

Fernuniversität Hagen

Bildung und Medien: eEducation

Kommentierte Bibliographie zum Thema Online-Lernen

Fakultät Kulturwissenschaften

Studiengang: MA Bildung und Medien: eEducation
Modul 2: Anwendungsbezogene Bildungsforschung

eingereicht von: Inge Koch-Meinass <ingekoch@mac.com>
Matrikelnr.: 123456

eingereicht am: 06. November 2015

Gesammelte Unklarheiten

■ Pisa abschneiden machte es erforderlich usw. Hier Holzkamp konkret	2
■ woher ist das? Zitat	5

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Theorierahmen	2
2.1. Erwachsenenbildung	3
2.2. Blended Learning	4
2.3. Handlungskompetenz	5
2.4. Inhalte der Weiterbildung	6
2.5. Aufbau der Lernplattform	6
3. Methoden	6
3.1. Forschungsfrage und Hypothesen	6
3.2. Studiendesign	6
3.3. Messinstrument	7
3.4. Messinstrument	7
3.5. Pretest des Fragebogens	7
4. Ergebnisse	7
A. Anhang	14

1. Einleitung

„Das weltweit verfügbare Wissen verdoppelt sich zurzeit alle vier bis fünf Jahre. Der amerikanische Soziologe Richard Sennet (1998) erwartet, dass ein amerikanischer College Student in seinem Berufsleben elf Mal die Stelle wechselt und dreimal die Basis seines Wissens komplett austauscht (Ehlers, 2002, S. 138).“ Vor diesem Hintergrund kommt der beruflichen Weiterbildung eine immer größere Bedeutung zu, den beruflichen Anforderung gerecht zu werden, erfordert die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Mit dem Zuwachs an Veränderung in Organisationen und der damit verbundenen Anforderung »am Ball zu bleiben« gilt es Lernkonzepte zu finden die modernen konstruktivistischen Lerntheorien einerseits und beruflichem Lernen von Erwachsenen andererseits gerecht werden. Das immer größere Lernpensum, kann nicht ausschließlich in Präsenzveranstaltung gelehrt werden, sondern viel mehr gilt es von Zeit und Ort unabhängige Lernmöglichkeiten zu schaffen. Digitale Lernplattformen leisten hier einen wichtigen Beitrag und können je nach didaktischer Aufbereitung, selbstorganisiertes, konstruktivistisches und damit nachhaltiges Lernen fördern.

Pisa abschneiden machte es erforderlich usw. Hier Holzkamp konkret

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Evaluation einer beruflichen Weiterbildung, die als Blended Learning Kurs für FrühpädagogInnen¹ konzipiert wurde. Inhalt der Weiterbildung ist das kennenlernen und umsetzen können des Early-Excellence Konzept, ein Ansatz mit dem Bildungs- und Orientierungspläne der Bundesländer in den Kindertagesstätten konzeptionell verankert werden können. Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wird versucht, den durch die Weiterbildung gewonnen, selbsteingeschätzten Zuwachs an Handlungskompetenz zu bestimmen. Es wird einmal das Weiterbildungsangebot insgesamt und zum anderen der Einfluss der digitalen Lernplattform betrachtet.

2. Theorierahmen

Der der Untersuchung zugrundeliegende Theorierahmen umfasst die Themen Erwachsenenbildung im Blended Learning Verfahren und daraus resultierender Zuwachs an Handlungskompetenz.

¹Der Begriffe FrühpädagogInnen, schließt alle im Kitabereich tätigen Fachkräfte ein

2.1. Erwachsenenbildung

Das Lernen Erwachsener unterliegt besonderen Gegebenheiten, die hier nachfolgenden beschrieben werden. Lernen im Erwachsenenalter ist überwiegend gekennzeichnet durch Anschlusslernen. Der Erwachsene knüpft beim Lernen an Bekanntes an, Lernen erfolgt konstruktivistisch und subjektorientiert: „Erwachsene lassen sich in der Regel nicht belehren oder aufklären, Wahrheiten lassen sich nicht linear vermitteln. Erwachsene haben ihren eigenen Kopf, machen sich ihre eigenen Gedanken. . . “ (Siebert, 2014, S. 15). Dies unterstreicht einmal mehr, dass Lernen nicht hergestellt, sondern nur vom Individuum selbst vollbracht werden kann (Faulstich, 2012).

