Lernen 4.0 in der Pflege

Mitarbeiter zum selbstständigen Lernen motivieren

Referent: Dipl. Psych. Thomas Eckardt

Thomas Eckardt

Diplom-Psychologe

Jahrgang 1959

selbstständig als Trainer und Coach seit 1989

www.eckardt-training.de

Einführung

Gesagt ist nicht gehört.

Gehört ist nicht verstanden.

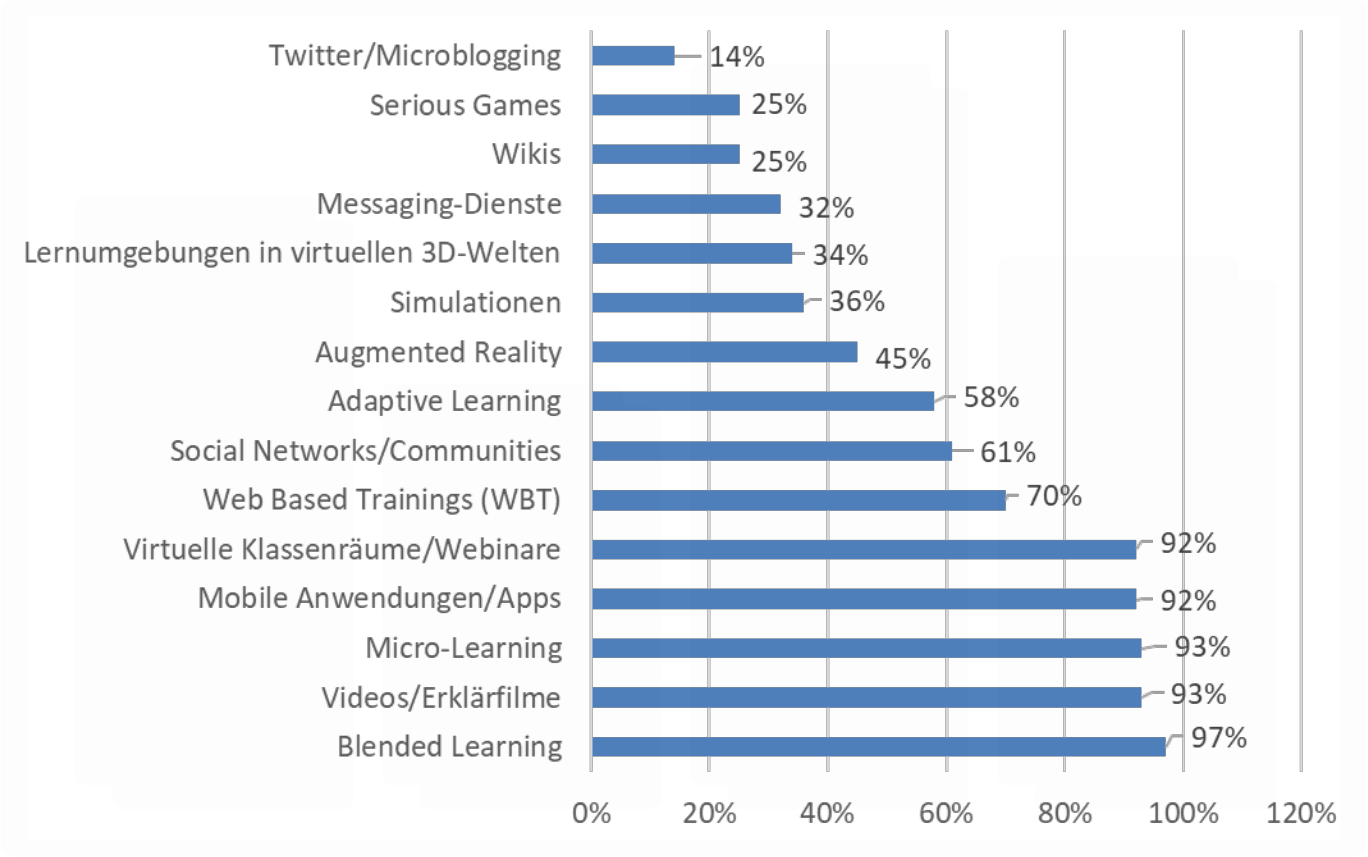
Verstanden ist nicht einverstanden.

