

Ziele

M. Sieger, L. Goertz, A. Wolpert

- 2.1 Kontext von Lifelong Learning – 22**
 - 2.1.1 Hintergründe – 22
 - 2.1.2 Begriffsklärung – 23
 - 2.1.3 Inhaltliche Schwerpunkte – 23
 - 2.1.4 Lernen in Lebensphasen – 24
 - 2.1.5 Lebenslanges Lernen in der Pflege – 24
- 2.2 Formen digitalen Lernens – 25**
- 2.3 Spezifische Perspektiven – 28**
 - 2.3.1 Technische Infrastruktur für digitale Lernlösungen – 28
 - 2.3.2 Digitale Lernlösungen für pflegewissenschaftliche Problemstellungen – 29
 - 2.3.3 Digitale Lernlösungen im Fokus der Evaluation – 30
- Literatur – 30**

Die übergeordnete Zielsetzung von Flexicare 50+ ist die »Bereitstellung und Erprobung online-gestützter und mobiler Qualifizierungs- und Community-Szenarien für Beschäftigte der Altersgruppe 50+ in der stationären Pflege« (Sieger u. Wiechers 2010).

In den nachfolgenden Abschnitten wird die Zielsetzung aus unterschiedlichen Perspektiven näher beleuchtet. Dabei erscheint der übergeordnete europäische politische Kontext des lebenslangen Lernens genauso bedeutsam, wie die programmatische Zielsetzung des Projektgebers. Da jeder Partner unterschiedliche Aufgaben wahrnimmt, differieren die Ziele, ergänzen sich aber auch.

2.1 Kontext von Lifelong Learning

M. Sieger

2.1.1 Hintergründe

2004 verabschiedet die Bund-Länder-Kommission (BLK), ein Strategiepapier zum Lebenslangen Lernen. Dabei werden die Veränderungen aufgezeigt, die in den einzelnen Bildungsbereichen notwendig sind, um Lebenslanges Lernen in allen Bildungsbereichen wie Schule, berufliche Bildung, Hochschule, Weiterbildung zu verankern und zu einer Selbstverständlichkeit in jeder Bildungsbiografie werden zu lassen (BLK 2004, S. 9). Ziel ist es aufzuzeigen, wie das Lernen aller Bürger in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen, angeregt und unterstützt werden kann (BLK 2004, S. 5).

Hintergrund für diese Initiative sind einmal die bildungspolitischen Prozesse von Bologna (1999) und Kopenhagen (2002) sowie Initiativen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE). Bereits in den 1970er Jahren und fortgesetzt in den 1990ern werden hier unter dem programmatischen Titel »Lifelong Learning for all« (UNESCO 1996 u. Europäische Kommission 1995) Impulse gesetzt, um einen solchen lebensbegleitenden Lernprozess europaweit bzw. weltweit anzustoßen.

Hinter dem sog. Bologna-Prozess stehen die Beschlüsse der europäischen Bildungsminister,

den europäischen Hochschulsystemen mit ihren besonderen kulturellen und wissenschaftlichen Traditionen zu einer weltweit größeren Anerkennung und Anziehungskraft zu verhelfen. In dem Abkommen von Kopenhagen (2002) geht es u. a. um die Stärkung der europäischen Dimension von Bildung und Beschäftigung, um die Entwicklung eines einheitlichen Rahmenkonzeptes für die Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen, um die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung sowie um die Entwicklung eines europäischen Kredittransfersystems für den Bereich der beruflichen Bildung. Beide bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Prozesse verpflichten sich dem übergeordneten Ziel, einen wissensbasierten Wirtschaftsraum sowie einen übergreifenden Hochschulraum in Europa zu schaffen.

Damit die angestrebte Mobilität der Menschen im europäischen Bildungs- und Wirtschaftsraum erreicht werden kann und eine Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse möglich wird, verständigte sich die Europäische Kommission auf die Einrichtung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). »Der EQR ist ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verknüpft und als Übersetzungsinstrument fungiert, um Qualifikationen über Länder und Systemgrenzen hinweg in Europa verständlicher zu machen. Er verfolgt dabei zwei Kernziele: Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität von Bürgern und Unterstützung ihres lebenslangen Lernens« (Europäisches Parlament und Rat 2008). Damit fungiert der EQR auf einer Metaebene als neutraler Bezugsrahmen auf der Basis von Lernergebnissen, schafft Transparenz der Bildungssysteme in der Europäischen Union, fördert das Vertrauen in Bildungsabschlüsse und erleichtert Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen, die erworbenen Kompetenzen zu beurteilen. Eine entsprechende Beschreibung der Lernergebnisse erfolgt entlang der Hauptdimensionen »Kenntnisse«, »Fertigkeiten« und »Kompetenzen«, die den EQR-Referenzniveaus 1–8 zuzuordnen sind (Hülksen-Giesler u. Korporal 2013). Dieser Metarahmen dient nun als Referenz für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens, der ebenfalls den gleichen Grundprinzipien folgt, allerdings Feinheiten oder Abweichungen in den

Niveaustufen sowie auf den Dimensionen der Lernergebnisse ausweisen kann. Dennoch muss bei aller Verschiedenheit immer der Bezug zum EQR herzustellen sein.

