

Querfeldeinlauf statt Innovations-Sprint

Digitale Medien in der betrieblichen
Altenpflegeausbildung – Herausforderungen,
Stolpersteine und die Erfahrung des „immer weiter
Laufens“

Florian Gasch, Christiane Hemmer-Schanze, Anna Maurus (GAB München –
Gesellschaft für Ausbildung und Berufsentwicklung, D)

Abstract

Dieser Beitrag berichtet von den Erfahrungen aus dem Projekt „DiMAP“¹, in dem wir digitale Medien in der Ausbildung von Altenpflegefachkräften erproben. Kernthese dieses Beitrags ist, dass sich „DiMAP“ zwar vorrangig mit der Erprobung didaktischer Ansätze beschäftigt - zugleich aber eine Vielzahl anderer Aspekte bearbeiten muss, die nicht rein didaktischer oder technischer Natur sind, sondern wesentliche Fragen der Organisationsentwicklung berühren. Es werden Problemstellungen und Unwägbarkeiten beschrieben, die uns bei der partizipativen Entwicklung, wie auch bei der Implementierung der E-Learning Konzepte, begegnet sind. Zur theoretischen Einordnung dieser Effekte greifen wir auf den Ansatz der „Systemisch-Dynamischen Organisationsentwicklung“ zurück. Darauf aufbauend, skizzieren wir unsere Lösungsansätze aus der Überzeugung heraus, dass jedes E-Learning Projekt, welches sich in einer bestehenden Lernpraxis etablieren will, vor ähnlichen Herausforderungen steht.

Schlüsselwörter: *Altenpflege, Community of Practice, E-Learning Konzept, Erfahrungsbericht, Systemisch-Dynamische Organisationsentwicklung*

¹Das Projekt „Digitale Medien in der generalistischen Pflegeausbildung – Schwerpunkt Altenpflege“, kurz „DiMAP“ (FKZ: 01PD15016A) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Am Projekt beteiligt sind neben dem Verein der GAB München e.V. das ZML - Innovative Lernszenarien der FH JOANNEUM in Graz sowie das European Training Center e.V. München. Weitere Informationen über das Projekt finden Sie unter www.dimap-projekt.de

1. Der Weg ist das Ziel. Aber wohin gehen wir?

Die Zielsetzung im Projekt „DiMAP“ und die Darstellung der Problemstellungen

Ziel des Projekts „DiMAP“ ist es, durch den Einsatz digitaler Medien die Didaktik der generalistischen Pflegeausbildung in Aus- und Weiterbildung im Bereich der Altenpflege zu erweitern.

Gerade der Altenpflegesektor steht durch den demographischen Wandel deutschlandweit vor strukturellen Herausforderungen (Rothgang et al., 2012). Ein stetig steigender Pflegebedarf führt, gepaart mit einer niedrigen Attraktivität des Berufsbildes, schon heute zu einem spürbaren Fachkräftemangel. Deshalb ist die Suche nach Auszubildenden breit angelegt und die Gruppe ebendieser sehr heterogen, bezogen auf u. a. Alter, Bildungs- und kulturellen Hintergrund, Sprachkenntnissen sowie der generellen Einstellung zu Alter und Pflege. Darüber hinaus erfolgt mit der Einführung des neuen Pflegeberufgesetzes in Deutschland, welches ab dem 1. Januar 2020 das Altenpflege- und das Krankenpflegegesetz ablöst, auch die Zusammenlegung der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege zur generalistischen Pflegeausbildung. Allein diese Umstellung stellt die bisherigen didaktischen Konzepte in der Altenpflege vor große Herausforderungen (Kühne-Hempe & Thiel, 2013).

Während die Ansprüche an die Kompetenzen der Fachkräfte und deren kontinuierliche Weiterentwicklung stetig steigen, leiden die Einrichtungen der Altenpflege unter einer hohen Fluktuation der Mitarbeitenden.

Die Aus- und Weiterbildung muss also mehr denn je individualisiert vonstattengehen, um der Heterogenität und Diversität der Lernenden gerecht werden zu können. Digitale Medien, mit denen Auszubildende zeit- und ortsungebunden, allein oder im Austausch mit anderen, in eigenem Tempo, mit unterschiedlichen Materialien lernen können, versprechen hier große Vorteile.