In subjektorientierten Lerntheorien z.B.: (Holzkamp, 2004) wird Lernen beschrieben als eine Erweiterung von Handlungsfähigkeit und nicht als Anhäufung von Wissen. Holzkamp prägte den Begriff des „expansiven Lernens“, der ausdrücken soll, dass „intentionales, d.h. absichtliches und geplantes Lernen nur dann zustande kommt, wenn das Lernsubjekt selbst entsprechende Gründe dafür hat“ [...] (Holzkamp, 2004, S. 29). Nach Holzkamp kommt es dann zum Lernen, wenn das „Subjekt in seinem normalen Handlungsvollzug auf Hindernisse oder Widerstände gestoßen ist[. . .].“ Im vorliegenden Fall ist das „Hindernis“ die Einführung von Bildungs- und Orientierungsplänen in Kitas, die es erforderlich machen den „normalen Handlungsvollzug“ zu verändern. Diese Problematik kann nicht mit dem vorhandenen Wissen und den vorhandenen Fähigkeiten gelöst werden, sondern erfordert das „Einschalten einer Lernschleife“ (Holzkamp, 2004, S. 29). Diese Lernschleife wird mit der hier beschriebenen Weiterbildungsmaßnahme unter Berücksichtigung, dass es unmöglich ist, Inhalte passiv in Köpfe füllen zu können (Faulstich, 2012, S. 12), gedreht. Schon 1993 verweist Holzkamp in seinem Buch Lernen auf die Notwendigkeit den Lerner in den Mittelpunkt zu stellen, verweist auf den Lehr-Lern-Kurzschluss und übt scharfe Kritik am vorherrschenden Schulsystem. Während die didaktische Umsetzung der Subjektorientierung in Schulen wenig aufgegriffen wird, ist sie in der beruflichen Erwachsenenbildung eher gängig (Grotluschen, 2005). Ehlers (2001, S. 138) beschreibt vier Gründe für den immer größer werdenden Stellenwert des Lernalters in Weiterbildungsmaßnahmen: *Ökonomische* Gründe liegen vor, weil die Lerner Weiterbildung oft selbst finanzieren und/oder die Weiterbildung in der Freizeit machen. *Pädagogisch-didaktische* Gründe liegen im Wandel zu konstruktivistischen Lerntheorien, die eine Subjektorientierung bedingen. *Gesellschaftlich* ist die Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft zu betrachten und die Entwicklung hin zum *eLearning* als Lernform, dass per se den Lerner als Akteur einbezieht. Auch die hier beschriebene Weiterbildungsmaßnahme orientiert sich an den Grundlagen des subjektorientierten Lernens und vor dem Hintergrund, dass die Teilnehmer sehr

individuelle Lernzugänge haben und letztlich nur selbst ihre Handlungsfähigkeit erweitern können. Die Inhalte bestehen weniger in Vermittlung von Faktenwissen als vielmehr in der Anknüpfung von bereits Erlebten in Form von Biographiearbeit und der Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Kontextbezüge. Dies wird in den Präsenzphasen, als auch mit der Lernplattform beispielsweise dadurch umgesetzt, dass die Lerner zugleich auch Lehrende sind, Inhalte aktiv mitgestalten und wiederum der Gemeinschaft zur Verfügung stellen.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit der „Lernerfolg“ eben als solche Erweiterung von Handlungsfähigkeit, in Form von Zuwachs an Handlungskompetenz gemessen.