Einverstanden ist nicht angewendet.

Angewendet ist nicht beibehalten.

Konrad Lorenz

Die Trends beim E-Learning



(vgl. MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung 2017/18)

Internetnutzung nach Endgeräten 2018

87 % Handys und Smartphones

65 % Laptops

62 % Desktop-PCs

46 % Tablets

16 % Andere

Entwicklung der Generationen

	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
	1946 – 1964	1965 – 1980	1981 – 1990	1991 - 2010
Sinn	Selbstverwirklichung	Selbstreflexion	Selbstverbesserung	„Like“ oder „not Like“
Werte	- Gesundheit - Kreativität - Idealismus - Jugendlichkeit - Wettbewerb - Hart arbeiten	- Unabhängigkeit - Individualismus - Sinnsuche - Pragmatismus	- Vernetzung/Teamwork - Optimismus - Aktivisten-Kultur - Familienzentriert	- Vernetzung in Social Media - Informiert - Individualisierung, Selbststeuerung, Flexibilität sind wichtig
Motto	Leben um zu arbeiten	Arbeiten um zu leben	Erst kommst das Leben, dann die Arbeit	Arbeit ist nur Teil des Lebens

Neue Ansätze in der Aus- und Weiterbildung

Lernen auf Vorrat	→	**Lernen in Echtzeit und Just-in-time**
Theoriegetriebenes Lernen	→	**Praxisorientiertes Lernen**
Lernen an zentralen Orten	→	**Lernen dezentral, jederzeit und überall**
Lernen durch <u>eine</u> Methode	→	**Lernen durch Methodenvielfalt**
Lernen ist ein separater Prozess	→	**Lernen ist in den Arbeitsprozess integriert**
Lernen über lineare Medien	→	**Lernen über vernetzte Medien**
Geführtes Lernen	→	**Eigenverantwortliches Lernen**
Buchung durch Vorgesetzte	→	**Selbstbuchung**

Was sagen die Pflegenden?

gestellte Fragen:

Wie blicken Sie auf die Möglichkeiten der Digitalisierung in der Pflege?

Was bedeuten moderne Technologien für Ihren Arbeitsalltag?

Was ist zu beachten, was zu tun?

Antworten:

- Neugier gegenüber neuen Technologien größer als die Skepsis
- positive Einstellungen überwiegen gegenüber den negativen
- Pflegende sind keineswegs besonders technologieängstlich, unabhängig von Alter oder Einrichtungsart

(vgl. Merda, Schmidt & Kähler 2017)

Thesen zur Digitalisierung in der Weiterbildung

Lernen wird digitaler und flexibler

Gleiche Lerninhalte werden zukünftig auf unterschiedliche Kanäle passend für jeweiligen Kunden/MitarbeiterInnen bereitgestellt: 97 %

Unternehmensinterne soziale Medien werden als Bestandteil von unternehmensinternen Lernprozessen immer wichtiger: 84 %

Face-to-Face-Coaching bleibt weiterhin wichtig: 66 % / 33 % rechnet sogar von einer größeren Relevanz

(vgl. Verbandsumfrage Wuppertaler Kreis 2018)

Allgemeine Ansichten zum Thema Digitalisierung in der Pflege

- **Dem Einsatz moderner Technik in der Pflege stehe ich aufgeschlossen gegenüber: 87 %**

- **Moderne Technik verbessert die Sicherheit und Gesundheit der Pflegenden: 71 %**

- **Vermehrter Technikeinsatz kann Personalmangel reduzieren: 27 %**

- **Im Kollegenkreis gibt es einen regen Austausch über Digitalisierung: 27 %**

(vgl. Wertewelten-Befragung in der Pflege 2017)

Welche Kompetenzen und Fähigkeiten wollen Fachkräfte verbessern?

Entwicklung Kernkompetenzen: 94 %

Digitale Fähigkeiten: 86 %

Soft Skills: 80 %

(Projekt-)Management: 73 %

Fremdsprachen: 63 %

Führungskompetenz: 62 %

(vgl. Kienbaum & StepStone Leadership Survey 2018)

Was ist Lernen?

Aneignung neuer Informationen

Dauerhafte Veränderung des Verhaltens durch Übung, Erfahrung und/oder Beobachtungen

Leben ist Lernen – fast nichts ist angeboren und ohne Übung durchführbar

Was passiert im Gehirn?