Der deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) wurde 2010 vorgelegt und orientiert sich – was die Niveaustufen betrifft – am EQR, weist aber Modifikationen auf der Ebene der Beschreibung der Lernergebnisse aus. »Die Betonung liegt auf der (berufsbezogenen) Handlungsorientierung in Lern- und Arbeitsbereichen. Der Kompetenzbegriff wird umfassender definiert – demnach bildet er sich nicht als Schlussfolgerung aus Wissen und Fertigkeiten, vielmehr werden fachliche und personale Kompetenz als gleichwertig erachtet« (Hülsken-Giesler u. Korporal 2013, S. 9). Unterhalb dieser Systematisierung finden sich dann die Zuordnungen von Wissen und Fertigkeiten (Fachkompetenz) sowie Sozialkompetenz und Selbständigkeit (Personale Kompetenz). Unterhalb dieses Referenzsystems sind die einzelnen Fachdomänen angehalten, eigene Fachqualifikationsrahmen zu entwickeln und innerhalb der Community abzustimmen. Für die Pflegebranche liegt inzwischen ein Fachqualifikationsrahmen für die hochschulische Bildung vor¹ (Hülsken-Giesler u. Korporal 2013).

2.1.2 Begriffsklärung

Lebenslanges Lernen umfasst alles formale, nicht-formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des beruflichen Ruhestands. Dabei

wird »Lernen« verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen« (BLK 2004, S. 13).

2.1.3 Inhaltliche Schwerpunkte

Das Strategiepapier der BLK akzentuiert, dass durch das »Einbeziehen informellen Lernens« das institutionelle Lernen in formalen Bildungsveranstaltungen ergänzt wird um die informellen Lernprozesse aus den Lebens- und Arbeitszusammenhängen. Das Lernen entwickelt sich im Lebenslauf individuell-biographisch verschieden und beruht auf unterschiedlichen Lernvoraussetzungen, Lernmilieus, Lernbedürfnissen und Lernanlässen. Darum sollte der Einzelne auch seinen Lernprozess »selber steuern«.

Die »Kompetenzentwicklung« muss daher für die Förderung Lebenslangen Lernens in der gesamten Lebensspanne maßgebend sein. Ein weiterer Schwerpunkt betont die »Vernetzung« und »Modularisierung« von Lernangeboten. Das bedeutet für die BLK die Bereitstellung einer entsprechenden Infrastruktur, die selbstorganisiertes Lernen ermöglicht. Modulare Formen und Lernmaterialien, die auf lernanregende Fragen, Themen und Probleme zielen, erleichtern den Lernenden die Ausrichtung der Lernprozesse nach ihren Bedürfnissen. Eine »Lernberatung und eine neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens« sollen Mut machen und anregen, ein kompetenzentwickelndes Lernen weiter zu verfolgen und das Zurückbleiben des Lernens hinter der zunehmenden Komplexität der Verhältnisse und ein Versagen vor den wachsenden Verstehens- und Problemlösungsanforderungen auffangen. Ein »chancengerechter Zugang« zu Lebenslangem Lernen ist eine entscheidende Voraussetzung für das Leben in einer auf demokratische Teilhabe ausgerichteten Gesellschaft. Darum darf zu keinem Zeitpunkt seiner Bildungsbiographie jemand aus dem Lern- und Bildungsprozess ausgeschlossen werden (BLK 2004).

¹ Er entstand in enger Zusammenarbeit von Fachvertreterinnen und Fachvertretern aus Pflegewissenschaft und Pflegebildung in Arbeitszusammenhängen der Sektion Hochschullehre Pflegewissenschaft der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft (DGP) und unter Mitarbeit von Vertretern des Vorstandes der Deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft sowie einem Mitglied des Vorstandes der Dekanekonferenz Pflegewissenschaft. Über öffentliche Aufrufe wurde die »scientific community« zur Mitarbeit eingeladen. Impulse für die Arbeit ergaben sich über die von der Robert-Bosch-Stiftung geförderte Initiative »Koordinierte Initiativen zur Weiterentwicklung der Ausbildung in Medizin und Gesundheitsberufen« des Kooperationsverbundes Hochschulen für Gesundheit e.V.

2.1.4 Lernen in Lebensphasen

Unter den Lebensphasen von der Kindheit über den Erwachsenen bis hin zu den älteren Menschen wird in diesem Strategiepapier dargestellt, in welcher Weise in jeder Lebensphase diese Entwicklungsschwerpunkte relevant und damit Teil einer Strategie lebenslangen Lernens sind. Von Relevanz ist hier das Lernen im Erwachsenenalter. In dieser Lebensphase erfolgt das Lernen weitgehend eigenverantwortlich und muss unter den Bedingungen der jeweiligen Lebensumstände verwirklicht werden. Lernförderliche Arbeitsstrukturen und das Lernen im Prozess der Arbeit unterstützen und ermöglichen informelles Lernen zur kontinuierlichen Erweiterung der Kompetenzen für die Bewältigung der sich ständig verändernden Bedingungen in der Lebens- und Arbeitswelt. Aber auch Brüche in der Erwerbsbiographie (Elternzeit, unterschiedliche berufliche Tätigkeiten, Arbeitslosigkeit, Mobilitätsanforderungen etc.) können diese Lebensphase bestimmen. Hier gewinnen informell erworbene Kompetenzen zunehmend an Bedeutung.

