



DAS NETZ NUTZEN

BLENDED LEARNING IN DER WEITERBILDUNG FÜR PRAXISANLEITER

von Cornelia Josten und Volker Thiel

Um die neuen Ausbildungsziele zu erreichen, fordern die Gesetze unter anderem eine berufspädagogische Zusatzqualifikation für Praxisanleiter in der Pflege. Bei der Entwicklung eines entsprechenden Weiterbildungsangebots für Pflegefachkräfte wurden am Bildungszentrum im Kreis Ahrweiler neue Wege beschritten, unter anderem mit der systematischen und curricular begründeten Einbindung neuer Medien in den Lernprozess.

Mit den im Jahr 2003 novelierten Ausbildungsgesetzen in den Pflegeberufen sind veränderte und deutlich erweiterte Ausbildungsziele eingeführt worden. Sie tragen sowohl der Weiterentwicklung der Pflegeberufe und ihrer wissenschaftlichen Grundlagen Rechnung als auch der veränderten Bedeutung professionell-pflegerischer Leistungen in der Gesellschaft. Bevor wir im Einzelnen darauf eingehen, was die Ziele, Inhalte und Methoden einer darauf zugeschnittenen Weiterbildung sein müssen, ist Grundsätzliches zu klären. Zum curricularen Rahmen einer Weiterbildung gehört eine Vorstellung davon, wie in der heutigen Zeit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsprozesse effizient durchgeführt werden können. Die Forderung nach Effizienz ergibt sich – ohne den berechtigten Wunsch der Pflegefachkräfte nach beruflicher Weiterentwicklung zu schmälern – aus dem ebenso berechtigten Interesse des Betriebs, die notwendige Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter mit

überschaubaren zeitlichen und finanziellen Ressourcen zu erreichen. Der Notwendigkeit, die Mitarbeiter weiter zu qualifizieren, steht ein begrenztes und zukünftig eher noch kleiner werdendes Budget gegenüber. Auch darauf müssen aktuelle Konzepte der Fort- und Weiterbildung eine Antwort geben.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir lebenslanges Lernen als notwendiges Element des beruflichen Selbstverständnisses, aber auch als eine Kompetenz des einzelnen Mitarbeiters, die es zu erweitern gilt. Fort- und Weiterbildungsangebote dürfen sich nicht darin erschöpfen, einen umgrenzten Qualifizierungsbedarf zeitnah abzudecken. Sie müssen gleichzeitig einen Beitrag leisten zu

- größerem Vertrauen in die eigene Fähigkeit, schwierige und neue Themen anzugehen,
- mehr informierten und begründeten Entscheidungen und Handlungen,
- einer verbesserten Fähigkeit zur Selbstkorrektur.

BLENDED LEARNING

Unter E-Learning oder Online-Learning verstehen wir Prozesse des Lehrens und Lernens, zu deren Unterstützung Telekommunikationsnetze genutzt werden (vgl. Dittler 2003). Die Betonung liegt auf Lernen, weil man sich am Interesse der Lerner orientiert und diese selbst aktiv werden müssen, wenn sie den von ihnen erwarteten Nutzen der Aus-, Fort- oder Weiterbildung erreichen wollen. Reine E-Learning-Strategien ohne jegliche tutorielle Betreuung greifen nach heutigem Kenntnisstand allerdings zu kurz. Indem die individuelle Begleitung der Lernenden reduziert wird, lässt sich zwar mehr Flexibilität für die Trainings gewinnen, gleichzeitig schwinden aber auch Nutzerakzeptanz und Motivation. Blended Learning hingegen verbindet Präsenzlernen mit selbstständigen, interaktiven, computerunterstützten Lernaktivitäten. Die Effektivität und Flexibilität der Qualifizierung im Netz wird kombiniert mit den sozialen Aspekten des gemeinsamen Lernens.

