

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

Todo list

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> berufliche Weiterbildung | 2 |
| <input type="checkbox"/> hieraus was entnehmen, es ist wichtig für die Diskussion der Ergebnisse | 4 |
| <input type="checkbox"/> aus dem dicken Buch was schönes zitieren | 4 |
| <input type="checkbox"/> irgendein Zitat mit komplexem lernen | 4 |
| <input type="checkbox"/> diese drei Punkt mit Text und Leben füllen und tapfer bleiben | 4 |
| Gesammelte Unklarheiten | |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Einleitung | 2 |
| 2. Theorierahmen | 2 |
| 2.1. Erwachsenenendidaktik | 2 |
| 2.2. Blended Learning | 2 |
| 2.3. Begriffliche Definitionen oder aktueller Forschungsstand | 4 |
| 2.4. Beschreibung der zu untersuchenden Kompetenzen oder Meßgröße | 4 |
| 2.5. Inhalte der Weiterbildung | 5 |
| 2.6. Aufbau der Lernplattform | 5 |
| 3. Methoden | 5 |
| 3.1. Forschungsfrage und Hypothesen | 5 |
| 3.2. Studiendesign | 5 |
| 3.3. Messinstrument | 5 |
| 3.4. Messinstrument | 5 |
| 3.5. Pretest des Fragebogens | 5 |
| 4. Ergebnisse | 6 |
| A. Anhang | 12 |

1. Einleitung

Der beruflichen Weiterbildung kommt eine immer größere Bedeutung zu, die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen ist in vielen Berufssparten da. 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.

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 umgesetzt werden können. Mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens wird versucht den durch die Weiterbildung gewonnen Zuwachs an Kompetenz 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 Förderung von Handlungskompetenz Thema Erwachsenenbildung und Blended Learning Verfahren auseinander.

berufliche Weiterbildung

2.1. Erwachsenenendidaktik

Da die Weiterbildung sich an (ältere) Erwachsene richtet und sehr prozesshaft aufgebaut, wird hier das Lernen von Erwachsenen anhand des »Transformational Learning« erklärt. Jack Mazirow gilt als bedeutenster Vertreter und Begründer dieser Theorie. Diese Theorie geht davon aus, dass Erwachsene

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«.

¹Der Begriffe FrühpädagogInnen; schließen alle im Kitabereich tätigen Fachkräfte ein

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«. 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 traditioneller Unterricht. Aus dieser Situation heraus bot es sich an eine Lernform zu benutzen, die traditionelle und neuzeitliche, digitale Lernformen verbindet Maihack2015. 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 \parentcite{Zumbach2010). Zugleich können natürlich auch Nachteile verstärkt werden und z.B. die Lernerdisziplin abnehmen. Umso wichtiger ist es das Format Blended Learning so umzusetzen, dass eine optimale Kombination der Lernformen möglich wird.

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 (kerres2001multimediale ; Oliver & Trigwell, 2005). Hier meint Blended Learning, die sich ergänzende Kombination von verschiedenen Medien, nämlich traditionellem Präsenzlernen und eLearning in Form einer Moodle-Lernplattform.

2.3. Begriffliche Definitionen oder aktueller Forschungsstand

Blended Learning, Erwachsenenbildung

2.4. Beschreibung der zu untersuchenden Kompetenzen oder Meßgröße

»Die gegenwärtige Begriffsdefinition verweist da- bei vermehrt auf differente Lehr- und Lernarrangements, denen keine fundierten empirische Studien zugrunde liegen, die mediale und traditionelle Lernmodelle untersuchen, umso zu einer allgemeingültigen Definition von Blended Learning beizutragen. Dies liegt mitunter daran, dass die Transparenz der Grenzen zwischen Präsenzveranstaltungen und Onlinesequenzen in der Praxis nicht eindeutig zu identifizieren sind (vgl. Kraft o.J.; Häfele/Maier-Häfele 2004). Diesbezüglich wird E-Learning als Bestandteil von Blended Learning angesehen und ist demzufolge stets miteinbegriffen was auch dieser Arbeit zugrunde liegt (vgl. Bruns 2006). Lernplattformen«Maihack (2015)

- Handlungskompetenz Die Handlungskompetenz kann nach Erpenbeck definiert werden als: Besonders in der Erwachsenenbildung geht es nicht vorrangig darum abrufbares Wissen zu vermehren, sondern vielmehr liegt der Schwerpunkt darauf, durch das neue Wissen handlungsfähig zu werden: Die Effizienz dieses Lernansatzes wird mittels der Veränderung der Handlungskompetenz erfasst. Die Handlungskompetenz setzt sich nach Erpenbeck und von Rosenstiel (2003) aus folgenden Kompetenzen zusammen:

1. Personale Kompetenzen: Diese Kompetenz beschreibt, z.B.:

- Fähigkeit selbstorganisiert zu ahndeln
- Selbsteinschätzung
- Produktive Einstellungen
- Motive, Selbstbilder, Werte

% Hier dann alles zum Thema Operationalisierung

hieraus was entnehmen, es ist wichtig für die Diskussion der Ergebnisse

aus dem dicken Buch was schönes zitieren

irgendein Zitat mit komplexem lernen

diese drei Punkt mit Text und Leben füllen und tapfer bleiben

2.5. Inhalte der Weiterbildung

2.6. 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, Selbseinschätzung

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 |

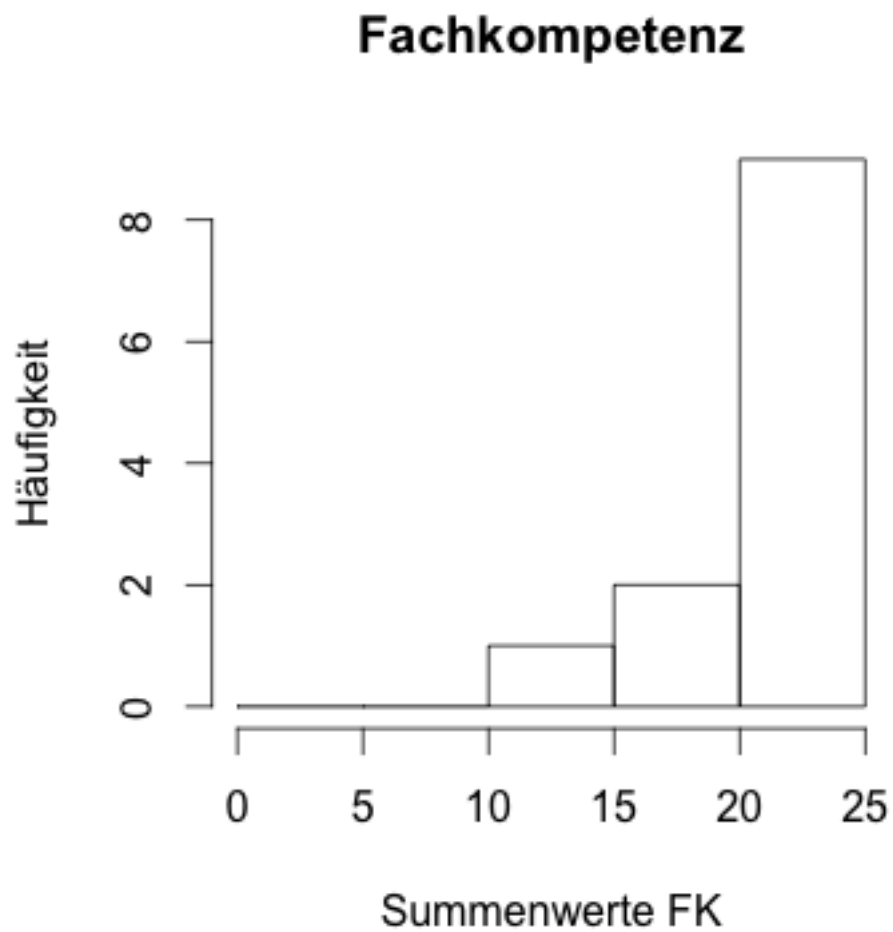


Abbildung 1: Histogramm Fachkompetenz

Tabelle 2: Lage- und Streumaße Fachkompetenz

| N | Minimum | Maximum | Mittelwert | Median | Modus | SD | Varianz |
|-------|---------|---------|------------|--------|-------|------|---------|
| 12.00 | 14.00 | 25.00 | 20.58 | 21.00 | 5.00 | 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.

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 2: Histogramm Methodenkompetenz

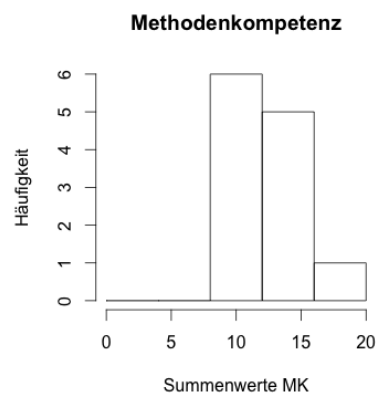


Tabelle 4: Lage- und Streumaße Methodenkompetenz

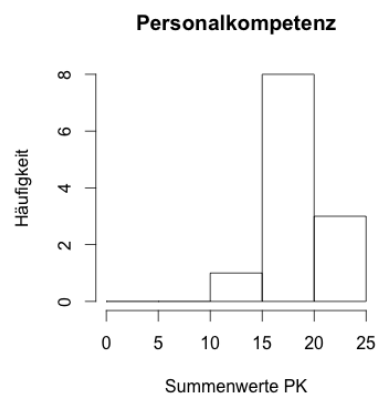
| N | Minimum | Maximum | Mittelwert | Median | Modus | SD | Varianz |
|-------|---------|---------|------------|--------|-------|------|---------|
| 12.00 | 10.00 | 17.00 | 12.83 | 12.50 | 3.00 | 2.41 | 5.79 |

