

STATUS QUO BLENDED LEARNING. WIE GESTALTEN WIR DEN FORMATMIX?

Vor der COVID-19-Pandemie konnte Blended Learning als ein Lehr- und Lernkonzept definiert werden, das **traditionelle Präsenzs Schulungen** und **E-Learning-Aktivitäten** miteinander verbunden hat. E-Learning-Aktivitäten standen dabei für digital bereitgestellte Schulungen, die die Lernenden asynchron, d. h. in ihrem eigenen Tempo und zu ihrer eigenen Zeit absolvierten.

Nach **COVID-19** hat sich die Definition des Begriffs "Blended Learning" geändert und bezeichnet nun eine Lernlösung, bei der **verschiedene Formen der Vermittlung** zum Einsatz kommen, darunter Live-E-Learning, Lernen im eigenen Tempo und Präsenzunterricht. Mit anderen Worten: synchrone und asynchrone Methoden.

> **Synchrones Lernen** bezeichnet die Art der Vermittlung von Inhalten, bei der eine Gruppe von Lernenden zur gleichen Zeit (manchmal, aber nicht immer am gleichen Ort) am Lernen beteiligt ist.

> **Asynchrones Lernen** bezeichnet die Art des Lernens, die zeitlich von den Lernenden selbst gesteuert wird. Das bedeutet, dass die Lernenden an dem Ort und zu der Zeit am Lernen teilnehmen, die für sie am günstigsten sind.

Abgesehen von asynchronen und synchronen Lernformen kann **Blended Learning** als Oberbegriff für die Kombination verschiedener Lehrmethoden, Technologien und pädagogischer Ansätze zur Erreichung der Lernziele verstanden werden. Auf den kommenden Seiten erfahren Sie, wie Sie basierend auf dem Lernziel die passenden Lernformate für synchrones und asynchrones Lernen auswählen.

WAS SIE AUF DEN KOMMENDEN SEITEN LERNEN:

1.	AUSWAHL DER LERNMETHODE: AUSRICHTUNG AN DEN LERNZIELEN	2
2.	KSA-MODELL: KNOWLEDGE, SKILLS, ATTITUDES	2
	2.1 Entwicklung von Wissen	3
	2.2 Entwicklung von Fertigkeiten	4
	2.3 Änderung der Einstellung	5
3.	ÜBERSICHTSTABELLE ZUM EINSATZ DER LERNFORMATE	6

1. AUSWAHL DER LEHRMETHODE: AUSRICHTUNG AN DEN LERNZIELEN

Lernziele sind sehr unterschiedlich, und es ist unwahrscheinlich, dass ein einziges Format zur Vermittlung von Inhalten den Lernenden genügend **Engagement, Motivation, Relevanz und Kontext** bietet, um das Ziel zu erreichen. Aus diesem Grund wählen wir bei U4I die Vermittlungsmethoden (Formate) **auf der Grundlage der Lernziele** aus. Um die Lernziele und die entsprechenden Vermittlungsmethoden besser identifizieren zu können, untersuchen wir zunächst die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Lernenden erwerben sollen.

2. KSA-MODELL: KNOWLEDGE, SKILLS, ATTITUDES

Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen (KSA) werden als die drei Bereiche der Lernaktivitäten betrachtet, die in unterschiedlichen Anteilen eine Kompetenz ausmachen. Das KSA-Modell dient als Grundlage für die Auseinandersetzung mit den Kompetenzen, die Lernende entwickeln müssen, um das Lernziel zu erreichen. Wenn es um die Auswahl von Blended-Learning-Formaten geht, sollten wir eine klare Vorstellung davon haben, welche der drei Domänen das primäre Ziel ist. Abgesehen von der Domäne selbst, sollte die Wahl der Vermittlungsmethode auch stark von den folgenden Fragen abhängen:

- ✓ Welche Ressourcen haben Sie als L&D-Abteilung (Zeit und Geld)?
- ✓ Was können sich die Lernenden leisten? Können sie synchron oder asynchron lernen? Wie viel Zeit können sie für das Lernen aufwenden?
- ✓ Wie motiviert sind die Lernenden vor dem Training?
- ✓ Welche Art von Motivation besitzen die Lernenden?
- ✓ Über welche Vorkenntnisse verfügen die Lernenden?
- ✓ Reichen die Vorkenntnisse aus, um an der Schulung teilzunehmen, oder ist eine zusätzliche Intervention erforderlich?

Wenn Sie die Bedürfnisse der Lernenden analysieren, können Sie feststellen, in welchem der drei Bereiche der größte Entwicklungsbedarf besteht. Höchstwahrscheinlich werden Sie sich zunächst mit dem Wissen befassen müssen.

2.1 Entwicklung von Wissen

Der Erwerb von Wissen bildet die Grundlage für bestimmte Fähigkeiten, die Lernende brauchen, um eine Aufgabe zu erfüllen oder eine Einstellung zu ändern. Um beispielsweise sichere Designprinzipien in der Produktentwicklung anzuwenden, muss man zunächst verstehen, was diese Prinzipien sind.