- Nervenverknüpfungen im Gehirn werden neu gebildet
- Die Kapazität des Gehirns erweitert sich
- Jede neue Wahrnehmung verändert das Nervengeflecht
- Gehirn als Muskel

Die 4 Wahrnehmungskanäle

1. **Visuell**
2. **Auditiv**
3. **Haptisch**
4. **Kinästhetisch**

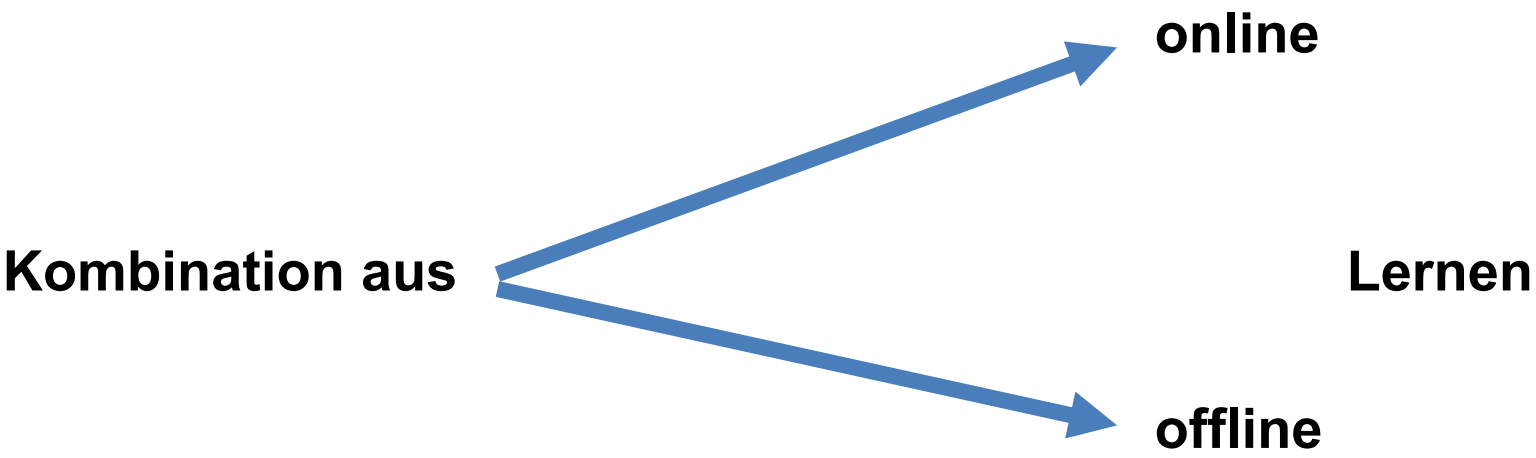
Lerntransfer: Negative und positive Faktoren

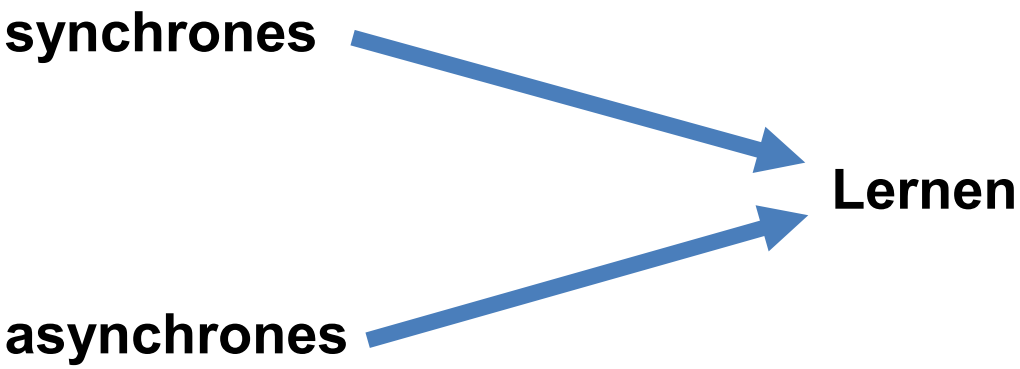
Negativ	Positiv
Fehlende Motivation	Lernmotivation („Ich will es!“)
Euphorie-Falle	Geduld mich sich und Glaube („Ich schaffe es!“)
Unzureichende persönliche Lernmuster	Konkrete Aktivitäten setzten („Ich weiß, was zu tun ist!“)
Alte Gewohnheiten	Das Neue zur Gewohnheit machen (Ich bleibe dran und versuche es erneut!“)
Einfluss durch Bezugspersonen	Unterstützung durch Bezugspersonen (Ich habe Ressourcen, auf die ich zurückgreifen kann!“)
Organisation und Rahmenbedingungen	Rahmenbedingungen prüfen (Ich habe die Möglichkeit zur Umsetzung!“)