Fachkräften, die so bereits in ihrer Ausbildung grundlegende Medienkompetenzen erworben haben, ermöglichen digitale Medien auch über ihre Ausbildung hinaus einen leichteren Zugang zu kontinuierlicher, informeller Weiterbildung. So können sie beispielsweise arbeitsintegriert durch Ad hoc-Recherchen auf Fragen reagieren, die in der Praxis auftreten. Oder sie nutzen die Möglichkeit einer kollegialen Beratung innerhalb einer Community of Practice (Wenger, 1998) – also einer Lerngemeinschaft aus PraktikerInnen, die im Austausch von- und miteinander lernen.

Das Ziel des Projekts „DiMAP“ besteht im Aufbau einer Community of Practice zwischen den Auszubildenden verschiedener Häuser und unterschiedlicher Ausbildungsjahre, ihren PraxisanleiterInnen und weiteren für die Altenpflegeausbildung relevanten AkteurInnen. Auf einer gemeinsamen Lernplattform (basierend auf dem Open Source LMS *Moodle*) findet diese Community einen einrichtungsübergreifenden Raum zum gemeinsamen Lernen. Auf der Lernplattform werden pflegespezifische Themen innerhalb der Community gemeinsam erarbeitet. Die Ansätze von Gilly Salmon zur E-Moderation und zu E-tivities (Salmon, 2011 und 2013) bilden hier den didaktischen Rahmen. Diese kursförmig angelegten Angebote werden ergänzt durch eine digitale Unterstützung der Lehr-/Lernbeziehung zwischen den Auszubildenden und ihren PraxisanleiterInnen, im Sinne einer individuellen Lernbegleitung (Bauer et al., 2010). Hier kommen digitale Lerntagebücher der Auszubildenden zum Einsatz, auf deren Basis sich diese und ebenso die PraxisanleiterInnen über den individuellen Ausbildungsfortschritt austauschen.

Diese Konzepte werden direkt in der praktischen Pflegeausbildung einzelner Einrichtungen eines bayernweit tätigen Altenhilfeträgers erprobt und mit den dortigen AusbildungsakteurInnen gemeinsam (weiter-)entwickelt.

2. Der gerade Weg der Theorie und die verschlungenen Pfade der Praxis

Das Kerninteresse in „DiMAP“ liegt nicht auf der Entwicklung gänzlich neuer didaktischer oder technischer Konzepte. Vielmehr sollte der Einsatz bestehender E-Learning Konzepte auf ihre Eignung in der generalistischen Pflegeausbildung hin erprobt und gegebenenfalls weiterentwickelt werden.

2.1 „DiMAP“ in der Theorie

Um sich bestmöglich auf die Besonderheiten der Altenpflegeausbildung konzentrieren zu können, kommen in „DiMAP“ ausgereifte technische Lösungen zum Einsatz². Und auch die Wirksamkeit der didaktischen Ansätze (Communities of Practice, Individuelle Lernprozessbegleitung, E-tivities) wurde an jeweils anderer Stelle vielfach erprobt. Von Beginn an sollten also die Besonderheiten des Erprobungsfeldes im Vordergrund stehen, welche durch den Einsatz der Lernmedien zum Vorschein treten.

² Das bereits erwähnte, auf Moodle basierende LMS wird ergänzt durch die Videokonferenz- und Webinarlösung „Adobe Connect“, die im Bedarfsfall einen synchronen Austausch ermöglicht.

2.2 Allgemeine und berufsspezifische Problemfelder

Zwar wurden von den PraxisakteurInnen die Zielsetzungen geteilt, die mit dem Einsatz digitaler Medien und einer Veränderung der Lehr-/Lernkonzepte einhergehen und auch die Bedarfe zur Veränderung und Investition wurden gesehen, jedoch ergaben sich in der Praxis eine Reihe von strukturellen Problemen, welche die Erprobung der Konzepte von vornherein erschwerten.

a.) Problemfeld Altenpflege 1: Die technische Infrastruktur spielt in der Altenpflege eine vergleichsweise geringe Rolle