Durch die intensive Einbindung in Beruf und Familie sind Erwachsene in hohem Maße zeitlich beansprucht. Strukturierbare Angebote des Fernunterrichts bzw. des computergestützten Lernens ermöglichen auch in dieser Phase den Erwerb von Kompetenzen durch zeitliche Flexibilität. Darum bedarf es unterstützender Regelungen der Betriebe, z. B. durch Freistellung vom Dienst, um Zeit für selbstgesteuertes Lernen zu schaffen. Auch auf informellem bzw. nonformalem Weg erworbene Kompetenzen werden dokumentiert und honoriert. Die »Lernberatung« für Erwachsene ist – ausgerichtet an realistischen Lern- und Berufszielen – bei der selbstgesteuerten Gestaltung von Lernarrangements durch umfassende Informationen über Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und deren Förderung behilflich. Sie hilft bei Krisen im Lernprozess und leistet dabei bildungsbereichsübergreifende Beratung und Hilfestellung (BLK 2004).

2.1.5 Lebenslanges Lernen in der Pflege

Lernen gehört zum Leben! Mit dieser klaren Positionierung betonen die Pflegenden, dass sich dieser lebenslange Lernprozess auch in ihrer Berufsbiographie niederschlägt. In der Einordnung der erworbenen Kompetenzen in die Niveaustufen des EQR und DQR gilt es auf einige Besonderheiten hinzuweisen. Für die Pflegenden, die sich in einem Studiengang qualifizieren, gelten die Zuordnungen des allgemeinen hochschulischen Systems, also Niveaustufe sechs für den Bachelor-Abschluss und sieben für den Master-Abschluss, acht dann für das Doktorat.

Die Pflegenden, die eine herkömmliche Ausbildung nach dem jeweils geltenden Krankenpflegegesetz abgeschlossen haben, wurden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) allgemein mit allen Abschlüssen der beruflichen Bildung nach dem Berufsbildungsrecht auf der Niveaustufe vier verortet und dies, obwohl sie nicht unter das Berufsbildungsrecht fallen. Denn die Pflegeausbildungen stellen eine Sonderform in der beruflichen Qualifizierung dar (Sieger 2010).

Vor diesem Hintergrund verweisen die Berufsverbände auf die Besonderheiten der Vereinbarungen über die geregelten Berufe in der Europäischen Union. Solche reglementierten Berufe sind Berufe, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit betreffen, hierzu zählt auch die Gesundheits- und Krankenpflege (Amtsblatt der Europäischen Union 2013). Sie zählt laut EU-Recht zu den Berufen der »Allgemeinen Pflege«. Die Mindestausbildungsbedingungen dieser Berufsgruppe wurden europaweit harmonisiert, so dass der Gesundheits- und Krankenpflege-Abschluss automatisch anerkannt wird und zwar in allen Mitgliedsländern der EU und in den Nicht-EU-Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, wie Norwegen, Liechtenstein und Island, sowie in der Schweiz (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe 2013).

Neben dieser Einordnung formaler Bildungsabschlüsse in die neue europaweit geltende Systematik eröffnet sich auch für die Pflegenden die Option, z. B. im Prozess der Arbeit informell oder

auf nicht-formalen Wegen Kompetenzen zu erwerben, die hilfreich und nützlich sind, um Anschluss zu halten an die rasanten Entwicklungen speziell im Gesundheitssektor. Über eine Prüfung vor einer für diese Branche relevanten Bildungseinrichtung werden diese Kompetenzen bewertet, zertifiziert und in eine der o.g. Systematiken eingeordnet (DQR) (s. hierzu Bundesrat 2012).

Diese Möglichkeiten werden in Flexicare genutzt. Die berufserfahrenen Pflegenden können sich in Form einer Prüfungsarbeit die erworbenen und vertieften Kompetenzen im evidenzbasierten Handeln bestätigen lassen. Hochschuleitig wird das Kompetenzniveau und der Inhalt mit dem im Rahmen eines Studiengangs, hier Pflegestudiengang, zu erwerbenden Kompetenzen verglichen und in entsprechende Niveaustufen des EQR bzw. DQR entweder auf Stufe fünf oder sechs eingeordnet und ein entsprechendes Zertifikat ausgestellt (► <http://www.dqr.de>).

2.2 Formen digitalen Lernens

L. Goertz, A. Wolpert

Lernen im Unternehmen heißt kontinuierlich zu lernen, also in allen Phasen der Beruflichkeit und damit auch in der Phase »50+«. Dies entspricht dem Gedanken des Lifelong Learning. Lernen geht auch weit über rein formale Lernprozesse hinaus. Mitarbeiter durchlaufen an jedem Arbeitstag zahlreiche Mikro-Lernprozesse im Sinne von informellem Lernen. Formales und informelles Lernen muss aufeinander bezogen werden, damit auch während der Arbeit »on demand« Probleme am Arbeitsplatz gelöst werden können. Lernen bedeutet auch, gemeinsam zu lernen. Für die meisten ist dies im Arbeitsalltag selbstverständlich, es sollte aber auch durch die Personalentwicklung ausreichend gefördert werden.

All diese Lernprozesse lassen sich durch digitale Medien unterstützen. Als E-Learning stehen den Lernern viele verschiedene digitale Lernformen zur Verfügung. Dieses Kapitel beschreibt und erläutert die einzelnen digitalen Lernformen und -werkzeuge in Flexicare 50+ vor dem Hintergrund des aktuell verfügbaren Instrumentariums im Di-

gitalen Lernen. Es zeigt weiterhin, wie der Einsatz digitaler Lernmedien zur Verbreitung von E-Learning in der beruflichen Bildung in Deutschland gefördert wird.