Distance Learning-Strategie

1. **Zielgruppen**
2. **Inhalte**
3. **Distribution**
4. **Organisation**
5. **Finanzierung**
6. **Kooperation**

Was ist eigentlich Blended Learning?


online
Kombination aus
Lernen
offline


synchrones
asynchrones
Lernen

Lernsysteme

Autoren-Systeme

virtuelle Klassenräume

Lernplattformen (LMS)

Verschiedene Rollen in Lernsystemen

Lerner/in

Veranstalter/in

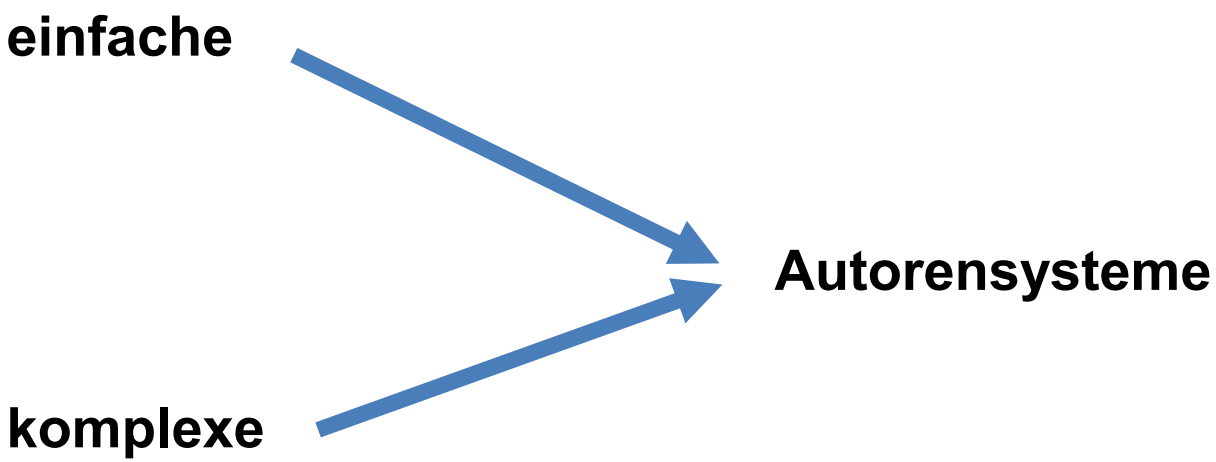
Administrator/in

Autor/in

Kursleitung

Vorgesetzte/r

Autorensysteme



Einfache Autorensysteme

Lernvideos

Quiz

Präsentationen

Komplexe Autorensysteme

Web Based Trainings (WBTs)

Klassenräume

Präsenzräume

virtuelle Räume für Online-Trainings (Webinare)

Lernplattformen

Learning-Management-System (LMS)

→ **Bildungscontrolling**

Learning-Management-System (LMS)

