

Blended Learning – das Beste beider Welten:

Nachhaltiges Lernen mit Flexibilität

Blended Learning – integriertes Lernen – ist das Gegenteil vom Auswendiglernen, das Verständnis steht im Vordergrund, das Verstehen von Zusammenhängen. Es handelt sich um eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von Präsenzveranstaltungen und e-Learning-Elementen. Verschiedene Lernformen werden kombiniert: flexibles Lernen über elektronische Medien, sozialer Austausch im Präsenzunterricht sowie praktisches Lernen von bestimmten Tätigkeiten, beispielsweise in der Werkstatt, auf der Baustelle oder im Labor.

Es werden die Vorteile der verschiedenen Methoden kombiniert und die Nachteile minimiert.

Blended Learning ermöglicht Lernen, Kommunizieren, Informieren und Wissensmanagement, losgelöst von Ort und Zeit, in Kombination mit Erfahrungsaustausch, Rollenspiel und persönlichen Begegnungen im klassischen Präsenztraining.

Anwendungsmöglichkeiten

Durch E-Learning Komponenten können Lernende vor einer Präsenzveranstaltung in etwa auf den gleichen Wissensstand

gebracht werden, so dass die Arbeit effizienter wird. Die elektronische Nachbearbeitung einer Präsenzveranstaltung vertieft das Gelernte. Präsenzveranstaltungen fördern die Bildung von Lerngruppen.

Es kann aber auch zuerst in einer Präsenzveranstaltung zusammen mit den Teilnehmern ein Fahrplan aufgestellt werden, welche Komponenten in welcher Form aufbereitet werden sollen.

Ziel ist es immer, allen die bestmögliche Lernumgebung zu schaffen. Der Einsatz unterschiedlicher Medien (Bild, Video, Ton, Animation, Text) und unterschiedlicher Aufgabenstellungen (Praxisnähe, theoretischer Zugang, Spiele, Gruppenarbeiten, Einzelarbeiten, ...) spricht unterschiedliche Lerntypen an.

Die einzelnen Module nehmen immer aufeinander Bezug, interagieren, vermischen sich (blended).

Beim kombinierten Lernen wird das Lernen von einem statischen Ereignis (z.B. Vortrag, Workshop oder Webinar) zu einem Prozess, der sich gut in den Betriebsalltag integrieren lässt. Gerade die Online-Elemente sind oftmals zeitlich un-

abhängig und lassen sich der Arbeitssituation anpassen.

Auch wird die Weiterbildung für das Unternehmen kostengünstiger, da die Reise- und Übernachtungskosten entfallen.

Der sich in immer kürzeren Abständen vollziehende Wandel der Betriebsabläufe bedingt eine flexible und permanente Möglichkeit der nachhaltigen Wissensweiterung.

Komplexe Entwicklung

Dieses Weiterbildungskonzept ist sehr vielschichtig und muss gut geplant werden. Die Lernziele müssen für alle (potenziellen) Teilnehmer transparent sein. Sowohl Präsenz- als auch Online-Phasen müssen klar strukturiert sein. Die Inhalte Mehrwert bieten. Die Lerninhalte müssen mit den Arbeitsbereichen korrelieren, damit die Teilnehmer wissen, wofür etwas gelernt wird.

Es gibt zahllose Methoden – sowohl Face-to-Face als auch digital. Je nach Zielgruppe (Azubi, neu im Unternehmen, Fortgeschrittener, Profi) und je nach Inhalt müssen sie ausgewählt werden. Was und wieviel wird präsentiert

Vor- und Nachteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning

Präsenzveranstaltung

Vorteile:

- Teilnehmer nehmen sozialen Kontakt auf, bilden eine Gruppe, das soziale Geschehen steht im Mittelpunkt,
- man lernt sich kennen,
- der Dozent kann auf Verständnisschwierigkeiten und auf Anregungen unmittelbar reagieren.
- Er kann das kommende Online-Kursgeschehen besser planen und damit die Bedürfnisse und tatsächlichen Interessen der Teilnehmer besser berücksichtigen.
- Die Teilnehmer können sich besser beim Lernen gegenseitig helfen.

- konstruktive Diskussionen können sich spontan entwickeln.

Nachteile:

- Alle Personen müssen zur gleichen Zeit am gleichen Ort sein.
- Ein vergleichbares relevantes Vorwissen erleichtert den allgemeinen Lernfortschritt.
- Das Lerntempo ist schlecht individualisierbar.