E-Learning steht häufig als »Oberbegriff für alle Varianten der Nutzung digitaler Medien zu Lehr- und Lernzwecken« (Kerres 2012, S. 18). Der Begriff bezeichnet ein »vielgestaltiges gegenständliches und organisatorisches Arrangement von elektronischen bzw. digitalen Medien zum Lernen, virtuellen Lernräumen und ‚Blended Learning‘« (Arnold et al. 2012, S. 18). Dabei »präsentieren die elektronisch arrangierten digitalen Lernmedien (...) den Lernenden die Lerninhalte multimedial und ermöglichen ihnen deren interaktive Bearbeitung, sei es in vorgegebenen Instruktionsstrukturen oder in Netzstrukturen für selbst gesteuertes Lernen. Die virtuellen Lernräume, in denen die digitalen Lernmedien angeboten und bearbeitet werden, sind gleichwohl reale Lernräume im Internet, in die nur online eingetreten und mit anderen Lernenden und den Lehrenden asynchron oder synchron kommuniziert und kooperativ oder partizipativ gelernt werden kann« (Arnold et al. 2012).

Maßgeblich für die Realisierung von E-Learning im Rahmen von Flexicare 50+ ist ein Lernmanagementsystem (LMS) als technische Basis und – im Falle von Mobile Learning – die entsprechende Hardware (Tablet-PC) und die dazugehörigen Anwendungsprogramme (Apps).

■ Lernmanagementsystem als Zentrale für E-Learning

Ein Lernmanagementsystem (LMS) ist ein »System zur Unterstützung virtueller Lehr- und Lernprozesse« (Arnold et al. 2012, S. 422). Die Nutzung eines solchen Online-Portals setzt die Verwendung eines Internet-Browsers voraus. Die Teilnehmer erreichen das Lernmanagementsystem über das Internet und können sich in ihrem Webbrowser mit Benutzernamen und Passwort anmelden.

Über das LMS werden sämtliche Micro-Learning-Einheiten für die Teilnehmer bereitgestellt und verwaltet.

Für alle Benutzer regeln Zugriffsrechte die Verfügbarkeit von vorhandenen bzw. zusätzlichen Funktionen. Dazu wird ein spezifisches Rollen- und Rechtekonzept entwickelt und umgesetzt.

Festgelegt ist damit, wer welche Funktionen in seiner Rolle als Teilnehmer, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Tutor oder Administrator innerhalb des LMS nutzen kann. Beispielsweise haben Tutoren nur Zugriff auf die Teilnehmer ihres jeweiligen Standortes, wissenschaftliche Mitarbeiter dagegen standortübergreifend.

Das LMS beinhaltet Techniken zur asynchronen und zur synchronen Kommunikation. Zur asynchronen Kommunikation, bei der Sender und Empfänger nicht gleichzeitig online sein müssen, gehören E-Mail, Foren und News. Bei einer synchronen Kommunikation zwischen zwei oder mehreren Personen sind diese gleichzeitig online. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn – wie im Lernszenario Blended Learning – ein virtueller Seminarraum genutzt wird.

■ Tablet-PC für Mobile Learning

Lernen über mobile Endgeräte zu ermöglichen, ist eines der zentralen Ziele von Flexicare 50+. Unter Mobile Learning summierte Lernformen tragen zunehmend dazu bei, »Lernen und Lernunterstützung mobil und durchgängig verfügbar bzw. allgegenwärtig („ubiquitär“)« (Arnold et al. 2012, S. 53) erscheinen zu lassen. Katalysator für diese Entwicklung ist der Fortschritt auf dem »Gebiet mobiler Technologien, mit internetfähigen mobilen Endgeräten, wie Smartphones oder Tablet-PCs, und einer Vielzahl spezialisierter Softwareprogramme für diese Geräte (Applikationen oder kurz „Apps“)« (ebd., S. 54).

Mobile Learning wird hier als Teilbereich von E-Learning verstanden.²

Die eingesetzten Tablet-PC ermöglichen den Teilnehmern den mobilen Zugriff auf die jeweiligen Lerneinheiten und den Zugang zu online-basierten Informationsportalen und Datenbanken. Sie fungieren als Speichermedium für persönliche Notizen und im Rahmen des Blended Learning als »Eintrittstor« in den virtuellen Seminarraum. Die Entscheidung, Tablet-PC im Projekt einzusetzen, ist in den Vorteilen begründet, die sie gegenüber

anderen mobilen Endgeräten vorweisen. So sind sie in der Regel kleiner und leichter als ein Laptop und verfügen über einen Bildschirm, der mittels Touch-Funktion als Tastatur und Bedienfeld dient. Im Vergleich zu Smartphones fällt der Bildschirm deutlich größer aus und ermöglicht so einen komfortableren Zugriff auf Anwendungsprogramme.

■ Abb. 2.1 verdeutlicht die unterschiedlichen Merkmale von Tablet-PCs im Vergleich zu anderen mobilen Endgeräten.

■ Stellenwert der Flexicare-Lernwerkzeuge in der E-Learning-Landschaft

Welche Position haben die Flexicare-Lernszenarien in der Landschaft des Digitalen Lernens bzw. des E-Learnings? Die Landschaft der einzelnen Formen und Werkzeuge des Digitalen Lernens hat sich in den letzten Jahren stark ausdifferenziert. Im Jahr 2008 waren es noch elf Lernformen, die anhand der Dimensionen »formelles Lernen vs. informelles Lernen« und »individuelles vs. kollaboratives, also gemeinschaftliches Lernen« in einem Schaubild klassifiziert wurden. Die Version dieser Übersicht aus dem Jahr 2013 umfasst bereits 23 verschiedene Formen (■ Abb. 2.2).