NUTZEN VON BLENDED LEARNING

Die Ermittlung des Nutzens ist in vielen Fällen schwierig, denn die Erwartungen der Nutzer sind unterschiedlich; außerdem sind eindeutige Ursache-Wirkungs-Beziehungen in Lernprozessen generell nur schwer zu bestimmen. Der Nutzen von Blended Learning ist aus der Perspektive verschiedener Beteiligter zu betrachten:

Lernende profitieren vor allem durch die Zunahme der unterschiedlichen Kompetenzen, die einhergeht mit einer Steigerung der Lern- und Arbeitsmotivation, des Selbstvertrauens sowie der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Seminarteilnehmer üben aktives Lernen ein und erwerben zunehmend Medienkompetenz. Ihr Urteilsvermögen verbessert sich durch Reflexion und Diskussion innerhalb der Lerngruppe und mit dem Tutor. Sehr wichtig ist die Möglichkeit der Binnendifferenzierung: Jeder Teilnehmer kann seinem Potenzial entsprechend lernen und wird nicht gehindert durch unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten der Mitlernenden.

Aus Sicht der **Ausbilder** werden die Präsenzphasen von reiner Wissensvermittlung entlastet, sodass wertvolle Zeit für die Förderung sozialer und personaler Kompetenzen zur Verfügung steht. Da nach der Erarbeitung die Lernmaterialien in hoher Qualität standardisiert zur Verfügung stehen, wird der Zeitbedarf für Vorbereitungen reduziert. Alle am Prozess Beteiligten können jederzeit Einblick in die Lernmaterialien nehmen – die Transparenz steigt. Durch die Kooperation mit Partnern können Doppelarbeiten vermieden und Entwicklungs- und Pflegekosten für das Seminarangebot reduziert werden. Dabei bleibt es möglich, die Maßnahmen je nach Zielgruppe und Auftrag anzupassen.

Institutionen haben den Vorteil verkürzter Präsenzschulungen und

reduzierter Kosten bezogen auf die gesamte Nutzungsdauer des Seminarangebots. Die Verzahnung von Theorie und Praxis wird unterstützt durch die Integration in die bestehende Organisation und das Lernen am Arbeitsort. Probleme und Fragen aus der Praxis können online zeitnah angesprochen werden und nicht erst Wochen später im nächsten Blockunterricht. Die Kosten eines Blended-Learning-Seminars sind je nach Anspruch und erwartetem Nutzen sehr unterschiedlich. Nicht zu unterschätzen ist insbesondere der Aufwand für die inhaltliche Erarbeitung und methodisch-didaktische Aufbereitung der Lernmaterialien. Sollen die mit Blended Learning intendierten Vorteile zum Tragen kommen, ist es nicht damit getan, Lehrskripte und Arbeitsblätter auf eine internetbasierte Lernplattform zu übertragen. Hinzu kommt der Aufwand für die Hard- und Software der Lernplattform.

CURRICULUM

Das Curriculum für das Qualifikationsangebot wurde von einem Team aus Pflegewissenschaftlern, Pflegepädagogen, Pflegepraktikern sowie Beratern aus Personalentwicklung und Informationstechnik erarbeitet. Das Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität Köln hat den Prozess wissenschaftlich begleitet, womit eine formative und summative Evaluation verbunden war und ist; diese umfasst sowohl das Curriculum als auch seine Umsetzung. Ziel war, ein inhaltlich fundiertes, an den Bedürfnissen der Praxis ausgerichtetes Weiterbildungskonzept zu entwickeln.

KONSTRUKTIONSPRINZIP UND -PROZESS

Die Erarbeitung des Curriculums basierte auf dem Konstruktionsprozess nach Siebert, wie er von Hundenborn und Knigge-Demal (1999) beschrieben wird. Als curricula-

rer Ansatz wurde die Handlungsorientierung gewählt und dabei konkret auf das Situationsverständnis nach Hundenborn rekurriert. Gleichzeitig wird der Lernfeldansatz als strukturgebende Folie verwendet, weshalb curriculare Entwicklungsmodelle hinzugezogen wurden, wie sie etwa bei Bader und Schäfer (1998) zu finden sind. Ergänzendes Prinzip ist eine Wissenschaftsorientierung, die wir im Sinne einer reflektierten Begründbarkeit für Handeln verstehen und nicht im Sinne einer Abbilddidaktik. Situations- und Wissenschaftsorientierung bilden auf didaktischer Ebene das handlungsorientierte Professionsverständnis von Pflege ab und wirken normativ (vgl. Weidner 1995, S. 126).