E-Learning

Vorteile:

- Gelernt werden kann quasi überall und zu jeder Zeit.
- Inhaltliche Schwerpunkte können gesetzt werden..
- Teilnehmer bestimmen ihr Lerntempo selbst.
- Je nach Plattform ist eine einfache, individuelle und motivierende Betreuung der einzelnen Teilnehmenden möglich; so können auch Missdeutungen ausgeschlossen werden.

Nachteile:

- Weniger soziale Bindung zu weiteren Teilnehmern.
- Mögliche Missdeutungen von Inhalten bleiben unbemerkt, wenn Fachtutoren nicht ausreichend ansprechbar sind.
- Hohe Selbstlernkompetenz ist erforderlich, wenn keine individuelle Betreuung.
- Teilnehmer können der Kursleitung leicht „abhandeln“ kommen, wenn keine Betreuung erfolgt.
- Teilnehmer ziehen sich aus der Lerngruppe zurück, wenn besonders auffällige und dominante Teilnehmer die Gruppe beherrschen.

oder selbst erarbeitet? In den Selbstlernphasen muss die Unterstützung durch die Trainer gesichert sein (Interaktivität). Kontaktmöglichkeiten zu den Trainern und den Teilnehmern müssen bekannt gegeben werden (E-Mail, WhatsApp, interne Nachrichten) und auch die Reaktionszeiten sollten festgelegt werden. Sinnvoll ist es, neben einer individuellen Betreuung auch einen Gruppenchat einzurichten, damit grundlegende Probleme nur einmal erläutert werden müssen. Durch das Zusammenarbeiten – hauptsächlich in den Präsenzphasen – werden die Sozialkompetenzen gestärkt. Man kann und sollte voneinander lernen. Inhalte werden von verschiedenen Seiten beleuchtet, reflektiert und diskutiert. Hierdurch werden sie vertieft. Wichtig ist auch innerhalb der Unternehmen ein Austausch mit Kollegen und Vorgesetzten; d.h. auch diese Personengruppen müssen mit dem neuen Konzept vertraut gemacht werden.

Digitale Lerneinheiten sind von überall abrufbar. Lernen on demand, im Moment of Need (auf Abruf bzw. bei Bedarf) bietet zusammen mit Online-Bibliotheken und weiterführenden Links die Chance, aktuelles Wissen dauerhaft zu erwerben. Nur Wissen, welches auch direkt angewendet wird, bleibt bestehen und verankert sich im Langzeitgedächtnis. Dies ergibt den Lernerfolg, das nachhaltige Lernen.

Ohne Kontrollen geht es leider nicht. Diese Lernkontrollen sollen aber kein Druckmittel sein, sondern zeigen, wo der Einzelne steht. Was klappt gut, wo muss noch Wissen erworben werden. Diese Überprüfungen sollten geplant stattfinden, z.B. nach einem Themenblock.

Die Ergebnisse der Tests sollten vom Trainer aufgegriffen werden und ggf. einzelne Bereiche wiederholt werden, oder zumindest Tipps zur Aufarbeitung von Defiziten gegeben werden.

Die neue Moodle Lernplattform des ZHH Bildungswerkes

Auch das ZHH-Bildungswerk hat die vergangenen Monate genutzt, um neue Lernformen zu erarbeiten. Das Konzept des Blended Learning hat überzeugt und wurde an die speziellen Anforderungen der bestehenden Lehrgänge angepasst. Seit März 2021 ist das Lernmanagementsystem (LMS) Moodle live geschaltet.

Damit stellt das Bildungswerk allen Teilnehmern ohne Zusatzkosten eine kursbegleitende Lernplattform zur Verfügung, auf der viele nützliche Informationen zur jeweiligen Weiterbildung abgerufen werden können.

„Unsere mehrwöchigen Präsenzfortbildungen zeichnen sich durch die große Themenvielfalt und die hohe Praxisrelevanz für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus. Das führt gleichzeitig dazu, dass über die gesamte Lehrgangsdauer viele relevante Informationen, Präsentationen und E-Medien wie Erklärfilme zur Verfügung gestellt werden. Diese Informationen können nun zentral über die Lernplattform heruntergeladen werden – auch wenn diese einmal spontan, z.B. während einer Kundenberatung benötigt werden,“ so Patrick Patzdorf, Leiter des ZHH-Bildungswerkes.