Einige dieser Lernformen, die in Flexicare 50+ eingesetzt werden, werden im Folgenden kurz erläutert:

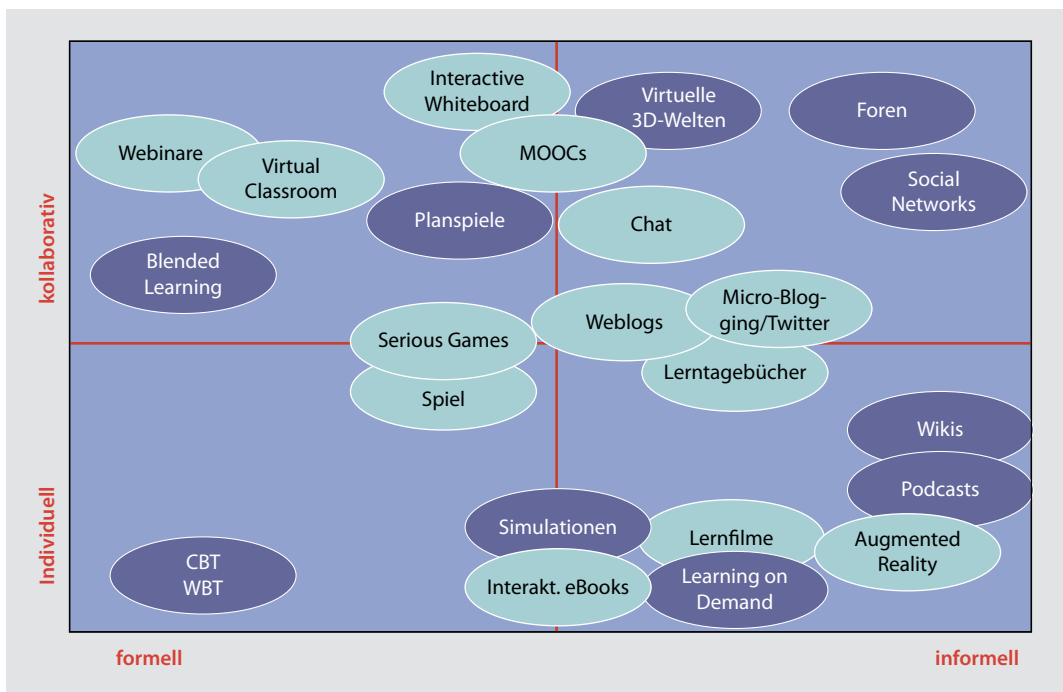
CBT/WBT Das Computer Based Training (CBT) entspricht einem E-Learning-Kurs, der auf einer CD-ROM oder als DVD ausgeliefert wird. Dieser kann ohne Kontakt zu Tutoren/Lehrenden zeit- und ortsunabhängig benutzt werden. Dies war Anfang der 2000er Jahre der Normalfall. Eine Weiterentwicklung ist das Web Based Training (WBT), bei dem die Inhalte der Kurse online abrufbar sind. Dadurch ist Kommunikation und Interaktion via E-Mail, Chats, Foren etc. möglich. Hierbei sind auch Aktualisierungen der Kurse möglich.

Informelles Lernen am Arbeitsplatz/Learning on demand Unter Learning on demand wird das spontane Lernen zu jeder Zeit und an jedem Ort gefasst – oft auch mit mobilen Endgeräten wie Smartphones oder Tablet-PCs. Hierfür stehen Micro Learning-Einheiten, auch als »Learning-Nuggets« bezeichnet, bereit. E-Learning-Produzenten bieten

2 Zu erweiterten Definitionen und der damit verbundenen Diskussion zu Mobile Learning, teils auch als M-Learning bezeichnet, sei u. a. auf Stoller-Schai (2010) verwiesen.

	Mobilfunkgerät ("Handy")	Smartphone	Tablet-PC
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> – hohe Verfügbarkeit, weit verbreitet – lange Batterielaufzeiten (sowohl Stand-by als auch im Gesprächsbetrieb) 	<ul style="list-style-type: none"> – Verbreitung steigt – vielfältige Darstellungsmöglichkeiten – hohe Interaktivität – gute Bilddarstellung – einfacher Download von Apps – einfache Bezahlmöglichkeit – ständige Kommunikation mit anderen Nutzern möglich 	<ul style="list-style-type: none"> – vielfältige Darstellungsmöglichkeiten, – hohe Interaktivität – gute Bilddarstellung auf großem Display – einfacher Download von Apps – einfache Bezahlmöglichkeit – ständige Kommunikation mit anderen Nutzern möglich – lange Nutzungsdauer/ Batterielaufzeit
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> – kleines Display – keine Internetanbindung über Betriebssystem – schwierige Handhabung über Tastenfeld – kaum Möglichkeiten, gängige Dateiformate anzuzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> – kleines Display – hoher Preis im Vergleich zu anderen Geräten – hohe Betriebskosten bzw. Internet-Flatrate notwendig – oft Koppelung des e-Book- und App-Angebots an bestimmte Distributionsplattformen (z.B. Google play, iTunes Store) 	<ul style="list-style-type: none"> – hoher Preis im Vergleich zu anderen Geräten – hohe Betriebskosten bzw. Internet-Flatrate notwendig – oft Koppelung des e-Book- und App-Angebots an bestimmte Distributionsplattformen (z.B. Google Play, iTunes Store) – Einschränkungen bei bestimmten Dateiformaten

■ Abb. 2.1 Vor- und Nachteile mobiler Endgeräte. (Adaptiert nach Goertz 2012, S. 25)



■ Abb. 2.2 Formen des Digitalen Lernens. (Adaptiert nach Goertz 2013, S. 11.)

hierfür Sammlungen von kleinen, in sich geschlossenen, Wissenselementen an, die von Mitarbeitern über ein Menü aufgerufen werden können. Sobald die Informationen dazu beigetragen haben, ein Problem zu lösen oder eine Wissenslücke zu schließen, kann man mit der Arbeit fortfahren. Im Falle von Flexicare 50+ stehen online Lernlektionen zur Verfügung.