Allein der technische Einsatz der Lernmedien hat sich in der Praxis als weitaus voraussetzungsreicher erwiesen, als erwartet. Die IT-Infrastruktur genießt sowohl bezogen auf finanzielle als auch hinsichtlich personeller Ressourcen im chronisch unterfinanzierten Pflegesektor keinen hohen Stellenwert. Anders als in Organisationen, deren Arbeitsschwerpunkte den Einsatz digitaler Medien bedingen, steht in der Pflege richtigerweise der Mensch im Mittelpunkt. Ausreichende digitale Endgeräte und eine entsprechende Infrastruktur (WLAN, leistungsfähige Internetverbindung) spielen bisher nur für den verwaltenden Teil der Belegschaft eine Rolle.

b.) Problemfeld Altenpflege 2: Im bisherigen Pflegehandeln spielen Medienkompetenzen eine untergeordnete Rolle

Unter dem Umstand, dass im Arbeitsalltag der Pflegefachkräfte der Einsatz digitaler Medien – mit Ausnahme der Pflegedokumentation – bisher eine geringe Rolle spielte, leidet nicht nur die Infrastruktur, sondern auch die Medienkompetenz der Fachkräfte. Medienkompetenzen erwachsen daher im Pflegesektor bislang allein aus persönlichem Interesse, nicht aber aus den Erfordernissen der täglichen Arbeit. Damit einher geht auch eine eher geringe Medienaffinität. Aus unseren Projekterfahrungen zeigt sich, dass gegenüber den digitalen Medien eher eine Misstrauenskultur herrscht, als dass den Möglichkeiten des Medieneinsatzes Vertrauen entgegengebracht wird. Digitales wird in der Altenpflege mit Bürokratisierung und der Entmenschlichung von Pflege verbunden, nicht aber als Ermöglichungs- oder Gestaltungsfeld (DIP, 2017).

c.) Problemfeld Altenpflege 3: Die AusbildungsakteurInnen sind nahe am Pflegealltag, der wenig Entwicklungsspielräume bietet

Sowohl Lehrende als auch Lernende sind in der Altenpflegeausbildung eng in den Pflegealltag eingebunden. Dieser hat im Arbeitsalltag Priorität und bietet, auch aufgrund der chronisch knappen Personaldecke, meist nur wenig zeitlichen Spielraum.

Sämtliche Entwicklungsprozesse müssen sich daher den Gegebenheiten anpassen, was im Zweifelsfall zu einer Verlangsamung des Entwicklungsprozesses führt.

Während diese drei geschilderten Problemfelder mehr oder weniger spezifische Besonderheiten der Altenpflege darstellen, führt die Umsetzung der Medienkonzepte in der bestehenden Praxis auch zu Herausforderungen, die sich der Einschätzung der AutorInnen nach generell auf die Einführung digitaler Medien in bestehende Strukturen übertragen lassen. Von Anfang an haben wir die PraxispartnerInnen nicht nur als Ideengeber einbezogen, sondern auch als diejenigen, in deren Verantwortung die Umsetzung der Konzepte liegt. Dieses Vorgehen verlangt von allen Beteiligten die Offenheit, sich in ihrer Arbeit auf Neues einzulassen und sich auch in die Rolle von MitentwicklerInnen zu begeben.

d.) Allgemeines Problemfeld 1: Der subjektive Sinn und die Erwartungshaltung können zwischen den NutzerInnengruppen stark variieren

Die Einführung digitaler Medien berührt verschiedenste AkteurInnen der betrieblichen Ausbildung. Jede dieser NutzerInnengruppen sieht in den erprobten Konzepten andere Vorteile und hat dementsprechend auch andere Ansprüche an Medien und Didaktik. Während sich bspw. die PraxisanleiterInnen eine Arbeiterleichterung und Qualitätssicherung in der Ausbildung erhoffen, erwarten sich die Auszubildenden vor allem Lernerleichterungen. Diese unterschiedlichen Erwartungshaltungen müssen fortwährend expliziert und in einen Dialog gebracht werden. Andernfalls kann es dazu führen, dass einzelne AnwenderInnen die Motivation verlieren, wenn sie nicht den von ihnen erhofften, persönlichen Nutzen in den eingesetzten Medien entdecken.

e.) Allgemeines Problemfeld 2: Einzelne AkteurInnen haben ein individuelles Rollenverständnis