2.2. Blended Learning

Im folgenden soll der Begriff des Blended Learning und was im Rahmen dieser Arbeit darunter zu verstehen erläutert werden. Direkt übersetzt bedeutet Blended Learning „vermisches Lernen“. Das heißt es handelt sich bei dieser Lernform um ein Lehr-Lernsetting, dass sowohl klassisches Face-to-Face-Lernen, als auch eLearning beinhaltet. Die verschiedenen Lernangebote stehen sich nicht als entweder oder gegenüber, sondern als sich ergänzend. [3]kerres2001multimediale betont „dass die besondere Qualität und auch Effizienz eines Lernangebotes vor allem in der Kombination von Elementen unterschiedlicher methodischer und medialer Aufbereitung zum Tragen kommt“. Ehlers (2001, S. 45) merkt kritisch an, dass der Begriff nicht vermisches Lernen meint, sondern, dass es um eine Mischung von Methoden mit denen gelernt wird, geht. „Blended Learning strebt die Optimierung von Lernprozessen zur Erreichung individueller Lernziele unter der Nutzung aller dafür geeigneter Lehr-Lernmethoden an“ (Ehlers, 2001, S. 46). Blended Learning Konzepte gibt es schon seit vielen Jahren und sie werden sowohl in Schulen und Hochschulen, als auch in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt. Elearning Angebote wurden in Deutschland nur sehr zögerlich angenommen, es überwiegen in weiten Bereichen noch traditionelle Lernformen. Aus dieser Situation heraus bot sich das Blended Learning als Lernform an, da es traditionelle und moderne, digitale Lernformen miteinander verbindet (Maihack, 2015). Für den Einsatz von Blended Learning sprechen nach Thomas (2000) zahlreiche Gründe: * Orts- und Zeitunabhängigkeit

- Leichte Aktualisierbarkeit
- Lerner haben viel Kontrolle: sie können wählen, was sie wann lernen, können auf bereits durchgenommenes Material zugreifen usw.
- Viele Möglichkeiten der Interaktion

- Es können beliebig viele Personen am Kurs teilnehmen

Die Form des hybriden Lernens erlaubt es, Vorteile von digitalem Lernen (selbstorganisiert, zeit- und ortsunabhängig,) und Vorteile von traditionellem Lernen (sich kennen lernen, Gruppen bilden, Motivation ...) zu kombinieren (Zumbach, 2010). Für die Gestaltung eines eLearning Angebotes auf der Grundlage einer konstruktivistischen Lerntheorie, ist es notwendig den Lernenden die Möglichkeit der Eigentätigkeit, Formen des sozialen Austausches, Möglichkeiten zur Bearbeitung komplexer Probleme usw. einzuräumen. Letztlich soll dieses Lernarrangement selbstorganisiertes und reflexives Lernen ermöglichen.

woher ist das?
Zitat

Es sei angemerkt, dass es sowohl verschiedene Begriffe, als auch verschiedene Definitionen von Blended Learning gibt. Neben Begriffen wie integrated Learning, flexible Learning usw. wird es im deutschen Sprachraum oft auch als »Hybrid Teaching« benannt (Oliver & Trigwell, 2005){kerres2001multimediale}. In der vorliegenden Arbeit meint Blended Learning, die sich ergänzende Kombination von verschiedenen Medien, nämlich Präsenzlernen in Form von Wochendseminaren und eLearning in Form einer Moodle-Lernplattform.

2.3. Handlungskompetenz

Die Qualität der hier beschriebenen Weiterbildung wird auf der Ebene des Ergebnisses evaluiert. Wird wie oben beschreiben der Lerner in den Mittelpunkt gerückt, kann der Lernerfolg nur der Zuwachs an Handlungskompetenz sein. (Ehlers, 2002, S. 4). Gemessen werden nicht Leistungsergebnisse, sondern vielmehr die Fähigkeit bzw. Disposition neue, kreative Lösungen hervorzubringen, die Messung des Kompetenzzuwachses orientiert sich am Einzelnen und entspricht somit der Subjektzentrierung des vorgestellten Lernarrangements (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003). Handlungskompetenz meint hier die „Fähigkeit in einer komplexen Welt gestaltend mit der Umwelt agieren zu können“ (Ehlers, 2002, S. 4).

