



HERAUSRAGENDE MASTERARBEITEN AM DISC

- FACHBEREICH ➤ Human Resources
- STUDIENGANG ➤ Erwachsenenbildung
- MASTERARBEIT ➤

Virtuelle Führung im Gesundheitswesen - Wie kann Führung und Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung gelingen?

AUTOR/IN ➤
Claudia Heger-Rothländer



DISTANCE AND INDEPENDENT STUDIES CENTER

INHALTSVERZEICHNIS

Anhangsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
Glossar	VIII
Danksagung	XI
1. Einleitung	1
1.1. Gendergerechte Sprache und Schreibweise	1
1.2. Persönliche Beweggründe	1
1.3. Ausgangslage	2
1.4. Forschungsfrage und Zielsetzung der Arbeit	4
1.5. Inhalt und Aufbau der Arbeit	5
1.6. Zeitliches Vorgehen und Verlauf	6
1.7. Begründung der gewählten Methoden	8
2. Wirksame Führung und Leitung einer Gruppe	10
2.1. Definition der wirksamen Führung	11
2.2. Vorstellung ausgewählter Führungskonzepte	12
2.2.1. Kontinuum-Modell nach Tannenbaum/ Schmidt	12
2.2.2. Transformationale Führung	14
2.2.3. Situative Führung nach Hersey und Blanchard	16
2.3. Virtuelles Führungskonzept	18
2.3.1. Definition Virtuelle Führung	18
2.3.2. Kompetenzen einer virtuellen Führungskraft	20
2.3.3. Fazit	21
3. Pflegefachpersonen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung im intergenerativen Kontext	24
3.1. Definitionen intergeneratives Lernen	24
3.2. Generation X, Y und Z - adressatengerechte Weiterbildung ermöglichen	25
3.3. Statistische Erhebung	27
4. Digitale und medienpädagogische Kompetenzen der Dozierenden	29
4.1. Definitionen digitale Kompetenz und Medienkompetenzen	29
4.2. Definition Medienpädagogische Kompetenz	31

4.3.	Formen der Digitalen Medienpädagogik.....	32
4.3.1.	E-Learning	33
4.3.2.	Blended learning.....	34
4.3.3.	Hybrider Unterricht.....	35
4.3.4.	Fazit	36
5.	„Weiterbildung 4.0“ - Virtuelle Führung und Begleitung der Teilnehmenden an der Weiterbildung zur Praxisanleitung	37
5.1.	Beschreibung der Methode „Expert*inneninterview“	37
5.1.1.	Was ist ein „Experte“?	38
5.1.2.	Begründung und Grenzen der Methode	38
5.1.3.	Auswahl und Soziodemographische Daten der Interviewpartner*innen.....	39
5.1.4.	Ablauf und Durchführung der Interviews	42
5.1.5.	Interviewleitfaden.....	43
5.1.6.	Qualitative Inhaltsanalyse.....	46
5.1.7.	Auswertung der Expert*inneninterviews.....	47
5.2.	Diskussion der Ergebnisse	55
5.3.	Fazit.....	57
6.	„Weiterbildung 4.0“ - Konzeptionelle Überlegungen zur methodischen und didaktischen Gestaltung.....	59
7.	Diskussion: Chancen und Grenzen des Begleitens und Lernens auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung.....	65
8.	Fazit und Schlussfolgerung	68
8.1.	Kritische Reflexion.....	68
8.2.	Ausblick	69
	Literaturverzeichnis	XII
	Verzeichnis der Internetquellen	XVI
	Filme	XXII
	Anhang	XXIII
	Eigenständigkeitserklärung	CXXXVIII

ANHANGSVERZEICHNIS

Anhang 1	FAQ zur Durchführung der Weiterbildung im Gesundheitswesen.....	XXIII
Anhang 2	Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen.....	XXIV
Anhang 3	Anfrage Interviewpartner*innen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung	XXVI
Anhang 4	Einverständniserklärung.....	XXVII
Anhang 5	Transkriptionsregeln in Anlehnung an Kallmeyer und Schütze.....	XXIX
Anhang 6	Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Lehrende	XXXI
Anhang 7	Transkription Pretest: Lehrende	XXXII
Anhang 8	Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Teilnehmende	XXXV
Anhang 9	Transkription Pretest: Teilnehmende	XXXVI
Anhang 10	Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Lehrende	XL
Anhang 11	Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Teilnehmende	XLIII
Anhang 12a	Interview Transkription Lehrende L 1	XLVI
Anhang 12b	Interview Transkription Lehrende L 2	LX
Anhang 12c	Interview Transkription Lehrende L 3	LXXIV
Anhang 12d	Interview Transkription Teilnehmende TN 1	LXXXIV
Anhang 12e	Interview Transkription Teilnehmende TN 2	XCIV
Anhang 12f	Interview Transkription Teilnehmende TN 3	CXX
Anhang 13	Würfelige Bewegungspausen	CXXXV

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1	Kontinuum des Führungsverhaltens nach Tannenbaum und Schmidt	13
Abb. 2	Das Prinzip der Transformationalen Führung	15
Abb. 3	Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard	17
Abb. 4	Fünf Führungsstile nach Blake und Mouton	22
Abb. 5	Modell medienpädagogischer Kompetenz	32
Abb. 6	Entwicklungsstufen des E-Learning	33
Abb. 7	Beispielsskizze eines Blended-Learning-Arrangements nach Erpenbeck/ Sauter	34
Abb. 8	Das hybride Klassenzimmer	36

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1	Zeitliches Vorgehen und Verlauf der Masterarbeit	6
Tabelle 2	Hauptmerkmale der Generationen.....	25
Tabelle 3	Übersicht über die Altersstruktur der weiblichen Teilnehmenden an der Weiterbildung zur Praxisanleitung.....	27
Tabelle 4	Übersicht Verteilung der Geschlechter der Interviewpartnerinnen.....	40
Tabelle 5	Übersicht über die Termine der Interviews, Medien sowie Interviewpartnerinnen.....	43
Tabelle 6	Überblick über den Interviewleitfaden.....	45
Tabelle 7	Ablaufmodell der Inhaltsanalyse der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Mayring.....	47
Tabelle 8	Kategorien zur Auswertung der Ergebnisse der Expertinneninterviews.....	49
Tabelle 9	Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen.....	Anhang 2
Tabelle 10	Transkriptionsregeln	Anhang 5
Tabelle 11	Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Lehrende	Anhang 6
Tabelle 12	Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Teilnehmende	Anhang 8
Tabelle 13	Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Lehrende	Anhang 10
Tabelle 14	Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Zielgruppe Teilnehmende an der Weiterbildung zur Praxisanleitung	Anhang 11

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz
B.A.	Bachelor of Arts
bzw.	beziehungsweise
bspw.	beispielsweise
CEO	Chief Executive Officer
CNE	Certified Nursing Education
d.h.	das heißt
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft
FAQ	Frequently Asked Questions
FWI	Fort- und Weiterbildungsinstitut
ggf.	gegebenenfalls
IKT	Informations- und Kommunikationstechniken
IuK	Informations- und Kommunikationsmittel
Kap.	Kapitel
L	Lehrende
no pag.	no pagination; ohne Seitenangabe
S.	Seite
TN	Teilnehmende
vgl.	vergleiche
u.a.	und anderem
u.U.	unter Umständen

GLOSSAR

CEO	<p>Chief Executive Officer</p> <p>Aus dem amerikanischen stammende Bezeichnung für den/ die Hauptgeschäftsführer*in; Vorstandsvorsitzende*r oder Chef*in des Vorstands. Gibt strategische Zielrichtung der Firma vor. CEO trägt die Gesamtverantwortung (vgl. Bläske o.J.: Stichwort: CEO)</p>
Digitalisierung	<p>Digitalisierung umfasst die Transformation von analogen Informationen in Daten, die von Maschinen gelesen und automatisiert verarbeitet werden können. Mit diesen Daten „<i>werden Formate wie Schrift, Sprache und Bild umgewandelt und damit für Menschen erfassbar.</i>“ (Müller-Brehm/ Otto/ Puntschuh 2020: 5)</p>
FAQ	<p>Frequently Asked Questions: Häufig gestellte Fragen. (Quelle: Kollmann 2020: no pag.)</p>
Kompetenzen	<p>Kompetenzen kombinieren „<i>Wissen, Können und Motivation mit dem Ziel der Problemlösung</i>“ (Erpenbeck/ Sauter 2015: 13)</p> <p>Menschen sind somit in der Lage, auch in Konfliktsituationen oder in herausfordernden Situationen zu handeln, sobald sie auf innere Werte, Normen und Regeln zurückgreifen können (vgl. ebd.: 15).</p>
Lebenslanges Lernen	<p>Horst Siebert beschreibt das „<i>lebenslange Lernen</i>“ als ein Lernen, das im Laufe des Lebens stattfindet und nicht begrenzt ist auf das Lernen im Kindes- und Jugendalter. Somit sind auch Erwachsene in der Lage, an Bildung teilzuhaben und sich lebenslang weiter zu qualifizieren. (vgl. Siebert 2015: XI)</p>
Perturbationen	<p>bezeichnen Irritationen, die zu neuen Sichtweisen führen und bei den Lernenden neues und verändertes Deutungswissen anbahnen können. Das Individuum verfügt jedoch über „<i>eigene (interne) Logik, und Lernende haben ihren ‚eigenen Kopf‘</i>“ (Arnold 2015: VIII). Dies bedeutet, dass Lernende lediglich dazu angeregt werden können, diese Perturbationen aufzugreifen und in</p>

verändertes Deutungswissen und Sichtweisen umzuwandeln.
(vgl. ebd.)

Praxisanleitung im Gesundheitswesen

Praxisanleiter*innen sind für die Koordination der praktische Ausbildung von Pflegefachpersonen verantwortlich. Sie beraten und begleiten die Auszubildenden während ihrer praktischen Einsatzzeit auf den Stationen in den Pflegeeinrichtungen. Sie arbeiten eng zusammen mit den Pflegeschulen, die für die theoretische Ausbildung zuständig sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021)

Qualifikationen

sind gekennzeichnet durch die Festlegung auf „*tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten*“ (Erpenbeck/ Sauter 2015: 16) und werden als objekt- und tätigkeitsbezogen gesehen. Qualifikationen sind im Vergleich zu Kompetenzen nicht an das Subjekt gekoppelt. Zudem sind Qualifikationen ohne Kompetenzen darstellbar und werden beispielsweise durch Zertifikate dokumentiert. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2010: 17).

Selbstorganisationsdisposition

oder auch Selbstorganisationsfähigkeit. Erpenbeck und Heyse sehen diese Fähigkeit als Schlüsselkompetenz eines Individuums an. Diese Fähigkeit wird nur im realen Leben erworben und geht weit über den Erwerb von Wissen hinaus. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2010: 96)

Werte

umfassen Haltungen und Überzeugungen, die das Handeln des Einzelnen bzw. das Handeln innerhalb einer Generation zielführend prägen.

„*Sie tragen im Wesentlichen zum Charakter, der Identität und Kultur des Menschen bei*“ (Bundesverband Ethik 2017: Ethiklexikon. Stichwort: Werte). Somit bedeuten Werte eine Hilfe zur Orientierung im Leben des Einzelnen. (vgl. ebd.)

Wissen

Wissen wird als eine Vernetzung von Informationen gesehen. Dabei werden Fähigkeiten und Kenntnisse gesehen, die der Einzelne zur Problemlösung einsetzt, es eröffnen sich Handlungsoptionen. Wissen in engerem Sinne beinhaltet Fach- und Sachinformationen. Demgegenüber impliziert Wissen in weiterem Sinne die Wahrnehmung und Bewertung von Informationen durch den Menschen sowie das in Beziehung setzen mit den subjektiven Erfahrungen des Individuums. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2015b: 3)

*„Wir brauchen nicht fortzuleben,
wie wir gestern gelebt haben.
Machen wir uns von dieser Anschauung los,
und tausend Möglichkeiten laden uns zu neuem Leben ein.“*

Christian Morgenstern

DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich mich zunächst bei all denjenigen bedanken, die mich während der Zeit meines Masterstudiums immer unterstützt, begleitet und motiviert haben. Vielen Dank auch an die Mitarbeitenden des DISC an der Technischen Universität Kaiserslautern für die Beratung, Unterstützung und Geduld während der gesamten Studienzeit.

Der Dank gilt ebenso all denjenigen, die mich während der Erstellung meiner Masterarbeit begleitet haben: Ganz besonderen Dank an Frau Prof. Dr. Hemmerich, die mich zu Beginn und während der gesamten Zeit der Masterarbeit betreut und immer wieder ermutigt hat. Sie haben mich dazu gebracht, mich stets kritisch zu hinterfragen und mir damit ermöglicht, für mich neue Perspektiven zu entdecken. Dadurch konnte ich über meine Grenzen hinaus gehen und mich persönlich weiterentwickeln.

Bedanken möchte ich mich bei all denjenigen, die in zahlreichen Stunden meine Arbeit Korrektur gelesen haben oder mit mir gemeinsam kritisch reflektiert und diskutiert haben. Besonderer Dank geht dabei an Susanne, Caro, Christina, Anja, Peter und Heike, mit denen ich ebenfalls viele Stunden im gemeinsamen Gespräch und bei der Reflexion der Ergebnisse verbracht habe.

Nicht zuletzt möchte ich meiner ganzen Familie, insbesondere aber meiner Mutter und meinen Kindern Nina, Lars und Marc danken, die mich in dieser Zeit in besonderem Maße unterstützt haben. Gerade in der für sie alle nicht einfachen Situation der Pandemie waren sie mir stets eine große Stütze und waren in der ganzen Zeit immer für mich da. Ohne sie und ihren Einsatz wäre diese Arbeit sowie das gesamte Studium nicht denkbar gewesen.

Kaiserslautern, 12.02.2021

1. EINLEITUNG

1.1. GENDERGERECHTE SPRACHE UND SCHREIBWEISE

Im Rahmen der gendergerechten Sprache wird in der vorliegenden Arbeit auf die Empfehlungen im „Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ der Gleichstellungsbeauftragten Annelene Gäckle der Universität Köln zurückgegriffen (vgl. Gäckle 2014). Im Vordergrund steht die Gleichberechtigung der Geschlechter im Sprachgebrauch. Die Sensibilität im Umgang mit gendergerechter Formulierung führt nicht nur zu einer eindeutigen Zuordnung und Vermeidung von Missverständnissen. Vielmehr zeugt ein sensibler Sprachgebrauch auch von Wertschätzung und Anerkennung im Umgang mit den Einzelnen. Exemplarisch wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit die Formulierung „*Teilnehmende*“ statt „*Teilnehmer und Teilnehmerinnen*“ verwendet. Weiterhin wird auf die Formulierung Expert*inneninterview zugegriffen, um eine gendergerechte Sprache zu berücksichtigen. (vgl. Gäckle 2014: 4)

Die vorliegende Arbeit ist in Kapiteln, die sich mit den persönlichen Erfahrungen der Autorin sowie deren Motivation für das Thema befassen, in der Ich-Form geschrieben. Dies ermöglicht eine bessere Darstellung der eigenen Gedanken sowie eine bessere Nachvollziehbarkeit für den Lesenden. (vgl. Kap. 1.2)

Im Rahmen von Kapitel 5 „*Auswahl und soziodemographische Daten der Interviewpartner*innen*“ wird das Thema Expert*inneninterview ausführlich beleuchtet. Die Begründungen der Auswahl der Interviewpartner*innen sowie der Zeitpunkt für die Interviews finden ebenfalls in der Ich-Form Anwendung. (vgl. Kapitel 5.1.3)

1.2. PERSÖNLICHE BEWEGGRÜNDE

Das Thema der virtuellen Führung und Begleitung in der Weiterbildung beschäftigt mich seit Beginn der Corona-Pandemie und dem daraus folgenden Lockdown im März 2020. Ausschlaggebend waren persönliche Erfahrungen, die ich in dieser Zeit des Homeoffice und Homeschooling gewinnen konnte. Der abrupte Umstieg in den Berufsfachschulen des Gesundheitswesens von Präsenzunterricht auf Homeschooling hat mich zunächst sehr verunsichert. Das Erstellen von Arbeitsaufträgen erwies sich in diesem Kontext nicht als Problem. Jedoch stellte sich mir immer wieder die Frage, wie können die Teilnehmenden zusätzlich auf ihrem Weg durch die Weiterbildung sowie im Lernen begleitet und unterstützt werden und was macht eigentlich eine erfolgreiche Begleitung aus? Aus dieser Motivation heraus befasste ich mich näher mit der Thematik der Führung und Begleitung von Lernenden, zunächst im Rahmen der Teamarbeit und Teamentwicklung. Eine Präsenzveranstaltung des Fernstudienganges Erwachsenenbildung der Technischen Universität Kaiserslautern zum Thema „*Bildungsmanagement - Leiten von Weiterbildungseinrichtungen*“ im Februar 2020 bei Frau Prof. Dr.

Wera Hemmerich war diesbezüglich sehr informativ und interessant für mich und bildete sodann auch die Grundlage für erste Gedanken in Richtung Masterarbeit. Der anhaltende Fernunterricht in den Weiterbildungsveranstaltungen und das damit verbundene „Lernen auf Distanz“ führte letztendlich zur Themenfindung. Die Auseinandersetzung mit den Wegen und Möglichkeiten der erfolgreichen Begleitung in Weiterbildungskursen im Gesundheitswesen hat für mich einen hohen Stellenwert. Als Schwerpunkt des Fernunterrichts sehe ich nicht nur die Vermittlung von Wissen und Fakten, vielmehr gilt es ebenso, soziale und emotionale Kompetenzen zu entwickeln und ein „Teamgefühl“ trotz Distanz auf den Weg zu bringen. Letztendlich verbindet die Teilnehmenden das gleiche Ziel, das es auf neuen Wegen zu erreichen gilt.

1.3. AUSGANGSLAGE

Die Ereignisse in der aktuellen Zeit der Corona-Pandemie führen zu tiefgreifenden Veränderungen in unserer Gesellschaft, vor allem auch in der heutigen Arbeits-, Weiterbildungs- und Schulwelt (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a). Unsicherheit im Umgang mit dem neuartigen Corona-Virus entsteht und stellt alle Beteiligten vor neue Herausforderungen. Nicht nur der Alltag in der Bildung erlebt Neuerungen und Veränderungen. Ebenfalls stark betroffen ist die Arbeitswelt und das gesellschaftliche Zusammenleben.

„Gravierende Unsicherheiten über die Auswirkungen des Corona-Virus bestimmen die aktuelle Lage. Deutschland steht vor einer schweren Rezession. Der Arbeitsmarkt profitiert in dieser Situation von seiner in der Vergangenheit erworbenen Robustheit und umfassenden Stützungsmaßnahmen. Er wird angesichts der gravierenden Einschränkungen aber massiv unter Druck geraten.“ (Weber et al. 2020)

Eine erste Studie der Bitkom im März 2020 zeigt die steigende Zahl an Mitarbeitenden, die seit Beginn der Pandemie im Homeoffice tätig sind. Die repräsentative Befragung von mehr als 1000 Bundesbürgern ab einem Alter von 16 Jahren wurde im Auftrag des Digitalverbandes Bitkom durchgeführt. Ergebnis dieser Studie mit Stand vom 18.3.2020 ist, dass zu diesem Zeitpunkt bereits jeder Zweite (49 Prozent) ganz oder zumindest zum Teil im Homeoffice arbeitet, während dies zum vergleichbaren Zeitpunkt 2018 lediglich 22,3 Prozent sind (vgl. Bitkom 2020). Eine vollkommen neue Arbeitssituation stellt dies für ca. 18 Prozent der Befragten dar, die zuvor überhaupt nicht im Homeoffice arbeiten durften. Von diesen 18 Prozent wiederum nehmen 15 Prozent teilweise am Homeoffice teil, während lediglich 3 Prozent ganz in die Arbeitsform des Homeoffice wechseln. (vgl. Bitkom 2020)

Eine vergleichbare Studie des Fraunhofer-Instituts Stuttgart in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung erfolgt im Mai 2020¹ in Form einer Befragung von knapp 500 Unternehmen der verschiedensten Branchen mit unterschiedlichen

¹ Hofmann/ Piele/ Piele (2020): Studie des Fraunhofer-Instituts im Zeitraum vom 04.-24.Mai 2020

ten Größen. Hiervon zählen ca. 20 Prozent zu den ausschließlich produzierenden Unternehmen, 52 Prozent sind in der Dienstleistung ansässig. Weitere 28 Prozent sind produzierende Unternehmen mit dazu gehörigen Dienstleistungen. Knapp 30 Prozent der Unternehmen zählen zu den Vertretern mit bis zu 250 Beschäftigten, während der Rest über eine größere Zahl an Mitarbeitenden verfügt. Im Rahmen der Befragung haben Unternehmen mit einer Zahl von über 1000 Mitarbeitenden mit knapp 50 Prozent den größten Anteil. (vgl. Hofmann/ Piele/ Piele 2020)

Im Rahmen der Corona-Pandemie sind zum Zeitpunkt der Befragung 70 Prozent der Mitarbeitenden überwiegend bis vollständig im Homeoffice tätig. Bei weiteren 21 Prozent gibt es eine Aufteilung 50:50. Dies bedeutet, es erfolgen Absprachen über die zeitliche Belegung der Arbeitsplätze, wer arbeitet zu welchem Zeitpunkt vor Ort, wer ist wann im Homeoffice tätig. Im Rahmen dieser Befragung findet ebenfalls ein Vergleich mit vorherigen Arbeitsweisen statt. Vor der Corona-Pandemie sind demzufolge bei knapp 54 Prozent der Unternehmen keine bzw. nur wenige Mitarbeitende tätig, die von Homeoffice Gebrauch machen bzw. machen können. Bei lediglich 15 bis 17 Prozent der Unternehmen sind dies die meisten bzw. fast alle Mitarbeitenden. Der mögliche Grad der Inanspruchnahme von Homeoffice beläuft sich auf einen Tag pro Woche oder sogar weniger. Bei 20 Prozent der Unternehmen ist es an zehn Tagen pro Monat möglich, im Homeoffice zu arbeiten. (vgl. Hofmann/ Piele/ Piele 2020)

Die Veränderungen in der Arbeitswelt greifen in Zeiten des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 auch auf den Bildungssektor über. Die ebenfalls aufgrund der Corona-Pandemie schlagartig auftretende und rasant steigende Anforderung an Lehrende und Lernende, sich mit dem Umgang sowie dem Einsatz von digitalen Medien im Rahmen der Aus- und Weiterbildung vertraut zu machen, zeigt deutliche Grenzen bei den Einzelnen. Nicht jeder Dozierende sowie jeder teilnehmende Lernende ist vertraut mit der modernen Technik und verfügt über digitale bzw. medienpädagogische Kompetenz.

*„Diese Bildungssegmente erfahren aktuell durch die Maßnahmen gegen die Verbreitung von SARS-CoV-2 eine immense Dynamik in der digitalen Transformation, welche die professionellen Akteur*innen vor außerordentliche Herausforderungen stellt.“ (Schütz/ Rosenkranz/ Akko/ Hergenröder 2020b)*

Gerade im Gesundheitswesen sind die Rahmenbedingungen für Digitalisierung oftmals aufgrund defizitär arbeitender Krankenhäuser nicht gegeben. So veröffentlicht die Deutsche Krankenhausgesellschaft Zahlen, die belegen, dass jede dritte Klinik 2017 rote Zahlen geschrieben hat (vgl. NN 2019). Im Rahmen der alljährlich erscheinenden Roland Berger Krankenhausstudie lässt sich diese Zahl mit 32 % im Jahre 2019 bestätigen. (vgl. Roland Berger Krankenhausstudie 2020: 5)

Im Kontext der Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt nach Beginn des Lockdowns 2020 die Genehmigung, mehr

als 10% der Unterrichtszeit als Selbsterarbeitungsphasen durchführen zu dürfen (vgl. Anhang 1: Landespflegekammer Rheinland-Pfalz 2020). Somit werden erst spät anhand der Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft Rahmenbedingungen geschaffen, um den Einsatz von digitalen Medien in Form von virtuellem Unterricht und vermehrter Selbsterarbeitungsphasen auch in den Weiterbildungen im Gesundheitswesen auf den Weg zu bringen. Bereits aufgrund des Inkrafttretens der Empfehlungen der DKG 2019 zur Weiterbildung der Praxisanleitung im Gesundheitswesen wurde die Anzahl der Weiterbildungsstunden von 200 auf nunmehr 300 erhöht (vgl. Bundesverband der Krankenhausträger in der Bundesrepublik Deutschland 2019: § 8 Abs.4). Die Empfehlungen der DKG sehen zudem keine Fehlzeiten vor, die Anzahl der Stunden sind in vollem Umfang zu erbringen (vgl. Bundesverband der Krankenhausträger in der Bundesrepublik Deutschland 2019: §8 Abs.4).

Das Thema der Führung und Begleitung gewinnt demnach zunehmend an Bedeutung in der Weiterbildung. Gerade im Kontext der Corona-Pandemie und der Virtualität des Lernens erscheint es unabdingbar, die Rolle des Lehrenden zu reflektieren sowie eine notwendige Neudefinition bzw. Neuorientierung auf den Weg zu bringen. Wenn Führung und Begleitung der Lernenden lediglich in virtueller Form stattfindet, so stellt sich weiterhin die Frage nach den erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Lehrenden und Dozierenden. Demzufolge gilt es, Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Institution sowie Methodik und Didaktik im Kontext des „*Lernens auf Distanz*“ zu reflektieren, um eine zielgerichtete und erfolgsorientierte Zusammenarbeit zu erreichen.

1.4. FORSCHUNGSFRAGE UND ZIELSETZUNG DER ARBEIT

Die Zielsetzung dieser Arbeit liegt in der Frage nach den institutionellen Voraussetzungen sowie den erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Lehrenden und Lernenden im Kontext der virtuellen Führung und Begleitung. Explizit rückt in diesem Kontext die Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen in den Fokus der Betrachtung. Es stellt sich die Frage, wie konkret die virtuelle Zusammenarbeit zwischen Dozierenden und Teilnehmenden aussieht und gestaltet wird. Unsicherheiten begleiten nicht nur die Lernenden in der „*virtuellen Lernwelt*“. Es wird nicht mehr länger am gleichen Ort gearbeitet, aber nach wie vor das gleiche Ziel angestrebt (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a). Wie wird nun Weiterbildung auf einen erfolgsorientierten und zielgerichteten Weg gebracht? Wie wird kollaboratives Arbeiten ermöglicht? Somit ergeben sich folgende Forschungsfragen:

Welcher institutioneller Voraussetzungen bedarf es, damit virtuelle Führung und Begleitung in der Weiterbildung zur Praxisanleitung methodisch und didaktisch gelingt? Welche Unterstützung benötigen Lehrende zur erfolgsorientierten Begleitung der Teilnehmenden?

1.5. INHALT UND AUFBAU DER ARBEIT

Zu Beginn der wissenschaftlichen Arbeit steht die Auseinandersetzung mit den Begriffen und Definitionen von wirksamer Führung und Team-/Gruppenleitung. Im weiteren Verlauf wird auf erforderliche Kompetenzen von Führungskräften eingegangen, um erfolgsorientiert und zielgerichtet Lernende im digitalen Kontext zu führen und zu begleiten. In Zeiten der virtuellen Führung und Begleitung von Teilnehmenden gilt es, Unsicherheiten zu begegnen, Orientierung zu geben sowie begleitend zu unterstützen. In diesem Kontext rückt die Frage nach der Gestaltung erfolgsorientierter Führung auf Distanz in den Blickpunkt der Betrachtung. (vgl. Kap.2)

In einem weiteren Kapitel schließt sich die Beschreibung der Zielgruppe sowie die Auseinandersetzung mit intergenerativem Lernen zwischen den Generationen X und Y an, um hier Chancen und Grenzen für den Umgang mit digitalen Medien sowie Virtualität zu erfahren. Die Generationen X und Y werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit durch die Gruppen der Lernenden (überwiegend Y, neuerdings Z) und Lehrenden (überwiegend X) repräsentiert, für die es gilt, sich auf unterschiedliche Werte und prägende Eigenschaften einzulassen und damit adressatengerechtes Lernen zu ermöglichen. (vgl. Kap. 3)

Einen weiteren Schwerpunkt stellt der Aspekt der Erwachsenenbildung im Kontext der digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen dar. Hier erfolgt unter anderem eine Abgrenzung der unterschiedlichen Kompetenzen sowie die nähere Betrachtung der Herausforderungen für die Generationen X und Y in ihrer Rolle als Dozierende im Rahmen der virtuellen Begleitung der Teilnehmenden. (vgl. Kap.4)

Im Rahmen dieser Arbeit stellen, neben der Literaturrecherche, Expert*inneninterviews mit Lehrenden und Teilnehmenden der Weiterbildung zur Praxisanleitung den Schwerpunkt des Kapitels zur „Weiterbildung 4.0“ dar. (vgl. Kap.5) In diesem Kontext liegt der Fokus auf den Erfahrungen und Gedanken der Lehrenden und Lernenden zur Umsetzung der wirksamen virtuellen Führung in der Weiterbildung. Besonderheiten der virtuellen Führung werden explizit hervorgehoben und virtuelle Lernorte näher beleuchtet. Hierbei wird der Fokus auf die Herausforderungen der virtuellen Führung gelegt. Der Aspekt des Erwerbs sowie der Implementierung von Kompetenzen einer virtuellen Führungskraft rückt demnach in den Blickpunkt.

Im weiteren Verlauf werden Chancen und Grenzen (vgl. Kap. 7) sowie Herausforderungen für Teilnehmende und Dozierende im Kontext der „Weiterbildung 4.0“ näher betrachtet. Dabei sind besonders die konzeptionellen Überlegungen zur methodischen und didaktischen Gestaltung hervorzuheben. (vgl. Kap. 6) In Form eines Fazits wird im Anschluss die Zielsetzung sowie die Fragestellung der wissenschaftlichen Arbeit kritisch reflektiert und in einem Ausblick auf die Perspektive für die zukünftige Gestaltung im Arbeits- und Lernalltag eingegangen (vgl. Kap. 8) Es stellt sich die Frage, inwieweit

erworbene Kompetenzen und Erfahrungen in Zeiten der virtuellen Führung als neue Chancen gesehen werden und den Weg aus der Krise in den zukünftigen Alltag finden (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a).

Im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit wird ein konsequenter Bezug zur Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen hergestellt.

1.6. ZEITLICHES VORGEHEN UND VERLAUF

Der Beginn der Themenfindung zur Masterarbeit zeichnet sich seit April 2020 aus aktuellem Anlass ab. In dieser Phase der Corona-Pandemie sowie der damit verbundenen Zeit des Homeoffice und des Fernunterrichts in der Aus- und Weiterbildung werden der Autorin dieser Arbeit die auftretenden Probleme und Herausforderungen der virtuellen Führung sowie des virtuellen Lernens im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit als Dozentin in einer Weiterbildungseinrichtung des Gesundheitswesens sowie als Lehrerin für Pflegeberufe an einer Pflegeschule bewusst. Videokonferenzen, Arbeitsaufträge per Mail, Kursleitung und Kursorganisation stellen neue Herausforderungen im Alltag dar. Hieraus resultiert die nähere Auseinandersetzung mit der Thematik der Führung. Es erfolgt am 25.06.2020 eine erste Kontaktaufnahme mit Frau Professor Dr. Hemmerich, die der Autorin dieser Arbeit aus einer Präsenzveranstaltung im Rahmen des Fernstudienganges der Erwachsenenbildung zum Thema „*Bildungsmanagement - Leiten von Weiterbildungseinrichtungen*“ bekannt ist. Eine weitere Recherche zur Thematik schließt sich an, so dass sich der konkrete Themenvorschlag herauskristallisiert und vertiefend bearbeitet wird. Das weitere zeitliche Vorgehen sowie der Verlauf der Erstellung der Masterarbeit wird in der sich anschließenden Tabelle 1 dargestellt:

Zeitliches Vorgehen und Verlauf der Masterarbeit	
27.07.2020	Einreichung des Themenvorschlags zur Masterarbeit
28.07.2020	Genehmigung des Themenvorschlags; Zuweisung von Frau Prof. Dr. Wera Hemmerich als Betreuerin
30.07.2020	Erste Kontaktaufnahme sowie die Besprechung des weiteren Vorgehens
30.07.- 30.08.2020	Weitere telefonische Kontakte, Skype-Konferenzen sowie E-Mail-Kontakte
31.08.2020	Anmeldung der Masterarbeit
10.09.2020	Bestätigung und Genehmigung der Arbeit,

Zeitliches Vorgehen und Verlauf der Masterarbeit	
14.09.2020	Startschuss und Beginn der Arbeit mit Abgabetermin 15.02.2021
Ab 14.09.2020	Kontinuierliche Literaturrecherche sowie Schreibphase: objektive Erarbeitung der Grundlagen und Basis
	Empirische Forschung in Form von qualitativer Forschung: Expert*inneninterviews
September 2020	Auswahl der Interviewpartner*innen für den Pretest; Anfrage und Zusage
12.10.2020	Leitfadenerstellung für Pretest
26.10.2020	Terminvereinbarung Pretest
31.10.2020	Durchführung Pretest mit beiden Interviewpartner*innen
31.10./ 01.11./14.11.2020	Überarbeitung Interviewleitfaden
02.11.2020	Anfrage der Interviewpartner*innen per Mail
03.11.- 05.11.2020	Rückmeldung der Teilnehmenden an der Weiterbildung sowie deren Dozentinnen
14.11.2020	Terminplanung der Interviews per Mail
15./ 16./ 17.11.2020	Rückmeldungen über Termine für Interviews durch alle Interviewpartner*innen
17.11.2020	Terminplanung
20.11. bis 26.11.2020	Durchführung der Interviews
23.11. bis 18.12.2020	Transkription der Interviews
Ab 19.12.2020	Qualitative Inhaltsanalyse; Auswertung der Interviews
Ab 05.01.2021	Reflexion, Diskussion der Ergebnisse
Ab 15.01.2021	Fazit und Ausblick
Ab 23.01.2021	Korrekturlesen und Überarbeitung
12.02.2021	Abgabe der Masterarbeit

Tab. 1: Zeitliches Vorgehen und Verlauf der Masterarbeit (Eigene Darstellung)

1.7. BEGRÜNDUNG DER GEWÄHLTEN METHODEN

Als Basis der vorliegenden Arbeit dient zunächst die Literaturrecherche. Diese umfasst die Internetrecherche nach aktuellen Studien zum Thema Homeoffice und Fernunterricht. Hier findet sich eine Vielzahl aktueller Artikel zum Thema. Studien befinden sich jedoch teilweise noch in der Auswertungsphase, so dass nur ein Überblick bzw. Einblick in die Ergebnisse erfolgen kann. Eine weitere Grundlage der Arbeit findet sich in den Newslettern des Instituts der Deutschen Wirtschaft. Ergänzend zu den bereits genannten Quellen der Literatur erfolgt eine Internetrecherche mit unterschiedlichsten Suchbegriffen, exemplarisch sei auf die Stichwortsuche „Corona“, „Weiterbildung“, „Digitalisierung“ verwiesen.

Literatur zum Thema „Führung“ ist in großer Zahl vorhanden, so dass auf einen großen Bestand zurückgegriffen werden kann. Eine große Vielfalt an Literatur findet sich ebenfalls zum Thema Medienpädagogik.

Lediglich der Aspekt des intergenerativen Lernens und Arbeitens ist nur in geringem Maße in der Literatur zu finden, ebenso existieren nur einige wenige Online-Artikel auf wissenschaftlicher Basis, die Aufschluss über Charakteristika der einzelnen Generationen geben.

Im weiteren Verlauf liegt der Fokus auf der qualitativen Forschung in Form von Expert*inneninterviews. Mithilfe der Interviews wird auf individuelle Erfahrungen und Ansichten der Expert*innen zurückgegriffen. Durch die Anzahl der Interviews wird eine breite Übersicht erreicht und eine Grundlage für Diskussion und Ausblick geschaffen. Eine nähere Betrachtung und Erläuterung der Methode der qualitativen Forschung erfolgt in Kapitel 5 (vgl. Kap. 5.1). An dieser Stelle sei ebenfalls auf die Begründung der Methode verwiesen.

Eine Eingrenzung erfährt das Thema im Rahmen der Auswahl und Beschreibung der Weiterbildungsträger. In der vorliegenden Arbeit wird lediglich Bezug genommen auf eine Fort- und Weiterbildungseinrichtung, die Träger der Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen ist und gleichzeitig einem Krankenhaus angeschlossen ist. Auf eine vertiefende Ausarbeitung der Bereiche Wissen sowie eine umfassende Betrachtung der Kompetenzen allgemein und Kompetenzentwicklung insbesondere muss aufgrund des Umfangs der Arbeit in diesem Kontext verzichtet werden. Gerade die Auseinandersetzung mit den Abgrenzungen der Begriffe „Fertigkeiten“ und „Wissen“ sowie „Qualifikation“ und „Kompetenz“ erfordert eine umfassende Betrachtung. Dahingehend wird in Kapiteln, die Kompetenzen der digitalen Medien betreffen, lediglich auf den Aspekt der jeweiligen ausgewählten Kompetenz eingegangen und auf weitere Differenzierungen, wie beispielsweise der Interiorisation von Werten als Kern der Kompetenzentwicklung, verzichtet. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2010: 2).