Ebenso wie die Erwartungshaltung variiert auch das Rollenverständnis zwischen den AusbildungsakteurInnen. PraxisanleiterInnen und Auszubildende wurden von Beginn an als MitentwicklerInnen verstanden. Dazu müssen sie sich auf offene Prozesse einlassen und gemeinsam mit Prototypen und Modellen im Ausbildungsalltag arbeiten. Wenn dieses Rollenverständnis nicht klar ist bzw. regelmäßig wieder in Erinnerung gerufen wird, fühlen sich mitunter einzelne als KonsumentInnen bzw. TesterInnen eines fertigen Produkts. In diesem Fall erwarten sie auch ausgereifte und fehlerfrei funktionierende Lösungen. Solche Erwartungen müssen zwangsläufig enttäuscht werden und das führt zu Frustration und Ablehnung der Konzepte.

f.) Allgemeines Problemfeld 3: Datenschutz und ArbeitnehmerInnenmitbestimmung verlangen vor einzelnen Erprobungsschritten weitreichende Abstimmungsprozesse

Der Schutzbedarf personenbezogener Daten ist spätestens mit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung im Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit angekommen. Aber auch schon zuvor spielten Datenschutz und Datensicherheit eine wichtige Rolle beim Einsatz digitaler Medien in der Aus- und Weiterbildung. Nicht nur die AnwenderInnen selbst legen eine gesunde Skepsis an den Tag, was mit ihren Daten passiert und für wen welche Informationen sichtbar sind. Auch ArbeitnehmerInnenvertretung, Unternehmens-IT und Datenschutzbeauftragte drängen auf die Klärung von Fragen und die Definition von Prozessen. Problematisch wird es hier, wenn sich diese Fragen noch nicht beantworten lassen, weil Prozesse erst entstehen, sich verändern, Neues ausprobiert und wieder verworfen wird. Das Ziel muss es hier sein, größtmögliche Transparenz gegenüber allen beteiligten AkteurInnen an den Tag zu legen und auch die Daten der Betroffenen mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln, ohne sich aber in ausufernder Bürokratie zu verlieren.

Die sechs skizzierten Problemfelder sind nur das Kondensat aus dem, was uns über zwei Jahre hinweg begegnet ist. Sie zeigen jedoch recht deutlich, wie voraussetzungsreich die Anwendung bereits erprobter Technik und Didaktik wird, sobald man sie in ein Feld wie das der Altenpflegeausbildung überführen möchte. So wurde aus dem gradlinig geplanten „Innovations-Sprint“ ein „Querfeldeinlauf“ auf unerwartet steinigem Terrain.

3. Von oben betrachtet ist auch querfeldein nicht ohne Muster – das „Systemisch-Dynamische Organisationsmodell“

Jede zuvor skizzierte Problemstellung berührt gleich mehrere Teile einer Organisation, auch dann, wenn sie im ersten Moment einer Ursache bzw. einem Teilbereich der Organisation klar zugeordnet werden kann. Es geht nie „nur“ um isolierte technische Hindernisse, Fragen der NutzerInnenmotivation, Datenschutz oder die Ausbildungsorganisation. Es kommt zu Wechselwirkungen, die jeweils mehrere Teile der Organisation betreffen. So sind bspw. Motivationsfragen eng mit funktionierender und anwendungsfreundlicher Technik verknüpft. Ob nun für Auszubildende WLAN am Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist nicht nur eine technische Fragestellung, sondern auch eine des Datenschutzes und der ArbeitnehmerInnenvertretung, da Auszubildende nicht bessergestellt werden dürfen, als alle anderen MitarbeiterInnen auch. Bei der Bearbeitung einzelner Themen müssen stets alle anderen Organisationsbereiche mitbedacht werden.

Daher möchten wir für einen ganzheitlichen Blick auf Organisationen werben, wie ihn das „Systemisch-Dynamische Organisationsmodell“ nach Ebeling et al. (vgl. ebd., 2012) bietet.