Zur Ermittlung der Handlungssituationen, an denen sich eine berufspädagogische Zusatzqualifikation orientieren muss, wurden 150 Praxisanleiter befragt. Mithilfe eines halboffenen Fragebogens wurden Anforderungen erhoben, als problematisch erlebte Situationen, sowie der individuell erkannte Lernbedarf. Eine umfangreiche Auswertung von Grundlagenliteratur, theoriegeleiteten Konzepten und von Erfahrungs- und Forschungsberichten bildete die weitere Basis. Aus den erfassten beruflichen Anforderungen wurden anschließend in einem curricularen Prozess die erforderlichen beruflichen Kompetenzen abgeleitet und in Lernsituationen überführt.

Um an den Berufserfahrungen der Praxisanleiter anknüpfen zu können, wurde das Curriculum spiralförmig aufgebaut: die Lernenden begegnen einzelnen Lerngegenständen im Verlauf der Weiterbildung wiederholt, jeweils auf einer komplexeren Stufe. Um enzyklopädische Wissensanhäufung, die zur Kompetenzförderung nicht geeignet ist, zu vermeiden, liegt dem Curriculum das Prinzip der Exemplarität zugrunde. Durch die Beschäftigung mit ausgewählten Gegenständen sollen die Teilnehmer in die Lage versetzt werden, das Ganze betrachten zu können.

KOMPETENZEN UND INHALTE

Die Themenbereiche der Weiterbildung sind in sieben Module gegliedert, die in sich abgeschlossene Lerneinheiten bilden. Der Gesamtstundenumfang des Seminars beträgt 220 Stunden, davon sind 84 Stunden tutoriell begleitetes Online-Lernen. Die Frage, was die Handlungsfelder von Praxisanleitern sind, ist nicht einfach zu beantworten. Eine praktikable Möglichkeit sahen wir darin, Verrichtungen von Praxisanleitern heranzuziehen. Dabei lässt sich die Anleitung als Problemlösungsprozess darstellen, mit einer Abfolge von Planen, Durchführen und Überprüfen. Als Handlungs- bzw. Lernfelder wurden identifiziert:

- **Modul 1:**
Anleitungssituationen vorbereiten
- **Modul 2:**
Anleitungssituationen gestalten
- **Modul 3:**
Pflegerisches Handeln reflektieren und aktualisieren
- **Modul 4:**
Die Lernenden beurteilen
- **Modul 5:**
Kommunikation und Haltung reflektieren
- **Modul 6:**
Lernaufgaben begleiten
- **Modul 7:**
Praktische Ausbildung mitgestalten

Die Sequenz der Lernfelder ließe sich zwar prinzipiell variieren, sie folgt jedoch in der vorgeschlagenen Reihenfolge einem inneren logischen Aufbau. Sie führt die Lernenden zunächst an den Bereich heran und ermöglicht am Ende das Handeln in der betrieblichen Ausbildung. Dies entspricht einem steigenden Anforderungsniveau, das taxonomisch begründet ist. Modul 4 wird im Folgenden exemplarisch vorgestellt. Dabei wird der lernfeldorientierte Ansatz des Curriculums deutlich: zugunsten konkreter Kompetenzen wird auf die Formulierung operationalisierter Lernziele verzichtet.

MODUL 4:**DIE LERNENDEN
BEURTEILEN****ZEITRICHTWERT:****26 STUNDEN****Kompetenzformulierung:**

- Die Praxisanleiterinnen beurteilen die Leistung der Schülerinnen. Sie orientieren sich dabei am Pflegeprozess und berücksichtigen, wie die Schülerinnen einen Patienten oder Bewohner einschätzen und dies artikulieren. Sie integrieren die Selbsteinschätzung der Schülerinnen und ihre eigene Einschätzung in die Beurteilung.
- Die Praxisanleiterinnen kennen die einer Beurteilung zugrunde liegenden Vorgaben (Gesetze, Verordnungen, Kompetenzen) und setzen Beurteilungsformulare begründet ein.
- Die Praxisanleiterinnen kennen und berücksichtigen Faktoren, die eine Leistungsbeurteilung beeinflussen.
- Die Praxisanleiterinnen diskutieren unterschiedliche Formen der Beurteilung und vergeben begründet Noten.