Die Handlungskompetenz setzt sich nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2003) aus verschiedenen Kompetenzen zusammen, die nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2003) und (Braun, Gusy, Leidner, & Hannover, 2008) wie folgt zusammengefasst und beschrieben werden können:

1. Personale Kompetenzen: Diese Kompetenz beschreibt z.B.: die Fähigkeit selbstorganisiert zu handeln, sich selbst einschätzen zu können, Motive und Werte des Handelns.
2. Fachkompetenz: Beschreibt Kenntnisse, Verständnis, Anwendungsfähigkeiten und Analysefähigkeiten der Lernenden.

3. Methodenkompetenz: Beherrschung von Arbeitstechniken, Planungsvermögen, Vermögen Wissen sinnorientiert einsetzen zu können

% Hier dann alles zum Thema Operationalisierung

2.4. Inhalte der Weiterbildung

2.5. Aufbau der Lernplattform

3. Methoden

3.1. Forschungsfrage und Hypothesen

3.2. Studiendesign

- Ziel der Evaluation
- formativ
- natürliche Gruppe
- deskriptive Auswertung univariat
- Darstellung der Ergebnisse anhand von Häufigkeiten
- MW, Median, Modal, Streuung
- schriftliche Befragung, vollstandardisiert, alle Teilnehmer, Selbsteinschätzung

3.3. Messinstrument

3.4. Messinstrument

3.5. Pretest des Fragebogens

Nach Entwurf des Fragebogens wurde dieser einem Pretest unterzogen. Es gab 8 Teilnehmer, die durchschnittliche Verweildauer betrug ca. 5 Minuten. Die Reliabilität wurde mittels Cronbachs alpha ermittelt (Wassa (2014)) Er ergab für die einzelnen Kompetenzen Werte zwischen 0.72 und 0.98., was als gut bis sehr gut anzusehen ist.

4. Ergebnisse

Die Ergebnisse werden anhand der Summenwerte der einzelnen Kompetenzen beschrieben. Die Summenwerte setzen sich aus den einzelnen Itembatterien zusammen. Die Fachkompetenz und die Personalkompetenz wurde mit je fünf Items abgefragt. Die Summenwerte wurden in die Klassen 0-5, 5-10, 10-15, 15-20 und 20-25 eingeteilt. Die Methodenkompetenz und die Kommunikationskompetenz wurde mit je vier Items abgefragt und die Ergebnisse wurden wie folgt klassifiziert: 0-4, 4-8, 8-12, 12-16, 16-20. Es ergeben sich für jede Kompetenz fünf Klassen, die entsprechend der Likertskala als keinen, geringen, mittleren, hohen und sehr hohen Kompetenzzuwachs bewertet werden.

- **Fachkompetenz** Die Häufigkeitstabelle zeigt, dass bei keinem Teilnehmer der Zuwachs an Handlungskompetenz als gar nicht oder gering eingeschätzt wurde. 75 % der Teilnehmer schätzen dagegen ihren Zuwachs an Fachkompetenz als sehr hoch ein.