Blended Learning In dieser Lernform werden das computergestützte E-Learning und der Präsenzkurs zu einem integrierten Lehr-/Lernkonzept verknüpft (blended = gemischt). Teile des Kurses werden zu Hause oder am Arbeitsplatz per E-Learning absolviert, andere Lernphasen finden wie gewohnt in den Räumen eines Weiterbildungszentrums oder im Unternehmen statt. Da Blended-Learning-Kurse einen genau terminierten Anfang und ein Ende haben und mehrere Lernende gleichzeitig daran teilnehmen, bieten sie sich auch für die Erreichung bestimmter Abschlüsse an. Entscheidend ist aber die im Vergleich zu reinen Präsenzkursen höhere Variabilität und Flexibilität der Lernzeiten zwischen den Präsenzphasen. Sitzungen im Virtuellen Klassenraum können sowohl im festen Turnus als auch je nach Bedarf durchgeführt werden, zum Beispiel für Treffen einer Projektgruppe oder als Tutorial für Teilnehmer, die Fragen zu einem speziellen Thema haben. Auch in Seminarräumen im reinen Präsenzunterricht können digitale Lernmedien eingesetzt werden. Ein »Interactive Whiteboard« ersetzt gleichzeitig die Beamer-Projektion und die Wandtafel bzw. das Flip-Chart. Es lassen sich auf ihr Texte, Bilder und Filme präsentieren und gleichzeitig vom Dozenten/Trainer mit Schreibwerkzeugen kommentieren.

Virtual Classrooms Auch Gruppenarbeitsphasen und Präsenzveranstaltungen lassen sich ins Internet verlagern. Virtuelle Seminarräume (»Virtual Classrooms«), aber auch Dienste wie »Connect«, »Skype« oder »NetMeeting« bieten die Möglichkeit, mit mehreren Teilnehmern zeitgleich zu lernen. Die virtuellen Seminarräume werden bei Flexicare 50+ im Rahmen des Blended Learnings eingesetzt.

Social Networks, Foren, Communities of Practice In den letzten Jahren sind soziale Netzwerke wie XING, Facebook oder Google+ sehr populär geworden. Sie dienen nicht unmittelbar als Lern-Werkzeug, helfen aber, die passenden Ansprechpartner für bestimmte Themen und Probleme zu finden, mit denen man dann persönlichen Kontakt aufnehmen kann. Manche dieser Social Media Websites ermöglichen die Gründung von geschlossenen Gruppen, die dem fachlichen Informationsaustausch dienen, den sog. »Communities of Practice«. Dies sind Internet-Gemeinschaften Gleichgesinnter, die sich zu einem bestimmten Fachthema auf einem professionellen Niveau austauschen. Um den Austausch unter den Teilnehmern zu beleben, wird die Kommunikation in der Regel moderiert und durch die Einbindung von externen Fachexperten ergänzt. Ein großer Vorteil der Foren ist, dass in einer Diskussionsrunde Zeit zwischen einem ersten Beitrag und einer Reaktion hierauf vergehen kann (asynchrones Lernen). Wer lieber sofort eine Reaktion haben möchte, trifft sich mit anderen Lernenden im Chat-Kanal und tauscht im schnellen Wechsel kurze Textnachrichten aus.

2.3 Spezifische Perspektiven

A. Wolpert, M. Sieger, L. Goertz

Die individuelle Ausgangslage der drei Konsortialpartner mit ihrem jeweiligen institutionellen und fachlichen Hintergrund lässt sie mit ganz unterschiedlichen Zielsetzungen in das Vorhaben gehen. Die Ausrichtung auf das gemeinsame Ziel ermöglicht im Verlauf des Forschungs- und Entwicklungsprojektes vielfältige Synergien.

2.3.1 Technische Infrastruktur für digitale Lernlösungen

A. Wolpert

Vorrangiges Ziel ist es, die Realisierung eines online-gestützten Qualifizierungsszenarios zu unterstützen. Dazu zählen die Produktion und

Bereitstellung von E-Learning-Inhalten, die erforderliche technische Infrastruktur für Blended Learning sowie die geplante Community of Practice (CoP).

Im Blickpunkt steht, eine vorhandene technische Basis zu nutzen, um neue, mobile Qualifizierungs- und Community-Szenarien für Beschäftigte der Altersgruppe 50+ in der stationären Pflege zu erproben.

Das Thema Mobile Learning ist seit mehreren Jahren einer der wichtigsten technischen Trends im E-Learning-Markt. Das Bestreben, den Einsatz von E-Learning auf mobilen Endgeräten weiterzuentwickeln, Kontroll- und Logmechanismen zu verfeinern und generell Anregungen für die Weiterentwicklung der Systemkomponenten zu erhalten, ist daher naheliegend. Insbesondere sollen Erfahrungen mit der Anwendung einer eigens entwickelten App für den Zugriff auf Lerninhalte über ein mobiles Endgerät gesammelt werden. Die App, die für iOS (Apple) und Android bereitsteht, liegt zum Start von Flexicare 50+ in einer ersten Version vor. Die Teilnehmer gehören zu den ersten Nutzern, die diese technische Lösung unter Echtbedingungen erproben können.