Der Gesichtspunkt der Führung stellt in der heutigen Zeit ebenfalls ein weites Feld dar und kann lediglich in Ansätzen, die der Autorin im Kontext der Thematik relevant erscheinen, vorgestellt und diskutiert werden. Gerade der Aspekt der wirksamen Führung erfährt unter diesem Gesichtspunkt eine besondere Bedeutung. (vgl. Kap. 2)

2. WIRKSAME FÜHRUNG UND LEITUNG EINER GRUPPE

Zunächst erscheint es unabdingbar, den Begriff der Führung näher zu beleuchten und zu hinterfragen, inwiefern Führung und Führungspersonen einen Beitrag zur virtuellen Begleitung in der Weiterbildung leisten. Gerade in Einrichtungen der Fort- und Weiterbildung bzw. in Bildungseinrichtungen allgemein wird oftmals lediglich die Leitung als Führungsperson angesehen. Aber welche Rolle wiederum spielt die Leitung im direkten Bezug zu den Teilnehmenden in einer Weiterbildungsmaßnahme, wobei doch die Kursleitungen die führende Rolle für die Teilnehmenden übernehmen? Es stellt sich daher die Frage, inwiefern Lehrende ebenfalls Führungspersonen sind und Führung im Rahmen der Gruppenleitung übernehmen.

„...begreifen wir Führung dabei grundsätzlich als eine Managementfunktion, bei der es um die permanente Steuerung der direkten sozialen Interaktion zwischen Führenden und Geführten geht, also um die Beeinflussung eines Interaktionsgeschehens im Zeitablauf“ (Schreyögg/ Koch 2020: 524).

Der Begriff der „Führung“ wird im vorangehenden Zitat von Schreyögg und Koch als Interaktionsgeschehen beschrieben. Deutlich wird hierbei die Rolle der Führungsperson sowie die Bedeutung ihrer Eigenschaften für die Führung (vgl. ebd.: 524). Hieraus lassen sich Verhaltensmuster ablesen, die wiederum Konzepten zugeordnet werden und somit die Basis für die erforderlichen Eigenschaften einer Führungspersönlichkeit bilden. Es kommt jedoch nicht nur auf das Verhalten der Führungsperson an, sondern ebenso auf die Bedingungen der Institutionen sowie das Handeln der „zu Führenden“. Demzufolge stellt Führung einen „komplexen Prozess“ dar. (vgl. Nuissl von Rein 2008: 51)

Im Bereich der Weiterbildung kommt der Führung eine herausragende Rolle zu, da sie sich nicht nur mit der Organisation beschäftigt, sondern vielmehr auch für die gelingende und fördernde Lernumgebung und -gestaltung verantwortlich zeichnet (vgl. Nuissl von Rein 2008: 49). Wie kann demnach Führung wirksam gestaltet werden, um erfolgreiches Lernen und Begleiten zu ermöglichen?

Das Thema Führung nimmt im Rahmen der Auseinandersetzung mit der Forschungsfrage eine zentrale Position ein. Es gilt zu hinterfragen, welche Aufgaben den Kursleitungen im Zusammenhang mit der Interaktion mit den Kursteilnehmenden zukommen. Nach Ansicht der Autorin übernehmen die Lehrenden eine Führungsaufgabe, wenn es um die Leitung und Begleitung der Lernenden geht. Es stellt sich weiter die Frage, inwiefern eine Abgrenzung zu den Führungsaufgaben der Leitung der Fort- und Weiterbildungseinrichtung/ Schulleitung erfolgen kann. Demnach übermittelt die Leitung einer Einrichtung/ Schule die Ideen und Leitgedanken an die Mitarbeitenden im Team der Lehrenden. Hierdurch wird Orientierung bezüglich der Leitgedanken weitergegeben, wie Führung aussehen kann und auch wirksam wird. Praxisanleitende übernehmen gleichermaßen Führungsaufgaben und im beruflichen Alltag eine Führungsposition im

Kontext der Zusammenarbeit mit Auszubildenden auf den Stationen in den Pflegeeinrichtungen.

Im folgenden Kapitel schließt sich nun die Auseinandersetzung mit der Frage nach wirksamer Führung (vgl. Kap.2.1) sowie die nähere Betrachtung unterschiedlicher Konzepte von Führung an (vgl. Kap. 2.2). Gerade bezüglich der Frage nach der Führungsperson und der Bedeutung im Kontext der Weiterbildung wird eine nähere Betrachtung der unterschiedlichen Führungskonzepte Aufschluss geben über für die Weiterbildung geeignete Konzepte. Abschließend erfolgt ein Transfer der wirksamen Führung in die Praxis der Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen.

2.1. DEFINITION DER WIRKSAMEN FÜHRUNG

Der Aspekt der Führung in der Weiterbildung wirft die Frage auf, wie Lehrende erfolgreich Weiterbildung gestalten und Lernende diese erfolgreich wahrnehmen bzw. erleben. Im Kontext der Führung und Leitung von Weiterbildungseinrichtungen sowie unter dem Aspekt des Managements erscheint der Begriff der „*wirksamen Führung*“ treffend und zielgerichtet gewählt. Welche Bedeutung kommt nun der „*wirksamen Führung*“ zu? Der österreichische Wirtschaftswissenschaftler Fredmund Malik (*1944), dessen Forschung sich schwerpunktmäßig mit der Gestaltung und Analyse von Prozessen des Managements beschäftigt, beschreibt in seinem Buch „*Grundsätze wirksamer Führung*“ (2012), dass nicht nur der Weg zum Ziel wichtig ist, sondern dass es vielmehr auf den Erfolg ankommt. Wirksame Führung bedeutet seines Erachtens, nach dem Ergebnis zu schauen und zu fragen. (vgl. Malik 2012: 21) „*Wirksame Menschen fragen nicht, wie viel oder wie hart sie arbeiten; sie fragen nach den Ergebnissen*“ (Malik 2012: 21). In seiner Ausführung beschreibt Malik sechs Grundsätze der Führung, die mit den Grundsätzen und Zielen einer Organisation kompatibel sein müssen. (vgl. Nuisl von Rein 2008: 52) Nach Maliks Auffassung zählen zu diesen Grundsätzen zum einen die Stärkung der Fähigkeiten und des Könnens der Mitarbeitenden sowie die Konzentration auf das Wesentliche, demnach aber nur auf Weniges reduziert. Einen weiteren Aspekt sieht er im positiven und konstruktiven Denken und Handeln, in der Schaffung von Visionen. Die in diesem Zusammenhang erforderliche Selbstmotivation erfährt die Führungskraft aus den erreichten Erfolgen. (vgl. Nuisl von Rein 2008: 57) Dieser Aspekt unterstreicht die Bedeutung der Erfolge sowie der Ergebnisse für Führungspersonen (Malik 2012: 21).

„*Wirksame Führungskräfte gehen von der Prämisse aus: Es gibt immer noch mehr Möglichkeiten, als wir bisher kennen. Denn an richtigen Entscheidungen wird die Führungskraft gemessen, nicht an schnellen.*“ (vgl. Hemmerich 2020: 13)

Im Kontext der Weiterbildung im Gesundheitswesen haben alle Teilnehmenden das gleiche Ziel vor Augen, das Bestehen der Prüfung sowie im Anschluss die Tätigkeit als

geprüfter Praxisanleitender im beruflichen Alltag auf Station zu arbeiten. Auf den ersten Blick scheint somit das Ergebnis, in diesem Fall das gemeinsam zu erreichende Ziel, ausschlaggebend. Ist jedoch im Zuge der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens letztendlich nur der Erfolg relevant?

In diesem Zusammenhang ist gerade im Bereich der Bildung und Weiterbildung kritisch zu hinterfragen, inwiefern nicht auch der Weg zum Ziel eine zentrale und prägende Rolle spielt. Wie steht es um die Methodik und Didaktik, die den Weg zum Bestehen der verschiedenen Prüfungen ebnen? Die Auswahl geeigneter Medien und Methoden ist gerade in der Erwachsenenbildung von Bedeutung. Teilnehmende an Maßnahmen der Erwachsenenbildung, der Fort- und Weiterbildung, blicken auf eine Vielzahl von eigenen Ansichten und Erfahrungen mit Lernen zurück. Es besteht bereits eine individuelle Lernbiografie des Einzelnen. Häufig ist der Schritt zum lebenslangen Lernen nicht leicht gefallen. Gerade die beiden Punkte der Methodik und Didaktik verdeutlichen, dass Führung auch auf dem Weg zum Ziel begleiten soll und demnach Orientierung, Sicherheit und Begleitung eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen. Ein differenzierterer Ausblick auf Konzepte der Führung wird im Folgenden gegeben.

2.2. VORSTELLUNG AUSGEWÄHLTER FÜHRUNGSKONZEPTE

Bei weiteren Überlegungen zum Begriff der Führung wird nunmehr deutlich, dass die verschiedenen Persönlichkeiten unterschiedlichste Ansätze und Interpretationen von Führung haben. Die differenten Führungsstile zeigen, auf welche Art und Weise Führende ihre Mitarbeitenden leiten. Hieraus ergeben sich Konzepte der Führung innerhalb von Organisationen oder Institutionen (vgl. Nuissl von Rein 2008: 63). Führungsstile sind demnach definiert als „*Grundhaltung und das sich daran orientierende Verhaltensmuster, mit dem jemand seine Führungsaufgaben, bezogen auf andere Einzelpersonen oder Gruppen wahrnimmt.*“ (Hemmerich 2020: 6)

Im Folgenden wird eine Auswahl bedeutsamer Führungskonzepte näher betrachtet und deren Relevanz für Bildungseinrichtungen im Gesundheitswesen diskutiert.

2.2.1. KONTINUUM-MODELL NACH TANNENBAUM/ SCHMIDT

Ein Führungskonzept stellt das Kontinuum-Modell dar, welches 1958 von Robert Tannenbaum, einem amerikanischen Professor für Management, und Warren H. Schmidt, amerikanischer Organisationsforscher, entwickelt wurde. Hierbei handelt es sich um ein Führungsmodell, welchem die „*Partizipation am Entscheidungsprozess*“ (Schreyögg/ Koch 2020: 528) zugrunde liegt. Im Kontext dieses Führungskontinuums werden die beiden Pole einerseits durch den autoritären Führungsstil sowie andererseits durch den demokratischen Führungsstil dargestellt. Zwischen diesen Polen haben Tannenbaum und Schmidt fünf Abstufungen eingefügt. Der Aspekt des *autoritären Führungs-*

stils ist geprägt durch die Zuweisung von Aufgaben an die einzelnen Mitarbeitenden, dem Vorschreiben der Art und Weise der Erfüllung der Aufgaben sowie die fehlende Wertschätzung und soziale Integration der Führungsperson. (vgl. Schreyögg/ Koch 2020: 529) Demgegenüber ist der *demokratische Führungsstil* gekennzeichnet durch die hohe Wertschätzung, die Führungspersonen den Mitarbeitenden entgegenbringen. Weiterhin werden Aufgaben unter den Mitarbeitenden eigenständig verteilt, Probleme gemeinsam analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Die Gruppe entscheidet daraufhin autonom über Lösungen. Der Vorgesetzte ist in diesem Fall gleichberechtigt mit den Mitarbeitenden, Grenzen werden von außen systembedingt gesetzt. (vgl. Schreyögg/ Koch 2020 : 529) In der folgenden Abbildung werden die einzelnen Abstufungen, die vom rein autoritären bis hin zum demokratischen Führungsstil führen, verdeutlicht (vgl. Abb. 1). Erkennbar wird die schrittweise Zunahme der Partizipation der Mitarbeitenden am Prozess der Entscheidungen.

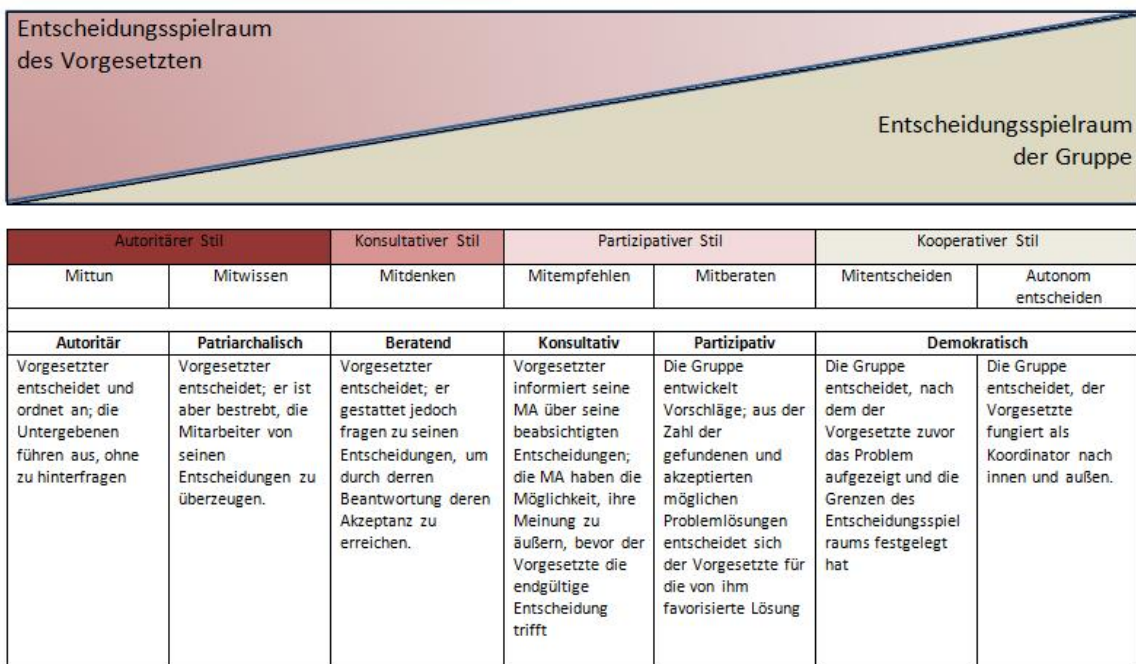


Abb. 1: Kontinuum des Führungsverhaltens nach Tannenbaum und Schmidt (Quelle: Grannemann 2015: no pag.)

Im Rahmen der Bildung und der Schulentwicklung ist in der Vergangenheit ein tendenziell autoritärer Führungsstil erkennbar. Schulgesetze und Vorgaben der Bildungsministerien ermöglichen den einzelnen Schulen und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen sowie deren Leitungen nur wenig Spielraum zur Gestaltung des Lernprozesses und der Lernumgebungen. Innerhalb der Bildungseinrichtungen obliegt zudem der Leitung die Entscheidungsfindung. Es ist individuell abhängig von der Persönlichkeit der Leitung, inwieweit Mitarbeitende Spielraum zur Mitentscheidung innerhalb des Kollegiums ha-

ben. Betrachtet man das Führungskontinuum im Kontext der Bildung, so ist der Einsatz im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen über einen längeren Seminarzeitraum gut vorstellbar. Zu Beginn der Weiterbildung ist ein autoritärer Führungsstil erforderlich, damit die Teilnehmenden auf den Weg gebracht werden, gemeinsam das Ziel der Weiterbildung zu erreichen. Regeln und gesetzliche Vorgaben sind zu beachten, damit die Zulassung zur Prüfung sowie das Erreichen des Weiterbildungsziels gewährleistet wird. Im Laufe der Zeit wird sukzessive die Partizipation der Teilnehmenden an Entscheidungen sowie dem Lernprozess erweitert. Offen bleibt jedoch der Umfang der Partizipation. Dies kann von Kurs zu Kurs variieren. Benötigen die Einen einen autoritären Stil, so ist für eine andere Gruppe ein eher Laissez-fairer Stil geeignet. Hier sind Ähnlichkeiten zum im weiteren Verlauf beschriebenen Modell der situativen Führung nach Hersey und Blanchard erkennbar (vgl. Kap. 2.2.3).

2.2.2. TRANSFORMATIONALE FÜHRUNG

Ausgehend von dem zuvor beschriebenen Modell des Führungskontinuums zeigt das Führungskonzept der Transformationalen Führung einen abweichenden Ansatz.

Transformation bedeutet Veränderung und beinhaltet somit bereits einen Kernaspekt dieses Führungsstils.

„Die Kernfrage lautet: Wie kann man erreichen, dass Mitarbeiter loyal sind, gern Verantwortung übernehmen, Teamgeist entwickeln, Selbstdisziplin zeigen und auf Veränderungen mit Lernbereitschaft und Engagement reagieren?“
(Pelz 2016: 94)

Empirische Untersuchungen der amerikanischen Psychologen und Professoren Bernard M. Bass und Bruce Avolio in den 1980er Jahren zeigen die Praxistauglichkeit des Konzeptes, welches sich an relevante Impulse aus verschiedenen Bereichen der politischen und gesellschaftlichen Führung anlehnt (vgl. Bass/ Avolio 1994: 2 zitiert nach Pelz 2016: 95f.). Ziel der Transformationalen Führung ist die Entwicklung von Loyalität und Respekt der Mitarbeitenden, indem auf deren individuelle Stärken und Talente zurückgegriffen wird. Demzufolge wird zur Eigeninitiative und Problemlösung angeregt. (vgl. Pelz 2016: 96).

Das Prinzip der Transformationalen Führung

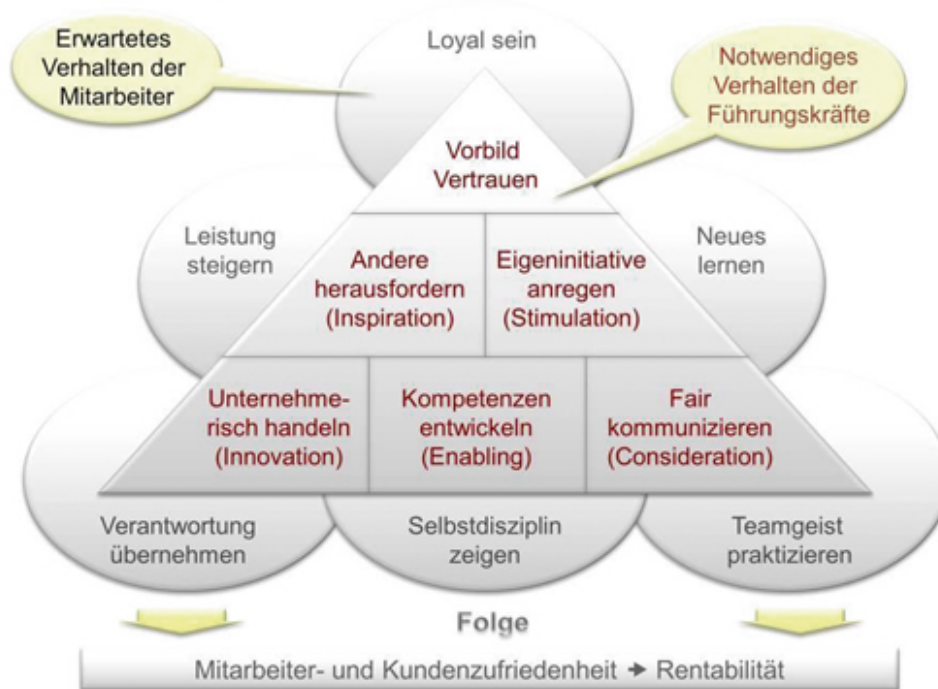


Abb. 2 Zusammenhang zwischen dem Verhalten von Führungskräften und deren Mitarbeitenden. (Quelle: Pelz 2016: 95; Abb. 1)

Die Transformationale Führung beschreibt die Fähigkeit der Leitungsperson, die Mitarbeitenden in Richtung übergeordneter Ziele zu lenken. Bei diesem Führungskonzept spielt das Transformieren (Verändern) von Werten und Einstellungen der zu Führenden eine zentrale Rolle. Die Führungsperson muss als Vorbild im Rahmen dieses Konzeptes eine Haltung einnehmen, welche ein authentisches und glaubwürdiges Handeln ermöglicht. (vgl. Burow/ Gallenkamp 2017: 134) Somit sind Eigenschaften wie Dialogbereitschaft und Überzeugungskraft sowie Vertrauenswürdigkeit von besonderer Relevanz für eine Führungspersonlichkeit im Kontext der Transformationalen Führung (vgl. Sergiovanni 2006: no pag. zitiert nach vgl. Burow/ Gallenkamp 2020: 134). Die Vorbildfunktion der Führungsperson dient demnach der intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden und ermöglicht ein Verändern der Bereitschaft zum Lernen und Erbringen von Leistung. (vgl. Pelz 2016: 94, vgl. hierzu auch Abb. 2 „Das Prinzip der Transformationalen Führung“)

Ziel der Transformationalen Führung ist die Leistungssteigerung und Weiterentwicklung eines Unternehmens (vgl. Burow/ Gallenkamp 2017: 134).

„School leadership has become a priority in education policy agendas internationally. It plays a key role in improving school outcomes by influencing the motivations and capacities of teachers, as well as the school climate and environment. Effective school leadership is essential to improve the efficiency and

equity of schooling.“ (Pont/ Nusche/ Moorman [OECD] 2008: 9 zitiert nach Burow/ Gallenkamp 2017: 134)

Pont et al. verdeutlichen in ihrer Aussage die Schlüsselposition, die der Schulleitung zukommt. Die Relevanz dieser Rolle für die Steigerung der Leistung innerhalb eines Schulteams sowie zur Weiterentwicklung der Schule insgesamt wird auf diese Weise präzisiert. (vgl. Burow/ Gallenkamp 2017: 134)

Die deutsche Erziehungswissenschaftlerin und emeritierte Universitätsprofessorin für Schulpädagogik Sibylle Rahm plädiert in ihrem Beitrag zur zukünftigen Schulentwicklung für Transformationale Führung und Leadership auch in den Schulen (vgl. Burow/ Gallenkamp 2017: 18). Zentraler Aspekt bei Rahm ist die Verabschiedung traditioneller Schulkultur aufgrund der Transformationalen Führung. Rahm sieht Leadership als Chance, Schulentwicklung neu zu etablieren. Die Fähigkeiten der Leitung sollen die Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Durch die gemeinsame Anregung neuer Gedanken und die Motivation der Teilnehmenden wird die Identifikation mit dem Leitbild der Schule ermöglicht. Diese Sichtweise ist ebenfalls vergleichbar mit jener einer Einrichtung der Fort- und Weiterbildung. Die Führungskraft bringt demnach die Entwicklung einer neuen (Schul-) Kultur auf den Weg und leistet gerade im Hinblick auf die Integration von Migranten einen großen Beitrag. (vgl. Burow/ Gallenkamp 2017: 134 f.)

Kritisch zu sehen ist im Kontext dieses Führungskonzeptes inwiefern die Leitung einer Bildungseinrichtung in der Lage ist, stets fair zu kommunizieren und als Vorbild zu fungieren. Die notwendigen Eigenschaften deuten auf ausgeprägte soziale, fachliche und methodische sowie kommunikative Kompetenzen hin und erscheinen der Autorin nicht in jeder Einrichtung realisierbar zu sein.

Für Lehrende in der Weiterbildung zur Praxisanleitung bietet das Konzept der Transformationalen Führung eine Grundlage in der Leitung und Begleitung der Lernenden. Es besteht die Möglichkeit, Loyalität und Respekt zu erreichen, indem auch hier Stärken der Teilnehmenden gefördert werden und Wertschätzung erkennbar ist. Auch in der Weiterbildung regt das Verhalten der Führungspersonen zu einer Steigerung der Leistung der Individuen an.

2.2.3. SITUATIVE FÜHRUNG NACH HERSEY UND BLANCHARD

Ein weiteres Konzept der Führung liegt in der Betrachtung der Situation, in welcher Führung stattfindet. Paul Hersey (1931-2012), amerikanischer Verhaltensforscher und Unternehmer, und der amerikanische Unternehmer und Autor Kenneth H. Blanchard (*1939), haben in einer Weiterentwicklung von Führungsmodellen 1969 ihre „*Theorie des Reifegrades*“ entwickelt. Hersey und Blanchard stellten fest, dass es den bestimmten und einzig wahren Führungsstil nicht gibt (Schreyögg 2020: 538). Ist bei der Transformationalen Führung das Verhalten sowie die Fähigkeiten der Führungskraft aus-

schlaggebend für eine wirksame Führung, so ist dies das Verhalten der Mitarbeitenden bei der situativen Führung. (vgl. Nissen 2018b: no pag.) Die sogenannte „*Theorie des Reifegrades*“ geht davon aus, „*dass das effektive Verhalten eines Vorgesetzten vom Reifegrad des Mitarbeiters bestimmt wird*“ (Nissen 2018b: Abs. 1). Hersey und Blanchard beschreiben in ihrem Buch „*Management of Organizational Behaviour*“ 1969 den von ihnen entwickelten Ansatz der situativen Führung oder „*Situational Leadership*“.

Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard

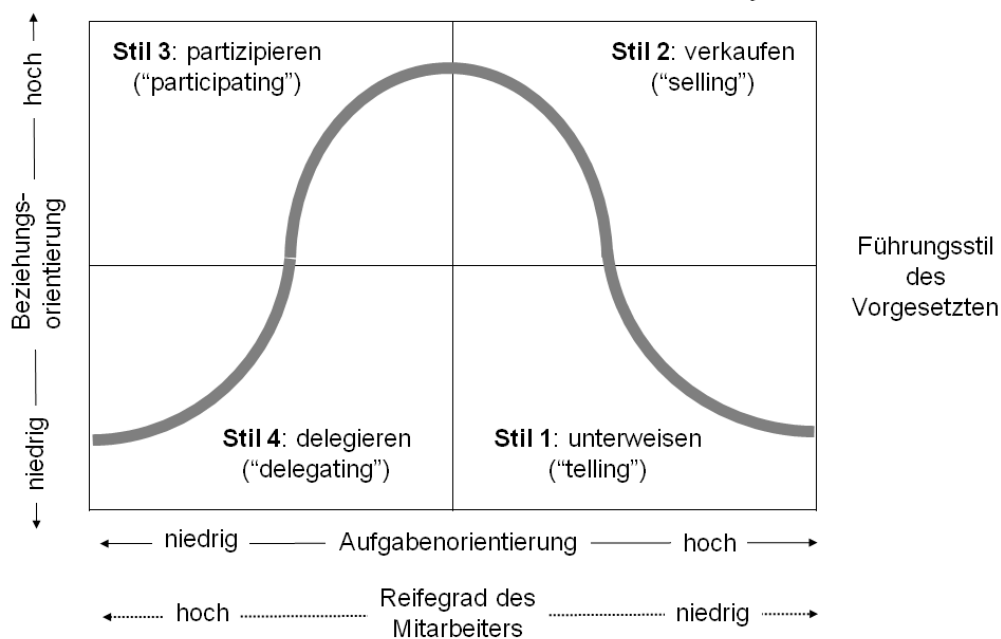


Abb. 3: Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard.
(Quelle: Pelz 2004)

Im Rahmen dieses Konzeptes passt die Führungskraft den erforderlichen Führungsstil mithilfe des Reifegradmodells an (vgl. hierzu Abb. 3 „*Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard*“). Dies besagt, dass bei geringen Fähigkeiten und Wissen, Unsicherheiten oder geringer Motivation klare Anweisungen sowie eine abschließende Kontrolle erforderlich sind. Bei mäßigen Fähigkeiten und Wissen werden Aufgaben zunächst besprochen und gemeinsam Lösungen gesucht, bevor der Leader Anweisungen zur Umsetzung gibt. Unterstützung ist erforderlich, wenn Mitarbeitende über gute Fähigkeiten verfügen und mäßig motiviert sind. Hier ist das Setzen eines Ziels ausreichend und das Erreichen kann durch Diskussion und Ermutigung stets unterstützt werden. Im Falle der sehr guten Fähigkeiten und hohen Motivation können Visionen besprochen und Entscheidungen sowie Problemlösungen delegiert werden. (Götsch, Antonia 2020: Abs 3ff.)

Im Kontext der Weiterbildung ist die Umsetzung der situativen Führung folgendermaßen vorstellbar: Zunächst zählt es zur Aufgabe des Dozierenden bzw. Kursleitenden,

die vorliegende Situation im Rahmen der Gruppe und des Seminars zu analysieren. Wie ist das Fachwissen der Teilnehmenden? Welche (Vor-) Erfahrungen bringen sie bezüglich der Aufgabe mit? Wie sind die Vorkenntnisse? Wie sehen die Rahmenbedingungen aus, d.h., welche Grenzen müssen gesetzt bzw. welcher kreative Spielraum kann den Teilnehmenden gegeben werden? Im Rahmen einer Situationsanalyse wird es somit möglich, situationsangepasst die Teilnehmenden zu leiten.

2.3. VIRTUELLES FÜHRUNGSKONZEPT

„Jede Epoche zeichnet sich durch besondere Formen der Führung aus. Dabei ist Führung nicht statisch, sondern unterliegt vielfältigen organisatorisch und gesellschaftlich begründeten Veränderungen“ (Wald 2014: 356).

Gerade in Zeiten der zunehmenden Globalisierung und der existierenden Pandemie sehen sich nicht nur Unternehmen gezwungen, die Arbeitsweise ihrer Mitarbeitenden zu ändern, um weiterhin wirtschaftlich zu arbeiten und aufkommende, wirtschaftliche Krisen zu minimieren. Nicht nur im Bereich der Wirtschaft, sondern ebenso im Kontext der Bildung ist ein Umdenken im Bezug auf Führung und Begleitung der Lernenden unabdingbar. Können die im Vorfeld beschriebenen Führungsstile eins zu eins übernommen werden, um im Kontext des virtuellen Lernens die Lernenden zu unterstützen? Ist ein Umdenken in diesem Bereich bei Lehrenden und Teilnehmenden erforderlich, um weiterhin den Weg zu einem gemeinsamen, ergebnisorientierten Lernen zu ermöglichen? Im folgenden Kapitel wird zunächst die virtuelle Führung definiert und im Anschluß die Bedingungen und notwendigen Qualifikationen der Führungspersonen näher beleuchtet.

2.3.1. DEFINITION VIRTUELLE FÜHRUNG

In den letzten Jahren zeichnet sich verstärkt ein veränderter Umgang mit Virtualität durch Web 2.0 ab. Im Kontext der neuen Medien und der Integration in die Arbeitswelt gewinnt Virtualität demzufolge zunehmend an Bedeutung. (vgl. Wald 2014: 357)

Die nähere Betrachtung des Begriffes der „virtuellen Führung“ zeigt vergleichbare Begriffe, die sich im Zusammenhang mit Führung und Virtualität finden. Hierzu zählen beispielsweise die „Telekooperation“ nach Hertel und Konradt² (2007), „remote Leadership“ nach Neufeld et al. (2010)³, Elizabeth Kelley/ Kevin Kelloway (2012).

Es finden sich weitere häufig genutzte Begriffe. Zum einen zählt hierzu oftmals verwendet die „Führung auf Distanz“ (Hermann et al. 2012) sowie der „Distance lea-

² Guido Hertel, Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, und Prof. Dr. phil. Udo Konradt: Telekooperation und virtuelle Teamarbeit (2007)

³ Derrick J. Neufeld: Professor für Informationssysteme. Befasst sich mit Phänomenen wie beispielsweise virtuellen Teams, Remote-Führung etc. (Quelle online: <https://www.ivey.uwo.ca/faculty/directory/derrick-neufeld/> letzter Zugriff: 09.01.2020)

dership“ (Eichenberg⁴ 2007), zum anderen gehören Begriffe wie „*Digital Leadership*“ (Buhse⁵ 2012) und ebenso „*Social leadership*“ (Schütt 2013⁶) zu den häufig verwendeten Bezeichnungen (vgl. Wald 2014: 356f.)

Zur näheren Betrachtung der verschiedenen Begriffe werden im Folgenden zwei Definitionen näher aufgeführt. Zum einen schreiben Hertel und Konradt 2002:

„als virtuelle Teams werden flexible Arbeitsgruppen standortverteilter und ortsunabhängiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, die auf der Grundlage von gemeinsamen Zielen und Arbeitsaufträgen ergebnisorientiert geschaffen werden und informationstechnisch vernetzt sind“ (Konradt/ Hertel 2002: 18 zitiert nach Blessin/ Wick 2017: 368)

Eine weitere, weiterführende Definition findet sich ebenfalls bei Hertel, Geister und Konradt 2005:

„...teams, in which members are geographically dispersed and coordinate their work predominantly with electronic information and communication technologies (e-mail, video-conferencing etc.)“ (Hertel/ Geister/ Konradt 2005: 69 zitiert nach Blessin/ Wick 2017: 369)

Deutlich wird anhand der zuvor beschriebenen Definitionen der virtuellen Teams der allen gemeinsame Aspekt der räumlichen Distanz der Mitglieder eines Teams zu den Führungskräften und ggf. auch untereinander. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Koordination der anfallenden Arbeitsschritte mithilfe von Informations- und Kommunikationsmitteln (im Folgenden kurz: IuK), um letztendlich ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Gemeinsam ist den Definitionen der virtuellen Führung somit der „nicht reale Ort“ sowie die Koordination der Arbeit über IuK. (vgl. Blessin/ Wick 2017: 368f.) Nicht real bedeutet in diesem Kontext jedoch nicht zwangsläufig auch nicht vorhanden, nicht existent, sondern gibt vielmehr einen Hinweis auf die besondere Form der Anwesenheit der Teammitglieder mittels „*virtuellem Raum*“ (Scholz 1994: 5 zitiert nach Wald 2014: 357). Hierdurch kann sowohl eine räumliche als auch u.U. eine erforderliche zeitliche Trennung erfolgen (vgl. Wald 2014: 357).

Virtuelle Führung versteht die virtuelle, d.h. nicht durch Präsenz charakterisierte Anwesenheit der Mitglieder einer Gruppe in einem virtuellen Raum unter der Leitung einer Führungsperson. Die räumliche und ggf. auch zeitliche Trennung der Teammitglieder erfordert Koordination und führt letztendlich zu einem ergebnisorientierten Arbeiten sowie einem gemeinsam angestrebten Ziel. (vgl. Blessin/ Wick 2017: 368) Es stellt sich sodann die Frage, welcher Qualifikationen und Kompetenzen einer Führungsperson es bedarf, um virtuelle Führung wirksam zu gestalten.

⁴ Dr. Timm Eichenberg, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Unternehmensführung und Organisation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Hannover. Eichenberg (2007) : *Distance Leadership: Modellentwicklung, empirische Überprüfung und Gestaltungsempfehlungen*.

⁵ Willms Buhse (2012) : *Changing the Mindset: Die Bedeutung des Digital Leadership für die Enterprise 2.0-Strategieentwicklung*. In: *Digitale Medien im Unternehmen: Perspektiven des betrieblichen Einsatzes von neuen Medien*. Berlin: Springer Gabler. S 237-252.

⁶ Schütt, Peter (2013) : *Mitarbeiter der IBM Deutschland GmbH. Der Weg zum Social Business*. Berlin: Springer Verlag.

2.3.2. KOMPETENZEN EINER VIRTUELLEN FÜHRUNGSKRAFT

Aufgrund der räumlichen Distanz zwischen Führungsperson und Mitarbeitenden, aber auch zwischen den einzelnen Mitgliedern eines Teams, gestalten sich sowohl der Aufbau als auch das Aufrechterhalten der persönlichen Beziehungen deutlich schwieriger als in Teams, die in Präsenz miteinander agieren. Somit stellt neben der räumlichen Distanz auch die entstehende soziale Distanz eine Herausforderung für die Führungsperson dar. (vgl. Wald 2014: 361 f.) Wald stellt fest, dass Medien zur Unterstützung der Distanz geeignet sind. Aus dem entstehenden „*Verlust an sozialer Interaktion*“ (Wald 2014: 360) entsteht die Notwendigkeit einer Kommunikation, die sich den Gegebenheiten anpasst. Nicht nur fehlende Kommunikation, sondern ebenso die fehlenden non-verbale Elemente innerhalb der Kommunikation spielen eine Rolle für das Erleben der Mitarbeitenden. Gerade der hauptsächlich schriftlich stattfindende Informationsaustausch stellt erschwerte Bedingungen für die Teilnehmenden dar und lässt Unsicherheiten entstehen. (vgl. Wald 2014: 360 f.)

Betrachtet man diese Herausforderungen, die sich sowohl für Führungspersonen als auch Mitglieder einer Gruppe ergeben, so wird deutlich, dass im Gegensatz zur Führung in der Realität virtuelle Führung bzw. Führung auf Distanz andere Voraussetzungen und Fähigkeiten benötigt (vgl. Caulat 2010).

Der Hauptaugenmerk für eine wirksame Führung auf Distanz liegt dabei in den Aspekten Vertrauen und Sicherheit. Ist durch die Führungsperson Vertrauen in den Mitarbeitenden und dessen Arbeit erkennbar, so entsteht Sicherheit. (vgl. Wald 2014: 361). Aber nicht nur die Fähigkeit zur Vermittlung von Sicherheit und Vertrauen spielt eine herausragende Rolle. Ein weiterer relevanter Aspekt stellt die Fähigkeit dar, Aufmerksamkeit zu geben sowie Zuhören zu können (Weisband 1992 zitiert nach Wald 2014: 360).

Weiterhin führt Wald die Auffassung von Hunsaker und Hunsaker⁷ auf, dass gerade der Aspekt der „*Fähigkeit zum Zuhören und zur Wahrnehmung nicht sichtbarer Vorgänge*“ (Wald 2014: 360) wichtig ist. Daraus folgend beschreiben sie 2008 in Anlehnung an Suzanne P. Weisband⁸ (1992) vier Formen der Aufmerksamkeit (vgl. Wald 2014: 360). „*Führungskräfte dürften somit weit stärker als bisher als Beziehungsmanager*“ (Jarvenpaa/ Tanriverdi 2003) „*und als ‚relationship builder‘ (Caulat 2006) gefragt sein*“ (Wald 2014: 362).