Obligatorische Inhalte:

- Beurteilung von Pflege
 - Beurteilungskriterien (Regelwissen, Fertigkeiten, Fallverstehen, Schlüsselqualifikationen)
 - Beurteilungsaspekte (technische Fertigkeiten, Beziehungsgestaltung, kommunikative und organisatorische Fähigkeiten, Situationsbezogenheit, Beurteilungs- und Reflexionsfähigkeit)
- Vorgaben zur Beurteilung
 - Krankenpflegegesetz, Altenpflegegesetz und entsprechende Verordnungen
 - Kompetenzen und Lernziele (Grade der Operationalisierung)
- Dokumentation von Leistungsbeurteilung
 - Skalensysteme, Notensysteme, freie Beurteilung
 - Beurteilungsformulare (Inhalte, Eingliederung in Ausbildung)
- Die Leistungsbeurteilung beeinflussende Faktoren
 - Zweck der Beurteilung
 - Psychologische Faktoren (Beurteilungsfehler)
 - Pflegeverständnis, Rahmenbedingungen der Pflege
- Prüfungen gestalten
- Beurteilungs- und Feedbackgespräche

METHODEN

Methodisch-didaktisch wurde auf das erprobte Konzept des problemorientierten Lernens (POL) zurückgegriffen. Dieses Konzept kann hier nur kurz skizziert werden (vgl. z.B. Schwarz-Govaers 2002, Schwarz-Govaers 2003):

- Das Lernen geht aus von konkreten Problemen bzw. Berufssituationen statt von Unterrichtsfächern. Dies

führt zu Wissen, das im beruflichen Alltag auch angewendet werden kann.

- Wissen wird nicht von Lehrenden präsentiert, sondern zur Problemlösung selbstständig erarbeitet. Dadurch wird es für den Lernenden zu relevantem Wissen und als Erkenntnis gespeichert.

Was den Aufbau des Weiterbildungsseminars betrifft, folgt aus diesem kon-



Lernraum: Klassenzimmer.

zeptionellen Rahmen ein systematisch verzahnter Wechsel von Präsenz- und Telelernphasen.

Während in der ersten Präsenzphase die Konfrontation mit dem „Fall“ und die Suche nach ersten Lösungsansätzen auf der Basis des Vorwissens im Zentrum steht, geht es in der tutoriell unterstützten Telelernphase um die selbstständige Erarbeitung neuer Wissensgrundlagen, die zur Problemlösung benötigt werden. Auch erste Transferübungen, die auf der Lernplattform mit Tutoren und Mitlernern reflektiert werden, finden in dieser Phase statt. Die abschließende Präsenzphase dient der Synthese und Diskussion neuer Lerninhalte und möglicher Problemlösungen (**Abb. 1**). Darüber hinaus werden in den Präsenzphasen zusätzliche Themen bearbeitet, die nur in einer face-to-face-Kommunikation optimal trainiert werden können. Lernerfolgskontrollen werden begleitend durchgeführt, und zwar in Form einer Falllösung zu jedem Modul und durch mehrere terminierte Lern- bzw. Praxisaufgaben mit klaren Erfolgskriterien, deren Ausarbeitungen dem Tutor vorzulegen sind.