2.3.2 Digitale Lernlösungen für pflegewissenschaftliche Problemstellungen

M. Sieger

Die Intention des Bundesministeriums mit Hilfe digitaler Medien nachhaltige strukturelle Veränderungen auch in der beruflichen Weiterbildung zu erreichen, eröffnet Möglichkeiten, aktuelle Qualifizierungsnotwendigkeiten über neue Lernformate für die Pflegeberufe zu entwickeln.

Die Bereitschaft der Pflegenden, sich mit technischen Lösungen im pflegerischen Alltag auseinanderzusetzen, ist unausweichlich, denn inzwischen durchdringt die Technik fast alle Bereiche, von der Überwachung des Gesundheitszustandes des Patienten über die Kommunikationsunterstützung durch Pflegedokumentationssysteme, Patientenbefragungen, Steuerung logistischer Prozesse bis hin zu den mit großem Aufwand entwickelten

assistiven Technologien, z. B. Ambient assisted Living Systeme (GAL Projekt: ► <http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/2763+M5a14de4f5bb.html>)

In diesem Kontext geht es darum, zwei Aspekte zu verbinden: 1.) Mit der Konzentration auf die Zielgruppe 50+ die Entwicklungen der Pflegewissenschaft und -forschung und deren Nutzen für die berufliche Praxis erfahrbar zu machen und 2.) die Zielgruppen an die neuen Wissensbestände der Pflege heranzuführen und zu befähigen, sich die neuen pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse systematisch zu erschließen. Insbesondere soll erreicht werden, das Handlungsrepertoire um die Methode der Evidenzbasierung zu erweitern. Mit Hilfe dieser Methode werden die Pflegenden in die Lage versetzt, aus der Berufsperspektive heraus und vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Erfahrungen in den Dialog mit den Erkenntnissen der Pflegewissenschaft und -forschung einzutreten.

Aufgrund des gravierenden Wandels in der pflegerischen Versorgung der Patienten, zum einen durch die Ökonomisierung des Gesundheitssystems sowie den steigenden Anforderungen aufgrund der qualitativen Veränderungen der Pflegebedarfe von Patienten in den Krankenhäusern, verändern sich notwendigerweise das Aufgabenspektrum und die Verantwortungsbereiche der Pflegenden. Hier werden die Pflegenden mit den normativen Bedingungen vertraut gemacht und befähigt, in den erweiterten Verantwortungsbereichen und Aufgabenfeldern der Pflege ihren Platz zu finden. Zum anderen geht es um die didaktische Umsetzung dieser Themen in den digital gestützten Lernformaten sowie um die Veränderung des Lernverhaltens durch die Flexibilisierung der Lernorte und -zeiten sowie deren teilweise Verlagerung in den virtuellen Raum. Dies eröffnet einerseits individuelle Lernwege, andererseits Möglichkeiten des Austausches in selbst gewählten Lerngruppen. Initiiert und eingeübt wird ein systematischer Lernprozess, strukturiert durch eine vorgegebene didaktische Struktur.

Ein solch selbstgesteuertes Lernen, gestützt durch computerbasierte mobile Anwendungen, bedarf der Reflexion durch Begleitung. Die Begleitung dieser Lernprozesse hat auch zum Ziel, die Möglichkeiten der digitalen Medien auszuschöpfen.

fen, aber auch so zu sichern, dass sich der Einzelne nicht verliert und mangels Respons zurückzieht.

Eine weitere Herausforderung liegt in dem didaktischen Konzept des Lernens im Prozess der Arbeit. Ziel ist es, alle zu bearbeitenden Pflegeethemen im Lernformat Blended Learning aus der unmittelbaren pflegerischen Praxis zu generieren und auch dorthin im Zuge der Erprobung zurückzuführen. Damit sind die Akteure verpflichtet, sich mit den unterschiedlichen Bedingungen in den Kliniken und Einrichtungen auseinanderzusetzen, und Lernende sind veranlasst, alle Lösungsoptionen vor dem Hintergrund der jeweiligen Praktikabilität zu prüfen.

Damit stellt sich die Frage des Wissenstransfers nicht in der klassischen Form der bloßen Verbreitung, sondern wird gebunden an den Verwendungskontext. Im Kontext der täglichen Arbeit zeigt sich der Nutzen, möglicherweise der Erfolg zielgerichteten Handelns und je nach Sachverhalt erhält der Pflegende auch eine wissenschaftlich fundierte Bestätigung seines bis dato bewährten Vorgehens. Ein solchermaßen erprobter Prozess stärkt die Professionalität im Handeln und erlaubt eine faktenfundierte Sicherheit in den Fachgesprächen mit Kolleginnen und Kollegen sowohl intra- als auch interberuflich.

Angestrebt wird über solche begleiteten Prozesse auch, Impulse in der Entwicklung neuer Arbeitskonzepte in der stationären Pflege, neuer Kommunikationsformen zwischen den Berufen und in den Einrichtungen zu setzen (Schaeffer 2006, Dewe 2006).

2.3.3 Digitale Lernlösungen im Fokus der Evaluation

L. Goertz

In Flexicare 50+ wird das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung mit der internen Evaluation betraut. Gleichzeitig hat der Verbundpartner MMB die Erkenntnisse der Evaluation im Sinne eines Ergebnistransfers für eine breitere Öffentlichkeit aufbereitet.