Ebeling et al. beschreiben in einem Kernmodell die Organisation als Aufbau von sieben sogenannten „Wesenselementen“ sowie den Beziehungen und Wechselwirkungen zwischen ihnen. Diese Wesenselemente sind *Identität; Strategie; Struktur; Menschen/Gruppen/Klima; Funktionen; Prozesse/Abläufe; physische materielle Mittel*. Die sieben Elemente lassen sich in drei Ebenen fassen: der kulturellen (Identität und Strategie), der sozialen (Strukturen, Funktionen und Menschen) und der materiellen (Abläufe und Sachmittel) - siehe Abbildung 1. Aus dieser Perspektive heraus lassen sich die Elemente nie isoliert voneinander betrachten: „Die Wesenselemente bilden ein Netz. Wenn sich ein Wesenselement ändert, dann verändern sich die anderen Elemente mit.“ (vgl. ebd., S. 135).

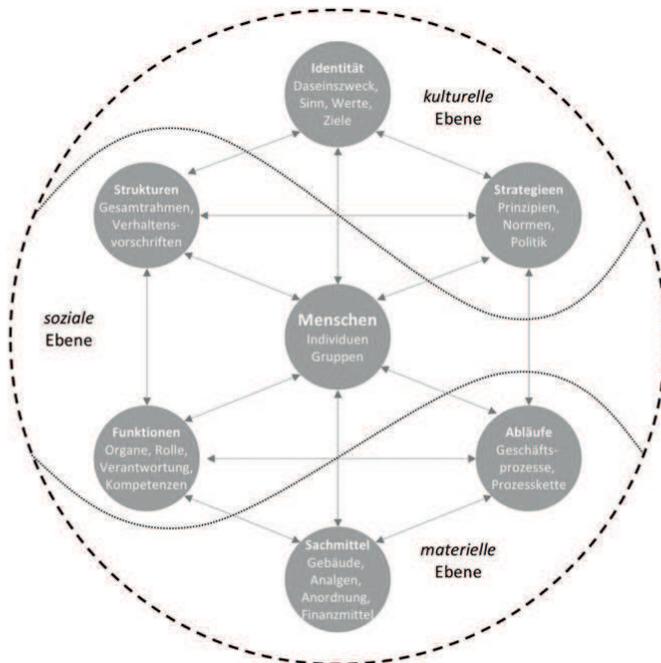


Abbildung 1: Das „Systemisch-Dynamische Organisationsmodell“ nach Ebeling et al. (2012, S. 131).

Die Einführung digitaler Medien in den Ausbildungsprozess ändert nicht nur die Ausbildungsabläufe und die technische Ausstattung (materielle Ebene) sowie natürlich die beteiligten Menschen. Sie berührt auch die Identität und Strategie der Organisation. Es müssen Fragen wie der „Sinn“ des Medieneinsatzes thematisiert werden, wenn es darum geht, ältere Menschen zu pflegen.

Ebenso werden Strukturfragen aufgeworfen: *Wie ist damit umzugehen, wenn bisher ein striktes Verbot privater Mobiltelefone auf den Wohnbereichen galt und plötzlich Auszubildende mit eigenen Geräten in der Einrichtung ihr Lernen dokumentieren sollen?* Und letztlich ändert sich natürlich auch die Rolle von Auszubildenden und PraxisanleiterInnen selbst, wenn erstere gemeinsam in einer Community lernen sollen und letztere sich mehr und mehr als LernbegleiterInnen verstehen.

Das für uns Wesentliche an dieser Betrachtungsweise ist die Erkenntnis, dass wir mit allen Veränderungsmaßnahmen weitreichende Wechselwirkungen in allen Elementen der Organisation auslösen. Eine Sensibilität für diese Effekte hilft dabei, auftretende Phänomene richtig einzuordnen und produktiv mit ihnen umzugehen.