Demnach gilt es, Führungskräfte in ihrer Rolle als Beziehungsmanager zu sensibilisieren für die Bedeutung, die dem Vertrauen zu den Mitarbeitenden entgegen gebracht werden muss, um wirksam und erfolgsorientiert zu arbeiten. Beziehungsmanager müs-

⁷ Phillip L.Hunsaker und J.S. Hunsaker (2008) : Virtual teams: A leader's guide. In: Team Performance Management 14 (1/2). 86-101.

⁸Suzanne P. Weisband: außerordentliche Professorin für Managementinformationssysteme und assoziierter Professorin für Kommunikation

sen in der Lage sein, die entstehenden räumlichen und sozialen Distanzen zu überwinden und „*vertrauensbildende Maßnahmen im Vordergrund*“ (Wald 2014: 362) zu sehen. Ein Fazit stellt für Wald die Erkenntnis dar, „*virtuelle Führung scheint jedoch ohne den gezielten Einsatz von IuK bzw. sozialer Medien nicht umsetzbar zu sein*“ (Wald 2014: 363). Gerade im Kontext der Lehrenden in der Weiterbildung wird deutlich, dass sie als Führungsperson für die Gruppe der Teilnehmenden fungieren. Sie sind in ihrer Funktion als Ansprechpartner und Organisator zuständig. Demnach ist die Gruppenleitung in der Position des Leaders, ihre Aufgaben liegen im Führen und Begleiten als virtueller Leader. Der Lehrende wird als Beziehungsmanager gesehen, zum einen in der eigenen Beziehung zur Gruppe der Lernenden, zum anderen in der Beziehung zum eigenen (Lehr-) Team. Daher ist es unabdingbar, die Rolle klar zu definieren. Es stellt sich die Frage, wo agiert der Lehrende als Manager und wo als Teammitglied? Beides kann unabhängig voneinander gesehen werden.

2.3.3. FAZIT

Im Vergleich der vorgestellten Führungsstile zeigt sich, dass jeder Führungsstil in der jeweiligen Epoche und unter den jeweils gegebenen Umständen effizient sein kann (vgl. Hemmerich 2020: 7). Oftmals ist ein fließender Übergang zwischen den Führungsstilen erkennbar (vgl. Hemmerich 2020: 6). Es gilt nun, gerade im Kontext der virtuellen Führung den besonderen Anforderungen, die an die Führungspersonen gestellt sind, gerecht zu werden (vgl. Wald 2014: 362).

Blake⁹ und Mouton¹⁰ kombinieren in ihrem Führungskonzept die Dimension der Mitarbeiterorientierung und Leistungsorientierung in einem Koordinatensystem, welches als Verhaltensgitter definiert wird (vgl. hierzu Abb. 4: „*Fünf Führungsstile nach Robert R. Blake und Jane S. Mouton*“). Dabei wird deutlich, dass der ideale Führungsstil bei Punkt 9.9 liegt, in dem großes Interesse an der Leistung sowie am Mitarbeitenden sichtbar wird. Die Mitarbeitenden wiederum sind motiviert und engagiert und erbringen eine hohe Arbeitsleistung. (vgl. Hemmerich 2020: 7)

⁹ Blake, Robert R.: (1918 - 2004) US-amerikanischer Psychologe und Wirtschaftswissenschaftler

¹⁰Mouton, Jane Srygley: (1930 - 1987) US-amerikanische Wirtschaftswissenschaftlerin

Betonung des Menschen	hoch	9	1.9 Führungsstil Sorgfältige Beachtung der zwischenmenschlichen Beziehungen führt zu einer bequemen und freundlichen Atmosphäre und zu einem entsprechenden Arbeitstempo			9.9 Führungsstil Hohe Arbeitsleistung von begeisterten Mitarbeitern. Verfolgung des gemeinsamen Zieles führt zu gutem Verhältnis				
	8									
	7									
	6									
	5									
	4									
	3									
	2	1.1 Führungsstil Geringstmögliche Einwirkung auf Arbeitsleistung und auf die Menschen			5.5 Führungsstil Genügende Arbeitsleistung möglich durch das Ausbalancieren der Notwendigkeit zur Arbeitsleistung und zur Aufrechterhaltung der zu erfüllenden Arbeitsleistung			9.1 Führungsstil Wirksame Arbeitsleistung wird erzielt, ohne dass viel Rücksicht auf zwischenmenschliche Beziehungen genommen wird		
	niedrig	1								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Betonung der Produktion								
		niedrig						hoch		

Abb. 4: Fünf Führungsstile nach Robert R. Blake und Jane S. Mouton. (Quelle: DasWirtschaftslexikon. Online. 2016)¹¹

Im Kontext der Weiterbildung zur Praxisanleitung stehen Lehrende vor der Herausforderung, sich diesen „neuen“ Anforderungen in der Virtualität zu stellen. (vgl. Blessin/ Wick 2017: 385).

Doch ebenso ist die Frage nach den Lernenden zu stellen, die nicht minder vor diesen neuen Herausforderungen stehen und sich ggf. auf neue Medien und Methoden, neue Settings, einstellen müssen. Bisher waren beide Gruppen, sowohl die der Lehrenden als auch die der Lernenden, aufgrund der vorgeschriebenen Unterrichtspräsenzen (vgl. Bundesverband der Krankenträger in der Bundesrepublik Deutschland 2019) nicht gezwungen, sich mit der Medien- und Methodenvielfalt im Kontext des virtuellen Lernens auseinander zu setzen. Individuell von Lehrperson zu Lehrperson ist im Rahmen der Präsenzunterrichte ein „Feuerwerk“ an Methoden und Medien ein- und umsetzbar.

Kritisch zu betrachten ist der Aspekt, dass stets der Leiter einer Einrichtung als Führungsperson gesehen wird, die weiteren Lehrpersonen aber keine Berücksichtigung finden im Ansehen als Führungsperson. Oftmals wird diese Rolle als Führungsperson nicht wirklich anerkannt. Wie sieht der Stellenwert der Wertschätzung und Anerkennung aus? Dieser Frage wird im Rahmen der Expert*inneninterviews nachgegangen. Gerade Lehrpersonen übernehmen Aufgaben in der Begleitung der Lernenden. Die Teilnehmenden an der Weiterbildung zur Praxisanleitung übernehmen im Anschluss an die erfolgreich bestandene Prüfung im beruflichen Alltag ebenfalls Führungsaufgaben, indem sie die Auszubildenden durch die praktische Ausbildung begleiten. Somit ist die

¹¹In Anlehnung an Hemmerich (2020) Abb. 1: Seminarunterlagen. Führung in der Erwachsenen-/ Weiterbildung. Unveröffentlichtes Manuskript der Präsenzveranstaltung 14.-16.02.2020 des Master-Fernstudien-ganges „Erwachsenenbildung“. Technische Universität Kaiserslautern.

Auseinandersetzung mit der eigenen Einstellung sowie die Selbstreflexion zum Thema der Führung im Kontext der Weiterbildung zur Praxisanleitung relevant.

3. PFLEGEFACHPERSONEN IN DER WEITERBILDUNG ZUR PRAXISANLEITUNG IM INTERGENERATIVEN KONTEXT

In diesem Kapitel wird die Frage nach den Daten der Teilnehmenden sowie der Zusammensetzung des Kurses in der Weiterbildung zur Praxisanleitung näher erläutert. Hierbei erfolgt zunächst ein Blick auf die statistische Erhebung zu Alter und Personengruppen der Teilnehmenden. Daraus ergibt sich im Anschluss die Notwendigkeit der näheren Betrachtung des Lernens unterschiedlicher Generationen. Gerade die differierenden Charakteristika der Generationen erfordern abschließend, den Transfer für die adressatengerechte Weiterbildung in den Fokus der Betrachtung zu stellen.

3.1. DEFINITIONEN INTERGENERATIVES LERNEN

Der Begriff des intergenerativen Lernens bedeutet die Betrachtung der unterschiedlichen Generationen sowie der dadurch ermöglichte Austausch von Wissen innerhalb dieser Gruppen. Hier stellt sich zunächst die Frage, wie eigentlich eine Generation definiert ist. Unter einer Generation versteht man

„alle Menschen, die innerhalb eines bestimmten Zeitabschnitts geboren wurden. Der Abstand zwischen den Generationen ist der durchschnittliche Zeitraum zwischen den Geburtsjahren von Großeltern, Eltern und Kindern.“ (Schneider/ Toyka-Seid 2020: no pag.)

Die verschiedenen Generationen sind gekennzeichnet durch unterschiedliche Werte und Merkmale, die sich größtenteils in den Kinder-, Jugend- und frühen Erwachsenenjahren entwickeln. Gemeinsame Werte entscheiden somit über die Möglichkeit der Handlungen der Mitglieder einer Generation. (vgl. Spiegel Media) Der Soziologe und Philosoph Karl Mannheim (1893-1947) prägt 1928 den Begriff der Generationen folgendermaßen:

„Unter einer Generation wird eine gesellschaftliche Kohorte verstanden, die Geburtsperiode und prägende kollektive Ereignisse (zum Beispiel den zweiten Weltkrieg oder den Fall der Berliner Mauer) in Kindheit und Jugend teilt.“ (Spiegel Media 2019)

Betrachtet man nun die unterschiedlichen Wertvorstellungen der Generationen, so werden die unterschiedlichen Charakteristika sowie die jeweilige Sicht auf die Welt und die Ansichten deutlich (vgl. hierzu Kap. 3.3). Hier besteht die Möglichkeit, dass sich durch intergeneratives Lernen das Verständnis für die jeweils anderen Generationen und ihr Handeln entwickelt (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 77). In diesem Sinne bedeutet intergeneratives Lernen, dass eine Generation von der anderen lernen kann, nicht nur, wie in der Vergangenheit oftmals geschehen, die Jüngeren von den Älteren. Gerade die Digitalisierung in der heutigen Zeit macht das Lernen der älteren von der jüngeren Generation erforderlich. (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 78) Somit ist ein Ziel der Erwachsenenbildung, die verschiedenen Ansichten und Werte der Generationen zu integrieren und als Basis für gelingende und erfolgreiche Pädagogik zu nutzen (vgl. Schmidt/ Tip-

pelt 2009: 80). Der demographische Wandel führt in Zukunft zu einer weiteren Zunahme der intergenerativen Prozesse.

„Künftig werden aufgrund des demographischen Wandels die intergenerativen Kooperationsprozesse noch mehr gefordert sein, so dass die wechselseitige soziale Rollenübernahme der verschiedenen Altersgruppen und Generationen und generationsspezifischen Altersbilder an Bedeutung gewinnen. (Schmidt/ Tippelt 2009: 74)

Schmidt und Tippelt präzisieren weiter den hohen Stellenwert, den das Lernen über die Generationen hinaus gerade für die Generation der Älteren einnimmt. Demnach wird das gemeinsame Lernen von dieser Generation sehr geschätzt. (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 83) Es stellt sich nun die Frage, wie Erwachsenenbildung an die Einstellungen der Teilnehmenden zum Lernen und zur Bildung anknüpft und dies für eine adressatengerechte Pädagogik zu nutzen ist (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 74).

3.2. GENERATION X, Y UND Z - ADRESSATENGERECHTE WEITERBILDUNG ERMÖGLICHEN

Das „*Miteinander der Generationen*“ birgt natürlicherweise das Potential für Konflikte (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 78). Konflikte entstehen, wenn Menschen aus verschiedenen Generationen aufeinander treffen. Eine Altersgruppe grenzt sich oftmals bewusst von der vorherigen ab. (vgl. hierzu Anhang 2: „*Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen*“) Nach Martin Klaffke (*1971), Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin, erfahren die verschiedenen Generationen eine spezielle Charakterisierung. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählt u.a. das Generationen-Management. Klaffke kategorisiert die Merkmale der einzelnen Generationen in Deutschland wie in nachfolgender Tabelle ersichtlich ist (vgl. auch Anhang 2 Tabelle „*Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen*“).

	Nachkriegs-generation	Babyboomer	Generation X	Generation Y Digital Natives	Generation Z
Jahrgänge	1946-1955*	1956-1965	1966-1980	1981-1995	1996-2009
Anzahl	ca. 12 Mio.	ca. 12 Mio.	ca. 18 Mio.	ca. 15 Mio.	Ab 14 Jahre ca. 6,5 Mio.
Merkmale	Größtenteils nicht mehr im Arbeitsleben aktiv	Team-, Karriereorientierte Arbeit hat Priorität, Strukturierter Arbeitsstil, regelmäßiger Austausch im Team	Pragmatisch, selbständig, hohe Lebensqualität wird angestrebt, Zeit ist wertvoller als Geld, ergebnisorientiert,	Globalisierung; Work-life-Balance;	Vollständige Integration der Digitalisierung; Großteil der Auszubildenden heutzutage;

Tab. 2: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mörstedt o.J.

Die Generation der Digital natives, auch Generation Y oder Spaßgesellschaft genannt, erlebt bewusst die Jahrtausendwende sowie den Boom des Internets. Globalisierung und Marktwachstum stellen weitere Kennzeichen dieser Kohorte dar (vgl. Mörstedt o.J.: 6 f.). Des Weiteren ist die Erwartung von flexiblen Arbeitszeiten und die Möglichkeit von Homeoffice ein Charakteristikum. Gerade der Aspekt der Work-Life-Balance ist Mitgliedern dieser Generation sehr wichtig. Somit gewinnen Elternzeit und ein kollegiales Umfeld an Bedeutung.

Im Vergleich hierzu ist bei den Mitgliedern der Generation Z die Digitalisierung des Alltags bereits vollständig in das tägliche Leben und Arbeiten integriert. Diese Gruppe stellt einen Großteil der Auszubildenden heutzutage dar. In diesem Zusammenhang sind der Umgang mit Smartphones und Internet als grundlegend und zwingend notwendig anzusehen. (vgl. Mörstedt, Antje o.J.: 8 f.) Kennzeichen dieser Generation ist jedoch nicht nur die Relevanz der Digitalisierung im Alltag, sondern vielmehr zählt der Aspekt der Selbstverwirklichung. (Lebens-) Ereignisse werden fotografiert und gepostet, die Motivation liegt im „Liken“ und „gelikt werden“ im Kontext der sozialen Medien (vgl. ebd. o.J.: 12). Es wird eine deutliche Grenze zwischen Arbeit und Freizeit gezogen, wobei dem privaten Bereich eine dominante Rolle zukommt (vgl. ebd. 0.J.: 14). Ein weiteres Charakteristikum der Generation Z ist in der „*Bindungslosigkeit*“ zum Arbeitgeber zu sehen (vgl. ebd. o.J.: 13f.).

Kennzeichnend für die unterschiedlichen Generationen sind ebenfalls differierende (Umgangs-) Sprache bzw. Soziolekte sowie verschiedene Vorlieben beispielsweise bezüglich der Kleidung. Die verschiedenartigsten Umgangsformen innerhalb der Gesellschaft sowie Einstellungen zur Arbeit und Wertvorstellungen allgemein stellen weitere

Kriterien für generationsspezifische Merkmale dar. (vgl. Oertel 2014: 28) Die Wirtschaftspsychologin und Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Leadership in St. Gallen, Heike Bruch (*1966), beschreibt des Weiteren die Gefahr der Konflikte in unserer Gesellschaft aufgrund der umgekehrten Tradition, dass die Älteren heutzutage nicht mehr immer die Vorgesetzten sind (vgl. Bruch 2010: 89). Dies lässt sich ebenso auf Lernprozesse transferieren. Wie eingangs beschrieben, lernen im Rahmen der Digitalisierung und des demographischen Wandels nicht mehr nur Jüngere von Älteren, sondern dies ist tendenziell oftmals umgekehrt.

Die adressatengerechte Weiterbildung sowie die Aufbereitung des Lernprozesses erfordern demzufolge Kenntnisse über die jeweiligen Eigenschaften einer Generation.

Wie wird nun generationsübergreifendes Lehren möglich? Im Rahmen der Weiterbildung zur Praxisanleitung ist gerade das intergenerative Lernen relevant, da die Generationen der Babyboomer (64 Jahre - 55 Jahre), Generation X (54 Jahre - 40 Jahre) und Y (41 Jahre bis 25 Jahre) sowie Z (unter 24 Jahre) gleichermaßen als Teilnehmende beteiligt sind (vgl. auch Kap. 3.3 „Statistische Erhebung“).

3.3. STATISTISCHE ERHEBUNG

Eine Erhebung der Daten des aktuellen Weiterbildungskurses zur Praxisanleitung am Pfalzkrankenhaus für Psychiatrie und Neurologie in Klingenmünster greift auf Daten von 18 Teilnehmenden zurück. Hierbei handelt es sich um keine repräsentative Erhebung für die Weiterbildungen zur Praxisanleitung allgemein. Betrachtet man die Altersstruktur des Kurses, so findet sich folgendes Ergebnis: Drei Teilnehmende sind männlichen Geschlechts, 15 Teilnehmende weiblich.

Alle drei männliche Teilnehmenden gehören mit einem Alter zwischen 25 und 27 Jahren der Generation Y an. Bei den weiblichen Teilnehmenden ist ein deutlich größerer Unterschied in der Altersstruktur erkennbar.

Generation	Alter	Jahrgang	Anzahl der TN
Babyboomer	56 Jahre	1964	1
Generation X	54 Jahre	1966	2
	52 Jahre	1968	
Generation Y	37 Jahre 1x	1983	12
	35 Jahre 1x	1985	
	34 Jahre 1x	1986	
	30 Jahre 1x	1990	
	29 Jahre 1x	1991	
	28 Jahre 1x	1992	
	26 Jahre 1x	1994	
	25 Jahre 5x	1995	
Generation Z			0

Tab. 3: Übersicht über die Altersstruktur der weiblichen Teilnehmenden an der Weiterbildung zur Praxisanleitung (Stand: 20.11.2020, eigene Darstellung)

In der näheren Betrachtung der Altersstrukturen finden sich Schmidt und Tippelt in ihrer Ansicht bestätigt, dass sich bei der Weiterentwicklung der beruflichen Handlungskompetenz vorwiegend die jüngere und mittlere Generation der Erwerbstätigen wiederfindet (vgl. Schmidt/ Tippelt 2009: 83).

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden gehört demzufolge der Generation Y (ca. 83%) an, vertreten sind jedoch die vorhergehenden Generationen ebenso, wenn auch nur zu einem geringen Anteil von ca. 17%. Im Bezug auf das Geschlecht der Teilnehmenden sind lediglich drei männliche Teilnehmende im Kurs (17%), weiblichen Geschlechts sind 83%. Die männlichen Teilnehmenden gehören mit einem Altersdurchschnitt von 25,67 Jahren gerade noch der Generation Y an. Der Altersdurchschnitt der weiblichen Teilnehmenden liegt demgegenüber bei 31,9 Jahren.

Zusammenfassend wird im Kontext des intergenerativen Lernens deutlich, dass die sich verändernden Werte der Generationen ebenso eine relevante Rolle in der Gestaltung der Lernsituationen und -prozesse mit sich bringen. Hinzu kommt die sich generationsabhängig verändernde Sprache und der sich weiterentwickelnde Umgang mit Digitalisierung heutzutage. Überwiegend in der Weiterbildung findet sich Generation Y. Aber verfügen die Mitglieder dieser Generation auch gleichermaßen über Kompetenzen und Interesse an Medien und Digitalisierung? Welche Auswirkungen hat der Einsatz von digitalen Medien auf die Teilnehmenden im Rahmen des intergenerativen Lernprozesses?

4. DIGITALE UND MEDIENPÄDAGOGISCHE KOMPETENZEN DER DOZIERENDEN

Im folgenden Kapitel wird die Bedeutung und Rolle der digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen näher erörtert. Als Basis der Auseinandersetzung ist es erforderlich, die verschiedenen Formen der digitalen Medienpädagogik vorzustellen und zu beschreiben. Des Weiteren werden Unterschiede näher betrachtet und sodann präzisiert. Abschließend wird die Frage nach den Herausforderungen des intergenerativen Lernens im Kontext der digitalen Medien diskutiert.

Der Einsatz von Medien ist ein fester Bestandteil der heutigen Gesellschaft und somit unabänderlich integriert in Familie und Arbeitswelt (vgl. Stangl 2020: Stichwort: Medienpädagogik). Bereits im Kindes- und Jugendalter sind digitale Medien fester Bestandteil und erfahren eine umfassende Nutzung für Kommunikation und Austausch. Daher stellt sich die Frage nach den erforderlichen Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien und welche Konsequenzen für die Pädagogik erforderlich sind. Die Medienpädagogik wird als Teil der Erziehungswissenschaften gesehen, da pädagogisches Handeln oftmals durch den Einsatz von Medien geprägt wird. (vgl. Stangl 2020: Stichwort Medienpädagogik) Im Folgenden werden die Begrifflichkeiten der digitalen Kompetenz und Medienkompetenz näher beleuchtet und der Versuch einer Abgrenzung unternommen.

4.1. DEFINITIONEN DIGITALE KOMPETENZ UND MEDIENKOMPETENZEN

Betrachtet man zunächst den Begriff der Kompetenzen, so verstehen der Physiker und Wissenschaftsphilosoph John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel, deutscher Professor für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, darunter „*die Fähigkeit zu selbstorganisiertem Handeln, als Selbstorganisationsdisposition*“ (Erpenbeck/ von Rosenstiel/ Grote/ Sauter 2017 : XVI). Daran knüpfen Erpenbeck und Heyse¹² an, indem sie die Fähigkeit zur Selbstorganisation eines Individuums als Schlüsselkompetenz ansehen. Sie sind der Ansicht, diese Fähigkeit wird nur im „*realen Leben*“ erworben und geht weit über den Erwerb von Wissen hinaus (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2010: 96). Für Erpenbeck und den deutschen Pädagogen Werner Sauter setzt eine erfolgreiche Entwicklung von Kompetenzen Selbstorganisation und Eigenverantwortung voraus. Ebenso sehen sie das Lernen in realen Situationen sowie die Integration in die eigene Lebenswelt als weitere Kriterien. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2019: 2)

Im Rahmen der Digitalisierung werden nun neue Fähigkeiten und Fertigkeiten im beruflichen Alltag erforderlich. Hierzu zählt u.a. die digitale Kompetenz. Diese Kompetenz

¹² Heyse, Volker: (*1944): Psychologe, Geschäftsführender Gesellschafter mehrerer Personalentwicklungs- und Beratungsunternehmen. Schwerpunkt der Arbeit liegt u.a. in der Kompetenzdiagnostik, Führungskräfteentwicklung, Führungsstrategien. Entwickelt gemeinsam mit John Erpenbeck Kompetenzmodell KODE® und KODE®X

beschreibt die Fähigkeit, neue digitale Technologien fachgerecht anwenden und auf neue Entwicklungen reagieren zu können. (vgl. DGFP 2016: 10)

Im Jahre 2006 werden in einer Empfehlung des Europäischen Parlaments sowie des Rates acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen aufgeführt. Hierzu zählt neben der Kommunikation in Mutter- und Fremdsprachen, dem Lernen lernen, der sozialen, bürgerlichen und mathematischen Kompetenz sowie weiteren wissenschaftlichen Grundkompetenzen, dem Bewusstsein für Kultur und der Unternehmerschaft auch die digitale Kompetenz. Im Jahre 2010 wird diese Empfehlung für die „Strategie Europa 2020“ anerkannt (vgl. Europäische Kommission 2010b).

Digitale Kompetenz wird im Kontext dieser Empfehlung folgendermaßen definiert:

„Digital Competence involves the confident and critical use of Information Society Technology (IST) for work, leisure and communication. It is underpinned by basic skills in ICT: the use of computers to retrieve, assess, store, produce, present and exchange information, and to communicate and participate in collaborative networks via the Internet.“ (European Parliament and the Council, 2006 zitiert nach Ferrari 2012: 11).

Die politische Beauftragte der Europäischen Kommission des Referates Kompetenzen und Qualifikationen, Anusca Ferrari, sieht in den digitalen Kompetenzen auch ein Recht der Bürger und Bürgerinnen, um diese handlungs- und funktionsfähig zu halten. In ihrer Abhandlung veröffentlicht sie 15 Rahmenbedingungen, die für die Entwicklung digitaler Kompetenzen notwendig sind (vgl. Ferrari 2012: Vorwort). Sie kritisiert, dass oftmals die Entwicklung der Bürger und Bürgerinnen nicht mit dem Tempo der raschen Digitalisierung und deren Akzeptanz in der Gesellschaft mithalten kann (vgl. Ferrari: 2012: 3). Ferrari definiert digitale Kompetenzen als

„Digital Competence is the set of knowledge, skills, attitudes (thus including abilities, strategies, values and awareness) that are required when using ICT and digital media to perform tasks; solve problems; communicate; manage information; collaborate; create and share content; and build knowledge effectively, appropriately, critically, creatively, autonomously, flexibly, ethically, reflectively for work, leisure, participation, learning, socialising, consuming, and empowerment“ (Ferrari 2012: 3f.)

Das Europäische Parlament schreibt 2006 weiter, dass digital kompetent zu sein bedeutet, Medien zu verstehen sowie die Suche nach Informationen und das Kritisch sein und kritisch Denken im Hinblick auf das, was abgerufen wird. Die Kommunikation mit anderen stellt ein weiteres Kriterium dar, ebenso wie die Nutzung von digitalen Tools und Anwendungen im Internet. (vgl. Ferrari 2012: 11f.)

„Being digitally competent today implies the ability to understand media (as most media have been/are being digitalized), to search for information and be critical about what is retrieved (given the wide uptake of the Internet) and to be able to communicate with others using a variety of digital tools and applications (mobile, internet). All these abilities belong to different disciplines: media studies, information sciences, and communication theories.“ (Ferrari 2012: 11 f.)

Medienkompetenz „beschreibt die Fähigkeit, sowohl die verschiedenen Medienkanäle als auch deren Inhalte kompetent und vor allem kritisch zu nutzen sowie mit und in diesen Kanälen zu agieren“ (Kreutzer 2020).

Der deutsche Erziehungswissenschaftler Dieter Baacke (1934-1999) hat in den 70er Jahren den Begriff der Medienkompetenz geprägt. Nach Ansicht Baackes ist der Mensch erst dann in der Lage, sich in der komplexen Medienwelt zu orientieren, wenn er sich weitere ergänzende Kompetenzen aneignet. Medienkompetenz umfasst demzufolge die Fähigkeit des Nutzers, „die neuen Möglichkeiten der Informationsverarbeitung souverän handhaben zu können.“ (Landesmedienzentrum Baden-Württemberg 2020: no pag.)

Im Vergleich der Begriffe wird deutlich, dass digitale Kompetenz und Medienkompetenz oftmals gleichgesetzt werden (vgl. Baumgartner/ Brandhofer/ Ebner/ Gradinger/ Korte 2016: 96). Dies beschreibt bereits Gaby Filzmoser in ihrem geschichtlichen Überblick zur Begriffsentwicklung bezogen auf die Anfänge dieser Begriffe.

„Im Glossar wird digitale Kompetenz mit Medienkompetenz gleichgesetzt und als die Fähigkeit, die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) erfolgreich einzusetzen.“ (EU-Kommission 2001: 33 zitiert nach Filzmoser 2016)

In einer weitergehenden Definition charakterisiert Filzmoser Medienkompetenz als „die Fähigkeit, die Medien zu nutzen, die verschiedenen Aspekte der Medien und Medieninhalte zu verstehen und kritisch zu bewerten sowie selbst in vielfältigen Kontexten zu kommunizieren“ (Filzmoser 2016: no pag.).¹³ Weiter schreibt sie „Diese Empfehlung bezieht sich auf alle vorhandenen Medien, von der Zeitung bis zur virtuellen Gemeinschaft“ (Filzmoser 2016: no pag.).

4.2. DEFINITION MEDIENPÄDAGOGISCHE KOMPETENZ

Medienpädagogik beschreibt die Bedeutung der Mediennutzung im Kontext der Pädagogik sowohl innerhalb der Familie als auch für Arbeit und Schule. „Medienpädagogik umfasst also Kompetenzen zur medienbezogenen, medieneinbeziehenden und medienherstellenden Beschäftigung mit Medien“ (Stangl 2020: Stichwort: Medienpädagogik). Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die verschiedenen Bereiche der Medienpädagogik.

¹³ Diese Definition von Medienkompetenz erscheint bereits 2007 in der „Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Ein europäisches Konzept für die Medienkompetenz im digitalen Umfeld“. Veröffentlicht am: 20.12.2007. Brüssel. Online verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0833&from=DE> [2.8.2016]

Abbildung 1

Modell medienpädagogischer Kompetenz

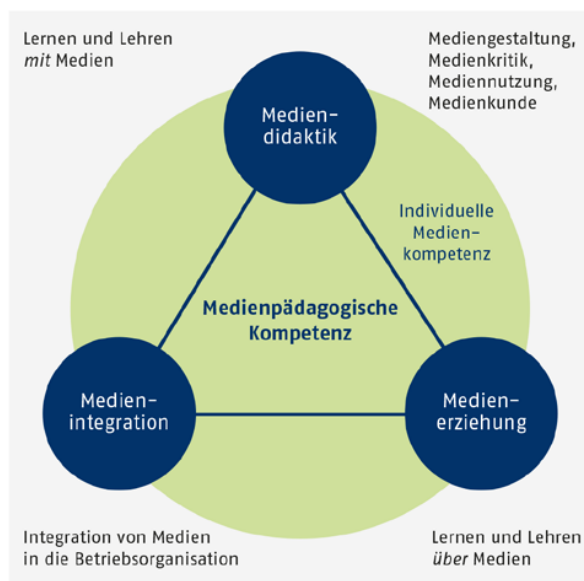


Abb. 5: Modell medienpädagogischer Kompetenz
(Quelle: Breiter/ Howe/ Härter 2018: 24, Abb.1)

Anhand der Abbildung ist darstellbar, inwiefern unterschiedliche Ansätze in die medienpädagogische Kompetenz einfließen. Ein signifikanter Punkt liegt in der Mediendidaktik, welche sich mit der Gestaltung, Kritik und Nutzung der Medien beschäftigt. Hierzu kommen die Aspekte der Medienerziehung, die sich mit dem Lernen und Lehren über die genutzten bzw. eingesetzten Medien befasst, sowie den Punkt der Medienintegration, der näher beschreibt, wie die gewählten Medien in die Organisation des Betriebes integriert werden. Die Auseinandersetzung mit diesen drei Gesichtspunkten erfüllt die Komplexität der medienpädagogischen Kompetenz.

Hier stellt sich nun die Frage, inwieweit medienpädagogische Kompetenzen der Dozierenden in der Fort- und Weiterbildung vorhanden sind bzw. eine Grundlage diesbezüglich erst geschaffen werden muss.

4.3. FORMEN DER DIGITALEN MEDIENPÄDAGOGIK

Im Hinblick auf die Bedeutung der Medienpädagogik sowie der erforderlichen Kompetenzen ist die nähere Betrachtung und Erläuterung der digitalen Medienpädagogik erforderlich. Die unterschiedlichen Formen der digitalen Medienpädagogik werden in den folgenden Kapiteln vorgestellt, ein Transfer zur Weiterbildung der Praxisanleitung im Gesundheitswesen schließt sich an.

4.3.1. E-LEARNING

E-Learning (Electronic Learning) bezeichnet Prozesse, in denen das Lernen und Lehren durch den Einsatz von telekommunikativen und multimedialen Technologien gestaltet wird (vgl. Seel/ Ifenthaler 2013: 4). Dabei ist es unabhängig, ob über digitale Datenträger gearbeitet wird oder das Internet als Medium zum Einsatz kommt. Weiterhin ist E-Learning unabhängig davon, ob der Lernende online oder offline arbeitet. Das Ziel des E-Learnings variiert von der reinen Wissensvermittlung über den gegenseitigen Austausch der Lernenden untereinander bis hin zur gemeinsamen Erarbeitung im Rahmen von digitalen Projekten. (vgl. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA o.J.) In seinem Studienbrief „*Neue elektronische Medien in der beruflich-betrieblichen Weiterbildung*“ beschreibt der Pädagoge Jendrik Petersen „*E-Learning als Methode der beruflichen Weiterbildung*“ (Petersen 2012: 3). Wie sieht nun konkret die Umsetzung von E-Learning in Unternehmen aus? Wie werden digitale Medien in der Weiterbildung genutzt?

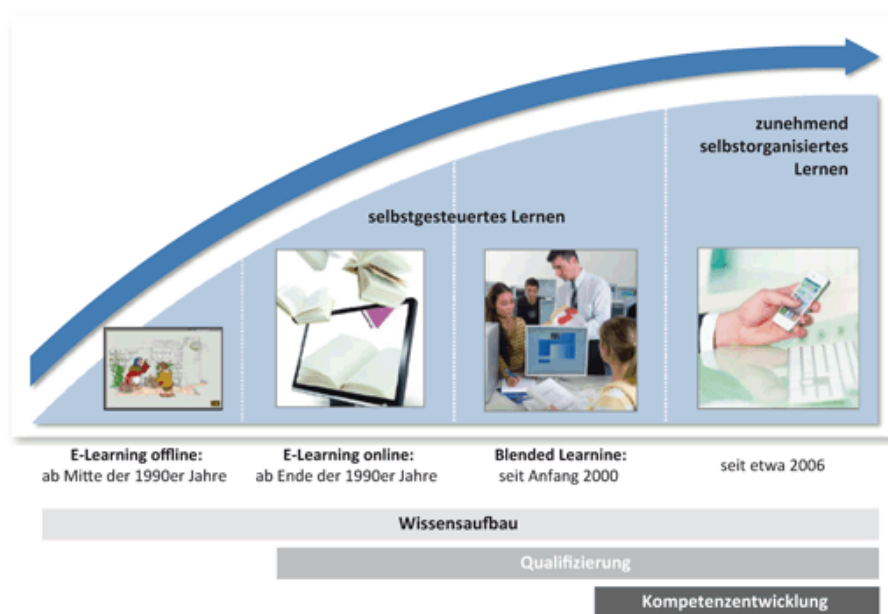


Abb. 6: Entwicklungsstufen des E-Learning
(Quelle: Erpenbeck/ Sauter 2015a: 2, Abb. 1.1)

Laut einer Umfrage zum Thema „*Nutzt Ihr Unternehmen bereits digitale Lernangebote/ E-Learning für die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter bzw. plant/ diskutiert Ihr Unternehmen digitale Lernangebote zukünftig zu nutzen?*“ aus dem Jahre 2018 bieten bereits rund 30% der Unternehmen digitale Lernangebote bzw. E-Learning für die Aus- und Weiterbildung an. In der Planung sind demnach ca. 16% der Befragten, während sich wiederum 23% der Befragten in der Diskussion bezüglich der Einrichtung von E-Learning befinden. Der Zeitraum der Erhebung ist im September 2018, die Veröffentli-

chung erfolgt im November des gleichen Jahres. Die Zahl der Befragten liegt bei 504 deutschen Unternehmen, die nach Branche und Größe (ab 10 Mitarbeitenden) ausgewählt sind. Die Befragung erfolgt via computergestützten Telefoninterviews, bei denen ausschließlich CEOs, Geschäftsführende oder Personalleitende berücksichtigt werden (Statista Research Department 2020).

4.3.2. BLENDED LEARNING

Eine weitere Form der digitalen Medienpädagogik stellt Blended Learning dar. Hierunter versteht man eine Kombination aus den verschiedensten Methoden und Medien des klassischen Präsenzunterrichts sowie des Fernunterrichts (vgl. Bendel 2018, Petersen 2012: IV). Dabei werden die Vorteile der jeweiligen Lernform genutzt und Nachteile ausgeglichen (vgl. Petersen 2012: IV). Somit entsteht ein Präsenzseminar mit virtuellen Anteilen. *„Der entscheidende Unterschied zum bisherigen („traditionellen“) E-Learning liegt darin, dass die Mitarbeiter in ihren Selbstlernphasen über eine Online-Lernplattform von Tutoren unterstützt werden“* (Petersen 2012: IV).

Der Aspekt der Kommunikation wird ebenfalls nicht vernachlässigt: kommuniziert wird anhand von Chats und E-Mails oder Videokonferenzen. Einen weiteren festen Bestandteil stellen regelmäßige Zusammenkünfte dar, die zur Vertiefung und weiteren Auseinandersetzung dienen (vgl. Petersen 2012: IV).

„Blended Learning ist ein internet- bzw. intranetgestütztes Lernsystem, das problemorientierte Workshops mit meist mehrwöchigen Phasen des selbstgesteuerten Lernens auf Basis von Web Based Trainings und der Kommunikation über Learning-Management-System bedarfsgerecht miteinander verknüpft.“ (Erpenbeck/ Sauter 2015a: 29)

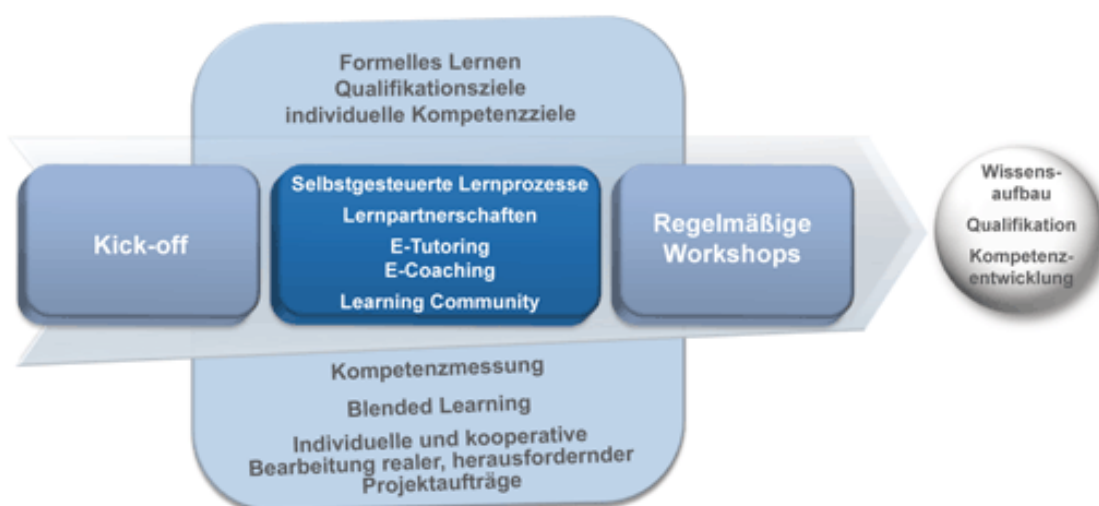


Abb. 7: Beispielskizze eines Blended- Learning- Arrangements nach Erpenbeck/ Sauter (Quelle: in Anlehnung an Erpenbeck/ Sauter 2015a: 30).

