

**n|w**

## **Es funktioniert doch – Akzeptanz und Hürden beim Blended Learning**

**Beat Mürner, Laura Polexe & Dominik Tschopp**

Beat Mürner  
E-Learning-Beauftragter  
Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

beat.muerner@fhnw.ch  
[www.elearning.hsa.fhnw.ch](http://www.elearning.hsa.fhnw.ch)

5. Mai 2015

**n|w**

### **Merkmale des Blended Learning**

- **Didaktisch begründete Kombination von Präsenzunterricht und Online-Elementen**
- **Ermöglicht Modernisierung der Lehre als schrittweise Evolution des Neuen**
- **Lehrende können so viel E-Learning einbauen, wie sie für richtig halten**
- **Erfordert konzeptuelle Neugestaltung von Bildungsangeboten**

**n|w**

## **Beispiel: Wahlmodul Fachfranzösisch (BA)**

Vermittlung der Kompetenz, sich in französischsprachigen Kontexten mit Fragen der Sozialen Arbeit auseinanderzusetzen und Fachvokabular zu lernen

### **Modulevaluation (Offene Fragen)**

- Individuelle Freiheiten bei Zeit- und Arbeitsplanung
  - Vielfalt von Lerninhalten
  - Begleitung schriftlicher Arbeiten via E-Mail
- Hohe Zufriedenheit mit erzielten Lernresultaten

**n|w**

## **Beispiel: Wahlmodul Fachfranzösisch (BA)**

- Zu wenig Zeit um Sprachkenntnisse im Präsenzunterricht einzuüben
- Zu wenig persönliche Kontakte um sich kennen zu lernen

Insgesamt überwiegend positive Rückmeldungen zur Lernform Blended Learning

n|w

## CAS Prozessintegration und MAS Thesis

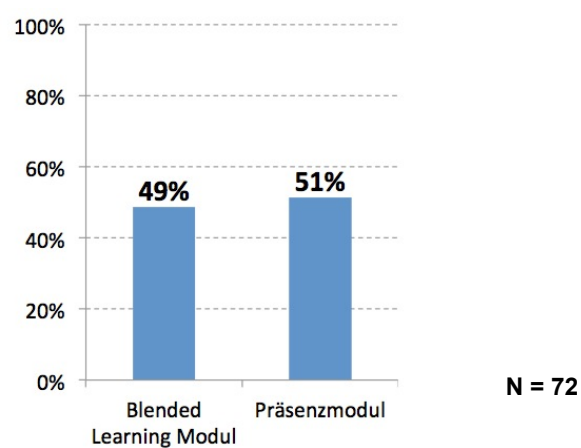
Vermittlung von Kompetenzen in persönlichem  
Wissensmanagement und wiss. Arbeitsmethodik

### Kursevaluation

- Obligatorische Lernelemente werden intensiv genutzt, freiwillige eher wenig
  - Blended Learning erleichtert Unterstützung unterschiedlicher Lernbedürfnisse (Heterogenität)
- Grossteil der Teilnehmenden würde auf mehr als die Hälfte der Präsenztage verzichten

n|w

## Modul Arbeitspsychologie (APS FHNW)



Optimiertes Blended Learning-Modul oder Präsenzmodul? (Kiener 2014)

**n|w**

## **Hohe Akzeptanz bei Lernenden**

- Falls Blended Learning-Angebote didaktisch gut gestaltet sind
- Falls damit ein erkennbarer Nutzen für die eigenen Studienziele verbunden ist

**Persönlicher Austausch bleibt auch beim Blended Learning von grosser Bedeutung**

**n|w**

## **Zurückhaltung bei Lehrenden**

- Häufig geringe Motivation, Lehrveranstaltungen für Blended Learning neu zu konzipieren
- Hoher zeitlicher und organisatorischer Mehraufwand
  - Fehlende Erfahrung mit neuen Technologien

### **Konsequenz**

**E-Learning wird hauptsächlich für Distribution von Unterrichtsmaterialien genutzt**

## **Herausforderungen des E-Learning**

**Nachhaltige Implementation von E-Learning ist ein mehrdimensionales Konstrukt**

**Erfordert Veränderungen auf allen Dimensionen nachhaltiger Implementation:**

- **Technische Dimension**
- **Pädagogisch-didaktische Dimension**
- **Organisatorisch-administrative Dimension**
  - **Sozio-kulturelle Dimension**
  - **Ökonomische Dimension**

**(SEUFERT & EULER 2003, 2004, 2005)**

## **Herausforderungen des E-Learning**

### **Technische Dimension**

- **Gestaltung einer Bildungsinfrastruktur, die für neue Lernformen und Lerntechnologien geeignet ist**

### **Pädagogisch-didaktische Dimension**

- **Vermittlung von Medienkompetenzen, die für die Neugestaltung von Lehrangeboten benötigt werden**
- **Einbindung neuer Lehrangebote in das Curriculum, um ihren nachhaltigen Einsatz zu sichern**