- 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 Methodenkompetenz

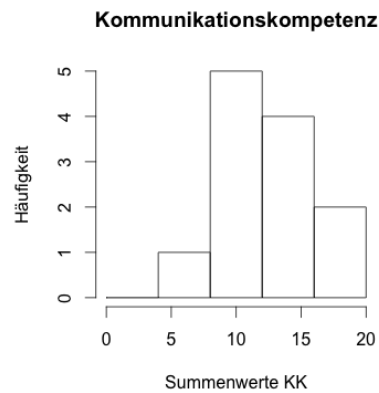


- Kommunikationskompetenz

Tabelle 6: 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

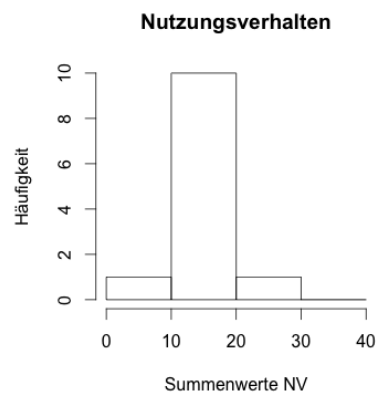


- Nutzungsverhalten

Tabelle 7: 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



- Handlungskompetenz

Tabelle 8: 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

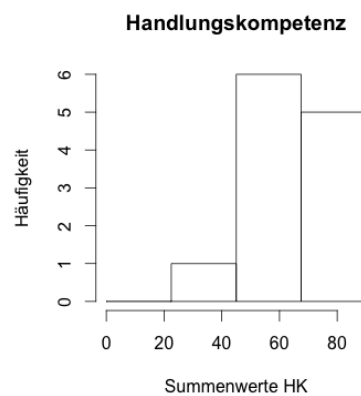


Tabelle 9: Gesamtkompetenz und Nutzungsverhalten

| 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

- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (2003). *Handbuch Kompetenzmessung*. Schäffer-Poeschel. Zugriff unter <http://amazon.com/o/ASIN/3791021060/>
- Kerres, M. (2001). *Multimediale und telemediale Lernumgebungen: Konzeption und Entwicklung*. Oldenbourg Verlag.
- Maihack, N. (2015). Blended Learning in der Weiterbildung. *Gießener Beiträge zur Bildungsforschung*, 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>
- 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/

A. Anhang

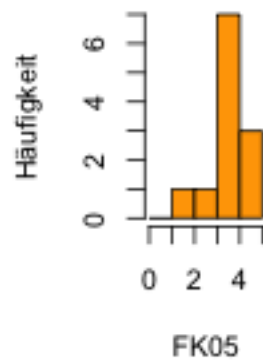
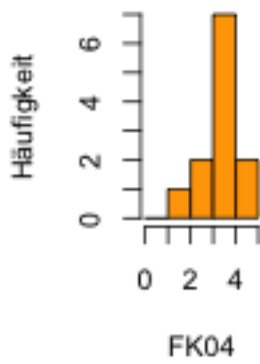
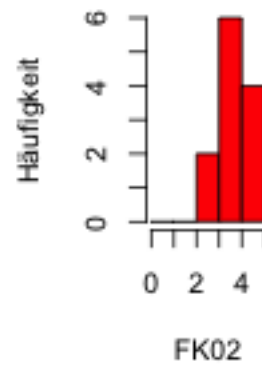
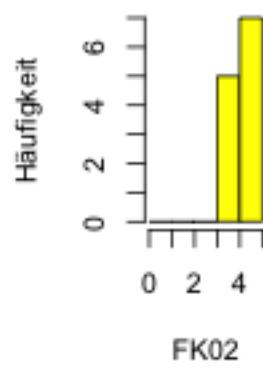
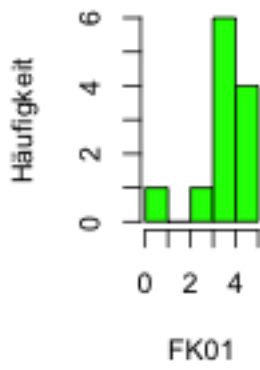


Tabelle 10: Titel

| 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 |