AUSWAHL DER LERNPLATTFORM

Sucht man im Internet nach Informationsangeboten für Gesundheitsberufe, finden sich zahlreiche Kommunikationsplattformen, auf denen sich Interessierte über spezifische Themenstellungen informieren und austauschen können (z.B. <http://www.altenpflege.de/>). Dabei handelt es sich um Plattformen, auf denen Einzelne ihr Wissen informell, ohne Moderation eines Lehrenden und außerhalb einer didaktisch begründeten Prozessstruktur austauschen. Im Gegensatz dazu stehen so genannte Learning Management Systeme (LMS). Ein LMS ist eine Internet-Umgebung (einesogenannte Lernplattform), welche die grundlegenden Funktionalitäten zur Initiierung, Steuerung und Bewertung von Lehr-Lernprozessen bündelt. Die Plattform ermöglicht die Verwaltung und Distribution elektronischer Lernmaterialien (Kobbeloer 2004) sowie die Kommunikation der Lernenden, Dozenten und Tutoren untereinander per E-Mail, Diskussionsforum und Chat. Ein Tutor initiiert und begleitet die Lernprozesse innerhalb des LMS. Aufgrund der Vielzahl verfügbarer LMS ist die Auswahl ein schwieriges Unterfangen. Viele kommerzielle Anbieter verkaufen ihre Software über Lizenzgebühren. Daneben gibt es aber auch Open-Source-Produkte, die sich in der Praxis bewährt haben und den Vergleich mit kommerziellen Produkten nicht zu scheuen brauchen. Die Kostenanalyse muss neben den Ausgaben für die



Lernraum: Internet.

Beschaffung (Lizenzkosten, Hardware) auch die laufenden Kosten für den Betrieb erfassen: Installation, Schulung, technischer Support, Hard- und Softwarewartung (Seibt 2001).

Letztlich entscheidend für den Erfolg eines Blended-Learning-Seminars ist jedoch nicht die dahinter stehende Technik, sondern das didaktische Konzept. Wichtig ist vor allem, welche Anforderungen hinsichtlich des didaktisch-methodischen Designs die Lernplattform erfüllen kann. Auf der Grundlage bestehender Analysen und definierter Kriterien wurde die Open-Source-Lernplattform ILIAS ausgewählt, die den gestellten Anforderungen gerecht wird (unter <http://www.ilias.de/ios/info.html> finden sich Links zu diversen Evaluationen. So hat das österreichische Bildungsministerium ILIAS als Learning Management System für den Einsatz an Schulen empfohlen. Dies war das Ergebnis der Evaluation von rund 90 Produkten).

IMPLEMENTIERUNG UND GESTALTUNG DER LERNMATERIALIEN

Die Lernplattform ILIAS hat sich als geeigneter Rahmen erwiesen, um

- die selbstständige Suche nach Wissensgrundlagen anzustoßen,
- spezifisch aufbereitete Lernmaterialien zur Verfügung zu stellen,
- den themenbezogenen Austausch der Teilnehmer in Foren zu ermöglichen und
- die tutorielle Begleitung sowohl des Kurses als auch der einzelnen Teilnehmer abzuwickeln.

Die Lernplattform bietet daneben praktikable Werkzeuge, um Lernmaterialien

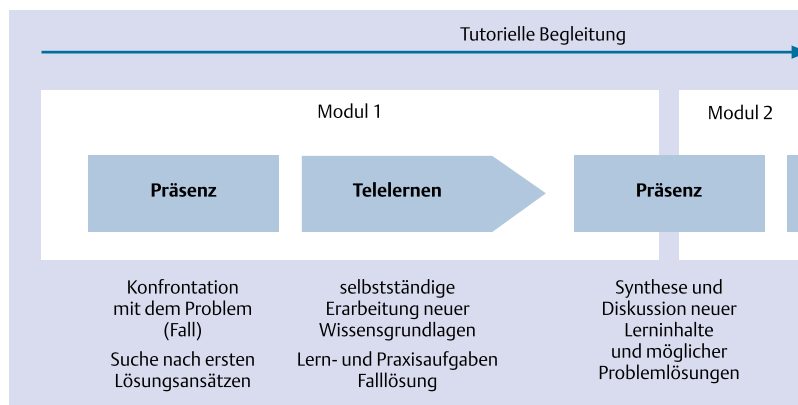


Abb. 1: Blended Learning: Selbstlernen mit Präsenzphasen und tutorieller Begleitung.