4. Wenn es schon keinen „richtigen Weg“ gibt, dann vielleicht ein „richtiges Gehen“? Handlungsstrategien, welche die Dynamiken der Organisation handhabbar machen

Wie kann man also Entwicklungsprojekte zur Implementation von E-Learning Ansätzen in dynamischen Organisationen bearbeiten? Nimmt man den vorgestellten Blick auf Organisationen ernst und die einzelnen Wesenselemente einer Organisation als miteinander verwoben, wahr so lassen sich Handlungsstrategien beschreiben, die sich unserer Erfahrung nach als erfolgreich erwiesen haben, um die Dynamiken zwischen den Elementen handhabbar zu machen.

a.) Kleinteiliges Vorgehen mit möglichst vielen Beteiligten gemeinsam

Der „große Wurf“ ist ein verlockendes Ziel und gerade auch AnwenderInnen erwarten von den neu zu entwickelnden digitalen Lösungen oft schon zu Beginn das Niveau, das sie auch von großen, privat genutzten digitalen Angeboten kennen. Weil Veränderungen in einem Organisationselement, je größer sie sind, umso größere Nebeneffekte und ggf. auch Widerstände in anderen Organisationsbereichen nach sich ziehen, muss man den aufwendigeren, dafür aber nachhaltigeren Weg gehen: Kleine Schritte mit allen Beteiligten gemeinsam machen, nicht losspringen, sondern alle mitnehmen und dabei hartnäckig und geduldig bleiben. So kommen auch Probleme und Klärungsbedarfe früh auf den Tisch. Man bewegt sich gleich in den Legitimationsstrukturen der Organisation und kann durch einen offenen Dialog bspw. vermeintlich technische Fragen auch aus anderen zentralen Perspektiven mitdenken. Natürlich besteht die Gefahr, dass „zu viele Köche den Brei verderben“ und ein zu hoher Abstimmungsaufwand den Prozess lähmt. Daher sollte stets ein offener Austausch über die geteilten Ziele des Prozesses und die einzelnen Rollen der Beteiligten darin geführt werden.

b.) *Regelmäßiges Erwartungs- und Rollenmanagement – Mehrwert erlebbar machen*

Bei der Einführung digitaler Medien werden Fragen wie z. B. *Wozu sollen wir das einsetzen?* oder *Was bringt uns das denn?* immer wiederkehren. Die Frage nach dem persönlichen Nutzen ist die wohl sinnvollste, die man in diesem Zusammenhang stellen kann. *Aus welchem Grund sollte man digitale Medien in der Ausbildung einsetzen, wenn sie keinen persönlichen Mehrwert bieten?* Befindet man sich jedoch in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess, dann steht vor dem Mehrwert nicht selten ein hoher Entwicklungsaufwand. Um Ansätze zu erproben, müssen Teile davon mitunter simuliert werden, auch wenn sie noch nicht gleich einen Nutzen für Einzelne bieten. Damit die Motivation aller Beteiligten darunter nicht allzu sehr leidet, hilft es, sich regelmäßig die eigene Rolle im Prozess zu vergegenwärtigen. Auszubildende sind in unserem Fall eben nicht nur die späteren NutzerInnen, die einen spürbaren Mehrwert erleben müssen. Im ersten Schritt sind sie MitentwicklerInnen, die den Prozess mittragen müssen, ohne den Nutzen sofort zu spüren. Ein solches Erwartungsmanagement – also das Thematisieren der Fragen: *Was können wir jetzt schon erwarten?* bzw. *Was erst später?* ist essentiell. Es sollte aber auch dort, wo es möglich ist, durch die Erfahrung ergänzt werden, schon früh einen persönlichen Nutzen aus kleineren Funktionen zu erleben. Das kann ein kleiner Mehrwert durch den Austausch von Unterlagen oder das Erleben eines kleinen Lernmoduls sein, an dem ersichtlich wird, was einem digitale Medien in der Ausbildung einmal selbst bringen können.

c.) *Umwege verbessern die Ortskenntnisse – Irrwege aushalten und eigene Erfahrungen machen lassen*

Unsere letzte Empfehlung ist für alle Beteiligten die vielleicht schwerste. Nämlich die, vermeintliche Irrwege im Prozess auch eine Zeit lang auszuhalten und die Organisation in der Praxis ihre eigenen Erfahrungen machen zu lassen. Beim Transfer der theoretischen Konzepte in die Praxis kommt man stellenweise an den Punkt, wo die Praxis Teile anders umsetzen möchte, als dies aus theoretischer Perspektive sinnvoll wäre. Ein offener Austausch über Vor- und Nachteile ist hier selbstredend. Aber letztlich ist es der Prozess der PraxisakteurInnen und der PraktikerInnen selbst. Sie entscheiden über ihren Arbeitsalltag und die eingesetzten Lösungen. Merkt man drei Schritte später, dass der eingeschlagene Weg doch nicht der optimale war, so hat man den Frust aufseiten der AnwenderInnen, vergeudete Zeit und Ressourcen und das Gefühl, man hätte es von Anfang an ja besser gewusst. Aber zugleich hat die Organisation selbst die Chance gehabt, eigene Erfahrungen, wie es nicht geht, zu sammeln. Diese selbst erlebten Erfahrungen bringen an und für sich einen großen Mehrwert.