Das MMB-Institut verfolgt im Rahmen der Evaluation von Flexicare 50+ folgende Ziele:

Ziel 1 Formative und summative Evaluation, d. h. Überprüfung während der gesamten Projektlaufzeit und laufende Rückmeldung der Evaluationsergebnisse an das Projektteam; Resümee am Ende der Projektlaufzeit. Durch die Evaluationsmaßnahmen prüft MMB kontinuierlich, ob und inwieweit Flexicare 50+ seine Ziele erreicht. Zur Durchführung der Evaluation hat MMB verschiedene Befragungen und Workshops durchgeführt, die in ► Abschn. 10.2 (»Die wissenschaftliche Evaluation«) näher erläutert werden.

Ziel 2 Vorbereitung des wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Transfers der Ergebnisse von Flexicare 50+ sowohl innerhalb der Pflegebranche als auch in benachbarte Branchen.

Ziel 3 Öffentlichkeitsarbeit, d. h. Darstellung der Zwischenergebnisse von Flexicare 50+ in Publikationen (Pressemitteilungen, Fachbeiträge) sowie auf einer hierfür erstellten Projekt-Website (Transfermaßnahmen).

Literatur

-
- Amtsblatt der Europäischen Union L 354/132 (2013) Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt Informationssystems (»IMI-Verordnung«) vom 18.12.2013
- Arnold P, Kilian L, Thillosen A, Zimmer G (2012) Handbuch E-Learning. Bertelsmann, Bielefeld
- Bund – Länder – Bildungskommission (2004) Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 115, Bonn, ► <http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf> (Zugriff: 16.07.2014)
- Bundesrat (2012) Beschluss des Bundesrates – Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens. 901. Sitzung am 12. Oktober 2012. Drucksache 535/12. Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft, Köln, ► http://www.umwelt-online.de/cgi-bin/parser/Drucksachen/drucknews.cgi?texte=0535_2D12B (Zugriff: 05.07.2014)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, ► <http://www.dqr.de> (Zugriff: 16.07.2014)

- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2013) Arbeiten im Ausland. Chancen und Perspektiven für deutsche Pflegefachpersonen. Eigenverlag, Berlin
- Dewe B (2006) Transfer, Transformation oder Relationierung von Wissen. Theoretische Überlegungen zu berufsbezogener Wissensforschung. In: Schaeffer D (Hrsg.) Wissenstransfer in der Pflege. Ergebnisse eines Expertenworkshops. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Pflegewissenschaft Bielefeld PO6–133, Bielefeld, S. 15–27
- Europäische Kommission (1999) Der Bologna-Prozess – die Europäische Studienreform, ► <http://www.bmbf.de/de/3336.php> (Zugriff: 16.07.2014)
- Europäische Kommission (2002) Der Kopenhagen-Prozess, ► <http://www.bmbf.de/de/3322.php> (Zugriff: 16.07.2014)
- Europäisches Parlament und Rat (2008) Empfehlungen des Europäischen Parlaments und Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vom 23.04.2008
- GAL Projekt der Hochschule Osnabrück. ► <http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/2763+M5a14de4f5bb.html> (Zugriff: 16.07.2014)
- Goertz L (2012) Lern-Apps für Tablet-Computer und Smartphones. Möglichkeiten und Grenzen für die digitale Weiterbildung im Unternehmen. Personalführung 4/2012. S. 18–26
- Hülksen-Giesler M, Korporel J (Hrsg.) (2013) Fachqualifikationsrahmen Pflege für die hochschulischen Bildung. Purschke + Hensel, Berlin
- Kerres M (2012) Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote, 3. Aufl. Oldenbourg, München
- Schaeffer D (2006) Wissenstransfer in der Pflege – ein Problemaufriss. In: Schaeffer D (Hrsg.) Wissenstransfer in der Pflege Ergebnisse eines Expertenworkshops. Veröffentlichungsreihe des Instituts für Pflegewissenschaft Bielefeld PO6 –133, Bielefeld, S. 1–14
- Sieger M (2010) Transformationen in der Krankenpflege nach 1945 – zwischen Professionalisierung und Deprofessionalisierung. In: Kaiser J-Ch, Schepers R (Hrsg.) Dienerinnen des Herrn – Beiträge zur Weiblichen Diakonie im 19. und 20. Jahrhundert. Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig. S. 164–183
- Sieger M, Wiechers M (2010) Flexicare 50+ Flexibles und Demografie-sensibles Lernen in der Pflege. Zusammenfassende Beschreibung der Arbeiten der SRH Fachhochschule für Gesundheit Gera gGmbH. Antrag 2010. S. 2
- Stoller-Schai D (2010) Mobiles Lernen – die Lernform des Homo Mobilis. In: Hohenstein A, Wilbers K (Hrsg.) Handbuch E-Learning: Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis, Deutscher Wirtschaftsdienst, Köln
- UNESCO 1996 »Delors-Bericht«; Europäische Kommission 1995 Weißbuch »Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft«; 1996 Europäisches Jahr des Lebenslangen Lernens; ► http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/apeid/delors_e.pdf (Zugriff: 16.07.2014)

Digital lernen - evidenzbasiert pflegen

Neue Medien in der Fortbildung von Pflegefachkräften

Sieger, M.; Goertz, L.; Wolpert, A.; Rustemeier-Holtwick,
A. (Hrsg.)

2015, XIV, 172 S. 37 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-662-44297-5