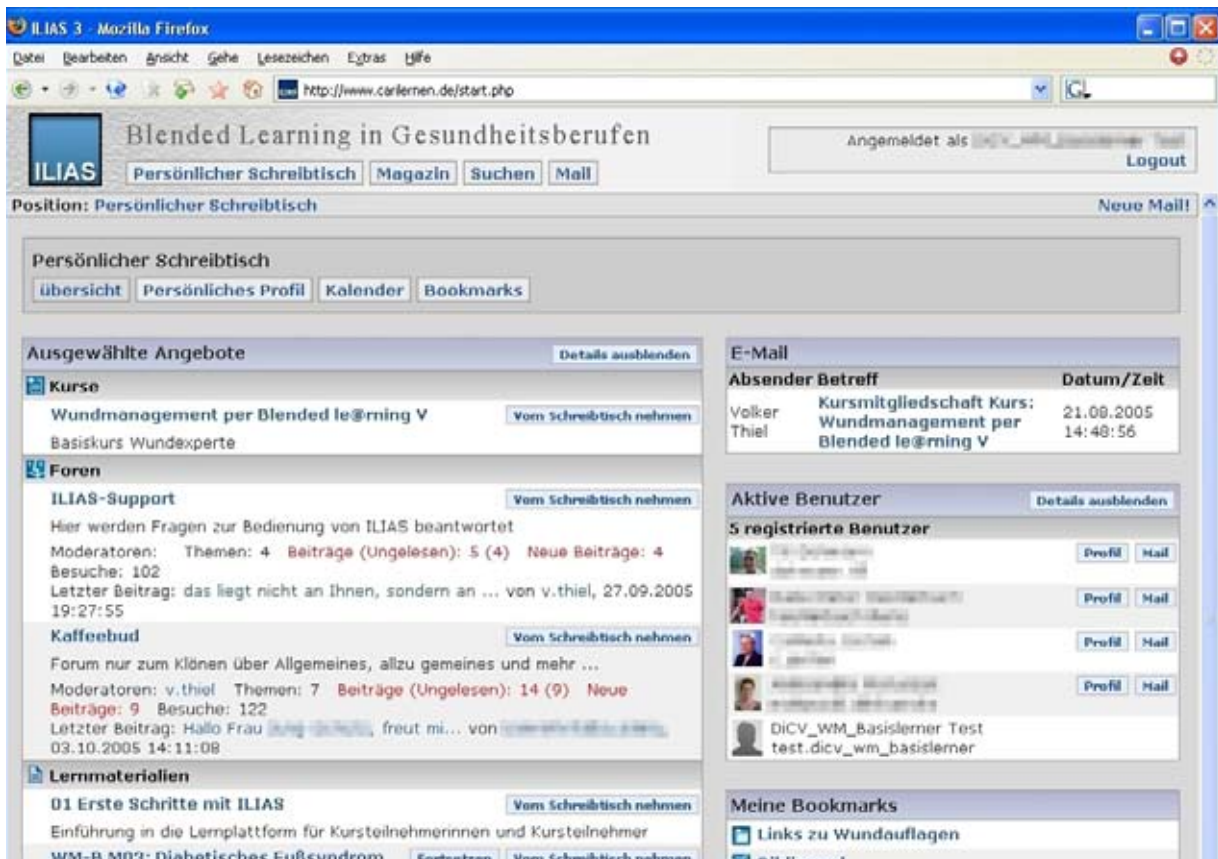


Abb. 2: Programmoberfläche der „virtuellen Lernumgebung“

zu erfassen und zu pflegen sowie differenzierte Zugriffsrechte für Kursteilnehmer, Tutoren, Autoren und Kursadministratoren einzurichten. Ausgehend von einem „persönlichen Schreibtisch“, den sich jeder Seminarteilnehmer nach Belieben mit Materialien bestücken kann, besteht Zugriff auf

- alle Lernmaterialien: Lernmodule, Glossare, Medien, Links;
- verschiedene Möglichkeiten synchroner und asynchroner Kommunikation mit einzelnen Kursteilnehmern, Tutoren oder der gesamten Kursgruppe: Mail, Foren (vgl. **Abb. 2**), Chat.