> Ein Lernziel für die Wissenserweiterung wäre: „Nach der Schulung wissen Sie, was die sicheren Designprinzipien sind.“

Dieses Ziel sollte das Bewusstsein der Lernenden für ein bestimmtes Thema (sichere Gestaltungsprinzipien) schärfen, so dass sie in der Lage sind, sich an die Konzepte zu erinnern, sie abzurufen und das Wissen darüber weiter anzuwenden. Die Formate, die verwendet werden können, sind:

SYNCHRON:

Sitzungen mit einem Experten, der einen Vortrag zum Thema hält, gefolgt von Gruppenarbeit, bei der die Teilnehmenden das **Gelernte kontextualisieren** und reflektieren.

ASYNCHRON:

Lernmaterial zum Selbststudium, das die **Lerninhalte vermittelt**, z. B. Videos, Lektüre, Folien usw.

2.2 Entwicklung von Fähigkeiten

Die Entwicklung von Fertigkeiten bezeichnet die Fähigkeit, eine Aufgabe oder eine Tätigkeit auszuführen, z. B. einen Automotor zu reparieren.

> Ein Lernziel zur Förderung einer Fertigkeit wäre: „Nach diesem Training werden Sie in der Lage sein, den Automotor zu reparieren.“

Die Fähigkeit, eine solche Aufgabe auszuführen, erfordert neben dem Verständnis und der Erinnerung an die wichtigsten Konzepte des Wissensgebiets (z. B. Teile des Automotors) auch praktische Erfahrung und regelmäßiges Feedback. Aus diesem Grund erfordert die Förderung von Fähigkeiten die Unterstützung durch die Ausbilder*innen, Moderator*innen oder Kolleg*innen. Die am besten geeigneten Formate wären:

SYNCHRON:

Online- und Offline-Sitzungen unter Anleitung eines Lehrenden, bei denen die Teilnehmenden lernen, wie eine bestimmte Fertigkeit ausgeführt wird, um sie dann **selbst auszuprobieren**.

ASYNCHRON:

Lernmaterialien zum Selbststudium (Videos, Folien, Screencasts, digitale Übungen), die den Lernenden einen **Überblick über die Funktionsweise** eines Prozesses/Verfahrens geben.

2.3 Änderung der Einstellung

Die Einstellung des Lernenden zu ändern bedeutet, die Art und Weise, wie ein Lernender über jemanden oder etwas denkt oder fühlt, anzupassen.

> Ein Lernziel, um eine bestimmte Einstellung zu entwickeln oder zu ändern, wäre: „Nach der Schulung werden die Lernenden motivierter sein, die Grundsätze der OT-Sicherheit am Arbeitsplatz anzuwenden.“

Einstellungen und Verhaltensweisen sind am schwersten zu ändern. Deshalb ist es in erster Linie wichtig, den Lernenden klar zu machen, warum das, was sie tun, langfristig und kurzfristig wichtig für sie ist. Auch die regelmäßige Bestätigung der Bemühungen der Lernenden spielt eine wichtige Rolle. Was die zu verwendenden Formate betrifft, so erfordert das angestrebte Lernergebnis die Nutzung des kollaborativen Lernens, das sowohl synchron als auch asynchron erfolgen kann:

SYNCHRON:

Gemeinsame Aktivitäten, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, das **neue Verhalten** in einer risikofreien, sicheren Umgebung mit Kolleg*innen **auszuprobieren**. Rollenspiele und Online-Diskussionen könnten dafür eine gute Lösung sein.

ASYNCHRON:

Interaktive Videos, Diskussionsforen, Gruppenprojekte - jede Art von Raum und Anreiz, der den **Erfahrungsaustausch** und lebhaftes Diskussions fördert.

3. ÜBERSICHTSTABELLE ZUM EINSATZ DER LERNFORMATE

KSA-MODELL	BLENDED LEARNING	
	Synchrones Lernen	Asynchrones Lernen
Entwicklung von Wissen	Expertenvorträge Gruppendiskussionen	Expertenvideos Lesestoff Zusammenfassende Folien
Entwicklung von Fähigkeiten	Angeleitete Einheiten Eigenständige Übungen	Videos zu Use Cases Zusammenfassende Folien Bildschirmaufnahmen Digital Labs
Änderung der Einstellung	Gemeinsame Aktivitäten, z. B. Rollenspiele, Online-Debatten	Lesestoff Interaktive Videos Diskussionsforen Gruppenprojekte

Coaching kann in allen Bereichen eingesetzt werden, verfolgt aber jeweils andere Ziele.

Sie möchten mehr zur Auswahl von Lernmethoden erfahren und sich mit unseren Instructional Design-Expert*innen austauschen? Schreiben Sie uns eine Email an info@university4industry.com!

Interessante Quellen zu diesem Thema:

- [Competency Training in Collaborative Supply Chain Using KSA Model](#)
- [Building Effective Blended Learning Programs](#)

Autorin dieses Artikels:

Zoya Kozlova
 Instructional Designer
 bei University4Industry