In der vorliegenden Skizze wird deutlich, dass eine Kick-off-Veranstaltung zu Beginn des Blended-Learning-Arrangements zwingend notwendig ist, um die Grundlage für die kommende Lernphase zu legen. Diese Kennenlern-Veranstaltung soll nicht nur eine Vorstellungsrunde beinhalten, sondern vielmehr auch zur Klärung von Erwartungen und Befürchtungen dienen. Am Ende des Treffens soll die Bildung von Lerngruppen bzw. Lerntandems stehen. Die Verbindlichkeit des gemeinsamen Lernens wird durch die Verabredung von Meilensteinen, Jours-fixes und Arbeitsaufträgen gefestigt bzw. unterstrichen. (vgl. Erpenbeck/ Sauter 2015a: 30f.) Gegebenenfalls werden in der Phase des Selbstlernens Workshops zur Präsentation, Vertiefung und Unterstützung angeboten. Des Weiteren sollen die Teilnehmenden ihre Lösungen in die „*Learning community*“ einstellen. Hier findet sich Raum für Diskussionen und Austausch über die erarbeiteten (Lern-) Ergebnisse. (ebd.: 32) Blended Learning ist eine „*hybride Lernumgebung, bei der sowohl Lerneinheiten als E-Learning als auch als Präsenzveranstaltung realisiert werden*“ (Seel/ Ifenthaler 2013: VIII). Somit wird E-Learning zu einem Bestandteil des Blended Learning. Blended Learning wird wiederum auch als hybrides Lernen bezeichnet (vgl. Petersen 2012: IV). Wo kann nun die Abgrenzung zu hybridem Unterricht erfolgen?

4.3.3. HYBRIDER UNTERRICHT

Der Begriff des hybriden Unterrichts bezeichnet die Mischform zwischen Präsenzunterricht mit Anwesenheit im realen Klassenzimmer sowie gleichzeitig stattfindendem Fernunterricht mithilfe des digitalen bzw. virtuellen Klassenzimmers zu Hause. Demnach nimmt ein Teil der Klassengruppe vor Ort am Unterricht teil, während ein weiterer Teil dem Unterricht zeitgleich von zu Hause virtuell folgt. Somit entsteht ein hybrides Klassenzimmer. (vgl. De Rijbel 2020: no pag.)

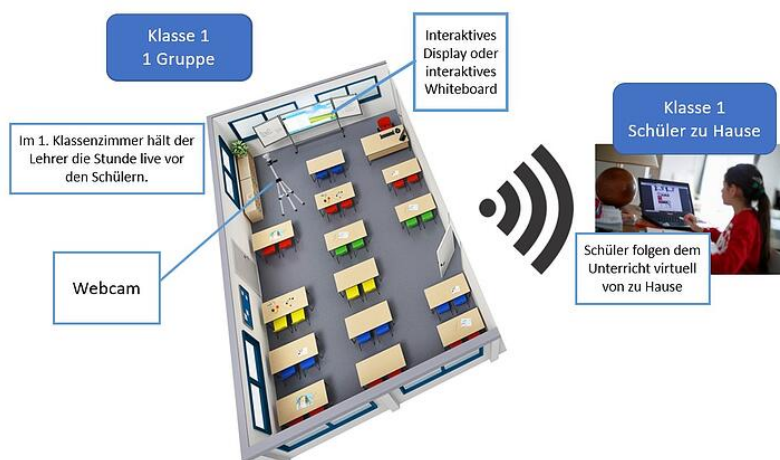


Abb. 8: Das hybride Klassenzimmer mit zwei Gruppen (Quelle: De Rijbel 2020: no pag.).

Der Vorteil liegt in der zeitlich gleichzeitigen Teilnahme aller beteiligten Lernenden, jeder kann aktiv am Geschehen teilhaben und alle sind auf dem gleichen Wissensstand. Bei dieser Form des Unterrichts ist es nicht notwendig, eine Stunde mehrfach zu halten, was wiederum eine Zeitersparnis für die Bearbeitung der Themen im Rahmen des Curriculums bedeutet. Das Einhalten des Lehrplans im zeitlichen Rahmen wird damit möglich. (De Rijbel 2020: no pag.) Als Voraussetzung für hybrides Lernen gelten zum einen die Erfahrungen bzw. die Kenntnisse der Gruppenmitglieder über das Vorgehen innerhalb des Lernprozesses, zum anderen ist von Seiten der Lehrenden im Vorfeld des Unterrichts der Link, der zum Arbeiten im hybriden Klassenzimmer notwendig ist, bekannt zu geben. Kritisch betrachtet werden muss jedoch der Aspekt des Datenschutzes. Teilnehmende im häuslichen Umfeld haben u.U. „Zuschauende“ in ihren Räumlichkeiten, die den Unterricht und die Aktivitäten mitverfolgen können. Ein Aspekt, der nicht von allen Teilnehmenden favorisiert und wohlwollend bewertet wird.

4.3.4. FAZIT

Zusammenfassend wird festgehalten, dass jede der unterschiedlichen Formen digitaler Medienpädagogik geeignet erscheint, um im Rahmen der Fort- und Weiterbildung in Bildungseinrichtungen zum Einsatz zu kommen. Vor- und Nachteile müssen gegeneinander abgewogen werden und eine geeignete Plattform/ Software für die Gestaltung der Lernphasen gefunden werden.

Kritisch zu betrachten sind jedoch nach wie vor die Rahmenbedingungen, wie beispielsweise das Vorhandensein eines (stabilen) W-LAN's sowie die technische Ausstattungen sowohl der Einrichtungen als auch der Lernenden.

Derzeit ist im Rahmen des zweiten Lockdowns sowie der Schließung der Bildungseinrichtungen der Einsatz eines hybriden Klassenzimmers nicht vorstellbar. Parallel stattfindende Unterrichte/ Seminare mit einem Teil der Lernenden in Präsenz und einem Teil zu Hause, ist in dieser reinen Form nicht vorstellbar. Lediglich eine Form des Lernens, in der der Lehrende alleine im Klassenraum vor Ort ist und die Teilnehmenden sich zu Hause befinden, erscheint durchführbar. Weiterhin besteht jedoch die Möglichkeit, auf Formen des Blended Learnings zurückzugreifen, gerade im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung.

Die Darstellung der Lerneinheiten mithilfe der digitalen Medien sowie die Gestaltung der Rahmenbedingungen stellen im Kontext der Expert*inneninterviews einen Gesichtspunkt der Befragung dar und geben damit Aufschluss über das Erleben und die Gedanken diesbezüglich seitens der Befragten (vgl. Kap. 5).

5. „WEITERBILDUNG 4.0“ - VIRTUELLE FÜHRUNG UND BEGLEITUNG DER TEILNEHMENDEN AN DER WEITERBILDUNG ZUR PRAXISANLEITUNG

Unternehmen, die sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung befassen und bei denen dieser Aspekt sehr wichtig für die Geschäftstätigkeit ist, werden in Anlehnung an den Begriff Industrie 4.0 als Unternehmen 4.0 bezeichnet (vgl. Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. 2016: 17). Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung auch im Bereich der Bildung wird im Folgenden von Weiterbildung 4.0 gesprochen. *„Denn Bildung steht immer im wechselseitigen Verhältnis zur Lebenswelt - wird von ihr beeinflusst und versucht gleichzeitig mitzubestimmen“* (Zierer 2020a: 29). Die Digitalisierung generell stellt Lehrende zunehmend vor Herausforderungen, aber gerade in Zeiten der Pandemie werden Lehrende und Lernende tagtäglich vor neue Herausforderungen gestellt, die das Lernen nicht wenig beeinflussen. Homeoffice und Homeschooling machen den Einsatz von digitalen Medien und Methoden notwendig, nicht selten werden Maßnahmen unvorbereitet und kurzfristig getroffen und mit den Beteiligten kommuniziert (vgl. auch Kapitel 1.3: „Ausgangslage“). Der deutsche Erziehungswissenschaftler Klaus Zierer beschreibt in Anlehnung an Web 1.0 bis 4.0 die Stufen des Lernens in den sich gleichenden Punkten (vgl. Zierer 2020a: 41f.). Er differenziert Lernen 1.0 als ein Lernen, welches eine *„nur geringe soziale und kognitive Vernetzung aufweist, wohingegen Lernen 4.0 durch eine ausgeprägte soziale und kognitive Vernetzung gekennzeichnet ist“* (Zierer 2020a: 43). Ein Lernen 4.0 bedeutet diesbezüglich eine Auseinandersetzung im Rahmen der Verarbeitung von Aufgaben mit anderen Lernenden. Ein Austausch trägt zur sozialen und kognitiven Vernetzung bei, wohingegen ein Auswendiglernen und Wiederholen von Aufgaben lediglich ein Lernen 1.0, also ein Verbinden von Wissen, darstellt. (vgl. Zierer 2020a: 43)

Die Autorin der Arbeit hat sich für die Bezeichnung Weiterbildung 4.0 entschieden, um damit der angestrebten Bedeutung der sowohl sozialen als auch kognitiven Vernetzung Rechnung zu tragen. Lediglich ein Lernen 1.0, d.h. der Erwerb von Informationen, erscheint im Kontext der Weiterbildung im Gesundheitswesen als zu gering angesetzt.

Im folgenden Kapitel werden exemplarisch an der Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen die Erfahrungen der beteiligten Lehrenden und Lernenden mithilfe der qualitativen Sozialforschung nach Mayring näher beleuchtet. Es schließt sich eine Auswertung sowie Diskussion der Ergebnisse an.

5.1. BESCHREIBUNG DER METHODE „EXPERT*INNENINTERVIEW“

Im Rahmen der Frage, wie Führung und Begleitung in der Weiterbildung der Praxisanleitenden im Gesundheitswesen auf Distanz gelingen kann, wird auf die qualitative Sozialforschung nach Mayring zurückgegriffen. Zunächst wird die Methode des Expert*in-

neninterviews näher beleuchtet, in dem der Experte/ die Expertin definiert und seine/ ihre Rolle als Interviewpartner*in erläutert wird.

5.1.1. WAS IST EIN „EXPERTE“?

Im Rahmen der qualitativen Sozialforschung wird auf die Form des Interviews mit Expert*innen zurückgegriffen. Expert*innen werden in Lexika *„gewöhnlich als Sachverständige, Fachleute, Kenner charakterisiert. Der Experte ist jemand, so heißt es in der Encyclopedia Britannica, der sachkundig ist und über Spezialwissen verfügt“* (Bogner/ Littig/ Menz 2014: 9). Hier läßt sich bereits eine Brücke zur Weiterbildung der Praxisanleitenden schlagen, die als Expert*innen in ihrem Tätigkeitsbereich zählen. Die mindestens zweijährige notwendige Berufserfahrung vor Antritt der Weiterbildung verdeutlicht die Bedeutung von erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten im Berufsalltag. Grundlage der Tätigkeit in der Pflege und bereits in der Ausbildungsverordnung zur Pflegefachperson verankert, ist die evidenzbasierte Tätigkeit in der Pflege. (vgl. Deutscher Bundestag 2017: Bundesgesetzblatt) Bogner et al. schreiben diesbezüglich *„wir handeln in vielen Fällen nicht (mehr) intuitiv oder traditionsgeleitet, sondern auf Basis wissenschaftlicher Expertise“* (Bogner/ Littig/ Menz 2014: 10). Somit finden sich Experten heute in vielen Bereichen der Gesellschaft (vgl. ebd.: 10). Worin liegt nun das Spezielle des Expertenwissens? Bogner et al. schreiben von der Bedeutung des Wissens gerade im Hinblick auf die Praxiswirksamkeit (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 13).

„Experten lassen sich als Personen verstehen, die sich - ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzba- ren Problembereich bezieht - die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“ (Bogner/ Littig/ Menz 2014: 13)

Gerade im Gesundheitswesen und im Kontext der Weiterbildung zur Praxisanleitung kann dieses vorhandene Expert*innenwissen im beruflichen Alltag in Form von Praxisbegleitungen und -anleitungen unmittelbar an die anvertrauten Auszubildenden weitergeben und reflektiert werden.

5.1.2. BEGRÜNDUNG UND GRENZEN DER METHODE

Wie zuvor aufgeführt, stehen Experten in den alltäglichen beruflichen Prozessen und verfügen über Wissen und Kenntnisse aus der Praxis. Ein Einblick in dieses Wissen bzw. vielmehr in die Erfahrungen, die erworben wurden, wird im Rahmen des Interviews erhoben (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 17). Zu bedenken ist, dass die Interviewten über Deutungswissen verfügen, welches eine besondere Rolle spielt, da es für die Befragten deren eigene Wahrheit widerspiegelt (vgl. ebd.: 20f.). *„Als eine Form qualitativer Interviews liegt die Stärke von Experteninterviews im Bereich des Deutungswissens“* (Bogner/ Littig/ Menz 2014: 21).

Dieses Deutungswissen der Einzelnen wird im Rahmen der Expert*inneninterviews ergründet und sodann genutzt, um Zusammenhänge und Begründungen zu erfahren und diese für die Beantwortung der Forschungsfrage zu nutzen (vgl. ebd.: 22).

Als Grenzen der Methode beschreiben Bogner et al. die Komplexität des sozialen Miteinanders zwischen Befragten und Befragenden im Rahmen des Interviews. Sie verweisen dabei auf die unterschiedlichsten wechselseitigen Einflüsse der Befragenden und Befragten, wie beispielsweise die Rollenerwartungen, Sympathie, Antipathie oder auch fachliche und sprachliche Kompetenzen, die beeinflussend wirken können. (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 98) Des Weiteren sehen sie die Reflexion der Situation sowie des eigenen Vorwissens als wesentlich an. Reflexion soll die Interpretationen des Gesagten ermöglichen, „um den subjektiven Sinn oder die Wirklichkeitskonzepte der Befragten verstehen zu können“ (ebd.: 98). Die Reflexion des eigenen Vorverständnisses stellt ebenfalls einen Aspekt in der Auswertung der Daten dar (vgl. ebd.: 98).

5.1.3. AUSWAHL UND SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN DER INTERVIEWPARTNER*INNEN

Die Auswahl der Interviewpartner*innen beschränkt sich auf Mitarbeitende derselben Einrichtung, die an der Fort- und Weiterbildung im Gesundheitswesen beteiligt sind. Für den Pretest wird jeweils eine Teilnehmende des Kurses zur Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen sowie eine Lehrende in der gleichen Weiterbildungsveranstaltung gewählt.

Für die eigentlichen Expert*inneninterviews fällt die Wahl auf drei Teilnehmende an der Weiterbildung sowie drei Lehrende in der gleichen Weiterbildung. Eine der Lehrpersonen ist hauptamtlich im Fort- und Weiterbildungsinstitut tätig. Sie zeichnet für die Organisation und Gestaltung der Veranstaltung verantwortlich und ist gleichzeitig Leitung des Kurses „Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen“. Bei den weiteren Interviewpartner*innen handelt es sich um Pflegepädagoginnen, die als externe Dozierende in der Weiterbildung unterrichten.

Eine ausgewogene Zahl an Interviews ist erreicht und damit eine gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse auf den Weg gebracht. Beiden Seiten wird somit gleich viel Raum eingeräumt, um Erfahrungen schildern zu können.

Geschlecht der Interviewpartner*innen	Pretest	Interview
weiblich	2	6
männlich	0	0
divers	0	0

Tab. 4: Übersicht über die Verteilung der Geschlechter der Interviewpartner*innen (Eigene Darstellung).

Jeweils drei Teilnehmende werden gewählt, um ein möglichst breites Spektrum an Eindrücken zu sammeln. Die Interviewpartner*innen haben sich freiwillig für die Teilnahme am Interview entschieden. Die Anfrage per Mail findet sich im Anhang 3.

Als Zeitraum für die Interviews wird das Ende der zweiten virtuellen Blockwoche festgelegt. Zu diesem Zeitpunkt Ende November ist ursprünglich die eigentliche Abschlussprüfung vorgesehen, diese hat sich jedoch aufgrund der Pandemie auf Februar 2021 verschoben. Drei Blockunterrichtswochen in Präsenz sind im Frühjahr 2020 bis zur Klärung des Vorgehens mit der rheinland-pfälzischen Pflegekammer ausgefallen, so dass die erste Woche „*Lernen auf Distanz*“ erst im August stattfindet, die zweite virtuell gestaltete Woche im November. Somit hat sich die Dauer der Weiterbildung selbst um ein halbes Jahr von November 2020 auf März 2021 verlängert.

Die Interviews werden mit Diktiergerät aufgezeichnet, eine schriftliche Einverständnis- und Datenschutzerklärung ist im Vorfeld erfolgt¹⁴. Eine weitere Information der Beteiligten findet zu Beginn des Interviews mündlich statt. Im Anschluss an die Durchführung der Interviews erfolgt die Transkription (vgl. auch Kap. 1.6: Zeitliches Vorgehen und Verlauf).

Der Auswahl der Befragten folgt die Vereinbarung der Termine für die Durchführung der Interviews. Aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt aktuell kritischen Lage der Coronapandemie mit Kontaktbeschränkungen und außergewöhnlichen Belastungen der Pflegefachpersonen im Gesundheitswesen muss von der Form der Präsenz auf alternative Medien ausgewichen werden. Diesbezüglich wird auf die Gegebenheiten und technische Ausstattung sowie Möglichkeiten der Interviewpartner*innen zurückgegriffen. Somit kommen unterschiedliche Medien zum Einsatz. Aufgrund qualitativ schlechter Internetverhältnisse wird ein Interview nicht wie geplant per Skype, sondern kurzfristig per Telefon geführt (vgl. hierzu im Anhang 12f: Interview TN 3).

Da alle Interviewpartner*innen weiblichen Geschlechts sind, wird im Folgenden die weibliche Fassung der Begrifflichkeiten bezüglich des Expert*inneninterviews verwendet. Eine kurze Vorstellung der soziodemographischen Daten der Interviewpartnerinnen „*Teilnehmende der Weiterbildung zur Praxisanleitung*“ schließt sich im Folgenden an.

TN 1 S.L.

Frau L. ist 25 Jahre alt, weiblich, und examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin. Sie arbeitet in der Kinder- und Jugendpsychiatrie und absolviert seit Januar 2020 die

¹⁴ Aus Gründen des Datenschutzes sind die schriftlichen Erklärungen der Befragten nicht dem Anhang beigelegt, sondern auf Nachfrage bei der Autorin einsehbar. Ein Blankoformular der Erklärung ist exemplarisch im Anhang einsehbar. (vgl. Anhang 4)

Weiterbildung zur Praxisanleitung. Das Interview findet am 20.11.2020 statt und dauert 20 Minuten und 36 Sekunden, als Medium wird „FaceTime“¹⁵ genutzt.

TN 2 B. S.

Frau S. ist 25 Jahre alt, weiblich, und ebenfalls examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin. Zurzeit arbeitet sie auf einer psychiatrischen Akutstation in der Betreuung überwiegend intelligenzgeminderter Menschen. Seit Januar 2020 absolviert sie an der gleichen Einrichtung wie die anderen Interviewpartnerinnen ihre Weiterbildung zur Praxisanleitung. Das Interview kann unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen in Präsenzform stattfinden. Datiert ist es auf den 25.11.2020, die Dauer beträgt 44 Minuten und 50 Sekunden.

TN 3 N. J.

Frau J. ist 35 Jahre alt, weiblich, und arbeitet als examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin auf einer Allgemein-psychiatrischen Station mit Schwerpunkt Alterserkrankungen. Seit Beginn 2020 absolviert sie die Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen. Das Interview mit Frau J. muss aufgrund ungünstiger Internetverbindungen seitens der Interviewenden per Telefon geführt werden. Die Dauer beläuft sich auf 26 Minuten und 8 Sekunden. Das Interview findet zum Abschluss der Reihe am 26.11.2020 statt.

In der Folge findet sich die Vorstellung der soziodemographischen Daten der Interviewpartnerinnen „*Lehrende in der Weiterbildung zur Praxisanleitung*“.

L 1: A. F.

Frau F. ist 45 Jahre alt, weiblich und arbeitet als Pflegepädagogin B.A. in einer Krankenpflegeschule als Lehrperson. Sie unterstützt im Fort- und Weiterbildungsinstitut der gleichen Einrichtung als Dozierende in der Weiterbildung zur Praxisanleitung. Das Interview findet am 20.11.2020 im Rahmen einer Videokonferenz über die Plattform „Cisco Webex“¹⁶ mit einer Dauer von 24 Minuten 47 Sekunden statt.

L 2: A. K.

Frau K. ist 36 Jahre alt und ebenfalls weiblichen Geschlechts. Sie arbeitet in einer Fort- und Weiterbildungseinrichtung des Gesundheitswesens als Bildungsreferentin. In dieser Funktion ist sie als Leitung des Kurses „Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen“ für die Organisation des Kurses als Kursleitung zuständig. Das Interview findet am 25.11.2020 statt und dauert 29 Minuten und 40 Sekunden. Als Kommunikationsmedium dient die Plattform „Cisco Webex“.

¹⁵ FaceTime: kostenloser Chat-Dienst des US-amerikanischen Unternehmens Apple; bietet IP-Telefonie und Videokonferenzen an

¹⁶ Cisco Webex: Cisco Webex: Anbieter von Videokonferenzen, IP-Telefonie, Instant-Messaging, Dateiübertragung und Screen-Sharing mit Sitz in den USA

L 3: H. N.

Die Interviewpartnerin ist 51 Jahre alt und weiblichen Geschlechts. Sie arbeitet an einer Schule für Krankenpflege als Pflegepädagogin. Frau N. hat im Rahmen der Weiterbildung zur Praxisanleitung in der zweiten Fernunterrichtswoche als Dozierende mitgewirkt. Das Interview findet am 25.11.2020 statt und dauert 18 Minuten und 2 Sekunden. Als Medium zur Kommunikation dient die Plattform „Skype“¹⁷.

5.1.4. ABLAUF UND DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS

Im Anschluss an die Durchführung des Pretests erfolgt eine Auswertung und Reflexion der Interviews mit den Befragten. In diesem Kontext ist es von besonderer Bedeutung zu erfahren, wie die Experten das Gespräch empfunden haben, welche Fragen vermisst wurden bzw. schwierig zu beantworten waren (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 34). Darauf folgend wird nochmals auf die gesamte Gestaltung des Interviews zurückgeblickt. Interviewpartnerin 1 (Teilnehmende) bemängelt den schnellen Einstieg mit der Abfrage der Daten. Sie hätte sich eine langsamere Hinführung zum Interview gewünscht. Ebenso vermisst sie Überbrückungen von Frage zu Frage. Dadurch fehlt ihr Orientierung und ein roter Faden im Interview.

Diesen Aspekten schließt sich Interviewpartnerin 2 (Lehrende) an. Sie vermisst außerdem Nachfragen über bereits getätigte Antworten und fehlende Bezugnahme im Rahmen des Interviews. Bei ihr löst dieser Punkt Unsicherheiten aus.

Zu Beginn empfindet die Autorin dieser Arbeit im Rahmen ihrer Rolle als Interviewende die stattfindenden Pretests als Herausforderung, sich in die Form der Interviews einzufinden. Zum einen handelt es sich um das erste Interview, das selbst erarbeitet und geleitet wird, zum anderen bestehen Unsicherheiten bezüglich der Gestaltung des Verlaufs und der Verständlichkeit der Fragen für den/die Interviewpartner*in. Im Laufe des Interviews wird deutlich, welche Aspekte nicht zielgerichtet formuliert sind und somit der Überarbeitung bedürfen. Ebenso werden fehlende Fragen bewusst, die zur weiteren Bearbeitung der Thematik *„Wie kann virtuelle Führung und Begleitung auf Distanz gelingen?“* beitragen und auf die Forschungsfrage ausgerichtet sind. Im Gespräch mit den beiden Interviewpartnerinnen wird deutlich, welche weiteren Verbesserungen sowohl bei der Fragestellung als auch der Gestaltung der Interviewatmosphäre, durchzuführen sind. Hierzu zählt nicht nur die Formulierung in der Fragestellung selbst, gerade auch zu Beginn mit dem Schwerpunkt der Erfassung soziodemografischer Daten, sondern ebenso die Gestaltung der Interviewsituation, die Zusammenfassung von Fragen bzw. die Ergänzung um weitere für die Forschungsfrage relevante Punkte. Ein weiterer Aspekt ist das Fehlen von Überbrückungen zwischen den Fragen bzw. Bezugnahmen

¹⁷ Skype: ein internetbasierter Instant-Messaging-Dienst. Im Besitz von Microsoft. Bietet IP-Telefonie, Bildtelefonie und Videokonferenzen.

auf vorhergehende Fragen (vgl. auch Bogner/ Littig/ Menz 2014: 68). Ein ergänzender Eindruck entsteht durch die starke Zurücknahme im Rahmen des Pretests. Dadurch wird kein Raum für Nachfragen gegeben. Bogner et al. schreiben hierzu, dass dadurch der Eindruck von mangelndem Interesse an dem Gesagten bei den Interviewpartner*innen entsteht. (vgl. Bogner/ Littig/ Menz 2014: 69)

Die eigentlichen Interviews finden in der Zeit vom 20.11.2020 bis 26.11.2020 statt. Der erste Tag der Interviews ist zugleich der letzte Tag der zweiten virtuellen Blockunterrichtswoche in der Weiterbildung zur Praxisanleitung, um bei allen Beteiligten auf ein größeres Erfahrungsspektrum sowie vielfältigere Methoden zurückgreifen zu können (vgl. Kap. 5.1.3).

Im Folgenden eine Übersicht über die Termine mit den Teilnehmenden bzw. Interviewpartnerinnen:

Interviews	Datum	Interviewpartnerin	Medium
1	20.11.2020 17:00 Uhr	S. L. ; Teilnehmerin	FaceTime
2	20.11.2020 18:20 Uhr	A.F. ; Dozentin	Cisco Webex
3	25.11.2020 12:00 Uhr	B.S. ; Teilnehmerin	Präsenz
4	25.11.2020 13:30 Uhr	A.K. ; Kursleitung, Dozentin	Cisco Webex
5	25.11.2020 18:30 Uhr	H.N. ; Dozentin	Skype
6	26.11.2020 10:30 Uhr	N. J. ; Teilnehmerin	Telefon

Tab. 5: Übersicht über die Termine der Interviews, Medien sowie Interviewpartnerinnen. (Eigene Darstellung)

5.1.5. INTERVIEWLEITFADEN

An die Begrüßung der Interviewpartnerin schließt sich die Nennung des Themas der Masterarbeit an. Das Ziel des Interviews wird erläutert sowie Hinweise zum Datenschutz gegeben. Letzteres erfolgt aufgrund der Online-Interviews mündlich, nachdem im Vorfeld eine schriftliche Genehmigung per Formular-Scan erfolgt ist. Hinweise durch die Interviewende sowie Zustimmung und Kenntnisnahme der Beteiligten werden auf Tonband aufgezeichnet.

Zu Beginn des Interviews sind zunächst drei Fragen bezüglich der persönlichen Daten der Expertinnen aufgeführt. Es schließen sich zehn Fragen zur Thematik des virtuellen Lernens und Begleitens explizit in der Weiterbildung zur Praxisanleitung an. Im Verlauf des Interviews erfolgen konsequente Nachfragen von Seiten der Interviewenden zur

besseren Verständlichkeit des Gehörten. Die Erläuterung der gestellten Fragen wird ebenso berücksichtigt und ist im Rahmen der Aufzeichnung festgehalten.

Berücksichtigt wird weiterhin die unterschiedliche Rolle, in der sich die Teilnehmenden im Rahmen ihrer Weiterbildung befinden. Es wird bei den Fragen in wenigen Sequenzen inhaltlich unterschieden zwischen Lehrenden und Lernenden in der Weiterbildung. Im Rahmen der Literaturrecherche und des kontinuierlichen Schreibprozesses haben sich die in der Tabelle aufgeführten Fragen herauskristallisiert, die letztendlich Grundlage für das Interview sind.

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über den Leitfaden unter Berücksichtigung der differierenden Fragestellung.

Fragenummer	Lernende	Lehrende
1.	Seit Beginn der Corona-Pandemie: Welche Formen von Lernen und Begleiten auf Distanz haben Sie erlebt?	s. Lernende
	Hatten Sie Zutrauen in Ihre Fähigkeiten zu Beginn des Fernunterrichts?	s. Lernende
2.	Was sind für Sie Herausforderungen im Zusammenhang mit Lernen und Begleiten auf Distanz?	s. Lernende
3.	Welche Rahmenbedingungen wären für Sie hilfreich im Umgang mit Fernunterricht?	Welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden Sie sich wünschen, um im Zusammenhang mit virtueller Führung und Begleitung den Teilnehmenden Orientierung und Sicherheit geben zu können?
4.	Wie haben Sie den Einsatz von Methoden erlebt? Welche Methoden wurden gewählt?	Welche Methoden haben Sie eingesetzt, um die Lernenden beim Lernen zu begleiten?
5.	Hatten Sie als Teilnehmende immer das Gefühl, einen Ansprechpartner*in bei den Lehrenden zu haben? Fühlten Sie sich ernst genommen und gut aufgehoben?	Hatten Sie als Lehrender immer das Gefühl, Ansprechpartner*in für die Teilnehmenden zu sein?

Frage Nummer	Lernende	Lehrende
6.	Welche Kompetenzen oder Fähigkeiten sollte der Lehrende haben?	Welche Fähigkeiten oder Kompetenzen sollten die Teilnehmenden haben bzw. mitbringen?
7.	Wie wichtig war Ihnen die Einschätzung Ihrer Leistung durch die Lehrenden? Wie wichtig war Ihnen ein Feedback zu Ihrer Ausarbeitung?	Wie wichtig war es Ihnen, ein Feedback zu den Ausarbeitungen oder Leistungen der Teilnehmenden zu geben?
8.	Hat Ihnen das soziale Miteinander innerhalb des Kurses gefehlt?	Hatten Sie das Gefühl, das soziale Miteinander innerhalb des Kurses war verändert bzw. hat gefehlt?
9.	Hat sich Ihre Haltung/ Einstellung gegenüber dem Lernen auf Distanz seit Beginn verändert?	s. Lernende
10.	Gibt es eigene Ergänzungen, die Ihnen wichtig sind im Zusammenhang mit virtueller Begleitung und Lernen auf Distanz?	s. Lernende

Tab. 6: Überblick über den Interviewleitfaden (vgl. auch Anhang 8 und 9: ausführliche Versionen).
(Eigene Darstellung)

Als Ziel des Interviews rückt die Bearbeitung der Frage, wie Führung und Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung gelingt, in den Fokus.

Des Weiteren wird als Forschungsfrage der Aspekt nach Voraussetzungen im Rahmen der Interviews näher beleuchtet (vgl. hierzu Kap. 1.4: „Forschungsfrage und Zielsetzung der Arbeit“). Welcher Voraussetzungen bedarf es demnach, damit virtuelle Führung und Begleitung auf Distanz methodisch und didaktisch gelingt? Welche Unterstützung benötigen Lehrende und auch Lernende zur erfolgsorientierten Begleitung?

In diesem Kontext werden Erfahrungen der Interviewpartnerinnen als Basis für weitere Überlegungen zur „Weiterbildung 4.0“ genutzt. Das narrative Vorgehen im Rahmen der Interviews ermöglicht bereits während des Gesprächs eine Reflexion bzw. teilweise sogar Selbstreflexion der Teilnehmenden zu den einzelnen Fragen und Kategorien. Mithilfe der Ergebnisse sollen konzeptionelle Überlegungen auf den Weg gebracht sowie Chancen und Grenzen aufgeführt werden (vgl. Kap. 6).

5.1.6. QUALITATIVE INHALTSANALYSE

Für die Form der qualitativen Inhaltsanalyse finden sich in der Literatur- und Internetrecherche unterschiedliche Definitionen, die jedoch keinesfalls einheitlich ausfallen. Demnach beschreibt Mayring die Formulierung eines Ziels, das wie folgt lautet: „*Ziel: Analyse von Material, das aus irgendeiner Form von Kommunikation stammt*“ (Mayring 2015: 11). Die qualitative Inhaltsanalyse wird als eine Form der sozialwissenschaftlichen Inhaltsanalyse gesehen. Kennzeichnend ist die systematische und regelgeleitete Vorgehensweise. Dabei erfolgt die „*Orientierung an vorab festgelegten Regeln der Textanalyse*“ (Mayring 2015: 50).

Mayring beschreibt als einen Bestandteil der Inhaltsanalyse zunächst die Analyse der Kommunikation. Hierbei zitiert er Berelson, der diesen Punkt wie folgt erläutert: „*symbols (verbal, musical, pictorial, plastic, gestural) which make up the communication itself*“ (Berelson 1952: 13 zitiert nach Mayring 2015: 12). Die Fixierung der Kommunikation stellt einen relevanten Schritt in der Prüfung dar. Es gilt, diese fixierte Kommunikation zu analysieren und dabei ein systematisches und regelgeleitetes Vorgehen zu berücksichtigen. Anhand des systematischen Vorgehens wird die Abgrenzung zu hermeneutischen Verfahren deutlich. Des Weiteren unterstützt die Orientierung an Regeln das Verständnis, führt zu Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit. (vgl. Mayring 2015: 13) Als Ziel formuliert Mayring die Möglichkeit, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ermöglichen. Er spricht nicht nur von einer Inhaltsanalyse, vielmehr schreibt er von einer „*kategoriegeleiteten Textanalyse*“ (Mayring 2015: 13).

Zur besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse werden die Fragen und Antworten nach Kategorien geordnet. Innerhalb einer Kategorie werden die Antworten bzw. Ergebnisse der Expertinnen aufgeführt und ausgewertet. Somit wird eine bessere Vergleichbarkeit gewährleistet. In Anlehnung an Mayring 2015 liegt der vorliegenden Arbeit folgendes Vorgehen zugrunde:

Ablaufmodell der Inhaltsanalyse der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Mayring

1. Schritt	Analyseeinheiten bestimmen und beschreiben
2. Schritt	Paraphrasieren der Textstellen
3. Schritt	Generalisierung der Paraphrasen
4. Schritt	Reduktion der Paraphrasen mit gleicher Bedeutung: Selektion und Streichung
5. Schritt	ggf. Bündelung der Paraphrasen

Ablaufmodell der Inhaltsanalyse der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Mayring

6. Schritt	Entwicklung eines Kategoriensystems anhand der Aussagen der Interviewteilnehmenden
-------------------	--

Tab. 6: Ablaufmodell der Inhaltsanalyse der vorliegenden Arbeit in Anlehnung an Mayring. (Quelle: Mayring 2015: 70; Abb. 10).

5.1.7. AUSWERTUNG DER EXPERT*INNENINTERVIEWS

Die Auswertung der inhaltlichen Daten der Interviews erfolgt nach den Richtlinien zur qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (Mayring 2015). Die Transkription erfolgt in Anlehnung an die Regeln von Werner Kallmeyer und Fritz Schütze (1976; vgl. vgl. auch Anhang 5). Die Transkriptionen der Interviews finden sich im Anhang der vorliegenden Masterarbeit (vgl. Anhang 6 bis 12). So wird insbesondere der Dialekt bei den Interviewpartnerinnen aus Gründen der besseren Verständlichkeit geglättet (statt „hab“- „habe“). Zunächst wurde die Rohform verfasst bevor in einem weiteren Schritt ein grober Rohbau folgt. Kennzeichnend für die Interviews der Lehrenden L1 und L2 sind die Hintergeräusche sowie das starke Hallen während der Durchführung der Befragungen. Bei allen Interviews wird außerdem auf die gleichzeitigen bestätigenden Äußerungen wie z.B. „hmhm“ seitens der Befragenden zur besseren Lesbarkeit größtenteils verzichtet. Diese Äußerungen dienen hauptsächlich der Bestätigung und Ermutigung zum Weiterreden für die Befragten. Geglättet wurde ebenfalls an manchen Stellen zur besseren Verständlichkeit die Grammatik.

Der Analyse der Interviews liegen sechs Expertinneninterviews zugrunde. Die Auswahl und Beschreibung der Qualifikationen der Expertinnen wird bereits in Kapitel 5.1.3 erläutert. Es handelt sich aufgrund der nur kleinen Anzahl an Interviews nicht um eine repräsentative Befragung.¹⁸

Ausgehend von der Forschungsfrage lassen sich nachfolgende Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse festhalten:

Alle sechs Interviewpartnerinnen haben seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 Erfahrungen im Umgang mit Lernen und Begleiten auf Distanz erlebt. So geben alle Beteiligten an, zunächst im ersten Block des Fernunterrichts im August Arbeitsaufträge über das Portal „CNE“¹⁹ des Thieme-Verlages erstellt bzw. erhalten zu haben. Ebenso wird im zweiten Block im November 2020 die Plattform „Cisco Webex“ für Vi-

¹⁸ Repräsentativität: „...wenn sich aus einer Stichprobe zutreffende Rückschlüsse auf eine Grundgesamtheit ziehen lassen“ (www.statista.com. Stichwort: Repräsentativität).