ERFAHRUNGEN

Die Lernenden äußern sich durchweg positiv, was die folgenden, beispielhaften Rückmeldungen belegen:

- „Die Arbeit gefällt mir nach wie vor, ich bereue nicht, mich für diesen Weg entschieden zu haben.“
- „Ich muss mich an dieser Stelle noch einmal bei ihnen bedanken, denn erst jetzt in meinem Alltag merke ich, wie sehr ich

diese Lerninhalte gebraucht habe. An vielen Stellen bin ich zum Fachmann für Fragen der praktischen Ausbildung geworden. So habe ich Hospitanten aus allen uns angeschlossenen Kliniken.“

Auch Vorgesetzte der Seminarteilnehmer berichten über gute Erfahrungen mit der neuen Lernform:

- „Die Teilnehmer sind sehr engagiert.“
- „Meine Erwartungen sind voll erfüllt worden.“
- „Es findet eine gute Kommunikation mit den Partnern statt.“
- „Ja, der Teilnehmer sieht den Kurs als echte Herausforderung und sein Ehrgeiz ist geweckt worden.“
- „Vorteil: Selbstständigkeit im Zeitmanagement.“

Unsere ersten Erfahrungen mit dem Einsatz eines problemorientierten Curriculums in einem Blended-Learning-Szenario sind:

- 1) Durch dezentrales Lernen in der Telearnphase, verbunden mit individueller tutorieller Betreuung, konnte eine sehr enge Verzahnung aktueller beruflicher Fragestellungen der Teilnehmer

mit den Inhalten des Curriculums erreicht werden. Dadurch konnte ein mit reiner Präsenzlehre so nur schwer erreichbarer individueller Praxisbezug realisiert werden.

2) Die verbreitete Befürchtung, dass beim Telearnen im Vergleich zu reiner Präsenzlehre eine mangelhafte Interaktion bestünde und einzelne Kursteilnehmer isoliert würden, hat sich nicht bewahrheitet. Dies zeigt ein Blick in die themenzentrierten Foren, in denen unsere Kursteilnehmer zu einzelnen Problemstellungen diskutieren. Über 600 Besuche und 162 Beiträge innerhalb von vier Wochen – diese Zahlen zeigen bereits quantitativ ein bemerkenswertes Engagement. Insgesamt entstand der Eindruck einer zusammenhängenden, sehr ernsthaften und umfassenden Diskussion auf hohem Niveau. Dabei überraschte auch der hohe Anteil an Selbstreflexion, mit dem die Kursteilnehmer auf Diskussionsbeiträge der Kollegen oder Anregungen des Tutors eingingen.

3) Häufig ist mit Telearnangeboten die Befürchtung eines Qualitätsverlustes durch mangelnde Betreuung der

Teilnehmer verbunden. Dies können wir nicht bestätigen, wenn wir den individuellen Austausch zwischen Tutoren und Kursteilnehmern über die gesamten Telelernphase zugrunde legen, aber auch die Rückmeldungen der Kursteilnehmer. Was sich vielmehr zeigt ist, dass auf individuelle Lernbedürfnisse besser eingegangen werden kann als bei reiner Präsenzlehre und dass genau dies dem Lernerfolg zugute kommt.

4) Der curricular begründete, modulare Aufbau des Seminars, verbunden mit einer klaren zeitlichen Struktur, einer Verzahnung von Telelern- und Präsenzphasen und klar terminierten Leistungsnachweisen hat zu einem sehr gut strukturierten und überschaubaren Weiterbildungsangebot geführt. Wir gehen davon aus, dass die damit verbundene gute Orientierung innerhalb der Weiterbildungsinhalte eine Voraussetzung für den Lernerfolg ist.

FAZIT

Die Kombination von Präsenz- und internetgestützter Lehre ist sehr gut geeignet, um ein problemorientiertes Weiterbildungskonzept umzusetzen. Letzteres ist aus heutiger Sicht die angemessene Antwort auf zweierlei: die berechnete Forderung nach lebenslangem beruflichen Lernen und die ebenso berechnete Forderung der Betriebe nach effektiver und bezahlbarer, also effizienter Fort- und Weiterbildung. Die Rahmenbedingungen und Anforderungen für das vorgestellte Weiterbildungskonzept sind auf viele andere Bereiche im Pflege- und Sozialbereich übertragbar. Wir gehen davon aus, dass Fort- und Weiterbildung in einem Blended-Learning-Szenario auch dort eine bedenkenswerte Option ist.