Tabelle 1: Häufigkeitstabelle Fachkompetenz

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,5]	0.00	0.00	0.00
(5,10]	0.00	0.00	0.00
(10,15]	1.00	8.33	8.33
(15,20]	2.00	16.67	25.00
(20,25]	9.00	75.00	100.00

Tabelle 3: Häufigkeitstabelle Methodenkompetenz

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,5]	0.00	0.00	0.00
(5,10]	3.00	25.00	25.00
(10,15]	7.00	58.33	83.33
(15,20]	2.00	16.67	100.00
(20,25]	0.00	0.00	100.00



Abbildung 1: Histogramm Fachkompetenz

Tabelle 2: Lage- und Streumaße Fachkompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	14.00	25.00	20.58	21.00	21.00	3.03	9.17

- **Methodenkompetenz** Bei der Methodenkompetenz wurde der Zuwachs von keinem Teilnehmer auf Null, aber von drei Teilnehmer als gering eingeschätzt. Knapp zweidrittel der Teilnehmer (ca 59%) schätzen ihren methodischen Kompetenzzuwachs auf mittel ein, etwa 17% auf hoch.

Abbildung 2: Histogramm Methodenkompetenz

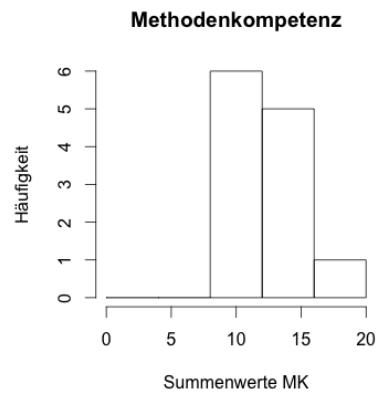


Tabelle 4: Lage- und Streumaße Methodenkompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	10.00	17.00	12.83	12.50	10.00	2.41	5.79

- Personalkompetenz

Tabelle 5: Häufigkeitstabelle Personalkompetenz

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,5]	0.00	0.00	0.00
(5,10]	0.00	0.00	0.00
(10,15]	1.00	8.33	8.33
(15,20]	8.00	66.67	75.00
(20,25]	3.00	25.00	100.00

Abbildung 3: Histogramm Personalkompetenz

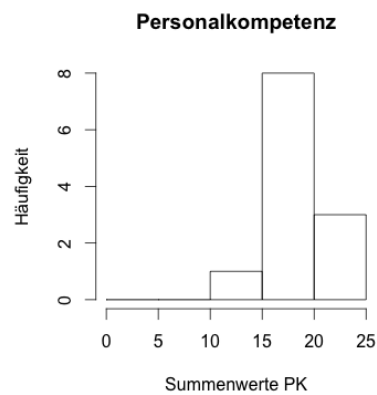


Tabelle 6: Lage- und Streumaße: Personalkompetenz

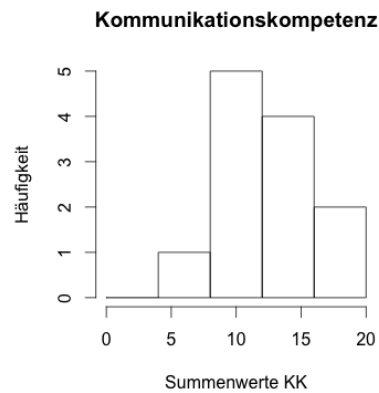
N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	11.00	23.00	19.17	19.00	19.00	3.04	9.24

- Kommunikationskompetenz

Tabelle 7: Häufigkeitstabelle Kommunikationskompetenz

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,4]	0.00	0.00	0.00
(4,8]	1.00	8.33	8.33
(8,12]	5.00	41.67	50.00
(12,16]	4.00	33.33	83.33
(16,20]	2.00	16.67	100.00

Abbildung 4: Histogramm Kommunikationskompetenz



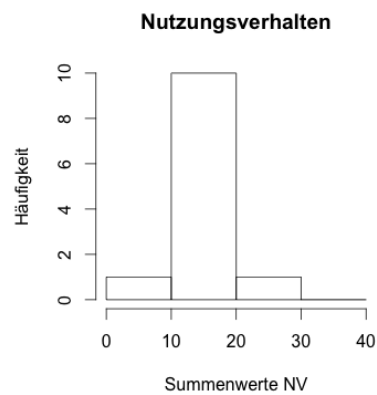
N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	8.00	18.00	13.00	12.50	9,11,16,18	3.54	12.55