¹⁹ CNE = Certified Nursing Education. Multimediales Fortbildungskonzept für die professionelle Gesundheits- und Krankenpflege des Thieme Verlages.

deokonferenzen und Live-Learning von allen Beteiligten genutzt. Die Lernenden TN 1 bis TN 3 sind zu dieser Zeit im Homeoffice tätig.

Bei der weiteren Betrachtung der Ergebnisse erfolgt eine Zusammenfassung der Fragen und Antworten in zusammengehörige Kategorien (K). Differenziert wird jeweils nach Lehrenden und Lernenden.

Kategorien	Titel
K 1	Zutrauen in eigene Fähigkeiten; Herausforderungen
K 2	Haltung/ Einstellung nach zwei Blockwochen Unterricht auf Distanz
K 3	Rahmenbedingungen
K 4	Methodeneinsatz
K 5	Kompetenzen
K 6	Soziales Miteinander
K 7	Rückmeldungen/ Feedback
K 8	Eigene Ergänzungen

Tab. 7: Kategorien zur Auswertung der Ergebnisse der Expert*inneninterviews (Eigene Darstellung)

K 1 Zutrauen in eigene Fähigkeiten und Herausforderungen

TN 1 gibt an, zunächst Bedenken gehabt zu haben, die Qualität der Fortbildung könne sich verschlechtern. Des Weiteren stellt sie sich die Frage, ob die von ihr erbrachten Leistungen 100% ausreichend sind, um erfolgreich an den „virtuellen Veranstaltungen“ teilzunehmen und die Weiterbildung erfolgreich abzuschließen. TN 2 hat sich zu Beginn die Blockwoche auf Distanz einfacher vorgestellt. Sie sieht im digitalen Unterricht eine gute Übung für sich selbst, da sie für sich Überlegungen in Richtung Studium hat. Bemerkenswert ist für sie die Feststellung, dass die Motivation im Rahmen des Live-Learnings und den Cisco Webex-Videokonferenzen gesunken ist. Herausforderungen sieht TN 2 vor allem in der Situation, Mitlernende bei Unklarheiten nicht persönlich fragen zu können, zumal sich nicht alle Teilnehmenden persönlich gekannt haben bzw. kennen. Weiterhin sieht sie eine Herausforderung in der Ablenkung im Homeoffice durch den Partner. Ihr fällt es schwer, vor dem Partner am Unterrichtsgeschehen teilzunehmen und auch in seiner Gegenwart zu sprechen. Eine weitere Schwierigkeit stellt für TN 2 bei der Teilnahme am Live-Learning mit Cisco Webex, das Zuhören und „Dranbleiben“ am Geschehen dar. Sie stellt fest, dass sie im Kontext des Lernens zu Hause leicht abzulenken ist.

TN 3 empfindet die achtstündigen Videokonferenzen als sehr anstrengend, ebenso den „Liveunterricht“. Eine weitere Herausforderung stellt für sie der Dialog dar, der sich in ihren Augen immer schwierig gestaltet, gerade auch die Frage, wer meldet sich bzw. wann melden sich die anderen Teilnehmenden. Insgesamt gibt sie an, zu Beginn des Fernunterrichts Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gehabt zu haben und sich auf die freie Zeiteinteilung gefreut zu haben. Im Gegensatz zu den CNE-Lerneinheiten zu Beginn der Pandemie gibt sie ein wenig Angst und große Nervosität vor der Situation des Live-Unterrichts an. (vgl. Anhang 12f: #00:06:17#) Des Weiteren fühlt sie sich sehr leicht abgelenkt durch ihre Umgebung (Aufräumen, Staub in der Wohnung etc.).

Diese Kategorie bei der Befragung der Lehrenden L 1-3 ergibt, dass alle drei Interviewpartnerinnen Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten aufweisen. L 1 gibt an, keine Zeit zur Einarbeitung in die digitalen Medien gehabt zu haben. Daher konnte sie sich nur unzureichend vertraut machen. Sie war insgesamt jedoch optimistisch. Ihre Entwicklung beschreibt sie stufenweise: zunächst ist die Erstellung von Arbeitsaufträgen im Vordergrund bevor sich nach einiger Zeit die ersten Konferenzen anschliessen. Weitere Schritte liegen dann im Teilen des Bildschirms sowie in weiteren Feinheiten der Gestaltung während der Videokonferenzen. Diese Steigerung in der Gestaltung und Methodik hat auch zu einer zunehmenden Sicherheit bei ihr geführt. Eine Herausforderung stellt für sie die Situation dar, im Rahmen des Online-Unterrichts einzuschätzen, wie viel Zeit die Teilnehmenden benötigen, um sich im Rahmen des Dialogs bzw. der Diskussion zu melden. Wann traut sich der Erste? Wie kann die optimale Zeit erfasst werden und wieviel Geduld ist dazu notwendig? L 1 beschreibt weiterhin die Herausforderung, den Unterricht nicht langweilig gestalten zu wollen. Sie hinterfragt für sich, welche Möglichkeiten der methodischen Gestaltung es gibt, die sie darin unterstützen. Gerade durch die Form der Medien fühlt sie sich eingeschränkt.

L 2 gibt ergänzend an, die Herausforderungen in der Motivation der Teilnehmenden zu sehen. Für sie stellt sich die Frage, wie sie die Lernenden „*bei der Stange halten kann*“ (vgl. Anhang 12b: #00:12:47#). Weiterhin formuliert L 2 das Ziel, den Teilnehmenden die Freude an der Weiterbildung und den darin zu behandelnden Themen zu erhalten. Sie selbst führt an, ihre Aufregung habe sich in Grenzen gehalten. Ihre eigenen Vorgaben sieht sie zudem in einem sicheren Auftreten den Teilnehmenden gegenüber, um bei diesen wiederum die Angst und Unsicherheit zu minimieren. Als Herausforderung bezeichnet sie den Aspekt, dass alle Teilnehmenden und Dozierenden zum richtigen Zeitpunkt über umfassende Informationen, d.h. explizit Wissen und Fähigkeiten, verfügen müssen (vgl. ebd.: #00:11:50#).

L 3 beschreibt die Form des Unterrichts als ungewohnt. Herausforderungen sieht sie vor allem im fachgerechten Umgang mit den Medien sowie in der Formulierung der Arbeitsaufträge. Für sie ergeben sich hier Unsicherheiten, wie klare Aufträge zu formulie-

ren sind, damit Lernende möglichst wenige bis keine Rückfragen haben. (vgl. Anhang 12c: #00:02:31#) Sie beschreibt weiter die große Herausforderung, den Lernenden nicht als Gegenüber vor Ort zu haben sowie die zeitgleiche Handhabung von Präsentation, Chat und Lehrervortrag oder Diskussion. (vgl. ebd.: #00:03:01#)

K 2 Veränderung der Haltung und Einstellung

TN 1 hat sich im Verlauf der Weiterbildung auf Distanz nach eigener Aussage weiterentwickelt. Sie gibt an, sich Onlinelernen schlimmer vorgestellt zu haben. Ihr eigener Anspruch an die Qualität hat sich ebenfalls verändert, in dem sich ihre Erwartungen an sich selbst neu definieren ließen. Sie glaubt, mehr Qualität erreicht zu haben, da ihr Eigenanspruch gestiegen ist. Die immer wieder erfolgende Auseinandersetzung mit Themen sowie das sich wiederholende Beschäftigen damit, hat für sie zu einem persönlichen Gewinn geführt. Bei TN 2 hat sich die Einstellung generell nicht verändert. Für sie war die Weiterbildungsveranstaltung auf Distanz nicht ideal, sie fühlt sich nun jedoch auf ein Studium gut vorbereitet. Ihre Haltung zur Technik hat sich ebenfalls nicht verändert, für sie ist die Auseinandersetzung damit „okay“. Schwierig hat TN 2 die Situation empfunden, wer spricht wann während der Konferenz, wann kann das Mikrofon auf laut gestellt werden. Ebenso hat sie Nebengeräusche schwierig und anstrengend empfunden. TN 3 sieht in der Methode des Lernens auf Distanz eine gute Alternative zu Präsenzveranstaltungen. Lernen auf Distanz beschreibt TN 3 als „suboptimal“ (Anhang 12 f: #00:24:58#), da sie praktische Anteile vermisst und gerne mehr am Beispiel lernt. Weiterhin fällt es ihr schwer, sich aktiv am Unterrichtsgespräch zu beteiligen, da sie sich gehemmt fühlt.

Bei L 1 hat sich die Einstellung und Haltung zum Lernen auf Distanz insofern geändert, dass sie heute entspannter ist und weniger aufgeregt. Der anfängliche Respekt sowie die Aufregung wandeln sich, da sie die Erfahrung gemacht hat, dass gemeinsam nach Lösungen gesucht wird, wenn etwas nicht funktioniert. Dadurch fühlt sie sich für die nächsten Male beruhigter und gefestigter. L 2 sieht in den Erfahrungen, die sie während des Fernunterrichts im Rahmen der Corona-Pandemie gemacht hat, eine große Chance für zukünftiges Lernen in der Erwachsenenbildung. Hierbei legt sie ein Hauptaugenmerk auf die Möglichkeit des selbstgesteuerten Lernens sowie des Wechsels zwischen Präsenz- und Fernunterricht (vgl. Anhang 12b: #00:23:34 f.).

L 3 gibt an, sich zu Beginn des „*Lernens auf Distanz*“ sehr unsicher zu fühlen, sieht sich selbst mittlerweile aber deutlich routinierter. Somit gelingt es ihr wesentlich schneller, Arbeitsaufträge zu erstellen. Insgesamt hat sich an der Einstellung, eher Tafelbilder zu integrieren statt Powerpoint, nicht viel geändert (vgl. Anhang 12c: #00:13:33#).

K 3 Rahmenbedingungen

TN 1 bemängelt die Rahmenbedingungen bezüglich der Vorgaben durch die rheinland-pfälzische Pflegekammer. Sie gibt hierzu an, lange auf Rückmeldungen durch das Fort- und Weiterbildungsinstitut gewartet zu haben, wie und in welcher Form die Weiterbildung aufgrund des Lockdowns überhaupt stattfindet. So sieht es zunächst so aus, als würde die Pflegekammer die Weiterbildung mit einem großen Anteil an Selbsterarbeitungsphasen und Lernen auf Distanz nicht anerkennen. Weiter berichtet sie, dass der Einsatz eines Wochenplanes für sie positiv ist, da sie die Arbeitsaufträge bereits donnerstags oder freitags erhalten habe und die Zeit somit frei einteilbar ist.

TN 2 hat für sich die Vorteile eines Arbeitszimmers, „Büros“ entdeckt. Dadurch empfindet sie nicht nur weniger Druck durch den Partner, der sich zeitgleich im Homeoffice befindet, sondern nutzt ebenfalls die Möglichkeit, eine eigene Struktur zu entwickeln bzw. einen individuellen Ablauf für sich zu finden. TN 2 empfindet demnach ihre Haltung abhängig vom Ort des Lernens. Somit differiert ebenfalls ihre Motivation, die abhängig ist vom Medium des Lernens. Gerade im Kontext der Videokonferenzen sinkt ihre Motivation stetig ab, vor allem je länger die Dauer der täglichen virtuellen Unterrichte ist. Dies trifft für sie jedoch nicht nur im Bezug auf die tägliche Dauer zu, sondern zeichnet sich auch im Verlauf einer Woche deutlich ab. Demnach unterscheidet sie ausdrücklich zwischen „Webex zu Hause“ und „Schulraum“. (vgl. Anhang 12e: #00:15:32#f.)

TN 3 empfindet ebenfalls eine ungestörte Räumlichkeit zum Lernen auf Distanz sehr hilfreich. Insgesamt empfindet sie eine große Ablenkung durch Menschen und Situationen um sie herum (vgl. #00:12:37#). Sie habe sich die Woche zu Hause gemütlich gestaltet, was sie wiederum als Vorteil empfindet (vgl. #13:34#).

L 1 beschreibt als Rahmenbedingung zunächst die Voraussetzungen der Teilnehmenden in Bezug auf die Medienkompetenz. Für sie wäre es hilfreich, diese Vorkenntnisse zu kennen, um besser darauf aufbauen zu können. Als hilfreich sieht sie weiterhin eine Kick-off-Veranstaltung zum gegenseitigen Kennenlernen an. Wichtig ist L 1 ebenfalls, inwiefern die Teilnehmenden sich bereits kennen und die Möglichkeit gegeben ist, sich auszutauschen. Für sie ist ebenso das Vertrauen untereinander und das gegenseitige Helfen von großer Bedeutung. L 2 gibt an, den Email-Verteiler für Teilnehmende und Dozierende als geeignete Rahmenbedingungen für „Ansagen“ zu sehen (vgl. Anhang 12b: #00:15:36#). Wichtig ist ihr zudem, nicht zu viele verschiedene Tools zu nutzen. So beschränkt sie sich auf die Nutzung von Mail, CNE und Webex und sieht dies ebenfalls als Zielvorgabe für die Teilnehmenden und Dozierenden.

Für L 3 ist eine Einführung in die Medien und den damit verbundenen Umgang signifikant. Sie kann sich die Form des digitalen Unterrichts auch sehr gut im Team-Teaching

bzw. mit Co-Moderator vorstellen. Insgesamt erscheint ihr eine Unterstützung während des „Live-Learnings“ sinnvoll und wünschenswert (vgl. Anhang 12c: #00:04:37#).

K 4 Methodeneinsatz

TN 1 hat in der ersten Woche des „*Lernens auf Distanz*“ sowohl Arbeitsaufträge über CNE Thieme als auch per Mail erhalten. Im Verlauf der zweiten Woche hat sie an Cisco Webex-Veranstaltungen teilgenommen. Sie findet beide Systeme „*schön*“ und präferiert eine Mischung aus Einzelarbeit und Diskussion. An Cisco Webex empfindet sie positiv, dass alle Lehrenden sehr bemüht sind, auch wenn es holprig ist. Das hat ihr Spaß gemacht und erscheint sympathisch. Dadurch hat TN 1 die Atmosphäre lockerer erlebt.

TN 2 nennt Arbeitsaufträge, Webex und Powerpoint als verwendete Medien im Fernunterricht. Sie selbst fühlt sich „*nicht so [als] ein Freund von Powerpoints*“ (Anhang 12e: #00:19:43#). Weiterhin gibt sie an, zu Beginn Angst gehabt zu haben, Arbeitsaufträge falsch zu verstehen. Ihr hat die Möglichkeit gefehlt, vor Ort Teilnehmende zu fragen, wie sie die Aufgabe verstehen. Letztendlich ist es für sie spannend, die Ergebnisse der anderen zu sehen und zu wissen, dass „*[ich] mein Eigenes daraus machen konnte*“ (ebd.: #00:23:52#). TN 3 hat die Möglichkeit der praktischen Übungen beispielsweise zum Thema „*Wahrnehmung*“ vermisst. In diesem Zusammenhang sind für sie relevante Informationen verloren gegangen (vgl. Anhang 12f: #00:14:42#). Sie beschreibt die überwiegende Verwendung von Powerpoint, von einer Dozentin am Vortag verschickt, damit die Teilnehmenden während der Präsentation mitlesen können. Durch diese Form der Gestaltung kommt bei ihr das Gefühl des „*zusammen-in-einer-Klasse*“-seins auf (vgl. ebd.: # 00:10:25# bis #00:10:53#).

Für L 1 steht in der ersten Blockwoche die Formulierung von Arbeitsaufträgen im Fokus. Diese werden in Einzelarbeit bearbeitet und eine Rückmeldung erfolgt anschließend individuell per Mail. Erst im Rahmen der zweiten Blockwoche gestaltet sie den Einsatz der Medien aufgrund des „*Live-Learning-Settings*“ neu. Hier kommt es zwar weiterhin zu Einzelarbeit, jedoch schließt sich nach kurzer Bearbeitungszeit ein Zusammentreffen sowie eine Diskussionsrunde an. L 2 setzt vorwiegend Arbeitsaufträge ein und beantwortet diese im Rahmen von FAQ-Stunden zu den Aufträgen. Die gewählte Methodik hat für sie die Möglichkeit des Begleitens und Coachens eröffnet. L 3 hat vorwiegend Powerpoint-Präsentationen genutzt sowie Einzelarbeit und anschließende Diskussionen mit den Gruppenteilnehmenden geführt (vgl. Anhang 12c: #00:05:58#).

*K 5 Kompetenzen/ Ansprechpartner*in*

TN 1 bezeichnet vor allem Offenheit als ein Hauptmerkmal, welches Lehrende mitbringen sollen. Weiterhin ist ihr wichtig, dass Spaß an neuen Herausforderungen vermittelt wird und das Lernen für sie dadurch besser möglich ist.

Demgegenüber erklärt TN 2 Verständnis zu einem der Hauptmerkmale. Für sie ist wichtig, bei Unklarheiten stets nachfragen zu können. Sie fügt an, dass ebenfalls deutliches Sprechen eine große Rolle für sie spielt. Ebenso wie TN 1 stellt Offenheit ein weiteres wichtiges Kennzeichen der Lehrenden dar. TN 3 empfindet vor allem die Kompetenzen, beispielsweise soziale Kompetenz und Methodenkompetenz, als herausragende Eigenschaften der Lehrenden. Gerade Empathie und die Frage, ob der Dozierende erkennt, wie es ihr persönlich zurzeit emotional geht, spielt für sie eine große Rolle. Insgesamt betrachtet hat sie jederzeit das Gefühl, einen Ansprechpartner*in in den Dozierenden zu haben.

L 1 sieht in dieser Kategorie ebenfalls die soziale Kompetenz sowie die Methodenkompetenz als wichtigen Faktor an. Sie ergänzt des Weiteren die personale Kompetenz als Fähigkeit der Lernenden. Außerdem erscheint ihr wichtig, dass die Teilnehmenden in der Lage sind, sich zu äußern und sich zu trauen. Ausreden lassen und gegenseitige Achtsamkeit im Rahmen der Videokonferenzen (Redeanteil, Mikro aus) erscheinen ihr gleichermaßen wichtig. L 2 gibt an, stets ansprechbar zu sein für die Teilnehmenden. Im Rahmen der Schichtarbeitszeiten stellt sich dieser Aspekt zeitweise schwierig dar, sie ist jedoch über Mail und Telefon den ganzen Tag erreichbar. Meist ist es ihr möglich, noch am gleichen Tag auf Anfragen zu reagieren und zu antworten. Sie selbst gibt an, einen hohen Anspruch diesbezüglich an sich selbst zu haben (vgl. Anhang 12b: #00:19:03#). Für L 3 steht die Fähigkeit zur Eigenorganisation sowie Disziplin im „*Lernen auf Distanz*“ an erster Stelle. Sie hatte nur bedingt das Gefühl, als Ansprechpartnerin zu fungieren, sie hat diesbezüglich den Gesamtüberblick über die Teilnehmenden vermisst. (vgl. Anhang 12c: #00:05:58#)

K 6 Soziales Miteinander innerhalb des Kurses

TN 1 fehlt das soziale Miteinander innerhalb des Kurses. Sie gibt jedoch an, aufgrund der Tatsache, dass es sich um überwiegend junge Menschen handelt, eine WhatsApp-Gruppe genutzt zu haben. Daher ist es für sie in Ordnung, alleine zu sein. Sie beschreibt weiter, dass sie es schön empfindet, zu wissen, dass „*andere da sind*“. Vermisst hat TN 1 jedoch das „*Rumalbern*“ miteinander vor Ort. TN 2 ist bei dieser Frage etwas zögerlich. Sie hat das soziale Miteinander aber schon auch vermisst. Der Aspekt der Vernetzung und des Austauschs ist ihr wichtig. TN 3 gibt eindeutig an, das soziale Miteinander zu vermissen. Sie empfindet jedoch ebenso, die Gruppe habe „*versucht, das Beste daraus zu machen*“ (Anhang 12f: #00:20:30#).

Für L 1 hat das soziale Miteinander gefehlt. Sie gibt an, dass diese Rückmeldung auch von Seiten der Teilnehmenden in einer Feedback-Runde zu hören ist („*Tür-und Angel-Gespräche fehlen*“). Sie empfindet es für das zukünftige berufliche Tätigkeitsfeld unabdingbar, auf eine gute Vernetzung untereinander zurückgreifen zu können. Ihr Anliegen ist daher, in der nächsten „*Blockwoche auf Distanz*“ den Teilnehmenden Raum zu geben für den Austausch untereinander, ggf. auch ohne die Anwesenheit eines Dozierenden. L 2 beschreibt ihren Eindruck, den Teilnehmenden habe das soziale Miteinander im Rahmen der Präsenz gefehlt. Jedoch wurden mittels einer WhatsApp-Gruppe alternative Lösungen gefunden (vgl. Anhang 12b: #0022:36#). L 3 gibt diesbezüglich an, das soziale Miteinander der Kursteilnehmenden habe ihr eindeutig gefehlt, vor allem, da sie selbst die Gruppe nicht persönlich gekannt hat (vgl. Anhang 12c: #00:10:46#). Ihres Erachtens ist es mit steigender Dauer der Seminare/ Ausbildungszeit umso schwerer, dieses Miteinander zu erhalten und zu fördern (vgl. ebd.: #00:12:03#).

K 7 Rückmeldungen durch Dozierende

Allen drei Teilnehmenden ist die Rückmeldung der Dozierenden zu den Arbeitsaufträgen und Ausarbeitungen sehr wichtig. Dieser Aspekt wird in allen drei Gesprächen besonders betont. TN 2 unterstreicht, dass sie sich zunächst sehr unsicher gefühlt habe und in ihrem frühen (Schul-) Erleben bezüglich Rückmeldungen sehr negative Erfahrungen gemacht hat. Daher sind gerade positive Feedbacks sehr förderlich für ihr Allgemeinbefinden und sie ist sehr zufrieden, dass ihre Arbeit auch „*gewürdigt*“ wird.

Allen drei Lehrenden ist Feedback sehr wichtig. L 1 betont außerdem, dass sie sehr viel Zeit aufgewendet hat, um eine individuelle Rückmeldung zu geben. Ihr ist vor allem wichtig, dass diese wertschätzend formuliert ist, auch wenn das Ergebnis nicht immer sehr gut bzw. zielführend ist. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Ausarbeitungen nicht im „*leeren Raum*“ stehen zu lassen. Zukünftig plant sie sich mehr Zeit ein, um Feedback zeitnah zu geben. Individuelle Rückmeldungen bezeichnet sie nicht nur als sehr wichtig, sondern ebenfalls als zeitaufwändig und Konzentration fordernd. Für L 1 ist Feedback wichtig, um die Motivation der Teilnehmenden zu erhalten bzw. zu fördern.

L 2 empfindet Rückmeldungen an die Teilnehmenden sehr wichtig, hat jedoch bei den Gruppen darauf hingewiesen, dass aufgrund der Rahmenbedingungen durch die Coronapandemie nicht immer ein zeitnahes Feedback durch die Dozierenden möglich ist (vgl. Anhang 12b: #00:22:00#). L 3 wünscht sich außerdem mehr Zeit, um individuell Feedback zu geben (vgl. Anhang 12c: #00:08:52#).

K 8 Eigene Ergänzungen der Interviewpartnerinnen

TN 1 ist wichtig zu erwähnen, welche Rolle die Pflegekammer im Rahmen der Organisation der Weiterbildung für sie gespielt hat. Sie empfindet, dass „*Steine in den Weg*“

gelegt wurden“ und „blockiert“ wurde, da zunächst die Anerkennung der Weiterbildung verweigert wurde. Die Organisation des Fort- und Weiterbildungsinstituts hat sie daraufhin positiv bewertet, da eine adäquate Neuplanung erfolgte und sich die Dauer der Fortbildung nicht um weitere Monate nach hinten verschiebt. Während TN 2 keine eigenen Ergänzungen aufführt, sieht TN 3 das Lernen auf Distanz als eine gute Alternative, wenn keine weiteren Optionen zur Verfügung stehen. Sie empfindet jedoch, dass „weniger hängen bleibt“ und stuft diese Lernform als eher suboptimal ein. Gerade sie selbst hat sich im Dialog eher gehemmt empfunden.

L 1 fügt ergänzend hinzu, dass sie sich bessere Absprachen unter den Dozierenden gewünscht hätte. Damit wäre eine konkretere und sinnvollere Planung gerade bezüglich des Medieneinsatzes möglich gewesen. Die Teilnehmenden wären dadurch in der Lage, genauer zu planen und eine abwechslungsreichere methodische Gestaltung des Tagesverlaufs zu ermöglichen. Weiterhin plädiert L 1 für eine gemeinsame Einführung der Dozierenden, um somit Zeit und Ressourcen zu bündeln. L 2 zeigt sich begeistert über die Teilnehmenden des Kurses, über deren Arbeitshaltung und Souveränität sowie die Einstellung, sich auf neue Medien und Methoden im Rahmen der Weiterbildung einzulassen (vgl. Anhang 12b: #00:19:58f.). L 3 betont nochmals die Bedeutung der Face-To-Face-Gespräche sowohl für sie selbst als auch für die Lernenden. Ihr fehlen diese Situationen und sie empfindet, dass es sich für manche Teilnehmenden ebenfalls negativ auswirkt (vgl. Anhang 12c: #00:15:57#). Insgesamt ist sie sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht sicher, welche Gedanken bezüglich des „Lernens auf Distanz“ bei ihr nachhaltig erhalten bleiben.

5.2. DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Im Kontext der Expert*inneninterviews wird deutlich, welcher hohe Stellenwert einigen der angesprochenen Aspekte zukommt. Im Folgenden werden einzelne Punkte näher beleuchtet und diskutiert.

Hervorzuheben ist demnach das *soziale Miteinander der Kursteilnehmenden*. Alle Befragten geben an, dass sie diese Kontakte im Rahmen des „Lernens auf Distanz“ vermisst haben. Gerade auch die „Tür- und Angel-Gespräche“ haben gefehlt (vgl. hierzu Kategorie K 6). Somit ergibt sich die Frage, wie diesem Miteinander der Lernenden virtuell Raum gegeben werden kann, wenn keine Präsenzphasen vor Ort stattfinden.

Eine weitere besondere Rolle nimmt das *Feedback* sowohl für die Lehrenden als auch für die Teilnehmenden ein. Alle sechs Interviewpartnerinnen geben an, dass ihnen das Feedback besonders wichtig ist. Begründet wird dieser Ansatz vor allem in der Wertschätzung und Anerkennung der Ausarbeitungen und der Teilnehmenden. Dies bedeutet zum einen, Motivation zu fördern und zum anderen Orientierung und Sicherheit für die Lernenden zu geben.

Gleichbedeutend findet sich dieser Ansatz unter dem Blickpunkt des *Ansprechpartners* unter den Dozierenden. Alle drei Teilnehmenden geben an, dass ihnen der/ die *Ansprechpartner*in* wichtig bis sehr wichtig ist und sie sich jederzeit gut betreut fühlen. Dadurch werden den Lernenden Unsicherheiten genommen und zusätzlich Orientierung und Sicherheit gegeben. Dieser Ansatz spielt vor allem in Hinsicht der Erwartungen über die Inhalte und Qualität der Ausarbeitungen seitens der Dozierenden eine große Rolle.

Abschließend ist der Punkt der *Nachhaltigkeit des Lernens* nicht zu vergessen. Hier stellt sich die Frage, wie gewährleistet wird, dass das Erlernte oder Erarbeitete auch über einen längeren Zeitraum abrufbar bleibt. Hier gilt es Bezug zu nehmen zur Erkenntnistheorie des Konstruktivismus. Horst Siebert definiert den Kern des Konstruktivismus' wie folgt:

„Menschen sind autopoetische, selbstreferentielle, operational geschlossene Systeme.[...] Menschen als selbstgesteuerte „Systeme“ können von der Umwelt nicht determiniert werden, sondern allenfalls perturbiert, das heißt „gestört“ und angeregt werden“ (Siebert 1999: 5f.)

Bezugnehmend auf den Aspekt der Perturbation und Anregung des Lernens ist im Kontext der Erwachsenenbildung festzustellen, dass Lehrende die Teilnehmenden lediglich zum Lernen *„anregen“* können. Unabhängig von Präsenz oder Virtualität findet die Nachhaltigkeit jedoch nur subjektiv statt. Kersten Reich beschreibt die konstruktivistische Didaktik als eine Didaktik, deren Augenmerk auf der Ebene der Beziehungen zu finden ist (vgl. Reich 2012: 17²⁰ zitiert nach Von Felden 2014: 20). Demnach entstehen Lernprozesse in erster Linie auf der Beziehungsebene (vgl. Von Felden 2014: 20). Beide Ansätze führen zu der Überlegung, inwiefern eigentlich Präsenzveranstaltungen für eine qualitativ bessere Nachhaltigkeit verantwortlich zeichnen bzw. inwieweit virtuelles Lernen weniger nachhaltig ist. Gerade die Aspekte der Beziehungsebene sowie der *„selbstgesteuerten Systeme“*, die eigenverantwortlich für das eigene Lernen sind, deuten auf eine gleichermaßen ausgeprägte Nachhaltigkeit hin. Hier kommt wieder der Aspekt der Rolle des Lehrenden auf, auf den in Kapitel 6 näher eingegangen wird.

Ein weiterer Ansatz findet sich in der Ermöglichungsdidaktik, in deren Rahmen Rolf Arnold dafür plädiert, *„den Lernprozess als subjektiven Aneignungsprozess zu verstehen, informelle und autodidaktische Lernprozesse stärker zu fokussieren und den „Eigensinn“ von Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen“* (Von Felden 2014: 13). Er sieht die Lehrenden in der Verantwortung, sich mit dem Lernprozess auseinanderzusetzen und einen Weg zu finden, die Lernenden in diesem Prozess zu unterstützen (vgl. Von Felden 2014: 13). Weiterhin plädiert Arnold dafür, *„den Lernprozess als subjektiven Aneignungsprozess zu verstehen“* (von Felden 2014: 13). Eine Didaktik der Ermöglichung

²⁰ Reich, K.: Konstruktivistische Didaktik. 5. erweiterte Auflage. Weinheim u. a., 2012

findet somit Raum im virtuellen Lernen und teilt dem Lehrenden eine Rolle als „*Beziehungsmanager*“ und „*Lerncoach*“ zu.

Es gilt weiterhin, die Bedeutung der *technischen Ausstattung* in Form des *geeigneten Arbeitsplatzes* als Voraussetzung für das Gelingen des Lernens und der Teilnahme an Videokonferenzen hervorzuheben. Unter diesem Gesichtspunkt findet sich bei den Teilnehmenden ein weiterer Schwerpunkt in ihren Ergebnissen. Hinzu kommt die Planung der Unterrichtsgeschehen, die gerade für die Teilnehmenden eine gute Vorhersehbarkeit gewährleisten soll. Eine gute (Vor-) Planung erscheint allen Befragten, nicht nur den Lernenden, von großer Relevanz. Eine gezielte Einführung aller Beteiligten wird als Grundlage für gelingendes Lernen und Lehren genannt. Das Erstellen eines Wochenplanes empfinden die Teilnehmenden positiv. Hierdurch erhalten sie die Gelegenheit, ihre eigene Zeiteinteilung und Verlaufsplanung selbständig vorzunehmen. Die erforderliche Motivation und Disziplin wird gefördert, das Vorhandensein von *Flexibilität* stellt zudem ein weiteres Kriterium dar. Die methodische Vielfalt scheint sich als weiterer Gesichtspunkt motivationsfördernd auszuwirken. Nachhaltigkeit und Freude am Lernen werden zudem gefördert. Im Rahmen der Interviews wird deutlich, dass die *Motivation* sehr schnell sinkt. Motivation ist demnach von dem angewandten Medium und dem Zugang, den der jeweilige Lernende dazu hat, abhängig. Dies ist jedoch, wie in den Interviews erkennbar wird, kein generationsabhängiger Ansatz. Vielmehr besteht die Möglichkeit, sogar unter den jüngeren Generationen, die mit Digitalisierung groß werden, eine sinkende Motivation wahrzunehmen (vgl. Kategorie K 1).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Aspekt der *Empathie* sowie des Vertrauens eine weitere bedeutende Rolle einnehmen. Dies drückt einen zusätzlichen Beitrag zum sozialen Miteinander aus. Auch das „*holprige Vorgehen*“ seitens der Dozierenden erweist sich für die Lernenden anscheinend problemlos. Seitens der Teilnehmenden wird es angenommen und als menschlich und sympathisch gewertet. Gerade dieses „*Echtsein*“ der Lehrenden schafft überdies *Vertrauen*. Der Punkt der *Kommunikation* gewinnt dadurch an Bedeutung und spielt eine relevante Rolle im Rahmen des Lernens und Begleitens auf Distanz.

5.3. FAZIT

Ein Fazit der Expertinneninterviews ist die Tatsache, dass die Befragende seitens der Lehrenden ehrliche und offene Antworten erhalten hat. Jedoch stellt sich die Frage, inwiefern die Antworten der Teilnehmenden bezüglich der Unbefangenheit verwertbar sind. Hier erfährt die Befragende gerade von Teilnehmerin B.S. (TN 2) offenkundig schonungslose Offenheit und Ehrlichkeit. Aber im Verlauf der Transkription entsteht der

Eindruck, dass nichts Negatives über die Lehrenden gesagt wird, die Dozierenden werden nett und positiv beschrieben, es erfolgt so gut wie keine Kritik. Da die Autorin dieser Arbeit gleichzeitig als Dozierende im gleichen Kurs tätig ist, jedoch nur mit einem minimalen Stundenanteil, ist kritisch zu hinterfragen, ob ihre Position die Offenheit der Teilnehmenden gebremst hat. Diese Erkenntnis trifft weiterhin auf die beiden anderen Befragten zu, die sich in derselben Weiterbildung (und damit „*Abhängigkeit*“) befinden. Daher ist die Auswahl der Befragten im Nachhinein zu hinterfragen. Jedoch ist es der Interviewenden wichtig, die Ansichten und Meinungen gerade derjenigen Teilnehmenden zu kennen, die sie ebenfalls unterrichtet. So kann die Autorin die Situationen und Vorkommnisse sehr gut nachvollziehen und sich in die Lage der Teilnehmenden hineinversetzen.

Abschließend wird im Verlauf der Bearbeitung und weiteren Literaturrecherche deutlich, dass es so gut wie keine Literatur zum Thema der *didaktischen Kompetenzen* für Lehrende im Kontext des Lernens und Begleitens auf Distanz gibt. Didaktische Kompetenzen beinhalten die Fähigkeiten der Lehrenden, Wissen zu vermitteln bzw. den Weg, sich dieses Wissen anzueignen und zu fördern. Im Rahmen der Interviews wird deutlich, dass Lehrende versuchen, ihre Unterrichte 1:1 virtuell in digitalen Formaten bzw. schriftlichen Arbeitsaufträgen umzusetzen. Hier werden die Grenzen erkennbar, die auch seitens der Teilnehmenden in der Befragung rückgemeldet werden (vgl. Kategorie K 5).

Gerade der Aspekt der mangelnden didaktischen Kompetenzen macht es erforderlich, konzeptionelle Überlegungen, die auf Basis der Ergebnisse der Expertinneninterviews erfolgen, anzustellen und sich sowohl mit der methodischen als auch didaktischen Gestaltung der Weiterbildung zur Praxisanleitung auseinandersetzen. Im folgenden Kapitel schließt sich eine erste Überlegung zum Thema „*Didaktische und methodische Gestaltung im Rahmen des Lernens und Begleitens auf Distanz*“ an. Im Kontext der Auseinandersetzung mit Didaktik und Methodik erfolgt zudem ein Einblick in die Gedanken und Ansätze von John Hattie²¹ und Klaus Zierer²² zur Frage des „*Visible Learnings*“. Diese Aspekte zusammenfassend wird der Punkt der erfolgreichen virtuellen Gestaltung der Weiterbildung auf den Weg gebracht.

²¹ Prof. John Hattie (*1950): neuseeländischer Pädagoge, Professor für Erziehungswissenschaften. Bekannt durch die gleichnamige Hattie-Studie, eine Meta-Analyse über Meta-Analysen. Beschäftigt sich in seinen Studien mit den beeinflussenden Faktoren auf das Lernen und die Leistungen der Schüler und Schülerinnen.
Quelle: <https://www.lernensichtbarmachen.ch/hatties-studien/> [letzter Zugriff: 07.02.2021]

²² Prof. Dr. Klaus Zierer (*1976): deutscher Erziehungswissenschaftler. Seit 2015 Ordinarius für Schulpädagogik an der Universität Augsburg.
Quelle: <https://www.uni-augsburg.de/de/fakultaet/philsoz/fakultat/schulpadagogik/team/zierer/> [letzter Zugriff: 07.02.2021]

6. „WEITERBILDUNG 4.0“ - KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODISCHEN UND DIDAKTISCHEN GESTALTUNG

Im Rahmen der Expertinneninterviews werden Schwerpunkte sowie Hauptmerkmale, welche für die Lernenden von besonderer Relevanz sind, sichtbar. Es stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es zur Umsetzung bzw. Integration dieser Ergebnisse gibt und inwiefern gerade in der Weiterbildung methodisch-didaktische Ansätze gezielt eingesetzt werden, um erfolgreich zum Ziel zu gelangen.