Und natürlich haben PraktikerInnen auch häufig recht mit ihren Einwänden und Anpassungen der Konzepte. Schließlich ist genau das ja der Sinn und Zweck von Praxiserprobungen.

Diese drei Handlungsstrategien helfen auf dem „*Querfeldeinlauf*“ im besten Falle nicht zu stürzen oder stehenzubleiben, und am Ende vielleicht doch in Richtung des Ziels zu laufen.

5. Fazit

Zu Beginn des Projekts „*DiMAP*“ nahmen wir an, die Herausforderung für den erfolgreichen Einsatz digitaler Medien in der Altenpflegeausbildung liegt in der adäquaten Einbettung und ggf. Anpassung der Online-Konzepte. Durch den Einsatz ausgereifter digitaler Medien in Kombination mit etablierten didaktischen Ansätzen gingen wir davon aus, uns ganz auf die Besonderheiten des Pflegesektors konzentrieren zu können. Um im Bild des referierten Organisationsmodells zu bleiben, gingen wir weiters davon aus, einen „*Innovations-Sprint*“ auf der Achse zwischen Abläufen und Sachmitteln zu absolvieren.

Es stellte sich jedoch heraus, dass die Erprobung der skizzierten Ansätze viele weitere Fragen aufwirft, welche die gesamte Organisation betreffen. Anstatt als InitiatorInnen eines Sprints sahen wir uns als Teil eines „*Querfeldeinlaufs*“, der über alle Wesenselemente einer Organisation hinweg stattfindet. Um hier erfolgreich voranzukommen, empfiehlt sich ein kleinteiliges, iteratives Vorgehen unter Einbezug aller relevanten AkteurInnen und der Berücksichtigung eventueller Wechselwirkungen. Der Entwicklungsprozess sollte im Idealfall geprägt sein von einem offenen Austausch über die jeweiligen Erwartungen und Rollen der Beteiligten und der Bereitschaft, sich auf einen ergebnisoffenen Prozess einzulassen.

6. Literaturverzeichnis

Bauer, Hans-Georg; Brater, Michael; Büchele, Ute; Dufter-Weis, Angelika; Maurus, Anna; Munz, Claudia (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann-Ein Handbuch. Bielefeld: wbv.

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (DIP) u.a.: Studie: Digitale Lösungen in der Pflege - „ePflege“ liefert Bedarfsanalysen und Handlungsvorschläge. Online unter: http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekt_e/BMG_ePflege_Abschlussbericht_final.pdf (zuletzt geprüft am: 16.08.2018)

Ebeling, Ingrid; Vogelbauer, Werner; Komm, René (2012): Die Systemisch-Dynamische Organisation im Wandel. Vom fließenden Umgang mit Hierarchie und Netzwerk im Veränderungsprozess. Bern: Haupt Verlag.

Kühne-Hempe, Cornelia; Thiel, Volker (2013): Die generalistische Pflegeausbildung in Modulen. Berufspädagogische Überlegungen. Frankfurt a. M.: Mabuse-Verlag

Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten - was ist zu tun? Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Salmon, Gilly (2011): E-moderating. The Key to Teaching and Learning Online. New York and London: Routledge.

Salmon, Gilly (2013): E-tivities. The Key to Active Online Learning. New York and London: Routledge.

Wenger, Etienne (1998): Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Cambridge: Cambridge University Press.

AutorInnen:

Gasch, Florian, Soziologe M.A.: ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der GAB München-Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung. Derzeitige Tätigkeitsschwerpunkte: Digitale Transformationsprozesse im Kontext von Aus- und Weiterbildung, arbeitsintegrierte und erfahrungsgeleitete Medienkompetenzentwicklung sowie digital gestützte Lehr-/Lernarrangements.