- Nutzungsverhalten

Tabelle 8: Nutzungsverhalten

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,10]	1.00	8.33	8.33
(10,20]	10.00	83.33	91.67
(20,30]	1.00	8.33	100.00
(30,40]	0.00	0.00	100.00

Abbildung 5: Histogramm Nutzungsverhalten



N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	9.00	21.00	16.42	17.50	14,19	3.32	10.99

- Handlungskompetenz

Tabelle 9: Häufigkeitstabelle Handlungskompetenz

	absolut	Prozent	kumuliert
(0,22.5]	0.00	0.00	0.00
(22.5,45]	1.00	8.33	8.33
(45,67.5]	6.00	50.00	58.33
(67.5,90]	5.00	41.67	100.00

Abbildung 6: Histogramm Handlungskompetenz

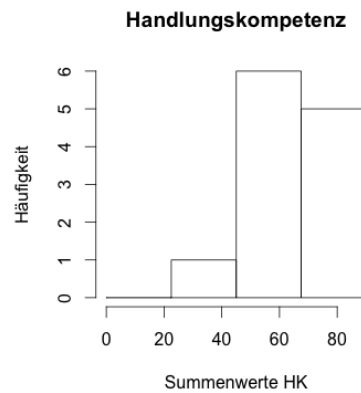


Tabelle 10: Lage- und Streumaße der Handlungskompetenz

N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus	SD	Varianz
12.00	44.00	75.00	65.58	65.50	63,75	8.49	72.08

Tabelle 11: Gesamtkompetenz und Nutzungsverhalten

Parameter	Mittelwerte
Gesamtscore.Kompetenzen	65.58
Mittelwert.Kompetenzen	3.60
Gesamtscore.Nutzungsverhalten	16.42
Mittelwert.Nutzungsverhalten	2.05
Gesamtscore.passive.Nutzung	10.17
Mittelwert.passive.Nutzung	2.54
Gesamtscore.aktive.Nutzung	6.25
Mittelwert.aktive.Nutzung	1.56

Literatur

- Braun, E., Gusy, B., Leidner, B., & Hannover, B. (2008). Das Berliner Evaluationsinstrument für selbsteingeschätzte, studentische Kompetenzen (BEvaKomp). *Diagnostica*, 54(1), 30–42. doi:10.1026/0012-1924.54.1.30
- Ehlers, U.-D. (2001). *Qualität im E-Learning aus Lernalternsicht*. Springer. Zugriff unter Papierbuch%20aus%20der%20HDM
- Ehlers, U.-D. (2002). Qualität beim E-Learning. *MedienPädagogik : Online-Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 1–20. Zugriff unter <http://www.medienpaed.com/globalassets/medienpaed/5/ehlers0203.pdf>
- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2003). *Handbuch Kompetenzmessung*. Schäffer-Poeschel. Zugriff unter <http://amazon.com/o/ASIN/3791021060/>
- Faulstich, P. (2012). Wie lernen Erwachsene. *Education Permanente*, 3, 10–12.
- Grotlüschen, A. (2005). Expansives Lernen: Chancen und Grenzen Subjektwissenschaftlicher Lerntheorie. *Berufsbildung*, 3, 17–22.
- Holzcamp, K. (2004). *Wider den Lehr-Lern-Kurzschluß. Interview zum Thema "Lernen"*. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.
- Maihack, N. (2015). Blended Learning in der Weiterbildung. *Gießener Beiträge zur ildungsforschung*, 10(Justus-Liebig-Universität Giessen), 1–76.
- Oliver, M. & Trigwell, K. (2005). Can 'blended learning' be redeemed? *E-learning and Digital Media*, 2(1), 17–26. Zugriff unter <http://ldm.sagepub.com/content/2/1/17.short%5Cnhttp://ldm.sagepub.com/content/2/1/17.full.pdf>
- Siebert, H. (2014). Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht (Grundlagen der Weiterbildung) (German Edition). Zugriff unter <http://amazon.com/o/ASIN/B00MHUCPCW/>
- Thomas, R. (2000). Evaluating the Effectiveness of the Internet for the Delivery of an MBA programme. *Innovations in Education and Teaching International*, 37(2), 97–102.
- Wassa, P. (2014). Cronbach alpha (v1.0.3) in Free Statistics Software (v1.1.23-r7). Zugriff 3. März 2016, unter http://www.wessa.net/rwasp_cronbach.wasp/
- Zumbach, J. (2010). *Lernen mit neuen Medien : instruktionspsychologische Grundlagen - Google-Suche*.