**n|w**

## **Herausforderungen des E-Learning**

### **Organisatorisch-administrative Dimension**

- Innovationsfördernde Rahmenbedingungen
- Balance zwischen Offenheit und Gerechtigkeit in Strukturen und Prozessen

### **Sozio-kulturelle Dimension**

- Neue Lehr- und Lernformen bringen zusätzliche Informations- und Kooperationsanforderungen, die für Bildungsorganisationen (noch) eher ungewohnt sind

**n|w**

## **Herausforderungen des E-Learning**

### **Ökonomische Dimension**

- Bereitstellung der für die Einführung von E-Learning erforderlichen Ressourcen

## **Herausforderungen des E-Learning**

- **Veränderungen werden nicht automatisch begrüsst**
  - **Erfordern ein Umlernen von Gewohnheiten und Abläufen, die oft über Jahrzehnte aufgebaut wurden**
- **Deshalb stossen sie bei Individuen und Organisationen häufig auf „Skepsis oder Ablehnung“ (KERRES 2012)**

**Ist eine nachhaltige Einführung von E-Learning unter diesen Bedingungen überhaupt möglich?**

## **E-Learning und Hochschulstrategie**

- **Für den Erfolg von E-Learning ist „das Entwickeln einer hochschulweiten Strategie“ entscheidend (SEUFERT & EULER 2004)**
- **Ohne das „Commitment der Entscheidungsträger“ wird die Einführung von E-Learning erschwert (SEUFERT & EULER 2003)**
- **Hochschulen, die E-Learning mit Erfolg implementieren, verfügen über eine E-Learning-Strategie und sehen die Neuerungen als strategische Herausforderung (REINMANN 2005)**

**n|w**

## Zwei Formen der Veränderung

„minimal change“ oder „active change“ (KERRES 2012)

### „minimal change“

- Einführung in kleinen Schritten
- Vermeidung von Kontroversen
  - Verbreitet in der Lehrpraxis
- Häufig als Bottom-up-Aktivitäten

**n|w**

## Zwei Formen der Veränderung

### „active change“

- Organisationsstrukturen sind beharrlich
- Organisationen absorbieren und nivellieren Innovationen
  - Innovationen sind deshalb mittels „minimal change“ schwer einzuführen (KERRES 2012)
- Strategie des „active change“ fragt nach strategischen Zielen und den erforderlichen Massnahmen für deren Umsetzung



**n|w**

## Typologie der Implementationsstrategien

Es gibt verschiedene Strategien der Implementation von E-Learning (EULER & SEUFERT 2005)

### Professionalisierungsstrategie

- Lehrqualität soll verbessert werden
- Optimierung bestehender Strukturen und Abläufe
- Fokus liegt auf bestehenden Zielgruppen

**n|w**

## Typologie der Implementationsstrategien

### Reformstrategie

- Weiterentwicklung von Bildungsangeboten
  - Paradigmenwechsel in der Lehre
- Aktive Neugestaltung von Lehr- und Lernkulturen
  - Wandel und Entwicklung von Neuem
- Fokus liegt ebenfalls auf bestehenden Zielgruppen

## Typologie der Implementationsstrategien

### Flexibilisierungsstrategie

- Flexibilisierung und Individualisierung von Bildungsangeboten
- Erschliessung neuer Zielgruppen

### Vermarktungsstrategie

- Erschliessen neuer Marktpotentiale und Zielgruppen
- Entwicklung neuer Geschäftsmodelle

## Didaktisches Leitbild zum Einsatz von E-Learning (HSA FHNW)

- Ziel des Einsatzes von E-Learning in der Lehre ist es, dass Lehrende ihre Lehre möglichst vielfältig, basierend auf allen didaktischen Möglichkeiten und ausgerichtet an neusten Strömungen erneuern und anreichern können
- Das E-Learning-Team fördert die Bereitschaft und Möglichkeiten, neue didaktische Szenarien mittels E-Learning auszuprobieren
- Lehrende sollen Lust haben, Innovationen in ihrer Lehre einzusetzen. Dazu werden sie bei der Umsetzung ihrer Vorstellungen durch das E-Learning-Team unterstützt und erhalten Inputs und Impulse

## **Fazit**

- **Bildungsorganisationen unterscheiden sich bezüglich Grösse, Fachgebiet, Forschungsorientierung usw.**
- **Welche Veränderungsformen, E-Learning-Strategien und Implementationsmassnahmen am besten geeignet sind, muss in jedem Fall neu herausgearbeitet werden**
  - **Entscheidend ist stets die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Lehrenden und Lernenden**
  - **Entscheidend ist immer das Commitment aller Bildungsverantwortlichen einer Bildungsorganisation zur Einführung von E-Learning**