Hemmer-Schanze, Christiane, Dipl. Soziologin: ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der GAB München. Derzeitige Tätigkeitsschwerpunkte: Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von innovativen Konzepten in der beruflichen Bildung, Pflegeforschung, Professionelle Gestaltung von Beziehungsqualität in der Altenhilfe.

Maurus, Anna, Dipl. Soziologin: ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der GAB München. Derzeitige Tätigkeitsschwerpunkte: Begleitung von Entwicklungsprojekten in der Ausbildung und Evaluation von Ausbildungsprozessen.

**Jetzt für die Zukunft – Ideen, Konzepte und Projekte
gesucht!**

**Tagungsband zum 17. E-Learning Tag
der FH JOANNEUM am 13.09.2018**

ZML – Innovative Lernszenarien (FH JOANNEUM)

HerausgeberInnen:

Jutta Pauschenwein, Helmut Ritschl und Linda Michelitsch

GutachterInnen:

Rupert Beinhauer (Institut „International Management“)

Jutta Pauschenwein (ZML - Innovative Lernszenarien)

Erika Pernold (ZML - Innovative Lernszenarien)

Sabine Proßnegg (Studiengang „IT-Recht & Management“)

Helmut Ritschl (Institut „Radiologietechnologie“)

Petra Steffens (Institut „Radiologietechnologie“)

Redaktion: Jutta Pauschenwein und Linda Michelitsch

Lektorat: Linda Michelitsch

Umschlaggestaltung: Christina Mossböck

FH JOANNEUM Gesellschaft mbH, Alte Poststraße 149, 8020 Graz

Die inhaltliche Verantwortung für die Beiträge liegt bei den Autorinnen und
Autoren.

ISBN 978-3-902103-77-2

© 2018 Verlag der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Umschlagbild Christina Mossböck
Layout Julia Tomanek
Druck Druckhaus Scharmer GmbH

Verlag der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH

Alte Poststraße 149

A-8020 Graz

www.fh-joanneum.at

ISBN 978-3-902103-77-2

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, außer es ist eine entsprechende CC Lizenz angeführt.

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Lizenz. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Der E-Learning Tag 2018	5
Keynote: The Innovation Landscape for Higher Education Gilly Salmon	14
Microlearning an der Med Uni Graz Josef Smolle	19
Simulationsbasierte Lehre in der Gesundheits- und Krankenpflege Eva Mircic, Romana Eichelsberger	26
Querfeldeinlauf statt Innovations-Sprint Florian Gasch, Anna Maurus, Christiane Hemmer-Schanze	35
Augmented Reality in der Physiotherapie Birgit Jocham, Sandra Schadenbauer, Alexander Nischelwitzer, Stefan Niedermüller, Andreas Jocham, Helmut Ritschl, Beate Salchinger, Claudia Oppenauer, Tanja Stamm	46
Semester-Design in berufsbegleitenden Studiengängen Jutta Pauschenwein, Heinz Wittenbrink	57
Crossteaching – Forschendes Lernen in interdisziplinären, virtuellen Teams Elisabeth Katzlinger-Felhofer, Martin Stabauer	66
Wie skaliert man eine Lehrveranstaltung in einem berufsbegleitenden Studium? Egon Teiniker, Gerhard Seuchter	77
What’s Missing? – My Study App! Johannes Feiner	87
Blended Learning 4.0-Prozess: Effizient und KI-unterstützt Heribert Popp, Monica Ciolacu, Leon Binder	101
Die Zukunft der Lehre - Teaching Bot oder Avatar Klaus Gebeshuber, Franz Niederl, Sabine Proßnegg, Wolfgang Schabereiter	113
Neue Arbeitswelt – Neue Hochschule? Christian Kreidl, Ullrich Dittler	121
Learner Generated Videos in Gesundheitsstudiengängen Carola Berger, Christian F. Freisleben-Teutscher, Elisabeth Höld, Anita Kidritsch, Alexandra Kolm, Heidemarie Ramler, Jutta Möseneder, Barbara Wondrasch	131
Essenzen aus der HDW oder „Weniger ist mehr“ Sabine Proßnegg, Gottfried Obmann	142