Module = Lerneinheiten

Videos

WBTs

Präsentationen

Webinare

Tests

Präsenzphase

Bildungscontrolling im Blended Learning

Verteilung von Aufgaben + Lerninhalten

Kontrolle des Lernfortschrittes

Feedback für Lernende + Führungskräfte

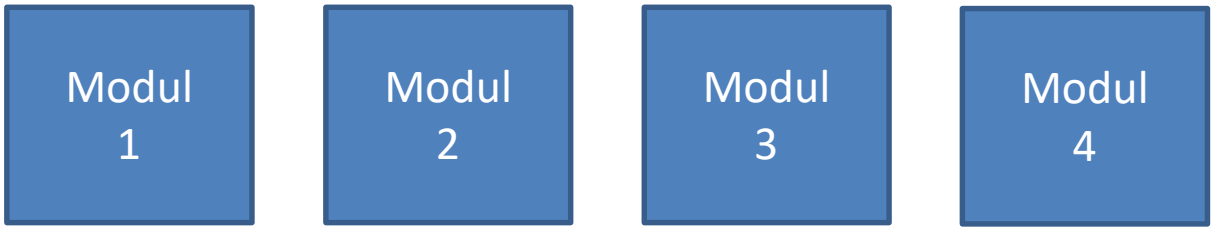
Automatisierung von Kursmanagement, Einladungen, Erinnerungen etc.

Dashboard für Lernende

Zertifizierung

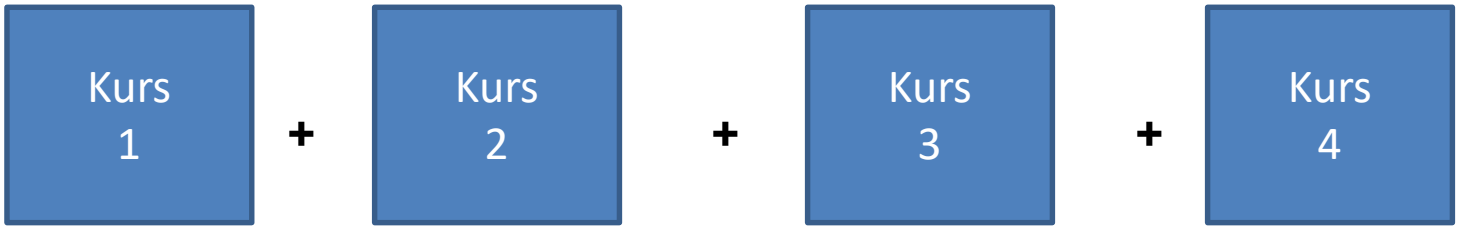
Gamfication

Kurse



Lernprogramme

Kurs 1 + Kurs 2 + Kurs 3 + Kurs 4 = Lernprogramm A



Zukunftsaussichten

Lernergenerierte Inhalte

7 Schritte zur Blended Learning Strategie

1. **Legen Sie die Ziele Ihrer Blended Learning Strategie fest**
2. **Erstellen Sie ein grobes Konzept für Ihre Blended Learning Strategie**
3. **Gestalten Sie das Blended Learning Szenario**
4. **Integrieren Sie Gruppen- und Kollaborationsaufgaben**
5. **Entwickeln Sie Kommunikations- und Feedback-Guidelines**
6. **Stellen Sie digitale Lernbausteine als Unterstützung bereit**
7. **Überprüfen Sie den Lernfortschritt**

3-Phasen-Modell der bedarfsorientierten Mitarbeiterentwicklung

Lernphasen:

Neues Lernen & Trainieren

Hinzulernen & Reflektieren

Unterstützung in der Anwendung

Der ideale Lernmix

Best Blend – Die Mischung machts!