6.1. Führung

Zunächst ist im Hinblick auf Weiterbildung 4.0 der Aspekt der Führung aufzuzeigen. Führung im Rahmen der Weiterbildung ist gerade zu Beginn der Maßnahme von besonderer Bedeutung. Ein zunächst direkter Führungsstil erscheint angebracht, da sich die Teilnehmenden in der Weiterbildung größtenteils nicht kennen und ein hohes Maß an Orientierung und Sicherheit gegeben werden muss. Diesbezüglich ist ein fließender Übergang der Führungsstile zu favorisieren, angepasst an die jeweilige Situation und Gegebenheit in der Weiterbildung auf Distanz (vgl. Kap. 2.3.3). Zurückgreifend auf das Konzept von *Blake und Mouton* führt ein großes Interesse an den Mitarbeitenden, hier explizit den Lernenden, zu einem hohen Maß an Motivation und Leistung. Anerkennung und Wertschätzung der Lernenden und ihrer Leistungen sind von besonderer Bedeutung. Der Führungsstil der *Situativen Führung* erscheint ebenfalls signifikant und prägend im Kontext des Lehrens und Begleitens auf Distanz. Vorteil dieses Führungsstils ist der Ansatz, dass Tätigkeit und Qualifikation der Mitarbeitenden einen Schwerpunkt bilden. Es sind jedoch hohe Kompetenzen seitens der Führungsperson notwendig, um diese Stärken zu erkennen.

Empfehlenswert und gleichermaßen von großer Bedeutung ist, bereits zu Beginn der Maßnahme Rahmenbedingungen zu stecken. Freiräume müssen ebenso von Anfang an klar kommuniziert werden (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a: Stichwort Flexibilität und Freiraum). Eine hohe Signifikanz kommt den klaren Grenzen zu, die erforderlich sind, um zu einem gemeinsamen Ziel zu gelangen.

6.2. Intergeneratives Lernen

Der Stellenwert des *intergenerativen Lernens* scheint nach Ansicht der Autorin nicht außerordentlich ausgeprägt. Dies begründet sich vor allem in den Befragungen, die ergeben haben, dass unabhängig von Alter und Generation für die Teilnehmenden Schwierigkeiten zu beobachten sind, über einen Acht-Stunden-Tag Videokonferenzen zu folgen. Im Rahmen der ausreichenden bis großen Kenntnisse von digitalen Medien treten generationsunabhängig Unsicherheiten und mangelnde Motivation auf (vgl. Kategorie K 1).

6.3. Rolle der Lehrenden

Der Lehrende sieht sich selbst in einer neu zu definierenden Rolle. Nicht nur Medienpädagogische Kompetenzen werden seitens der Lernenden erwartet. Gerade Werte wie *Vertrauen*, *Feedback*, *Orientierung* spielen in der (Weiter-) Bildung 4.0 eine herausragende Bedeutung. Vertrauen durch Rückmeldung, individuelle Betreuung in schwierigen Situationen sowie jederzeit als Ansprechpartner*in da zu sein, stellen die Lehrenden vor hohe Herausforderungen. Empathie und soziale Kompetenz sollen positiv eingesetzt werden. Damit kommt dem Aspekt der Wertschätzung und Anerkennung eine signifikante Bedeutung zu. Unter diesem Aspekt ist der Ansatz von John Hattie und Klaus Zierer zu erwähnen. Beide betonen in ihrem Buch „*Visible Learning. Auf den Punkt gebracht*“ (2018) immer wieder sowohl den Stellenwert als auch die Rolle des Lehrenden. Zierer geht sogar soweit, dass er in einer aktualisierten Ausarbeitung schreibt, Pädagogik ist genauso wichtig wie Technik, wenn nicht sogar wichtiger (vgl. Zierer 2020a: 158). Bei John Hattie sowie gleichermaßen bei Klaus Zierer ist der Punkt der Wertschätzung von herausragender Bedeutung. Dem Lehrenden kommt in ihrer Studie eine sehr große Rolle zu. Hier findet sich auch das Ergebnis der Expertinneninterviews wieder, in denen Rückmeldung und Empathie sowie soziale Kompetenzen fundamental und unerlässlich genannt werden.

6.4. Konzeptionelle Überlegungen

Für das virtuelle Begleiten der Lernenden ist es unabdingbar, dass zunächst die Problematik der *technischen Ausstattung* geklärt wird. Hierzu zählt insbesondere die Frage nach dem Vorhandensein von Endgeräten sowie die Erfassung der (bisherigen) Kenntnisse und Erfahrungen mit digitalen Tools. Eine telefonische oder schriftliche Abfrage der technischen Gegebenheiten im Vorfeld ist daher relevant und mit entsprechendem zeitlichem Abstand durchzuführen. Vorstellbar ist hier beispielsweise ein Zeitraum von drei bis vier Wochen vor Beginn der virtuellen Lernphasen. Bereits bei der Auswahl der Tools ist zu beachten, welche sich für die vorhandenen Gegebenheiten eignen und zu den Erfordernissen der Weiterbildung passen (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a: Stichwort Technische Ausstattung). Idealerweise besteht die Möglichkeit, dass unterschiedliche Endgeräte genutzt werden. Damit besteht die Aussicht, dass die Lernenden über ausreichend Kenntnisse im Umgang mit dem jeweiligen Endgerät verfügen. Bezüglich der eigenen Erfahrungen kann die Autorin auf die Nutzung der Plattform „*Microsoft Teams*“ zurückgreifen, welche sowohl von Tablet als auch Handy nutzbar ist und von einer Vielzahl von Lernenden im Rahmen des Lernens auf Distanz unproblematisch genutzt wird.

Im Rahmen einer konzeptionellen Überlegung ist eine *Kick-off-Veranstaltung* als positiver Einstieg in die Weiterbildungsmaßnahme grundlegend. Somit wird dem gegenseitig-

gen Kennenlernen der Lehrenden und Teilnehmenden eine maßgebliche Bedeutung zugewiesen, gegenseitiges Vertrauen entsteht und wird auf den Weg gebracht. Eine Kick-off-Veranstaltung eröffnet gleichermaßen die Gelegenheit, die Teilnehmenden über die im virtuellen Lernen verwendete Software zu informieren. Zudem ist hier Raum gegeben, den Lernenden den Umgang mit der Plattform zu erläutern. Hierzu zählt beispielsweise die Verwendung von geteilten Bildschirmen, die Integration von Break-out-Räumen beispielsweise für Gruppenarbeiten, die Möglichkeit der Teilnahme an Chats sowie die Präsentation eigener Dokumente.

Nachdem nun zu Beginn der Weiterbildungsmaßnahme die Einrichtung eines geeigneten Arbeitsplatzes thematisiert wird, erweist sich eine Einführung auch in die Arbeitsweise mit den genutzten Medien als unerlässlich. Dieser Gesichtspunkt ist jedoch nicht nur für die Lernenden von hoher Signifikanz. Vielmehr ist es relevant, im Vorfeld bereits die Dozierenden zu begleiten und im Umgang mit den erforderlichen Medien zu schulen. Ein großes Defizit wird hier erkennbar, da es sich hauptsächlich um die Schulung im Umgang mit der technischen Ausstattung handelt, die didaktischen Kompetenzen aber oftmals vernachlässigt bzw. sogar in keiner Weise thematisiert werden. Im Rahmen der Literaturrecherche macht die Autorin die Erfahrungen, dass oftmals von Endgeräten und geeigneten (Lern-) Plattformen die Rede ist. Aufgrund der Expertinneninterviews wird jedoch deutlich, dass der Aspekt der didaktischen Kompetenzen eine hohe Relevanz aufweist. Lehrende haben einen hohen Anspruch an die Umsetzung ihrer im Präsenzunterricht möglichen und auch genutzten Methodenvielfalt. Ein „*Feuerwerk*“ an Methoden (vgl. Kategorie K1, Lehrende L 1) zählt oftmals zum eigenen Anspruch, um die Motivation der Lernenden aufrecht zu erhalten. Aber wie gelingt es nun, diese Methodenvielfalt im Rahmen des Lernens und Begleitens auf Distanz umzusetzen? Welche konkreten Möglichkeiten bestehen hier für Lehrende?

Ein Einblick verschafft diesbezüglich bereits die Planung und Festlegung der erforderlichen Strukturen für den Einsatz im digitalen Unterricht. Für welche der vorhandenen Formen entscheidet sich die Leitung der Einrichtung bzw. das Team der Lehrenden? Optimaler Weise findet ein Austausch und gemeinsamer Konsens zur medienpädagogischen Gestaltung statt. Auch hier wird deutlich, welche Relevanz der Führung einer Einrichtung zukommt. Trifft die Leitung dieser Einrichtung Entscheidungen alleine oder wird das Team mit einbezogen? Eine gemeinsame Entscheidung fördert die Akzeptanz und Motivation der Lehrenden. Nicht immer ist gewährleistet, dass die Leitung in der Lage ist, die Erfordernisse und Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu kennen und zu integrieren. Der Erfahrungsaustausch und das Erreichen des gemeinsamen Ziels soll angestrebt sein. Als gemeinsames Ziel wird in diesem Kontext vor allem das Erstellen und Umsetzen eines erfolgsversprechenden Konzeptes in der Weiterbildung auf Distanz gesehen.

Gleichwohl bedeutet dies, sich für eine Form des digitalen Unterrichts zu entscheiden. Empfehlenswert scheint die Form des hybriden Unterrichts. Demnach ist es erforderlich, die technische Ausstattung und Möglichkeiten zu eruieren und die Realisierbarkeit zu prüfen. Die Form des hybriden Unterrichts bzw. des Blended-Learnings ermöglicht eine optimale Mischung aus Präsenz, Selbsterarbeitung und gemeinsamem Austausch. Zur näheren Betrachtung des gezielten Vorgehens wird im Folgenden die konzeptionelle Überlegung zur detaillierten Planung einer Einheit über den Zeitraum einer Woche aufgezeigt.

Als Basis zur Planung dient zunächst die Auswahl der Verlaufsform. Exemplarisch sei auf die von den Befragten positiv bewertete Form eines *Wochenplanes* verwiesen (vgl. Kategorie K 3). Dieser unterstützt die Flexibilität und Disziplin der Lernenden. Eine bessere Planbarkeit der Sequenzen wird dadurch nicht nur für die Lernenden, sondern gleichermaßen für die Dozierenden ermöglicht. Somit wird umgangen, dass sich Videokonferenz an Videokonferenz anschließt und eine anstrengende, aber wenig nachhaltige Lernphase stattfindet. Alternativ zu den angestrebten Wochenplänen erscheint die Gestaltung von *gemeinsamen Projekten* als weitere Möglichkeit des Lernens. Diese führen zur Förderung der Kreativität der Teilnehmenden, zudem gestaltet sich das Unterrichtsgeschehen abwechslungsreich. (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a: Stichwort Kommunikation) Exemplarisch für gemeinsame Projekte der Praxisanleiter*innen sei das Erstellen von Leitfäden/ Lernaufgaben für Sequenzen der praktischen Anleitung von Auszubildenden genannt. Projekte liegen in dem Gesetz zur Reform der Pflegeausbildung in der Begleitung der Auszubildenden, die einen großen Anteil an praktischer Anleitung erhalten müssen (vgl. Deutscher Bundestag 2017: Bundesgesetzblatt). Somit bieten sich Aufgaben mit der Frage der Umsetzung dieser Sequenzen an. Hier besteht, je nach der verwendeten Plattform, die Möglichkeit der Nutzung von sogenannten „*Break-out-Räumen*“ zur gemeinsamen Erarbeitung sowie zum Austausch in kleinen Gruppen. Einen weiteren Aspekt stellt die Erarbeitung von Lernaufgaben dar, die von Seiten der Stationen und Praxisanleitenden an die Auszubildenden zu geben sind.

Zur Unterbrechung langer virtueller Lernzeiten bzw. Zeiten in der Selbsterarbeitungsphase ist eine *gemeinsame bewegte Pause* auf freiwilliger Basis eine weitere Idee, die für Abwechslung sorgt und das Interesse und die Motivation der Lernenden unterstützt. Angedacht ist beispielsweise eine tägliche Pause in Form von kurzen Sequenzen mit Bewegungsübungen zu gestalten (vgl. Anhang 13 „*würfelige Bewegungspausen*“). Diesen Part der Gestaltung können beispielsweise auch Lernende alternierend selbst übernehmen und diesbezüglich zur weiteren Motivation, Spaß und Abwechslung beitragen. (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a: Stichwort: Flexibilität und Freiraum).

Rituale nehmen oftmals im Alltag einen festen Platz ein. Ein täglicher Start in den Morgen mit einer gemeinsamen Frühstückspause manifestiert sich als eine zusätzliche Option (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 2020a: Stichwort Kommunikation). Damit wird der Aspekt der fehlenden „*Tür-und Angel-Gespräche*“ aufgefangen und dem gemeinsamen Austausch Raum gegeben. Ein zu Beginn festgelegter Rahmen und Rituale für diese gemeinsam gestalteten Frühstückspausen bieten die Möglichkeit, gemeinsam im Austausch mit den Lernenden zu planen und zu organisieren. Erarbeitet wird sowohl die Gestaltung als auch der Zeitpunkt der Pause. Die eigenen Bedürfnisse, die normalerweise auch im Rahmen der Präsenzform in der Weiterbildungsstätte vorhanden sind, erfahren gleichermaßen Raum zur Gestaltung. Nicht jeder ist gerne an den gemeinschaftlichen Treffen beteiligt, sondern nutzt Pausen für eigene Bedürfnisse und Belange. In diesem Kontext erhalten die Lernenden die Gelegenheit, selbstbestimmt und individuell ihre Zeit zu gestalten. Ein weiterer relevanter Ansatz der Pausen für Lehrende liegt in dem Gesichtspunkt, dass die Vorbereitung von Materialien sowie das Hochladen von Dokumenten in diesem Zeitfenster erfolgt. Daher zeichnet sich der Stellenwert ab, den zusätzliche Pausen einnehmen und die es gilt zu planen und auf den Weg zu bringen. Bei allen konzeptionellen Überlegungen ist jedoch die Individualität der Teilnehmenden nicht zu vergessen. Ein geeignetes Medium für die Erfassung dieser individuellen Bedürfnisse und Eigenheiten stellt beispielsweise die *Empathy Map* dar.

„An empathy map is a collaborative visualization used to articulate what we know about a particular type of user. It externalizes knowledge about users in order to 1) create a shared understanding of user needs, and 2) aid in decision making. This article is a guide to empathy mapping and its uses“ (Gibbons 2018).

Mithilfe dieser Form des Mapping ist es möglich, die Bedürfnisse der Teilnehmenden festzustellen und möglicherweise einen individuellen Zugang zu finden und folglich auch zu eröffnen. Individuelle Probleme werden ermittelt und fließen in die didaktische und methodische Planung der Lehrenden ein.

Nicht zu vernachlässigen ist die Tatsache, dass im Kontext der Videokonferenzen *non-verbale Informationen* verloren gehen. Dies führt bei den Beteiligten leicht zu Unsicherheiten sowie zu Missverständnissen. Diesbezüglich ist die Vorbereitung der Dozierenden explizit hervorzuheben, da in den spezifischen Situationen selbst oftmals vergessen wird, wie sich das Gegenüber fühlt, welche Eindrücke entstehen, welche Gedanken aufkommen. Daher erweist es sich zwingend notwendig, diesen Aspekt zunächst selbst als Dozierende*r zu realisieren und im Anschluss in der Umsetzung zu beachten. Im Rahmen der Videokonferenzen gilt es daher, diese nonverbalen Informationen zu beachten und möglichst eindeutig und klar zu agieren und zu kommunizieren. Einen signifikanten Schwerpunkt stellt die erforderliche didaktische Kompetenz gerade im Umgang mit neuen Medien und den Lernenden dar. Diese Kompetenz muss zwin-

gend gefördert werden, um ein erfolgreiches Lernen zu ermöglichen und den Lernenden optimal zu begleiten. Es ist von Relevanz, dass Dozierende jederzeit ihre Unterstützung anbieten und als Ansprechpartner*in fungieren (vgl. Kategorie K 5).

Der Erziehungswissenschaftler Klaus Zierer misst dem Begriff der „*Medienbildung*“ Beachtung bei (vgl. Zierer 2020a: 38). Medienbildung umfasst nach Ansicht Zierers vier Bereiche, die gegenseitig in Wechselbeziehung zueinander stehen. Hierzu zählen die Medienkunde, Mediennutzung, Mediengestaltung sowie die Medienkritik. Ziel der Medienbildung ist die Befähigung des Einzelnen/ des Lernenden zum Erkennen der Möglichkeiten, welche Medien bieten sowie deren sinnvoller Einsatz. Weiterhin zählt das Erkennen potenzieller Gefahren zur Medienbildung. (Zierer 2020a: 40) Auch das kritische Auseinandersetzen mit Medien spielt demzufolge eine wesentliche Rolle. *Workshops* bzw. gezielte *Fortbildungen* zur Thematik der Medienbildung erfahren eine zentrale Rolle in dieser Vorbereitungsphase.

Als Fazit ist festzuhalten, dass Lehrende sich von Beginn an in einer Vorbildfunktion befinden. John Hattie und Klaus Zierer beschreiben die *Persönlichkeit des Lehrenden* als zentralen Aspekt der Digitalisierung in der Bildung.

„*So wichtig die Digitalisierung im Bildungsbereich ist, allein die Ausstattung von Schulen mit der neuesten Technik wird zu keiner Revolution des Lernens führen. Entscheidend für den Erfolg einer Digitalisierung im Bildungsbereich sind die Menschen, die mit den neuen Medien arbeiten*“ (Zierer 2020: 83).

Zierer zeigt besonders die Haltungen und Kompetenzen der Lehrenden auf, die kennzeichnend für das Gelingen und erfolgreiche Lernen sind. „*Hierfür sind neben Kompetenzen auch Haltungen notwendig*“ (Zierer 2020a: ebd.).

Gerade die Entwicklung von Kompetenzen und Haltungen gilt es im Rahmen der Vorbereitung virtuellen Lernens und Begleitens auf den Weg zu bringen. Seiner Ansicht nach sind es nicht die Strukturen, die geschaffen werden müssen. Er verweist vielmehr auf die unbedingte Notwendigkeit der Bildungspolitik „*die Menschen zu stärken, die die Strukturen erst zum Leben erwecken können*“ (Zierer 2020: 83).

7. DISKUSSION: CHANCEN UND GRENZEN DES BEGLEITENS UND LERNENS AUF DISTANZ IN DER WEITERBILDUNG ZUR PRAXISANLEITUNG

Bei der näheren Betrachtung der Chancen und Grenzen von virtueller Führung und Begleitung wird zunächst deutlich, welche fehlenden vorbereitenden Strukturen mit Beginn der Digitalisierung in den Einrichtungen gegeben sind. Anhand der Rückmeldungen in der Befragung ist erkennbar, dass Dozierende über mangelnde Zeitfenster klagen. Im vorhergehenden Kapitel wird bereits angesprochen, dass Lehrende gestärkt werden müssen in ihrer Vorbildfunktion. Hierzu zählen nach Ansicht der Autorin sowohl die umfassende Vorbereitung der virtuellen Unterrichtssequenzen wie auch die zeitnahe und individuelle Rückmeldung an die Lernenden. Diese mangelhaften Rahmenbedingungen, die sich aus der Situation ergeben, dass die Leitungen der Einrichtungen ein 1:1-Konzept in der Umsetzung von Präsenz- und Fernunterricht sehen, führt zu einer fehlenden Führung der Lernenden. Die konsequente und enge Begleitung ist häufig nur schwer umsetzbar, da diese Zeitfenster nicht vorhanden sind und die Ressourcen der Dozierenden erschöpft.

Das Thema der Gesprächsführung spielt im Rahmen der Videokonferenzen eine weitere große Bedeutung. Das gleichzeitige Reden und Zwischenrufe sind nicht möglich und führen zu problematischen Situationen. Nonverbale Informationen gehen verloren. Disziplin und gegenseitige Achtsamkeit aller Beteiligten ist mehr denn je gefragt. Daher ist die Auseinandersetzung mit der Frage, wie diesbezüglich vorzugehen ist, wesentlich. Fortbildungen zur Thematik der „virtuellen Gesprächsführung“ erweisen sich von daher empfehlenswert. Weiterhin ist es notwendig, die Führenden gerade bezüglich der Virtualität und deren Auswirkungen auf das soziale Miteinander auf den Weg zu bringen.

Der Ansatz der Chancen und Grenzen des „Lernens auf Distanz“ bringt vor allem die Relevanz zum Vorschein, *Rahmenbedingungen* hervorzuheben, die immer wieder Grenzen der Digitalisierung im Bildungsbereich aufzeigen. Das mangelnde Vorhandensein mobiler Endgeräte sowie fehlende Internetzugänge stellen einen Faktor dar, der die Situation des Distanzlernens erschwert. Die möglichen methodischen und didaktischen Vorgehensweisen, mit denen sich Lehrende beschäftigen, werden gehemmt. Auf die Bedeutung der didaktischen Kompetenz wurde bereits im Vorfeld ausführlich eingegangen und deren Relevanz ist daher bewusst (vgl. Kap. 6).

Aber nicht zu vernachlässigen ist weiterhin der adäquate Arbeitsplatz, der für eine angenehme und lernförderliche Lernumgebung sorgt. Die räumlichen Verhältnisse lassen eine solche Lernumgebung oftmals nicht zu und erschweren das Lernen und Mitarbeiten im Rahmen von Videokonferenzen.

Zu Beginn der digitalen Lerneinheiten ist es unerlässlich, den Aspekt des *Datenschutzes* zu berücksichtigen. Gerade im Bereich des hybriden Unterrichts und des damit verbundenen „Live-Learnings“ ist zu beachten, dass auch andere unbeteiligte Teilneh-

mende als „*stille Beobachter*“ gegenwärtig sein können. Gedacht ist hier in erster Linie an Familienangehörige und Mitbewohner*innen. In dieser Hinsicht ist nicht nur an den Datenschutz der Beteiligten zu denken, sondern vielmehr führt dieser Ansatz auch zu hemmendem Verhalten bei der Teilnahme an Videosequenzen für die Lernenden.

Klaus Zierer beschreibt als eine weitere *Gefahr der Digitalisierung* die negative Beeinflussung des Konzentrationsvermögens sowie der Aufmerksamkeit (vgl. Zierer 2020a: 31). Bereits in der Befragung wird vermehrt auf die negative Auswirkung eines 8-Stunden-Tages mit ausschließlich Videokonferenzen eingegangen. Motivation und Konzentration haben unter diesem Gesichtspunkt auch bei den Befragten gelitten (vgl. Kap. 5.1.7 Kategorie K 1).

In einer umfassenden *Medienbildung der Lehrenden* liegt vor allem die Chance der virtuellen Führung und Begleitung beim Lernen in der Weiterbildung. Die Entwicklung neuer Stärken im Rahmen der Digitalisierung steht hierbei im Vordergrund. Lernen als Herausforderung zu sehen bietet eine Möglichkeit, Lernende zu motivieren. Die Vielfalt der medienpädagogischen Gegebenheiten bietet ein spannendes Feld an Herausforderungen, die es in die Lernsequenzen zu integrieren gilt. Hier sei vor allem an gemeinsame Projekte gedacht, die Lernen auch zu Herausforderungen werden lassen. Demnach zählt es zu den Aufgaben der Lehrenden, einzuschätzen, wann der Einsatz welcher Medien sinnvoll ist. Es gilt, die Herausforderung als Chance zu sehen. (vgl. Zierer 2020a: 149 f.) Lernen wird sich aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung nicht verändern. Die Chance des Lernens liegt in den positiven Beziehungen, die der Lernende benötigt und die er in Form der Lehrenden als Gegenüber vorfindet. (vgl. Zierer 2020a: 150) Lehrende als Ansprechpartner*innen spielen eine zentrale Rolle im Lernprozess. Der Religionsphilosoph Martin Buber beschreibt diesen Aspekt in seiner Schrift „*Du und Ich*“ (1923) „*Der Mensch wird am Du zum Ich*“ (Zierer 2020a: 150). Buber sieht in dem Auftreffen des „*Du's*“ erst die Möglichkeit, dass sich ein „*Ich*“ bilden kann. Hierbei kann das Gegenüber in Form des Lehrenden den Lernenden helfen, ihre Erkenntnisse selbst wahrzunehmen und einschätzen zu können. Feedback stellt demzufolge ein Merkmal dar, um als Chance für die eigene Entwicklung gesehen zu werden und die Möglichkeit zur Selbstreflexion zu nutzen (vgl. Zierer 2020a: 150). Der soziale Austausch zwischen Lernenden untereinander bzw. Lehrenden und Lernenden, spielt eine wichtige Rolle im Lernprozess. Die Entwicklung der notwendigen und relevanten Kompetenzen bei den Lehrenden ist für diese Form des Lernprozesses unverzichtbar.

In der Weiterbildung zur Praxisanleitung besteht die Chance für die Lernenden, eigene Erfahrungen zu sammeln und sich im Austausch mit anderen Teilnehmenden auseinanderzusetzen. Die Vernetzung kann virtuell unabhängig von Ort und Zeit stattfinden. Im Anschluss an die erfolgreich absolvierte Weiterbildung ist gerade die soziale Ver-

netzung der ehemals Teilnehmenden von großer Relevanz. Haben diese sich im Rahmen der Kick-off-Veranstaltungen und der sich anschließenden Weiterbildungsmaßnahme kennengelernt, so besteht hier die Möglichkeit, eine virtuelle Vernetzung anzubahnen. Erfahrungen diesbezüglich können die Teilnehmenden bereits während der Maßnahme gewinnen, diese gilt es im Anschluss auszubauen. Im Verlauf der weiteren beruflichen Tätigkeit ist das Zurückgreifen auf soziale Kontakte und der dadurch mögliche Austausch signifikant.

Die Betrachtung der Chancen und Grenzen zeigt deutlich auf, dass eine kritische Beleuchtung der Thematik des virtuellen Lernens erforderlich ist. Auch wenn in diesem Kontext das Aufzeigen der Grenzen überwiegt, so ist die Virtualität im Rahmen der Weiterbildung insgesamt positiv zu bewerten. Auf den Menschen, d.h. hier explizit den Lehrenden, als Mittelpunkt des Lernprozesses wird auch im Kontext des virtuellen Lernens und Begleitens nicht verzichtet werden können. Im Gegenteil: Gerade im Rahmen der Virtualität von Lernen und Führen ist eine konsequente Interaktion der Teilnehmenden, sowohl der Lehrenden als auch Lernenden in der Weiterbildung, zwingend erforderlich, um ein erfolgreiches Gelingen der Maßnahme zu realisieren.

8. FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNG

*„Denn es ist zuletzt doch nur der Geist,
der jede Technik lebendig macht.“*

Johann Wolfgang von Goethe (zitiert nach Zierer 2020a: 5)

Als Einstieg in das Fazit dieser Arbeit erscheint dieses Zitat von Goethe sehr treffend. Immer wieder wird im Verlauf deutlich, dass nicht alleine die technische Ausstattung, die technischen Rahmenbedingungen an erster Stelle bei der Digitalisierung in der Bildung, hier explizit in der Weiterbildung zur Praxisanleitung, stehen. *„Entscheidend ist nicht die Altersstufe, nicht das Fach und nicht die Technik“* (Zierer 2020a: 82).

Im Kontext der Ergebnisdiskussion der Interviews ist eben diese Aussage von Zierer als Bestätigung zu sehen. Dies wurde bereits im vorhergehenden Kapitel ausführlich erörtert. Als entscheidender Faktor für erfolgreiches Gelingen der Weiterbildung kommt der Persönlichkeit und den Kompetenzen der Lehrenden eine entscheidende Rolle zu (vgl. Zierer 2020a: 82).

8.1. KRITISCHE REFLEXION

Im Rahmen der Expert*inneninterviews hat die Autorin sehr offene sowie auch reflektierte Interviewpartnerinnen erleben dürfen. Die Gespräche verlaufen sehr entspannt und in lockerer Atmosphäre. Diese Tatsache ermöglicht sehr umfassende und ausführliche Antworten und Gespräche. Im Hinblick auf die Ergebnisse der Interviews sind die Gesprächsinhalte sehr gut anwendbar auf die Beantwortung der Kernfrage dieser Masterarbeit.

Bezugnehmend auf die Fragestellung im Verlauf des Interviews sind die Resultate im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse kritisch zu reflektieren. Die Fragestellung erfordert stellenweise im Rahmen der Befragung eine Präzisierung bezüglich des Interviewziels. Ebenso stellen die Ergebnisse keine repräsentative Umfrage dar, da es sich lediglich um sechs Teilnehmende und Dozierende in der Weiterbildung zur Praxisanleitung handelt. Das Ergebnis ist somit als Stichprobe innerhalb einer Einrichtung und somit als Eindruck zu werten, den es gilt, optimaler Weise auszubauen und zu erweitern.

Hinsichtlich der eigentlichen Forschungsfrage *„Wie kann virtuelles Führen und Begleiten in der Weiterbildung zur Praxisanleitung methodisch und didaktisch gelingen?“* werden im Rahmen der Arbeit Ansätze aufgeführt, welche auf Grundlage von Expert*inneninterviews konzeptionelle Überlegungen für die Gestaltung der Weiterbildung zur Praxisanleitung im Gesundheitswesen auf den Weg bringen. Methodische und didaktische Vorgehensweisen werden dargestellt und als Anregung zur Umsetzung und weiterer Auseinandersetzung mit der Thematik verstanden.

Aufgrund der andauernden Pandemie sowie der daraus resultierenden Situation des „*Lernens und Begleitens auf Distanz*“ gilt es, weiterhin achtsam zu sein im Umgang miteinander, sowohl Lehrende als auch Lernende. Hier ist die Rolle der (virtuellen) Führungsperson hervorzuheben, der gerade in Zeiten der Virtualität eine herausragende Bedeutung zukommt. Gleichermaßen sind die Aspekte der Technik und Pädagogik in ausgewogenem Maße zu betrachten. Das nachfolgende Zitat aus der Bayerischen Verfassung fasst diese Gedanken treffend zusammen: „*Die Schulen haben nicht nur die Aufgabe, Wissen und Können zu vermitteln, sondern auch Herz und Charakter zu bilden*“ (Bayerische Verfassung Artikel 131 Absatz 1 zitiert nach Zierer 2020a: 36). Diesen Ansatz gilt es nicht außer Acht zu lassen, gerade im Hinblick auf die Auseinandersetzung und der Rolle, die das Thema der Digitalisierung heutzutage in der Bildung und Weiterbildung einnimmt.

Nach Abschluss dieser Masterarbeit sowie der ausgiebigen Reflexion der Situation im Verlaufe der Pandemie, stellt die Autorin fest, dass im Rahmen von Fort- und Weiterbildung keine weitreichende Entwicklung hinsichtlich der Digitalisierung stattgefunden hat. Diesbezüglich ist eine Weiterentwicklung nach wie vor in die Wege zu leiten. Die Bedeutung des Themas dieser Masterarbeit „*Virtuelle Führung im Gesundheitswesen - Wie kann Führung und Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung gelingen?*“ wird unter dem Aspekt des bisherigen Verlaufs der Pandemie nochmals deutlich. Führungspersonen sind verantwortlich für die erfolgreiche Gestaltung der virtuellen Begleitung der Teilnehmenden in der Weiterbildung. Im Hinblick auf Digitalisierung und den Erwerb digitaler Kompetenzen sind jedoch bislang kaum Veränderungen erkennbar. Hier sieht die Autorin noch einen weit greifenden Handlungsbedarf auf allen Ebenen der Fort- und Weiterbildung.

Zurückblickend auf die Forschungsfrage wird deutlich, dass es sich nicht nur um institutionelle Rahmenbedingungen handelt, die es neu zu organisieren gilt. Gerade auch im Hinblick auf die Fähigkeiten bezüglich der digitalen Medien sowie der erforderlichen digitalen Kompetenzen besteht noch Handlungsbedarf. Insgesamt wird für die Autorin jedoch deutlich erkennbar, dass einige der hier genannten konzeptionellen Gedanken aufgrund der Aktualität der Situation und der Thematik der Arbeit bereits innerhalb kurzer Zeit überholt sein werden und sich somit neue Erkenntnisse und Entwicklungen konsequent einen Weg bahnen werden. Dieser Ansatz stimmt zuversichtlich für die Zukunft des virtuellen Führens und Begleitens von Teilnehmenden in der Erwachsenenbildung.

8.2. AUSBLICK

Weiterbildung 4.0 - ein Begriff, den es nochmals hervorzuheben gilt. Dabei zählt der Ansatz, dass nicht nur Wissen vermittelt wird, sondern ebenso Kompetenzen und Fä-

higkeiten im Umgang miteinander. Der Aspekt der sozialen und kognitiven Vernetzung der Lernenden greift hier und ist im Besonderen hervorzuheben.

Aus der Bearbeitung der Thematik im Kontext der Masterarbeit ergeben sich eine Vielzahl von weiteren Forschungsfragen bzw. mögliche empirische Untersuchungen, die aufzugreifen sind. So stellt sich zum einen die Frage nach der Rolle, die der Lehrende einnimmt. Es gilt herauszufinden, inwiefern es wichtig ist, dass er sich im Rahmen der Virtualität selbst reflektiert und ggf. auch Veränderungen in der eigenen Definition seiner Position vornimmt. Wie muss sich die Rolle des Lehrenden demnach ändern? Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang aber auch die Rolle der Führungsperson, die den Lehrenden den Raum für Veränderungen und Entwicklung geben sollte. Aber in diesem Kontext gilt es gleichermaßen, die Persönlichkeit der Lehrperson zu hinterfragen. Welche weiteren Kompetenzen, unabhängig von digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen, werden benötigt und welche Haltungen gilt es einzunehmen? Nicht zu vergessen ist weiterhin die Frage nach der Lehrerprofessionalität sowie deren Definition und Bedeutung. Kommen den Aspekten der Selbstreflexion und Veränderung der Lehrenden besondere Bedeutung zu?

Betrachtet man ferner die Teilnehmenden, so stellt sich die Frage nach deren Vorbereitung und den erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten bezüglich des „*Lernens auf Distanz*“. Zu untersuchen ist demzufolge, inwiefern gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung trotz Distanz auf den Weg gebracht werden kann. Somit ist die intensive Auseinandersetzung mit einer Pädagogik der Anerkennung und Wertschätzung hervorzuheben. Elementar ist zudem zukünftig die transparente und klare Vorbereitung sowohl der Lehrenden als auch der Lernenden.

Bleibt eine abschließende Anmerkung anzuführen, die die Ansätze dieser Arbeit nach Ansicht der Autorin treffend zusammenfasst:

Weiterbildung in der Praxisanleitung 4.0 - Zum Gelingen des Führens und Begleitens auf Distanz darf über der Technik die Pädagogik nicht vergessen werden (vgl. Zierer 2020a: 158).

LITERATURVERZEICHNIS

- Arnold, Rolf (2015) : Porträts und Konzeptionen zur Erwachsenenbildung. Studienbrief Nr. EB 0110 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 3., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Blessin, Bernd/ Wick, Alexander (2017) : Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. 8., überarbeitete Auflage. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2009) : Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. GWV Fachverlage GmbH.
- Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (2014) : Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung. In: Bohnsack, Ralf/ Flick, Uwe/ Lüders, Christian/ Reichertz, Jo. (Hrsg.): Die Reihe Qualitative Sozialforschung. Praktiken - Methodologien - Anwendungsfehler. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Bruch, Heike/ Kunze, Florian/ Böhm, Stephan (2010) : Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Burow, Olaf-Axel/ Gallenkamp, Charlotte (Hrsg.) (2017) : Bildung 2030 - Sieben Trends, die die Schule revolutionieren. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Erpenbeck, John/ Sauter, Werner (2010) : Kompetenzen erkennen und finden. Studienbrief Nr. EB 0810 des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 1. Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Erpenbeck, John/ Sauter Simon/ Sauter, Werner (2015a) : E-Learning und Blended Learning: Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung (essentials). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Erpenbeck, John/ Sauter, Werner (2015b) : Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Erpenbeck, John/ von Rosenstiel, Lutz/ Grote, Sven/ Sauger, Werner (2017) : Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäfer -Poeschel Verlag.
- Erpenbeck, John/ Sauter, Werner (2019) : Stoppt die Kompetenzkatastrophe! Wege in eine neue Bildungswelt. 2. überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer Verlag.

- Gäckle, Annelene (2014) : Überzeugendere Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Köln.
- Hattie, John (Verf.) (2014) : Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Visible learning besorgt von Beywl, Wolfgang und Zierer, Klaus. 2., korrigierte Auflage. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Hattie, John/ Zierer, Klaus (2018): Visible Learning. Auf den Punkt gebracht. Baltmannsweiler: Schneider.
- Hertling, Sascha (2015) : Erfahrung ist wichtiger als Alter. Gegenrede: Ansatz für das betriebliche Demografiemanagement? In: Weiterbildung-Zeitschrift 4/2015. Schwerpunkt: Intergeneratives Lernen. Frankfurt: Business Media GmbH. S. 25-27.
- Hemmerich, Wera (2020) : Führung in der Erwachsenen-/ Weiterbildung. Seminarunterlagen des Master-Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Präsenzveranstaltung vom 14.-16.02.2020. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Herrmann, Dorothea/ Hüneke, Knut/ Rohrberg, Andreas (2012) : Führung auf Distanz: Mit virtuellen Teams zum Erfolg. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hofmann, L.M./ Regnet, E. (2003): Führung und Zusammenarbeit in virtuellen Strukturen. In: Rosenstil, L./ Regent, E./ Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 5. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.
- Keller, Christine (2020) : Schwierige Schüler anleiten. In: Praxisanleiterakademie. Münster: dsa media Verlag. Heft 1/20.
- Klaffke, Martin (Hrsg.) (2014) : Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Malik, Fredmund (2012) : Grundsätze wirksamer Führung. Reihe: Malik Management Systeme. E-Book. Frankfurt: Campus Verlag.
- Mayring, Philipp (2015) : Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp (2016) : Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Müller-Brehm, Jaana/ Otto, Philipp/ Puntschuh, Michael (2020) : Einführung und Überblick: Was bedeutet Digitalisierung? In: Informationen zur politischen Bildung. Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung bpb. Heft Nr. 344. Bonn. Seite 4-5.
- NN (2018) : Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten. Master-Fernstudiengang Erwachsenenbildung. Hrsg.: Technische Universität Kaiserslautern. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.