Blended Learning wird traditionelle Formen der Aus-, Fort- und Weiterbildung nicht ersetzen, aber in großem Umfang ergänzen. In dem Maße, wie lebenslanges berufliches Lernen immer selbstverständlicher wird, wächst auch der Bedarf nach dezentralen Lernszenarien. In der zeitlichen und örtlichen Flexibilität der Lernenden liegt

eine der Chancen des Blended Learning. Das größte Plus von Blended-Learning-Seminaren (verbunden allerdings mit nicht zu unterschätzendem Aufwand) ist indes die Qualitätsverbesserung der Lernangebote. Didaktisch wirkungsvoll aufbereitete Lernszenarien stellen die selbstständige Erarbeitung neuer Kompetenzgrundlagen und kollaboratives Erproben ihrer Anwendung in den Vordergrund. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, anspruchsvolle Lernziele und Leistungssteigerungen in den Arbeitsprozessen erreichen zu können.

Literatur

Apel, H.; Kraft, S. (Hrsg): Online lehren. Planung und Gestaltung netzbasierter Weiterbildung. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG: Bielefeld 2003.

Bader R.; Schäfer B.: Lernfelder gestalten – Vom komplexen Handlungsfeld zur didaktisch strukturierten Lernsituation. In: Die berufsbildende Schule 50 (1998) S. 229–233

Dittler, U.: E-Learning. Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien. 2., überarb. u. erg. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverl. 2003.

Hundenborn, G.; Knigge-Demal, B.: Curriculare Rahmenkonzeption: Zum Begriff von Pflegesituationen und ihren konstitutiven Merkmalen. In: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitsauftrag und Zwischenbericht der Landeskommission zur Erstellung eines landeseinheitlichen Curriculums als empfehlende Ausbildungsrichtlinie für die Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung. Düsseldorf 1999, S. 8 ff.

Kobbeloer, M.: Ein Online-Lernsystem in der Erzieherausbildung. In: Hohenstein, A.; Wilbers, K.: Handbuch E-Learning. Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. Sprockhövel, St. Gallen: Deutscher Wirtschaftsdienst 2004; 9. Erg. Lfg.; 4.5.5.

Schwarz-Govaers, R.: Problemorientiertes Lernen – neuer Wein in alten Schläuchen oder eher alter Wein in neuen Schläuchen? In: Pr-Internet Pflegepädagogik 2003, S. 36–45.

Schwarz-Govaers, R.: Problemorientiertes Lernen in der Pflegeausbildung. In: Pr-Internet Pflegepädagogik 2002, S. 30–45.

Seibt, D.: Kosten und Nutzen des E-Learning bestimmen. In: Hohenstein, A; Wilbers, K.: Handbuch E-Learning. Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. Sprockhövel, St. Gallen: Deutscher Wirtschaftsdienst 2001; Grundwerk, 3.3.

Weidner, F.: Was bedeutet Professionalisierung für Pflegeberufe? Annäherungen an einen strapazierten Begriff. In: Sauter, Dorothea; Richter, Dirk (Hrsg.): Experten für den Alltag. Professionelle Pflege in psychiatrischen Handlungsfeldern. Bonn: Psychiatrie-Verlag 1999, S. 18–38.

Internet-Links

<http://www.carilernen.de>
(Adresse des hier vorgestellten Weiterbildungsseminars)

<http://www.ilias.de/ios/index.html>
(Website des Open Source Projekts ILIAS)

<http://www.qualitus.de>
(Application Service Providing für ILIAS)

http://www.mmb-institut.de/LERNET_WBT/lernet_open.html
(Online-Leitfaden für E-Learning Entscheider)



Cornelia Josten

Diplom-Pflegewissenschaftlerin (FH), Referentin für stationäre Krankenpflege und Krankenpflegeausbildung im Diözesan-Caritasverband Köln.

Gesundheits- und Krankenpflegerin, Studium der Pflegepädagogik.



Volker Thiel

Diplom-Pflegewissenschaftler (FH), Leiter des Bildungszentrums im Kreis Ahrweiler. Nach der Ausbildung in Gesundheits- und Krankenpflege

langjährige Pflegepraxis, Studium der Pflegepädagogik. Lehr- und Beratungstätigkeit in Pflegebildungseinrichtungen.