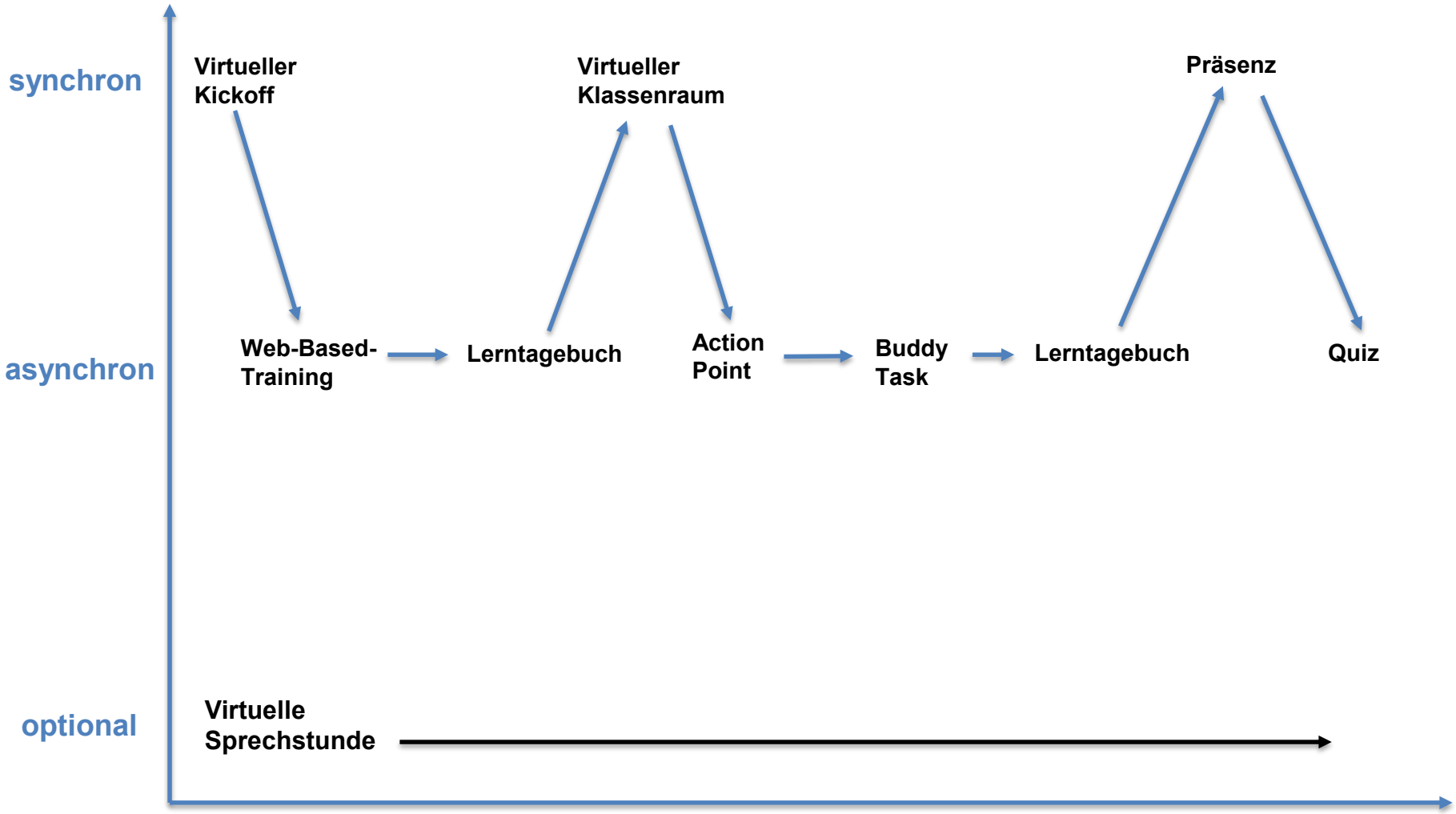
Kick-Off Online/Offline

E-Learning-Phase

Präsenztraining

Transfersicherung

Blueprint - Lernprozess



7 Tipps für das Lernmarketing

1. **Starte laut**
2. **Starte monothematisch**
3. **Sei hartnäckig**
4. **Sprich Emotionen an**
5. **Mach es so einfach wie möglich**
6. **Öffne Dich**
7. **Lernmarketing als strategischen Faktor verstehen**

Umsetzungserfolg steigern durch Blended Learning

Entscheidende Erfolgsfaktoren

Warum ist der Umsetzungserfolg oft so niedrig und was kann man dagegen tun?

Wann macht E-Learning oder Blended Learning Sinn?

Welches ist die optimale Verzahnung von Offline und Online?

Welche Fallstricke sollte man vermeiden?

Was ist didaktisch entscheidend für den Erfolg?

Wie kann man neue Lernformate erfolgreich entwickeln und einführen?

Umsetzungserfolg steigern durch Blended Learning

Entscheidende Erfolgsfaktoren

Wie gelingt eine wirksame, aber auch machbare Betreuung der TeilnehmerInnen, auch im Nachgang?

Wie kann der Umsetzungserfolg bestehender Maßnahmen erhöht werden?

Wie erarbeite ich mit meinen (internen oder externen) KundInnen die bestmögliche Maßnahme zur Zielrealisierung?

Wie verbessern wir die Assoziation zu E-Learning oder Weiterbildung im Allgemeinen?

Wie etablieren wir einen Spirit der permanenten Verbesserung?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.eckardt-online.de