- Nuissl von Rein, Ekkehard (2008) : Leiten von Weiterbildungseinrichtungen. Studienbrief EB 01220 des Master-Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 2., aktualisierte Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Oertel, Jutta (2014) : Baby Boomer und Generation X - Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen. In: Klaffke, Martin (Hrsg.): Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 27-56.
- Pelz, Waldemar (2004) : Kompetent führen. Wirksam kommunizieren, Mitarbeiter motivieren. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Petersen, Jendrik (2012) : Neue elektronische Medien in der beruflichen-betrieblichen Weiterbildung. Studienbrief EB1320 des Master-Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 1. Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Schmidt, Bernhard/ Tippelt, Rudolf (2009) : Bildung Älterer und intergeneratives Lernen. In Zeitschrift für Pädagogik 55. Hrsg.: peDOCS. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF). Frankfurt: beltz Verlag.
- Schreyögg, Georg/ Koch, Jochen (2020) : Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte - Funktionen - Fallstudien. 8., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler. Springer Fachmedien GmbH.
- Seel, Norbert/ Ifenthaler, Dirk (2013) : Online-Lehren und Lernen. Studienbrief EB 630 des Master-Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Siebert, Horst (1999) : Pädagogischer Konstruktivismus: Eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. Neuwied: Hermann Luchterhand Verlag.
- Siebert, Horst (2015) : Lernen im Lebenslauf. Studienbrief EB 0320 des Master-Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 4., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Von Felden, Heide (2014) : Didaktisches Handeln und Kommunikation in Lerngruppen. Studienbrief EB0410 des Master-Fernstudienganges Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. 2., aktualisierte Auflage. Unveröffentlichtes Manuskript. Kaiserslautern.
- Wald, Peter (2014) : Virtuelle Führung. In: Lang, Rainhart/ Rybnikova, Irma (Hrsg.): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 355-386.

- Zierer, Klaus (2014) : Hattie für gestresste Lehrer. Kernbotschaften und Handlungsempfehlungen aus John Hatties „Visible Learning“ und „Visible Learning for Teachers“. Baltmannsweiler: Schneider- Verlag Hohengehren.
- Zierer, Klaus (2020a) : Lernen 4.0. Pädagogik vor Technik. Möglichkeiten und Grenzen einer Digitalisierung im Bildungsbereich. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Zierer, Klaus (2020b) : Herausforderung Homeschooling. Theoretische Grundlagen und empirische Ergebnisse zum Fernunterricht. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

VERZEICHNIS DER INTERNETQUELLEN

- Baumgartner, Peter/ Brandhofer, Gerhard/ Ebner, Martin/ Gradinger, Petra/ Korte, Martin (2016) : Medienkompetenz fördern - Lehren und Lernen im digitalen Zeitalter. In: Bruneforth, Michael/ Eder, Ferdinand/ Krainer, Konrad/ Schreiner, Claudia/ Seel, Andrea/ Spiel, Christiane (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015. 2. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz: Leykam. S. 95-131.
Online aufgerufen: https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2017/05/NBB_2015_Band2_Kapitel_3.pdf [letzter Zugriff: 03.10.2020]
- Bendel, Oliver (2018) : Blended Learning. In: Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden: Springer Gabler. Online aufgerufen: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/blended-learning-53492/version-276579> [letzter Zugriff: 28.09.2020]
- Bitkom - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2020) : Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu.
Online aufgerufen: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> [letzter Zugriff: 10.07.2020]
- Bläske, Gerhard (o.J.) : CEO. In: wirtschaftundschule.de. Online aufgerufen: <https://www.wirtschaftundschule.de/wirtschaftslexikon/c/ceo/> [letzter Zugriff: 23.01.2021]
- Blömeke, Sigrid (2001) : Analyse von Konzepten zum Erwerb medienpädagogischer Kompetenz. Folgerungen aus den Ansätzen von Dieter Baacke und Gerhard Tulodziecki. In: Bachmair, Ben/ Spanhel, Dieter/ De Witt, Claudia (Hrsg.): Jahrbuch Medienpädagogik 2. Opladen: Leske + Budrich, S. 27-47.
Online aufgerufen: https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/institut/abteilungen/didaktik/data/aufsaeetze/Jahrbuch_Medienpaedagogik_Manuskript.pdf [letzter Zugriff: 04.10.2020]
- Bolton, Ricarda/ Rohs, Matthias (2016) : Was müssen Lehrende über digitale Medien wissen? In: wb-web. Ein Projekt des DIE. Blog vom 16.08.2016.
Online aufgerufen: <https://www.wb-web.de/aktuelles/was-muessen-lehrende-uber-digitale-medien-wissen.html> [letzter Zugriff: 16.07.2020]
- Bornemann, Frank (2016) : Weiterbildung für Ältere: Lernen mit digitalen Medien. Klinikum Arnsberg GmbH. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) Gute Praxis. Weiterbildung im digitalen Wandel. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele. S. 37-40. Online aufgerufen: https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a882-weiterbildung-im-digitalen-wandel.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Zugriff: 26.09.2020]
- Breiter, Andreas/ Howe, Falk/ Härtel, Michael (2018) : Medien- und IT-Kompetenz des

- betrieblichen Ausbildungspersonals. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Bd.47. Nr.3: 24-28. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung. Online aufgerufen: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8766> [letzter Zugriff: 29.09.2020].
- Bundesagentur für Arbeit (2021) : Praxisanleiter/in - Pflegeberufe.
Online aufgerufen: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=wzB4ubDbtjtDBbyqzYBXq1duunNWgfv8xD-vyvqkmB-RqgticXHDI!-1684904007?path=null/kurzbeschreibung&dkz=14575> [letzter Zugriff: 06.02.2021]
- Bundesverband der Krankenhausträger in der Bundesrepublik Deutschland (2019) : DKG-Empfehlung für die Weiterbildung zur Praxisanleitung vom 18.06.2019. Deutsche Krankenhausgesellschaft.
Online aufgerufen: https://www.dkgev.de/fileadmin/default/Mediapool/2_Themen/2.5._Personal_und_Weiterbildung/2.5.11._Aus-_und_Weiterbildung_von_Pflegeberufen/DKG-Empfehlung_fuer_die_Weiterbildung_zur_Praxisanleitung_vom_29.09.2015/Neu_ab_1.5/DKG_Empfehlung_Praxisanleitung_2019_06_18.pdf [letzter Zugriff: 10.07.2020]
- Bundesverband der Ethik (2017) : Werte. In: Ethik Online-Lexikon. Stichwort: Werte.
Online aufgerufen: <https://ethik-unterrachten.de/lexikon/werte/> [letzter Zugriff: 07.02.2021]
- De Rijbel, Davy (2020) : Willkommen im hybriden Klassenzimmer!! Wie man Fern- und Präsenzunterricht einfach miteinander kombiniert!! #exitstrategie#backtoschool.
Online aufgerufen: https://blog.i3-technologies.com/de/hybrid_classroom-deutsch [letzter Zugriff: 30.12.2020]
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2016) : DGPF -Praxispapiere. Leitfaden: Kompetenzen im digitalisierten Unternehmen. Ergebnisse aus Expertenkreisen im Rahmen eines BMWi-geförderten Forschungsprojekts. Leitfaden 2/2016. Frankfurt. Online aufgerufen: https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/Praxispapiere/201602_Praxispapier_Kompetenzen-im-digitalisierten-Unternehmen.pdf [letzter Zugriff: 29.09.2020]
- Deutscher Bundestag (2017) : Bundesgesetzblatt. Gesetz zur Reform der Pflegeberufe. In: Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017. Bonn: Bundesanzeiger Verlag. Online aufgerufen: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s2581.pdf. [letzter Zugriff: 07.03.2020]

- Ferrari, Anusca (2012) : Digital competence in practice. An analysis of frameworks. EU publications. European Commission. Joint Research Centre. Institute for Prospective Technological Studies. Spanien.
Online aufgerufen: <https://ifap.ru/library/book522.pdf> [letzter Zugriff: 03.10.2020]
- Filzmoser, Gaby (2016) : Wie wollen wir es nennen: Computerkompetenz, Medienkompetenz oder digitale Kompetenz. In: Die Österreichische Volkshochschule. Magazin für Erwachsenenbildung. 67. Jahrgang. November 2016. Heft 259. Wien. Druck-Version: Verband Österreichischer Volkshochschulen, Wien. Online aufgerufen: <http://magazin.vhs.or.at/magazin/2016-2/259-november-2016/schwerpunkt-digitale-kompetenzen-medienkompetenz/wie-wollen-wir-es-nennen-computerkompetenz-medienkompetenz-oder-digitale-kompetenz/> [letzter Zugriff: 03.10.2020]
- Gibbons, Sarah (2018) : Empathy Mapping: The First Step in Design Thinking. Hrsg.: nn/g Nielsen Norman Group. Online aufgerufen: <https://www.nngroup.com/articles/empathy-mapping/> [letzter Zugriff: 07.02.2021]
- Glöckler, Ulrich/ Maul, Gisela (2010) : „Situatives Führen“ nach Hersey und Blanchard. In: Ressourcenorientierte Führung als Bildungsprozess. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 35-45. Online aufgerufen: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-531-92432-8_3 [letzter Zugriff: 19.09.2020]
- Götsch, Antonia (2020): So werden Sie jedem Mitarbeiter gerecht. Situativer Führungsstil. In: Impulse. Netzwerk und Know-how für Unternehmer. Veröffentlicht am 24.09.2020.
Online aufgerufen: <https://www.impulse.de/management/personalfuehrung/situativer-fuehrungsstil/7308444.html> [letzter Zugriff: 09.01.2021]
- Grannemann, Ulrich (2015) : Kooperativer bis autoritärer Führungsstil - Das Kontinuum-Modell von Tannenbaum und Schmidt. In: Leadion. Führend in Führung. Veröffentlicht am 18.10.2015. Online aufgerufen: <https://www.leadion.de/2015/10/18/kooperativer-bis-autoritaerer-fuehrungsstil-das-kontinuummodell-von-tannenbaum-und-schmidt/> [letzter Zugriff: 23.01.2021].
- Hofmann, Josephine/ Piele, Alexander/ Piele, Christian (2020) : Arbeiten in der Corona-Pandemie - Auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO²³ in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. Hrsg.: Bauer, Wilhelm/ Riedel, Oliver/ Rief, Stefan. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation _IAO_. Stuttgart. Deutsche Gesellschaft für Personalführung _DGFP_. Frankfurt am Main. Online aufgerufen:

²³ IAO: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation

- http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5934454.pdf [letzter Zugriff: 06.08.2020]
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2020a) : Aktuelles im Netzwerk Q 4.0: Ausbilder 4.0 - virtuelle Begleitung und Führung von Auszubildenden. In: Bildung und Fachkräfte. IW-Newsletter vom 19.06.2020. Online aufgerufen: <https://netzwerkq40.de/de/fuehrung-von-auszubildenden/ausbildung-40/> [letzter Zugriff: 16.07.2020]
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (2020b) : Kurzarbeit für (digitale) Weiterbildung nutzen. In: Bildung und Fachkräfte. IW-Newsletter vom 19.06.2020. Köln. Online aufgerufen: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-binden/corona-virus-tipps-fuer-kmu/kurzarbeit-und-weiterbildung>. [letzter Zugriff: 10.07.2020]
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA (o.J.) : E- Learning. Definition und Vorteile für die Aus- und Weiterbildung. In: Institut der deutschen Wirtschaft e.V. (Hrsg.). Online aufgerufen: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-weiterbilden/e-learning-lernen-mit-digitalen-medien>. Köln [letzter Zugriff: 24.01.2021]
- Kollmann, Tobias (2020) : FAQ. In: Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort FAQ. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH. Online aufgerufen: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/faq-35413> [letzter Zugriff: 26.12.2020]
- Kreutzer, Ralf T. (2020) : Medienkompetenz. In: Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden: Springer Gabler. Online aufgerufen: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/medienkompetenz-122191/version-373540> [letzter Zugriff: 29.09.2020]
- Landesmedienzentrum Baden-Württemberg (2020) : Definitionen von Medienkompetenz. Dieter Baacke: Medienkompetenz als zentrale Aufgabe. Medienbezogene Handlungskompetenz. Landesmedienzentrum (Hrsg.). Standort Stuttgart und Karlsruhe. Online aufgerufen: <https://www.lmz-bw.de/medien-und-bildung/medienwissen/medienbildung/definitionen-von-medienkompetenz-und-methoden/definitionen-von-medienkompetenz/> [letzter Zugriff: 16.02.2021]
- Mörstedt, Antje- Britta (o.J.) : Erwartungen der Generation Z an die Unternehmen. Vortrag zur Studie von Prof. Dr. Antje- Britta Mörstedt. Online aufgerufen: <https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapire/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-goettingen.pdf> [letzter Zugriff: 24.01.2021]
- Nissen, Regina (2018a) : Führungsstil. Definition: Was ist „Führungsstil“? In: Gabler Wirtschaftslexikon. Online-Lexikon. Wiesbaden: Springer Gabler. Online aufgerufen: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/fuehrungsstil-35479> [letzter Zugriff: 19.09.2020]

- Nissen, Regina (2018b) : Theorie des Reifegrades. Definition: Was ist „Theorie des Reifegrades?“ In: Gabler Wirtschaftslexikon. Online-Lexikon. Wiesbaden: Springer Gabler. Online aufgerufen: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/theorie-des-reifegrades-51221/version-274420> [letzter Zugriff: 19.09.2020]
- NN (2016) : Führungsstile und -konzepte. In: DasWirtschaftslexikon. Online aufgerufen: http://www.daswirtschaftslexikon.com/d/fuehrungsstile_und_konzepte/fuehrungsstile_und_konzepte.htm#FUHR0206L6 [letzter Zugriff: 30.12.2020]
- NN (2019) : Jedes zweite Krankenhaus sollte schliessen. Radikale Forderung in Bertelsmann-Studie. In: manager-magazin. Online-Magazin. Artikel veröffentlicht am 15.07.2019. Online aufgerufen: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/bertelsmann-jedes-zweite-krankenhaus-sollte-schliessen-a-1277356.html> [letzter Zugriff: 16.11.2020]
- NN (2021) : Definition: Repräsentativität. Online-Lexikon. Online aufgerufen: <https://de.statista.com/statistik/lexikon/definition/116/representativitaet/> [letzter Zugriff: 30.01.2021]
- Pädagogische Hochschule (o.J.): Transkriptionsregeln. Online aufgerufen: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/fakultaet1/psychologie/Uploads/wirtz/Henning-Kahmann/bibb_transkriptionsregel_n_131017.pdf [letzter Zugriff: 26.12.2020]
- Pelz, Waldemar (2016) : Transformationale Führung - Forschungsstand und Umsetzung in der Praxis. In: C. von Au (Hrsg.) (2016) : Wirksame und nachhaltige Führungsansätze. Leadership und angewandte Psychologie. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 93-112. Online aufgerufen: <https://www.management-innovation.com/download/Transformationale-Fuehrung-Forschung-Praxis.pdf> [letzter Zugriff: 19.09.2020]
- Roland Berger Krankenhausstudie 2019 (2019) : Das Ende des Wachstums. Deutschlands Krankenhäuser zwischen Kostendruck und steigendem Wettbewerb. Hrsg.: Roland Berger GmbH. Veröffentlicht Juli 2019. München. Download: <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Wirtschaftliche-Lage-von-Deutschlands-Krankenhausern-verschlechtert-sich.html> [letzter Zugriff: 16.01.2021]
- Roland Berger Krankenhausstudie 2020 (2020) : Krise in der Krise: Deutschlands Krankenhäuser zwischen wirtschaftlicher Sanierung und Covid-19. Hrsg.: Roland Berger GmbH. München. Download: roland_berger_krankenhausstudie_covid.pdf [letzter Zugriff: 06.02.2021]
- Schneider, Gerd/ Toyka-Seid, Christiane: Generation. In: Bundeszentrale für politische Bildung 2020. Das junge Politik-Lexikon von www.hanisauland.de.

- Online aufgerufen: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/161149/generation> [letzter Zugriff: 26.09.2020]
- School Education Gateway (Hrsg.) (2020) : Digitale Kompetenz: Die im 21. Jahrhundert unerlässliche Fertigkeit für Lehrende und Lernende. In: School Education Gateway. Europas Online-Plattform für schulische Bildung. Tutorial vom 17.01.2020. Online aufgerufen: <https://www.schooleducationgateway.eu/de/pub/resources/tutorials/digital-competence-the-vital-.htm> [letzter Zugriff: 16.07.2020]
- Schütz, Julia/ Rosenkranz, Lena/ Akko, Davin/ Hergenröder, Cylia (2020a) : Erste Meldung der ProBiKri-Studie: Schulunterricht und Hochschullehre trotz Shutdown. Projekt Professionalität und Bildungsgerechtigkeit in der Krise der Fernuniversität Hagen. Ergebnisse. Veröffentlicht am 23.07.2020. Online aufgerufen: https://www.fernuni-hagen.de/zebo/docs/probikri_meldung_1.pdf [letzter Zugriff: 19.09.2020]
- Schütz, Julia/ Rosenkranz, Lena/ Akko, Davin/ Hergenröder, Cylia (2020b) : Erste Meldung der ProBiKri-Studie: Schulunterricht und Hochschullehre trotz Shutdown. Projekt Professionalität und Bildungsgerechtigkeit in der Krise der Fernuniversität Hagen. Inhalt. Veröffentlicht am 25.08.2020. Online aufgerufen: <https://www.fernuni-hagen.de/zebo/projekte/Coronakriselinhalt.shtml> [letzter Zugriff: 19.09.2020]
- Spiegel Media (2019) : Das Generationen-Konzept. Veröffentlicht am: 03.06.2019. Hamburg: Spiegel Verlag. Online aufgerufen: <https://spiegel.media/news-daten-und-fakten/das-generationen-konzept> [letzter Zugriff: 25.09.2020].
- Stangl, Werner (2020) : Medienpädagogik. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. Linz. Online aufgerufen: <https://lexikon.stangl.eu/832/medienpaedagogik/> [letzter Zugriff: 04.10.2020]
- Statista Research Department (2020) : Umfrage zu Nutzung von e-learning in Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Veröffentlicht am 08.04.2020. Online aufgerufen: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1108848/umfrage/umfrage-zu-nutzung-von-e-learning-in-aus-und-weiterbildung-in-unternehmen/> [letzter Zugriff: 29.09.2020]
- Stiftung Bildung Handwerk (2020) : Online-Lehrgang Pädagoge 4.0 Medienkompetenz Schwerpunkt Ausbilder 4.0 (Modul 7,9). Wie die digitale Transformation gelingt. Online aufgerufen: <https://www.stiftung-bildung-handwerk.de/sbh-vor-ort/sbh-suedost/standorte-sbh-suedost/zeit/paedagoge-4.0-online-weiterbildung-medienkompetenz-schwerpunkt-ausbilder4.0> [letzter Zugriff: 16.07.2020]
- Weber, Enzo/ Bauer, Anja/ Fuchs, Johann/ Hummel, Markus/ Hutter, Christian/ Wanger, Susanne/ Zika, Gerd/ Fitzenberger, Bernd/ Walwei, Ulrich (2020) : Der Arbeitsmarkt gerät durch Corona massiv unter Druck. Hrsg.: Institut für Ar-

beitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) IAB-Kurzbericht. No. 7/2020. Nürnberg.
Online aufgerufen: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216723/1/kb202007.pdf> [letzter Zugriff: 19.09.2020]

FILME

Caulat, Ghislaine (2010) : Virtual Leadership. Dresden Future Talks. Interview.

Online aufgerufen: <https://vimeo.com/15800942> [letzter Zugriff: 17.10.2020]

ANHANG**Anhang 1 FAQ zur Durchführung der Weiterbildung im Gesundheitswesen.
Auszug aus: Landespflegekammer Rheinland-Pfalz: Stand:
25.03.2020**

Stand: 25.03.2020

**FAQs zur Durchführung der Weiterbildung, der Modul-
und Abschlussprüfungen**

**1. Wird es von der Landespflegekammer ein generelles Verbot für
Weiterbildungsaktivitäten geben?**

Nein, sofern möglich sollen die Weiterbildungen planmäßig weiterlaufen. Dabei ist dem Erlass zu weiteren kontaktreduzierenden Maßnahmen aufgrund des Aufkommens von SARS-Cov-2 Infektionen in Rheinland-Pfalz zu folgen https://msgqd.rlp.de/fileadmin/msgqd/Presse/Presse_Dokumente/200317_Erlass_weitere_Kontaktreduzierende_Massnahmen.pdf

**2. Müssen in dieser Extremsituation hochqualifizierte Weiterbildungsteilnehmende
im Unterricht gebunden werden?**

Nein, die Weiterbildungsstätten können die Weiterbildungen pausieren. Wir bitten um Meldung der neuen Daten oder der, auf unbestimmten Zeit ausgesetzten Weiterbildung an info.bildung@pflegekammer-rlp.de

**3. Wie kann die theoretische Weiterbildungszeit auch außerhalb der
Weiterbildungseinrichtung durchgeführt werden? (Digitale Lernformen)**

Präsenzunterricht bedeutet in diesem Zusammenhang zudem nicht nur, die physische Anwesenheit der Teilnehmenden im Unterrichtsraum, sondern auch Lernzeit, die von der Weiterbildungsstätte geleitet wird. Dies kann im Rahmen von strukturierten Fernlehrformen und E-/Blended Learning (z.B. Webinar, gemeinsam ein Wiki Schreiben oder auch „Unterricht“ durch ein Verbreitungsmedium) erfolgen (vgl. § 3 Abs. 2 WBO sowie Pädagogisch-Didaktischer-Begründungsrahmen der LPfIK, S. 9).

Zudem wird in der Zeit der Pandemie das Erfordernis außer Kraft gesetzt, dass der **überwiegende** Anteil der Weiterbildung in Präsenzzeit stattfinden muss (vgl. § 5 Abs. 2).

Anhang 2 Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen

Die Generationen sind in der folgenden Tabelle nach deren Hauptmerkmale eingeteilt.²⁴

	Babyboomer	Generation X	Generation Y	Generation Z (noch wenig erforscht)
Jahrgänge	1956-1965	1966-1980	1981-1995	1996-2009**
Werte	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit, • Idealismus, • Kreativität 	<ul style="list-style-type: none"> • Unabhängigkeit, • Individualismus, • Sinnsuche 	<ul style="list-style-type: none"> • Optimismus, • Vernetzung / Teamwork 	Großer Wunsch nach freier Entfaltung
Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Team-, Karriereorientierte Arbeit hat Priorität; • Arbeit hat den höchsten Stellenwert 	<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatisch • selbstständig • hohe Lebensqualität wird angestrebt • Zeit ist wertvoller als Geld 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgewachsen mit den neuen Technologien • „24 Stunden online“ • Leben im hier und jetzt 	<ul style="list-style-type: none"> • meist Einzelkinder mit überfürsorglichen Helikopter-Eltern • nahezu vollständig digital sozialisiert • geprägt von Flatterhaftigkeit, Loyalitätslosigkeit und durchdrungen von materialistischen Ansprüchen* • Bei Kontakten keine Abgrenzung zwischen virtuell und real

²⁴ *Mörstedt 2015 n.p.; **Quelle unbekannt, ****<https://www.schabernack-guestrow.de/fortbildungsprogramm/details/die-generation-z-wie-tickt-sie-wirklich> [****hierzu: Quelle nicht mehr abrufbar]

<p>Arbeitsalltag</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierter Arbeitsstil; • Regelm. Austausch im Team; • Pflege von Beziehungen und Netzwerken 	<ul style="list-style-type: none"> • Technisch bewandert, • ergebnisorientiert, • Macht und Verantwortung werden geteilt 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernen und Arbeiten müssen Spaß und Sinn machen • lernbreit, arbeitswillig - aber! - Forderung nach Privatleben sehr ausgeprägt • Flexibel und anpassungsbereit, • selbständige und unabhängige Arbeitsweise • Sie sind spitze im Multi-Tasking, geübte Teamplayer. • Führungspositionen sind ihnen nicht so wichtig, aber Fachlaufbahnen und projektbezogenes Arbeiten <p>Work-life-balance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strömen jetzt erst in die Arbeitswelt. Privatleben ist wichtiger als Arbeit • Zuhause wird nichts für die Arbeit getan. • Sie sind gut über die Unternehmen informiert, binden sich aber nicht mehr an diese. • Feste Abgrenzungen und klare Strukturen sind wieder gewollt. • chillen gerne mal**** • Probieren unterschiedliche Wege aus – führt auch zu Ratlosigkeit.** • Sie sind Zeitarbeitsfirmen offener, • genießen die Flexibilität und das Kennenlernen unterschiedlicher Jobs und Arbeitsstätten
<p>Kommunikat.</p>	<p>Telefon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • E-Mail • Mobiltelefon 	<ul style="list-style-type: none"> • Web 2.0 • Facebook 	<p>Internet, Smartphone, Social Media, telefonieren ungern lieber per WhatsApp</p>
<p>Motivation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Wachstum • Wertschätzung für Erfahrung • Gefühl, gebraucht zu werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Work-life-balance • Entwicklungsmöglichkeiten • hohe Autonomie in der Arbeitsgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzt sein • Mit den Kollegen für die gleichen Ideen / auf gleicher Wellenlänge arbeiten • Selbstverwirklichung 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverwirklichung in Arbeit und sozialen Kontakten

Tab.9: Übersicht über die Hauptmerkmale der Generationen. (Quelle: Spiegel media 2019. Eigene Darstellung). In Anlehnung an Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt 2020 no pag. Online aufgerufen: <https://www.absolventa.de/karriereguide/berufseinsteiger-wissen/xyz-generationen-arbeitsmarkt-ueberblick> [letzter Zugriff: 30.12.2020]

Anhang 3 Anfrage Interviewpartner*innen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung

Liebe Teilnehmende der Weiterbildung zur Praxisanleitung!

Wir haben uns im Rahmen des Unterrichts während Ihrer Weiterbildung kennengelernt und hatten auch bereits einen Part des Fernunterrichts gemeinsam. Zuletzt durfte ich Ihre Ausarbeitungen zur emotionalen und sozialen Kompetenz lesen und war sehr beeindruckt!

Zurzeit bin ich im fünften Semester meines Master-Fernstudienganges in der Erwachsenenbildung und schreibe gerade an meiner Masterarbeit. Thema der Arbeit ist

„Virtuelle Führung im Gesundheitswesen - Wie kann Führung und Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung gelingen?“

Im Rahmen der Arbeit muss ich Interviews durchführen zu den Erfahrungen, die Sie in Zeiten von Corona in Ihrer Weiterbildung zur Praxisanleitung mit virtuellem Lernen und virtueller Weiterbildung machen durften.

Dazu würde ich mich sehr freuen, wenn sich 2-3 Teilnehmende aus Ihrem Kurs zur Verfügung stellen würden. :-)

Das Interview sollte nicht länger als 30 Minuten dauern. Als Zeitpunkt für das Interview wäre der November 2020 optimal, damit ich im Dezember an die Auswertung gehen kann.

Coronabedingt ist sicherlich auch eine Alternative zu einem regulären persönlichen face-to-face-Treffen möglich bzw. mittlerweile sogar notwendig.

Ich würde mich sehr freuen, wenn ich Sie für eine Teilnahme am Interview begeistern könnte!

Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. :-)

Herzliche Grüße und bleiben Sie gesund!

Ihre

Claudia Heger-Rothländer

Anhang 4 Einverständniserklärung

Anmerkung der Autorin zur Einverständniserklärung:

Diese Fassung ist in Anlehnung an die Vorlage der Philipps Universität Marburg entstanden und wurde zum größten Teil wortwörtlich, in wenigen Teilen jedoch an die individuelle Masterarbeit der Autorin angepasst, übernommen²⁵.

Einverständniserklärung zum Interview

Thema der Masterarbeit: *Virtuelle Führung im Gesundheitswesen -
Wie kann Führung und Begleitung auf Distanz in der
Weiterbildung zur Praxisanleitung gelingen?*

Interviewende: *Claudia Heger-Rothländer*

Datum des Interviews: _____

Kürzel des Interviewten: _____

Institution/ Studiengang: *Technische Universität Kaiserslautern
Distance & Independent Studies Center
Master-Fernstudiengang Erwachsenenbildung*

Betreuende Professorin: *Frau Prof.Dr. Wera Hemmerich*

Ich erkläre mich dazu bereit, im Rahmen der oben aufgeführten Masterarbeit an einem Expert*inneninterview teilzunehmen. Über das Ziel der Arbeit wurde ich durch die Interviewende mündlich informiert.

Ich bin damit einverstanden, dass das Interview mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet wird. Die Interviewende wird die Aufnahme anschließend eigenhändig in Schriftform bringen. Die Audiodateien sind auf dem Aufnahmegerät gespeichert und werden mit dem Abgabetermin der Masterarbeit, spätestens jedoch am 15.02.2021, gelöscht. Die Transkriptionen der Interviews werden anonymisiert (beispielsweise TN1, L 2...) gespeichert. Das Interview erhält sowohl mein Kürzel als auch eine Nummer, unter der das Transkript im Anhang der Arbeit zu finden ist und auf welches sich die Interviewende im Rahmen der Auswertung beziehen kann. Die Inhaltsanalyse und anschließende Auswertung der Interviews erfolgt durch die Befragende selbst.

Ich bin damit einverstanden, dass einzelne Sätze aus den Transkription, die nicht mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, im Rahmen der Inhaltsanalyse und Bearbeitung für die Masterarbeit genutzt werden.

²⁵Quelle: In Anlehnung an:
Pfeiffer, Franziska (2020) : Einwilligungserklärung für ein Interview einholen mit Muster. Veröffentlicht am 19.06.2019, aktualisiert am 30.11.2020. <https://www.scribbr.de/methodik/einwilligungserklaerung-interview/> [Letzter Zugriff: 16.01.2021]

Meine Teilnahme am Interview sowie meine Zustimmung zur Verwendung der (persönlichen) Daten sind freiwillig. Ich habe jederzeit die Möglichkeit, meine Zustimmung zum Interview sowie der Verwendung der Daten und Ergebnisse zu widerrufen. Durch Verweigerung oder Widerruf entstehen mir keine Nachteile. Ich habe das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung und Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und Widerspruch gegen die weitere Verarbeitung.

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben. Ich bin damit einverstanden, dass es aufgezeichnet, verschriftlicht, anonymisiert und ausgewertet wird.

Ort, Datum, Unterschrift Interviewte*r

Ort, Datum, Unterschrift Interviewerin

Anhang 5 Transkriptionsregeln in Anlehnung an Kallmeyer und Schütze

Anmerkung der Autorin:

Es erfolgte in wenigen Sequenzen eine Änderung bzw. Ergänzung der Regeln. Siehe beispielsweise Punkt „Unverständlichkeit“, „Sprechpausen“, „Unterbrechungen“.

Beschreibung	Vorgehen
Kürzel für Interviewer = Interviewer (I:) und Interviewter = Befragter (B:)	I: B:
Vollständigkeit	Alles Gesprochene (der befragten und der fragenden Personen) soll wörtlich und vollständig verschriftet werden. Das bedeutet, dass auch alle Wiederholungen, unvollendete Sätze und Versprecher transkribiert werden. Ausnahme: unterschiedlicher Umgang mit „mmh“, „ähm“ und ähnliche Äußerungen bei Interviewer und Interviewten
„Mmh“ ,“ähm“ und ähnliche Ausdrücke des Interviewers	Transkribieren (Abweichung zu PH Freiburg)
„Mmh“ ,“ähm“ und ähnliche Ausdrücke des Interviewte	transkribieren, nach Möglichkeit im Fließtext, d.h. ohne Absatzmarke
Sprechpausen	Transkription erfolgt wie folgt: [kleine Pause von 4 Sekunden]
Auffällig veränderte Lautstärke/ Betonung	Laut in Großbuchstaben Der Unterricht war BESONDERS LAUT . Leise: in kleiner Schrift: 9-Punkt-Schrift Die Fragen waren teilweise sehr schwierig.
Auffällig veränderte Sprechweise	Kursiv Einige Teilnehmer kamen <i>ständig zu spät</i>
Unverständliche Wörter/ Textstellen	In Klammern erfolgt Ergänzung: [unverständlich]

Beschreibung	Vorgehen
<p>Unterbrechung</p>	<p>Unterbrechung deutlich machen am Anfang er Unterbrechung mit Bindestrich, direkt ans letzte Wort bzw. den letzten Wortteil</p> <p><i>Beispiel:</i> F: Warum ha- A: Weil ich ..</p> <p>Unterbrechungen durch Telefon/ Lachen etc. kenntlich machen durch Klammern:</p> <p><i>Beispiel:</i> [gemeinsames Lachen]</p>
<p>Gleichzeitiges Sprechen</p>	<p>Wie Unterbrechung Nur den Text der Befragten transkribieren</p>
<p>Vom Interviewten falsch ausgesprochene, bzw. Durch Dialekt gefärbte einzelnen Worte</p>	<p>Sprachlich „glätten“ und korrekt schreiben. nicht: Ich abe den cours besucht: Sondern: Ich habe den Kurs besucht</p>
<p>Falsch platzierte Worte/ Wortfehler/ grammatikalische Fehler</p>	<p>Transkribieren wie gesprochen, d.h. keine Korrektur:</p> <p><i>Beispiele:</i> Ich habe das Kurs besucht. Dann bin ich gesagt.</p>
<p>Satzzeichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nach Sinn und Betonung setzen, d.h. nicht nach grammatikalischer Richtigkeit. <p><i>Beispiel:</i> Die verlernen das ja richtig. So Handarbeit. Also mit der Hand irgendwas zu machen. Einerseits.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gedankenstriche wegen der leichten Verwechselbarkeit mit dem Pausen- Oder Unterbrechungszeichen überhaupt nicht verwenden - An- und Ausführungszeichen nur dann, wenn im Interview zitierte wörtliche Rede auftaucht. <p><i>Beispiel:</i> Unser Lehrer sagt immer „typisch Mädchen“</p>

Tab. 10: Transkriptionsregeln.
In Anlehnung an: Transkriptionsregeln der Pädagogischen Hochschule Freiburg.
(Quelle: Pädagogische Hochschule Freiburg. 2021)

Anhang 6 Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Lehrende

INTERVIEW-LEITFADEN	PRETEST: ZIELGRUPPE LEHRENDE
FRAGEN ZUR PERSON	1. Geschlecht 2. Alter 3. Tätigkeit
1. Frage	In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben Sie seit März diesen Jahres Einschränkungen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung erlebt. Wie waren Ihre Erfahrungen mit Fernunterricht/ virtueller Führung und Begleitung ganz allgemein?
2. Frage	Was stellt für Sie die Herausforderungen im Zusammenhang mit der virtuellen Führung einer Gruppe dar?
3. Frage	Was sind für Sie die Herausforderungen im Zusammenhang mit „virtuellem Lernen“?
4. Frage	Welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden Ihnen helfen oder würden Sie sich wünschen, damit Sie sich im Zusammenhang mit virtueller Führung und Begleitung orientieren können?
5. Frage	Wie haben Sie Medien eingesetzt, um eine angemessene Kommunikation zu ermöglichen?
6. Frage	Was glauben Sie, brauchen sie, damit Sie sich als Lehrender wohlfühlen und von den Teilnehmenden wertgeschätzt?
7. Frage	Was empfinden Sie allgemein gesehen hilfreich in der Zeit des virtuellen Lernens und Begleitens? Welche Kompetenzen oder Eigenschaften sollten Teilnehmende haben?