A. Anhang

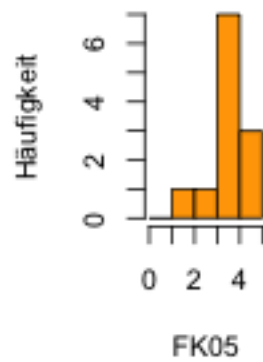
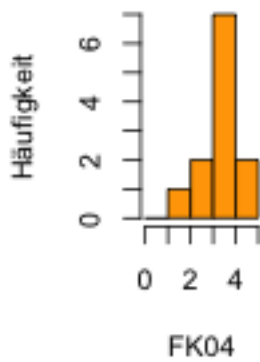
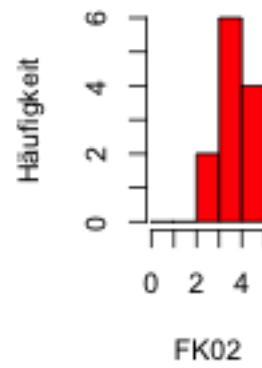
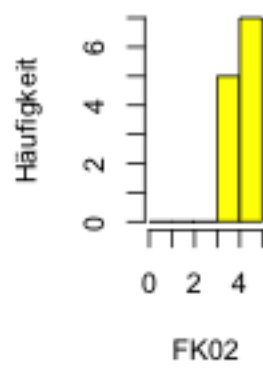
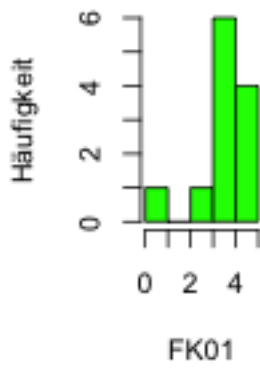


Tabelle 12: Titel

Item	Konstrukt	Indikator	Ausprägung	Skalenniveau
1-5	Fachkompetenz	Disposition sachlich-gegenständliche Probleme selbstorganisiert lösen zu können	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
6-10	Methodenkompetenz	Tätigkeiten und Aufgaben methodisch selbst-organisiert zu gestalten und Methoden weiter zu entwickeln	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
11-16	Personalkompetenz	Sich einschätzen, selbstorganisiert reflexiv handeln, Werte, Motive und Selbstbilder entwickeln	5-stufige Likertskala: 1= trifft überhaupt nicht zu 2= trifft wenig zu 3=trifft teils/teils zu 4=trifft überwiegend zu 5=trifft völlig zu	metrisch
17-21	Kommunikationskompetenz	Sich mit anderen kreativ auseinander setzen, kommunikativ und selbstorganisiert handeln (Erpenbeck & von Rosenstiel, 2003, S. 8)	5-stufige Likertskala 1= trifft nicht zu, 5=trifft vollständig zu	metrisch
22-28	Nutzungsverhalten Lernplattform	Aufschluss über die Intensität und Richtung der Nutzung der Lernplattform	5-stufige Skala 1=0-1mal genutzt 2=2-4 mal genutzt 3=5-7 mal genutzt 4=8-10 mal genutzt 5=>10 mal genutzt	metrisch