Getestet

Nach der ersten mehrwöchigen Testphase waren die Rückmeldungen der Teilnehmer so positiv, dass nun alle neu startenden Kurse – früher als geplant – mit der Plattform begleitet werden.

Die Funktionen des Lernmanagementsystems gehen deutlich über die der Bereitstellung von Dokumenten hinaus: So werden die Hausaufgaben zwischen den Seminarteilen nun über Moodle bereitgestellt, nach der Bearbeitung wieder eingereicht und von den Fachreferenten direkt online bewertet. Auch die Beantwortung von Multiple-Choice Tests erfolgt nun über die Lernplattform, über die die

Themen asynchron im Lernforum mit den anderen Teilnehmern zu diskutieren“, so Patzdorf weiter..

Plattformen der Industriepartner

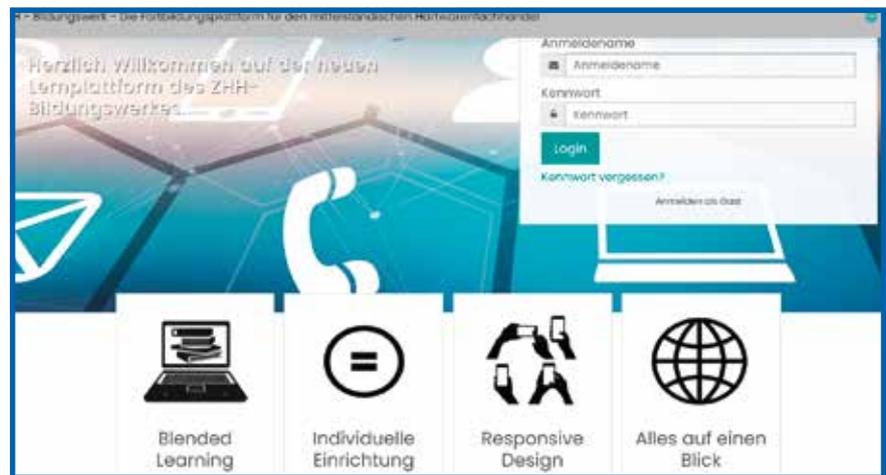
Auch einige der Industriepartner des ZHH-Bildungswerkes nutzen bereits elektronische Lernplattformen. Durch das einheitliche SCORM-Format von Lerninhalten können zukünftig auch externe aktuelle Lerninhalte der Partner in Moodle integriert werden. Das können beispielsweise interaktive Tests oder auch Web-basierte Trainings sein.

Eigene Weiterbildung

Um den pädagogisch-didaktischen Einsatz von Medien und Techniken für die Teilnehmer weiter zu optimieren, hat Patzdorf sich entschieden, sich an der Fernuniversität Hagen zum zertifizierten Online-Tutor und e-Learning-Berater ausbilden zu lassen. Diese Weiterbildung hat er inzwischen erfolgreich abgeschlossen.

Bewährtes bleibt, Neues kommt

Besonders die technisch-fokussierten und praktischen Fortbildungselemente (wie die Einbruchübung oder das Schweißen) werden sicherlich in dieser Form erhalten bleiben, darauf legen nicht nur Patrick



Lernenden auch jederzeit ihre Benotungen im Blick haben. Das System erinnert darüber hinaus auch an wichtige Abgabefristen und Termine.

Fit für die Zukunft

„Neben diesen vielfältigen Vorteilen sind wir mit der Lernplattform optimal für die Herausforderungen der kommenden Jahre aufgestellt. Kombinierte Lernformate („Blended Learning“) werden spätestens seit der Covid-19 Pandemie immer beliebter. Auch aus mediendidaktischer Sicht bieten sich hier viele Vorteile für uns, z.B. bei dem kollaborativen Bearbeiten von Hausaufgaben oder der Mög-

Patzdorf und sein Team, sondern auch die Teilnehmer, verständlicherweise großen Wert. Dennoch findet für das gesamte Bildungsangebot des ZHH-Bildungswerkes kontinuierlich eine Überprüfung statt, wo der Einsatz von E-Medien oder E-Tools eine sinnvolle Bereicherung darstellen könnte.

Mehr Informationen erhalten Sie beim ZHH-Bildungswerk unter www.zhh-bw.de bzw. moodle.zhh-bildungswerk.de, Tel.: 0211 / 470 50 – 95, Fax: 0211 / 470 50 – 99, Mail: patrick.patzdorf@zhh-bw.de.