Anhang 7 Transkription Pretest: Lehrende

Interview 1 Pretest/ Lehrende in der Weiterbildung zur Praxisanleitung,
Pflegepädagogin

Datum: 31.10.2020

Ort: Klassenraum in der Pflegeschule, Klingenmünster

Interviewerin = I

Befragte = B/ Pflegepädagogin

I: So, zuerst Fragen zur Person. Männlich, weiblich, divers? #00:00:07#

B: Weiblich. #00:00:08#

I: Alter? #00:00:08#

B: 40 Jahre alt. #00:00:12#

I: Und, du gehörst zu der Gruppe der Lehrenden? Vielleicht kannst du dich ganz kurz vorstellen? #00:00:19#

B: Ich bin, ähm, Pflegepädagogin und arbeite im Fort- und Weiterbildungsinstitut, ähm, mit Praxisanleitern. #00:00:25#

I: So, dann die erste Frage: In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hast du seit März diesen Jahres Einschränkungen in deiner Arbeit erlebt. Wie waren deine Erfahrungen mit Fernunterricht oder mit virtueller Führung und Begleitung ganz allgemein? #00:00:47#

B: Es war erstmal schwierig, dadurch, dass Corona, ähm, durchgekommen ist, ähm [kurze Pause], sind, äh, sind wir quasi überrumpelt worden. Und dann mussten wir ja von jetzt auf gleich was installieren und, ähm, da der Arbeitgeber erstmal noch nichts hatte und ganz viel geprüft wurde über den Datenschutz, ähm, hatten wir erstmal noch nichts. Und dann, ähm, haben wir uns über Webex, äh, geeinigt. #00:01:21#

I: Was waren Herausforderungen im Zusammenhang mit der virtuellen Führung einer Gruppe, also einer Gruppe, zum Beispiel auch deiner Klasse? #00:01:33#

B: Ähm, Herausforderungen waren erstmal, dass diese Leitung überhaupt standhält. Dann, dass alle, ähm, Praxisanleiterinnen, ähm, die in dem Kurs sind, dass die tatsächlich ein Endgerät alle zur Verfügung hatten. Ähm, dass die, ähm, sich auch dementsprechend eingeloggt haben. Die haben ja dann einen Code geschickt bekommen,

dass sie daran teilnehmen konnten. Und, ähm, eine Herausforderung war es dann auch, ähm, dass, äh, dass sie dann zeitgleich sich alle eingeloggt haben und auch alle drin bleiben konnten in der Zeit. #00:02:07#

I: Was waren dann Herausforderungen im Zusammenhang mit dem virtuellen Lernen oder mit dem Fernunterricht? #00:02:17#

B: Meine Herausforderungen, ähm, mit dem virtuellen Lernen waren, dass ich erstmal schauen musste, wie kann ich, äh, pädagogisch, ähm, meine Inhalte so aufbereiten, dass sie, ähm, die Praxisanleiter auch verstehen, ähm, was ich überhaupt von ihnen möchte, ja. Und gleichzeitig, dass sie natürlich auch, ähm, in Selbsterarbeitung, ähm, schauen mussten, ähm, dass sie sich das selbstständig aneignen. Das heißt also, es war für mich schon schwierig, ähm, zu gucken auf Abstand, ähm, was raus - äh, was zu entwickeln, ähm, was sie alleine erarbeiten. Und dann wiederum es mir auch schicken und ich wieder die Zeit haben musste, was teilweise ja auch schwierig war, die wieder zu bearbeiten. Und dann auch zu vergleichen, ob es jeder tatsächlich so verstanden hat, wie ich es eigentlich haben wollte. #00:03:10#

I: Welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden dir helfen oder würdest du dir wünschen, damit du in dem Zusammenhang mit virtueller Führung und Begleitung dich gut orientieren könntest? #00:03:27#

B: In erster Linie hätte ich mir gewünscht, dass wir alle eine Fortbildung, ähm, bekommen, gerade zum Thema Webex oder andere Sachen. Man hat ja auch teilweise auch mal, äh, geskyppt, ja, über Skype über einen privaten Rechner, weil es über die Arbeit nicht ging, ja. Ähm, da hätte ich mir gewünscht, dass wir alle geschult werden. Dann, ähm, dass ich mehr Zeit, zur Verfügung gehabt hätte, ähm, mich damit auseinander zu setzen. Ähm, dass ich vielleicht die Praxisanleiter hätte anleiten können dazu, wie das Programm tatsächlich funktioniert. Und, ähm, ja im Nachhinein, wenn ich gewusst hätte, was man da alles machen kann und ich da fitter drin gewesen wäre, hätte ich mich da auch vielleicht methodisch, ähm, besser austoben können. #00:04:16#

I: Welche Medien konntest du einsetzen, um eine angemessene Kommunikation zu ermöglichen? #00:04:24#

B: Mm, die Medien, ja gut die Medien gingen ja quasi über den Computer erstmal. Und ähm, wir haben, ähm, Methoden, würde ich eher sagen, habe ich ja dann benutzt, indem man dann wirklich, ähm, andere stumm geschaltet hat. Dann einige, ähm, die was, ähm - wenn wir jetzt eine Diskussion hatten, die sich daran beteiligt haben, der geredet hat, ähm, das war dann halt schwierig, dass man, äh, die anderen halt stumm schaltet, dass auch alle zuhören. Ähm. Solche Sachen, also Diskussionen haben wir gemacht, dann ähm, haben sie Fragen beantwortet. Ähm, man konnte Powerpoints

hochladen, ja, die man dann zeigen konnte. Genauso konnte man aber auch, ähm, Arbeitsblätter, die die Praxisanleiter eingestellt haben, konnte ich dann hochladen, ähm, dass das alle sehen konnten. Aber das ist natürlich trotzdem, dadurch dass wir keine Fortbildung und so weiter hatten, ist es ein hoher Zeitaufwand und, ähm, teilweise schwierig gewesen. Und die Verbindung war auch manchmal schwierig. #00:05:26#

I: Was glaubst du, brauchst du, damit du dich als Lehrender wohlfühlen kannst und von den Teilnehmenden auch wertgeschätzt wirst? #00:05:37#

B: Mm. Was mir, glaube ich, ähm, helfen würde, ist, wenn, ähm, wenn man einfach nach einer gewissen Zeit, wo man den Unterricht quasi virtuell, ähm, gemacht hat, dass man erstmal ein Feedback von den, ähm, Praxisanleitern bekommt. Quasi könnte man auch einen Fragebogen einfach machen, was hat funktioniert, was nicht. Ähm, wo ich selber gucken kann, wie hat es funktioniert, ähm. Teilweise, ähm, fand ich es ganz nett, ähm, wenn jetzt Praxisanleiter auch mit drunter geschrieben haben: „Danke, wir haben es verstanden.“ Ähm. „Es ist gut angekommen. Sie haben sich Mühe gegeben“ Ja, ähm, und ich hätte mir, glaube ich, ähm, auch ähm, von meinem Chef gewünscht, dort einfach mehr Wertschätzung zu bekommen für die Flexibilität, ähm, die wir dort eigentlich als Lehrende, ähm, direkt umgesetzt haben. #00:06:39#

I: Was empfindest du allgemein gesehen hilfreich in der Zeit des virtuellen Lernens und auch Begleitens? Welche Kompetenzen oder Eigenschaften sollten Teilnehmende da mit – da haben? #00:06:56#

B: Erstmal sollten sie über die Kompetenzen eines Computers auch verfügen, ja, es gibt ja viele, die, ähm, letztendlich sich da auch nicht wirklich weitergebildet haben, ja. Das also, sprich, eigentlich sollte das Pflegepersonal oder die Praxisanleiter sollten, auch, äh, eine Schulung bekommen, wie sie mit dem PC umgehen, wie sie auch, ähm, Aufgaben schreiben können. Wie sie auch das wissenschaftliche Arbeiten erledigen, ähm, können. Ähm und ähm, da drin, dass sie da drin auch die Kompetenzen entwickeln, fit zu sein, ähm, auch äh, virtuellen Unterricht entgegenzunehmen. #00:07:35#

I: Ja, okay, vielen Dank. #00:07:41#

Anhang 8 Interview-Leitfaden Pretest: Zielgruppe Teilnehmende

INTERVIEW-LEITFADEN	PRETEST: ZIELGRUPPE TEILNEHMENDE
Fragen zur Person	1. Geschlecht 2. Alter 3. Tätigkeit
1. Frage	In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben Sie seit März diesen Jahres Einschränkungen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung erlebt. Wie waren Ihre Erfahrungen mit Fernunterricht/ virtueller Führung und Begleitung ganz allgemein?
2. Frage	Was haben Sie als Teilnehmender als Herausforderung in der Begleitung durch die Kursleitung empfunden?
3. Frage	Was sind für Sie als Teilnehmende Herausforderungen im Fernunterricht?
4. Frage	Welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen wären für Sie hilfreich im Umgang mit Fernunterricht?
5. Frage	Wie haben Sie den Medieneinsatz erlebt, damit eine angemessene Kommunikation möglich war?
6. Frage	Was glauben Sie, brauchen Sie von den Lehrenden, damit Sie sich als Teilnehmender unter diesen Bedingungen wertgeschätzt und wohlfühlen?
7. Frage	Was empfinden Sie allgemein gesehen hilfreich in der Zeit des virtuellen Lernens und Begleitens? Welche Kompetenzen oder Eigenschaften sollten Lehrende haben?

Anhang 9 Transkription Interview: Zielgruppe Teilnehmende

Interview 2 Pretest/ Teilnehmende an der Weiterbildung zur Praxisanleitung

Datum: 31.10.2020

Ort: Klassenraum der Pflegeschule

Interviewerin = I

Befragte = B

I: So, zunächst Fragen zur Person. Können Sie mir bitte für die Datenerfassung ihr Geschlecht? #00:00:07#

B: Ich bin weiblich. #00:00:08#

I: Wie alt sind Sie? #00:00:10#

B: Ich bin 34. #00:00:11#

I: Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zurzeit aus und in welcher beruflichen Weiterbildung befinden Sie sich? #00:00:19#

B: Ähm, ich bin gelernte Krankenschwester und arbeite auf der Psychiatrie, auf der - auf einer Borderline-Station als Pflegekraft und, ähm, mache gerade die Weiterbildung zur Praxisanleiterin. #00:00:32#

I: So, im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben Sie seit März dieses Jahres auch Einschränkungen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung erlebt. Wie waren Ihre Erfahrungen mit Fernunterricht oder auch mit der Begleitung auf Distanz ganz im Allgemeinen? #00:00:50#

B: Ja, ähm, am Anfang der Ausbildungen haben wir ja erstmal Präsenzunterricht gehabt. Das war also so, dass ich meine Lehrer dann auch sehen konnte und auch persönlich was fragen konnte. Und das war dann auf einmal, wo Corona kam, dann halt nicht mehr der Fall. Und, ähm, dann wurden für uns Fernunterrichte, so nennen die das, glaube ich, ähm, hochgeladen über CNE Thieme. Ähm, das war von daher in Ordnung erstmal, weil Thieme benutzen wir im Haus schon lange, weil wir da unsere Pflichtfortbildungen darüber machen. Das heißt, ich hatte ja dann einen Zugang und, ähm, dann wurde für uns da so eine Gruppe eingerichtet, wo ich dann draufgehen kann und da wurden dann halt, ähm, von den Lehrenden Arbeitsaufträge für uns hochgeladen. Ja und die habe ich dann halt dort abgerufen, wobei, ähm, es war manchmal schwierig, weil, ähm, manchmal, ähm, haben sie gesagt, sie haben welche hochgela-

den und dann kam man wieder nicht rein. Und dann ist das System da abgestürzt, ich weiß nicht, ob zu viele drin waren, keine Ahnung. Und, ähm, ja und wir hatten erstmal auch gar nicht so den Kontakt zu unseren Lehrern. Und das war erstmal irgendwie doof und ich musste ja auch gucken, wie konnte ich jetzt erstmal mich alleine Zuhause mit dem Thema da hinsetzen, weil das kannte ich so ja jetzt auch nicht. Ja und das fand ich schon schwierig, ja, erstmal. #00:02:16#

I: Das heißt, was haben Sie als Teilnehmende als Herausforderung empfunden in der Begleitung durch ihre Kursleitung? #00:02:25#

B: Ähm, erstmal habe ich mich gar nicht begleitet gefühlt, im ersten Moment, weil ich ja erstmal nur die, ähm, diese Fernunterriehte da bekommen habe. Und ich war ja erstmal auf mich alleine gestellt. Was ich gemacht habe, ich habe öfter mal mit, ähm, Kollegen, die ich halt, äh, von dem vorigen Präsenz her kannte, die auch den Praxisanleiter machen, mit denen habe ich mich dann halt mal zwischendurch in Verbindung gesetzt, wie es denen ergeht. Und ob ich auch das richtig mache, die Fragen beantworte. Und ich hatte das Gefühl, die haben sich schon Mühe gegeben, ja mit ihren Fragen. Und es war jetzt auch nicht, ähm, mega viel, aber - ich habe mich manchmal schon ein bisschen alleine gefühlt. Mir hat einfach dieser Kontakt gefehlt. Ja und das fand ich schon herausfordernd, weil irgendwo stand man doch alleine da. Aber wie gesagt, ich habe trotzdem mit anderen, ähm, Praxisanleitern mich da auch auseinander, ähm, ausgetauscht und von daher ging es dann halt. Oder musste ja gehen. #00:03:23#

I: Welche Rahmenbedingungen wären für Sie hilfreich gewesen im Umgang mit Fernunterricht? #00:03:29#

B: Ähm, wenn ich einfach vorher ein bisschen darauf vorbereitet gewesen wäre, ja. Ähm, wenn man einfach gewusst hätte, okay. Wir sind ja einfach davon ausgegangen, ähm, wir gehen da in die Schule und, ähm, haben dann diesen Blockunterricht und sitzen da. Und dann war das ja auf einmal weggefallen und, ähm, da hätte ich mir einfach vielleicht so eine Vorbereitung schon gewünscht. Ähm, dass man einfach darauf vorbereitet wird, selbst nicht unter Corona, wenn mein Lehrer – das kann ja auch passieren, wenn ein Lehrer mal krank ist oder so. Dass man dann einfach weiß, ähm, dann kann man da und da hin. Äh, da gibt es die und die Möglichkeit und dann bearbeitet man das so und so. Das man da einfach, ähm, ja schon ein bisschen mehr darauf sich hätte einstellen können. Oder vielleicht auch, ähm, nochmal einen Ansprechpartner gehabt hätte, wo man vielleicht auch, ähm -. Ich kenne es, äh, von meiner Freundin, die hat Kinder, ähm, über – was weiß ich, selbst über WhatsApp oder so, dass man sich mal sehen konnte und mal so eine Kommunikation stattgefunden hätte. #00:04:29#

I: Wie haben Sie die Methoden erlebt, die eingesetzt wurden, beim Lernen und Begleiten? #00:04:38#

B: Ja, ähm, die Methoden waren, dass ich oft – dass, dass irgendwelche Internet-adressen mit dabei waren, wo ich dann halt im Internet, ähm, recherchieren musste. Ähm, das fand ich jetzt, fand ich jetzt, ja, dadurch, dass ich das halt nicht so oft mache, war das für mich auch schon eine Herausforderung. Aber ich kam dann ganz gut damit zurecht. Und ähm, ansonsten haben, ähm, manche Lehrer haben auch wie so eine Art - oder Powerpoint nennt man die, glaube ich, Powerpoints, äh, uns geschickt. Ähm, wobei mir da manchmal die Erklärung ein wenig gefehlt hat, dass das nicht ganz so aussagekräftig war. Was, was wollten Sie denn jetzt eigentlich damit? Und ähm, was ich gut fand, ähm, so, wenn ähm, manche Lehrer Fallbeispiele hochgeladen haben und die ich dann - wo ich dann Fragen zu bearbeiten, ähm, konnte. Weil ich mich da selber auch mit eigenen Erfahrungen eher einbringen konnte. Das ist mir leichter gefallen. #00:05:36#

I: Was glauben Sie, brauchen Sie von den Lehrenden, damit Sie sich als Teilnehmender wertgeschätzt und auch wohl fühlen? #00:05:46#

B: Was brauche ich von den Lehrenden, glaube ich, um mich wertgeschätzt zu fühlen? Ähm, mehr Feedback vielleicht? Also es war teilweise so, dass wir Arbeiten dann eingereicht haben oder dann per Email wieder an den jeweiligen Lehrer geschickt haben. Und dann ewig keine Rückmeldung bekommen haben. Und das war so ein bisschen – man hing in der Luft, wusste nicht, ist das jetzt richtig, ist das falsch. Ähm, ja, wie geht es weiter? Ähm, ja, also das war eigentlich – also das war blöd und da habe ich mich in dem Moment auch nicht wertgeschätzt gefühlt, weil ich keine Informationen darüber erhalten habe. Und, ähm, da hätte ich mir einfach eine engmaschigere, ähm, Begleitung gewünscht. Indem ich einfach erstmal über die Lagen einfach mehr informiert würde, ja, wie es jetzt weitergeht. Und auch wirklich wenn mal keine – also ich weiß bei einer Lehrerin war es so, die hat dann – die war krank, die hat uns dann geschrieben, es kommt noch was. Da, da wusste ich aber dann, alles klar, da dauert es. Aber wenn man dann von manchen Lehrern gar nichts hört, ähm, hat man sich schon alleingelassen gefühlt und, äh, da war die Frage schon für mich im Raum, wo da die Begleitung tatsächlich stattfindet. #00:06:55#

I: Welche Kompetenzen oder Eigenschaften sollten Lehrende haben beim Lernen und Begleiten auf Distanz? #00:07:03#

B: Hm. Ich glaube, ich würde mir mehr, ähm, ja in erster Linie Kommunikation wünschen. Das halt mehr Austausch stattfindet. Und, wie gesagt, nicht nur, ähm – also letztendlich sind es zwischenmenschliche Kompetenzen, ja, also nicht nur auf, auf dem

Blatt Papier, sondern vielleicht tatsächlich mal, ähm, Face-to-Face, äh, ähm, timen, irgendwie über WhatsApp oder sonst irgendwie, was es da alles an Möglichkeiten gibt. Einfach da eine Kommunikation herstellen. Dann, ähm, würde ich mir, ähm, als Kompetenz auch wünschen, dass sie, ähm, dass die Lehrenden mir schneller Feedback geben, ob ich meinen Auftrag wirklich so erfüllt habe. Ähm, mir vielleicht auch öfter mal anbieten, ähm, wenn ich Hilfe brauche, wo ich mich melden kann, ja. Und ähm, ja, und manchmal hatte man auch das Gefühl, ähm, die tauschen sich untereinander nicht wirklich aus. Dass da vielleicht untereinander die Kommunikation besser fließt. Dann würde es vielleicht uns gegenüber auch besser laufen. #00:08:16#

I: Also kamen unterschiedliche Informationen zum Unterricht und dem Ablauf von den einzelnen Dozenten? #00:08:21#

B: Ja, genau. Weil, ähm, der eine hat es dann so – weil, man hatte manchmal das Gefühl, dass die Lehrer da auch so ein bisschen rein geschubst wurden. Und auch nicht so wussten, ähm, mache ich das jetzt richtig, ja, und ähm, das hat man schon auch in den Arbeitsaufträgen gemerkt. So ein bisschen, wo man dachte, ja, der eine macht das so, der andere so und dann weiß man gar nicht, als als, ähm, Schüler, in Anführungsstrichen, ähm, wie soll ich mich jetzt, äh, verhalten. Wie - der eine will es so, der andere so, aber was ist denn da eigentlich richtig? #00:08:53#

I: Gut. Dankeschön. #00:08:56#

Anhang 10 Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Lehrende

Begrüßung	<p>Schön, dass Sie gekommen sind und sich Zeit nehmen für unser Interview.</p> <p>Ich möchte heute ein Experteninterview mit Ihnen führen. Dazu erkläre ich zunächst einige Punkte.</p>
Thema	<p>Das Thema meiner Masterarbeit ist das virtuelle Lernen und die Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung.</p>
Ziel des Interviews	<p>Was möchte ich gerne erreichen und warum habe ich mich für das Interview entschieden?</p> <p>Ziel meiner Arbeit ist es, zu erfahren, was Lernende und auch Lehrende brauchen, um erfolgreich auf Distanz lernen zu können.</p> <p>Das ist für mich nicht nur die Frage nach den Medien, die Sie zur Verfügung haben, sondern ebenso die Frage nach den Rahmenbedingungen, die Sie vorfinden.</p> <p>Weiter interessiert mich, welche Fähigkeiten und Kompetenzen die Lehrenden haben sollten für Lernen auf Distanz. Außerdem möchte ich erfahren, was für die Teilnehmenden wichtig ist, um gut und erfolgreich lernen zu können.</p>
	<p>Für die Form des Expertinneninterviews habe ich mich entschieden, da jeder von meinen Interviewpartnerinnen eigene Expertin für das eigene Lernen ist.</p> <p>Ich habe mich entschieden, die weiblich Form zu verwenden, da ich nur weibliche Interviewpartnerinnen habe.</p>

Information zum Datenschutz	<p>Ich habe noch einige wichtige Informationen zum Datenschutz, die ich Ihnen vorab geben möchte.</p> <p>Einige der Daten zu Ihrer Person sind wichtig für die Auswertung und Vergleichbarkeit der Interviews.</p> <p>Sie brauchen keine Angst oder auch Befürchtungen zu haben, es wird nichts auf Sie zurückgeführt werden können, weil Ihre Daten und auch das Interview im Anschluss nach der Transkription gelöscht werden.</p>
Beginn des Interviews	<p>Können Sie mir bitte für die Datenerfassung Ihr Geschlecht nennen?</p> <p>Wie alt sind Sie?</p> <p>Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zurzeit aus?</p>
1. Frage	<p>Welche Formen von Lernen und Begleiten auf Distanz haben Sie erlebt?</p> <p>Hatten Sie Zutrauen in Ihre Fähigkeiten zu Beginn des Fernunterrichts?</p>
2. Frage	<p>Was sind für Sie Herausforderungen im Zusammenhang mit Lernen und Begleiten auf Distanz?</p>
3. Frage	<p>Welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden Ihnen helfen oder würden sie sich wünschen, um sich im Zusammenhang bei der virtuellen Führung und Begleitung der Teilnehmenden orientieren zu können?</p>
4. Frage	<p>Welche Methoden haben Sie eingesetzt, um die Lernenden beim Lernen zu begleiten?</p>
5. Frage	<p>Hatten Sie als Lehrender immer das Gefühl auch Ansprechpartnerin für die Teilnehmenden zu sein?</p>
6. Frage	<p>Welche Kompetenzen oder Fähigkeiten sollten die Teilnehmenden haben bzw. mitbringen?</p>

7. Frage	Wie wichtig war es Ihnen, ein Feedback zu den Ausarbeitungen oder Leistungen der Teilnehmenden zu geben? (Gab es Rahmenbedingungen, die die Feedbacksituation beeinflusst haben?)
8. Frage	Hatten Sie das Gefühl, das soziale Miteinander innerhalb des Kurses war verändert bzw. hat gefehlt?
9. Frage	Hat sich Ihre Erwartung an Sie selbst im Laufe der virtuellen Begleitung und des Fernunterrichts verändert? Hat sich Ihre Haltung/ Einstellung verändert?
10. und abschließende Frage	Gibt es eigene Ergänzungen, die Ihnen wichtig sind im Zusammenhang mit virtueller Begleitung oder Lernen auf Distanz?
Ende des Interviews	Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für die Zeit, die sich genommen haben und vor allem für Ihre Offenheit im Interview. Ich wünsche Ihnen für Ihre Weiterbildung weiteren alles Gute und viel Erfolg!

Anhang 11 Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Zielgruppe Teilnehmende an der Weiterbildung zur Praxisanleitung

Begrüßung	<p>Schön, dass Sie gekommen sind und sich Zeit nehmen für unser Interview.</p> <p>Ich möchte heute ein Experteninterview mit Ihnen führen.</p> <p>Dazu erkläre ich zunächst einige Punkte.</p>
Thema	<p>Das Thema meiner Masterarbeit ist</p> <p>das virtuelle Lernen und die Begleitung auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung.</p>
Ziel des Interviews	<p>Was möchte ich gerne erreichen und warum habe ich mich für das Interview entschieden?</p> <p>Ziel meiner Arbeit ist es, zu erfahren, was Lernende und auch Lehrende brauchen, um erfolgreich auf Distanz lernen zu können.</p> <p>Das ist für mich nicht nur die Frage nach den Medien, die Sie zur Verfügung haben, sondern ebenso die Frage nach den Rahmenbedingungen, die Sie vorfinden.</p> <p>Weiter interessiert mich, welche Fähigkeiten und Kompetenzen die Lehrenden haben sollten für Lernen auf Distanz.</p> <p>Außerdem möchte ich erfahren, was für die Teilnehmenden wichtig ist, um gut und erfolgreich lernen zu können.</p>
	<p>Für die Form des Expertinneninterviews habe ich mich entschieden, da jeder von meinen Interviewpartnerinnen eigene Expertin für das eigene Lernen ist.</p> <p>Ich habe mich entschieden, die weiblich Form zu verwenden, da ich nur weibliche Interviewpartnerinnen habe.</p>

Information zum Datenschutz	<p>Ich habe noch einige wichtige Informationen zum Datenschutz, die ich Ihnen vorab geben möchte.</p> <p>Einige der Daten zu Ihrer Person sind wichtig für die Auswertung und Vergleichbarkeit der Interviews.</p> <p>Sie brauchen keine Angst oder auch Befürchtungen zu haben, es wird nichts auf Sie zurückgeführt werden können, weil Ihre Daten und auch das Interview im Anschluss nach der Transkription gelöscht werden.</p>
Beginn des Interviews	<p>Können Sie mir bitte für die Datenerfassung Ihr Geschlecht nennen?</p> <p>Wie alt sind Sie?</p> <p>Welche berufliche Tätigkeit üben Sie zurzeit aus und in welcher beruflichen Weiterbildung befinden Sie sich?</p>
1. Frage	<p>Welche Formen von Lernen und Begleiten auf Distanz haben Sie erlebt?</p> <p>Hatten Sie Zutrauen in Ihre Fähigkeiten zu Beginn des Fernunterrichts?</p>
2. Frage	<p>Was sind für Sie Herausforderungen im Zusammenhang mit Lernen und Begleiten auf Distanz?</p>
3. Frage	<p>Welche Rahmenbedingungen wären für Sie hilfreich im Umgang mit Fernunterricht?</p>
4. Frage	<p>Wie haben Sie den Einsatz der Methoden erlebt? Welche Methoden wurden gewählt?</p>
5. Frage	<p>Hatten Sie als Teilnehmender immer das Gefühl, einen Ansprechpartner/ -partnerin bei den Lehrenden zu haben?</p> <p>Fühlten Sie sich ernst genommen und gut aufgehoben?</p>
6. Frage	<p>Welche Kompetenzen oder Fähigkeiten / Eigenschaften sollte der Lehrende haben?</p>
7. Frage	<p>Wie wichtig war Ihnen die Einschätzung Ihrer Leistung durch die Lehrenden? Wie wichtig war Ihnen ein Feedback zu Ihrer Ausarbeitung?</p>

8.Frage	Hat Ihnen das soziale Miteinander innerhalb des Kurses gefehlt?
9. Frage	Hat sich Ihre Haltung/ Einstellung verändert?
10. und abschließende Frage	Gibt es eigene Ergänzungen, die Ihnen wichtig sind im Zusammenhang mit virtueller Begleitung oder Lernen auf Distanz?
Ende des Interviews	<p>Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für die Zeit, die sich genommen haben und vor allem für Ihre Offenheit im Interview.</p> <p>Ich wünsche Ihnen für Ihre Weiterbildung weiteren alles Gute und viel Erfolg!</p>

Anhang 12 Interviews Transkriptionen a-f

Anhang 12 a Interview 1 in der Zielgruppe Lehrende

A.F./ Lehrende

Datum: 20.11.2020

Ort: Cisco Webex

Interviewerin = I

Befragte = B

B: So, sind wir online [Kurzes Lachen]. #00:00:02#

I: Jetzt, genau, jetzt sind wir online. Ja, und das schlägt aus, sehr schön. Warte mal, ich lege es mal dahin. So, ja, schön, dass es geklappt hat und dass du dir Zeit genommen hast für unser Interview. Das freut mich sehr. Und ich möchte heute gern ein Experteninterview mit dir führen. Und würde dir ganz kurz einiges nochmal erläutern zum Interview jetzt. Also, zuerst das Thema meiner Masterarbeit ist, ähm, die virtuelle Begleitung und das virtuelle Lernen in der Weiterbildung zur Praxisanleitung. Warte mal ganz kurz. [Kurzes Hintergrundgespräch von vier Sekunden, kurzes Lachen] Entschuldige bitte. #00:00:45#

B: Alles gut. #00:00:46#

[Kurzes Hintergrundgespräch von drei Sekunden]

I: So, okay, jetzt. Also, das virtuelle Lernen und Begleiten auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung, genau, als Thema. Ja, was möchte ich gerne erreichen und warum habe ich mich für das Interview entschieden? Also. Ziel meiner Arbeit ist es, ähm, zu erfahren, was Lernende und auch was Lehrende brauchen, um erfolgreich auf Distanz unterrichten zu können oder lernen zu können. #00:01:16#

B: Okay. #00:01:16#

I: Und das ist jetzt für mich nicht nur die Frage nach den Medien, also sprich, welche Medien ich zur Verfügung habe, welche Plattformen, auf denen ich dann auch, äh, mich austauschen kann. Sondern halt auch die Rahmenbedingungen, die man da vorfindet. Ja, mich interessiert dann noch die Fähigkeiten und Kompetenzen, die Lehrende haben sollten, gerade zum Lernen auf Distanz. Und ich würde gerne erfahren, was auch Teilnehmenden wichtig ist. Was brauchen die, ne, deswegen habe ich das aufgeteilt in Lehrende und Teilnehmende. Dann habe ich mich für das Expertinneninterview

entschieden, weil ich nur Interviewpartnerinnen habe. Deshalb werde ich es auch so nennen [Kurzes Lachen]. #00:01:56#

B: Okay. #00:01:56#

I: Und, ähm, genau, und jede der Interviewpartnerinnen ist ja ihre eigene Expertin quasi oder die eigene Expertin im eigenen Lernen dann auch. Ja, genau, dann habe ich mich für die weibliche Form entschieden, das habe ich ja eben schon mal angesprochen. Ja, dann die Informationen, die ich zum, ähm, zur Person brauche, äh, dazu gebe ich dir noch ein paar Infos zum Datenschutz. Also, es wird anonym stattfinden die Befragung. #00:02:24#

B: Hmhm. #00:02:24#

I: Und die Daten, die ich von dir brauche, ähm, sind eigentlich nur für mich, für meinen Überblick, für meine Übersicht, ähm, damit ich die, äh, teilnehmenden Gruppen auch ein bisschen einordnen kann. Du brauchst auch keine Angst zu haben, es, äh, wird nichts, äh, festgehalten, also direkt wenn es aufgeschrieben ist, wird das Interview auch gelöscht. #00:02:44#

B: Hmhm. #00:02:45#

I: Und es werden auch auf jeden Fall keine Hinweise irgendwie nachvollziehbar sein, jetzt, ähm, dass es von deiner Person jetzt die Rede ist. Genau. Können wir starten? #00:02:56#

B: Ja, gut [Gemeinsames kurzes Lachen]. Bin gespannt. #00:03:00#

I: Okay. Ja, dann habe ich zunächst ein paar, äh, Fragen zur Datenerfassung. Und zwar, einmal bräuchte ich, ähm, dein Geschlecht? #00:03:06#

B: Weiblich. #00:03:08#

I: Und wie alt du bist? #00:03:11#

B: Wie alt ich bin, äh, '75 bin ich geboren, da bin ich jetzt 45, oh Gott [Gemeinsames kurzes Lachen], oh Gott. #00:03:18#

I: Okay. Ja, und welche berufliche Tätigkeit du zur Zeit ausübst? #00:03:23#

B: Pflegepädagogin. #00:03:24#

I: Hmhm. Und, ähm, in der Weiterbildung zur Praxisanleitung, was war deine Aufgabe da? #00:03:30#

B: Dozententeam. #00:03:31#

I: Okay. #00:03:32#

B: Dozententeamarbeit. Ich mache ja auch, ich betreue schon auch mit, ne, gerade jetzt Abschlussarbeiten und ich unterstütze so ein bisschen die [Name]. #00:03:39#

I: Hmhm. #00:03:40#

B: [Unverständlich] [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:03:42#

I: Okay. #00:03:43#

B: Nein, Quatsch. Nein, es ist auch schon ein bisschen eine unterstützende Position, ne. Weil ich halt, äh, schon vorher die Praxisanleiter-Weiterbildung mit betreut habe. Und auch mit – eigentlich am Anfang allein geleitet habe. #00:03:55#

I: Hmhm. Okay, gut. Ja. Okay, dann wäre die erste Frage jetzt zu meinem Thema, welche Form von Lernen und Begleiten auf Distanz hast du erlebt? Jetzt in der Zeit von Corona, also seit diese Coronapandemie da auch ausgebrochen ist. #00:04:13#

B: Also einmal waren es diese Arbeitsaufträge, die wir gemacht haben, und die mir eine Rückmeldung gegeben haben zu den Arbeitsaufträgen, also die die Arbeitsaufträge ausgeführt haben. Und dann habe ich denen eine Rückmeldung gegeben über das, was sie gemacht haben. Und – dann haben wir das jetzt im Webex-Termin quasi aufgearbeitet. #00:04:38#

I: Hmhm. #00:04:39#

B: Diese Arbeitsaufträge. Genau, Videokonferenzsystem wäre das nächste Thema, das nächste Medium, was ich kennengelernt habe und mehr eigentlich nicht, ne. #00:04:50#

I: Hmhm. Hast du am Anfang Zutrauen in deine Fähigkeiten gehabt? Dass das klappt, dass du das kannst, ähm? #00:04:59#

B: Ja. [Gemeinsames kurzes Lachen], ja, ja, Zutrauen schon. Ähm, es war bloß so, oah, man hat die Zeit nicht richtig - so richtig, sich in das Medium einzuarbeiten, ne. So dieses, ähm, wann mache ich das, wann mache ich mich mit dem neuen Medium, ähm, Videokonferenzsystem, vertraut. #00:05:18#

I: Hmhm. #00:05:18#

B: Also sprich, auch mit diesem Webex. #00:05:20#

I: Hmhm. Ja, hmhm. #00:05:22#

B: Mit dem speziell, mit dem – wie mache ich mich da vertraut. Weil man ja vorher, die ganzen anderen schon gehabt haben, wo man ja sicherer war jetzt, Skype oder so, ne. #00:05:32#

I: Hmhm. Stimmt. #00:05:33#

B: Aber ich habe schon Vertrauen in mich gehabt, dass ich das schaffe und dass das alles funktioniert und so. Das schon, ja. #00:05:38#

I: Hmhm. Also du warst ganz optimistisch. #00:05:40#

B: Ja, ja. #00:05:41#

I: Okay. Okay, gut. #00:05:43#

B: Ja. #00:05:43#

I: Ähm, worin siehst du die Herausforderungen im Zusammenhang mit Lernen und dem Begleiten auf Distanz? #00:05:50#

B: Bei mir jetzt? #00:05:53#

I: Ja. Bei dir. Hmhm. Gab es da Herausforderungen, wo du sagst, das war jetzt für mich eine gewesen. #00:06:02#

B: [Pause von sechs Sekunden] Die Herausforderung war, das methodisch jetzt anders zu gestalten, ne. Weil man ja doch immer auf seinen Methodenpool zurückgreift und jetzt nicht mehr so dieses, dieses große – oder diesen großen Methodenpool hat, sondern jetzt nur noch per Videokonferenz oder per Arbeitsauftrag. Man ist, weißt du, die Herausforderung, man ist so eingeschränkt in seinen Methoden. Was man ja eigentlich nicht hat. Vorher hat man ja ein Portfolio oder ja, sage ich mal, ein Feuerwerk von Methoden gehabt. #00:06:40#

I: Ja. #00:06:40#

B: Wo man, ja, wo man daraus schöpft, das hat man ja jetzt nicht. Und ich habe wirklich geguckt, ob es Methoden gibt, im Netz, die speziell auf Videokonferenzen gehen, ne. Weil, weil was gibt es denn sonst noch außer PowerPoint. Und ich finde, das ist die – war für mich so die Herausforderung, es nicht langweilig zu gestalten. #00:06:58#

I: Hmhm. #00:06:58#

B: Ne, weil, was hat, was habe ich sonst noch außer –ja jetzt natürlich das Gespräch, eine Diskussion, aber selbst eine Diskussion finde ich schwierig. #00:07:07#

I: Hmhm. #00:07:08#

B: Du hast – Herausforderung ist, finde ich, nochmal mehr zu warten, bis sich ein Teilnehmer traut, das Mikrofon anzustellen oder die Hand zu heben und dann zu sprechen. Also diese Zeit abzuwarten, ist nochmal viel länger. #00:07:22#

I: Hmhm. #00:07:22#

B: Finde ich. Also normal war, sagt – ich weiß nicht, was man normal sagt, wieviel Sekunden das ein normaler Lehrer wartet. Der wartet ja eigentlich schon viel zu kurz, ne, so sagen ja Studien. Und das so quasi rauszufinden oder auszuhalten, ne, das ist schon lang genug, wo ich oder – #00:07:41#

I: Hmhm. #00:07:41#

B: - jetzt muss ich wieder intervenieren. Das war eine Herausforderung. Was war noch eine Herausforderung? Sich halt auch dann neue Dinge zu trauen, ne. Am Anfang macht man nur PowerPoint oder man macht – das erste war ja nur wenn man redet, so wie jetzt, per Videokonferenz. Dann die nächste Herausforderung war, so jetzt teile ich meinen Bildschirm. Die nächste Herausforderung, so ich mache jetzt eine PowerPoint und versuche gleichzeitig eine Diskussion zu haben. Und jetzt die nächste Herausforderung war dann für mich, ich gehe dann gleich auf die Web-Browser, und versuche mal im Internet irgendwie einen Film zu zeigen. Also so, dass man sich so auch ein Stück weit dann immer mehr auch traut, ne, weil man immer sicherer wird mit dem Video. #00:08:20#

I: Hmhm. Okay, also du hast dich zunehmend sicherer gefühlt dann – #00:08:24#

B: Genau. #00:08:24#

I: - auch - mit dem – hmhm. Okay. Ja, welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden dir helfen, oder würdest du dir wünschen, um, äh, Teilnehmende begleiten zu können? Beim virtuellen Lernen. #00:08:44#

B: Also die, wo quasi auf der anderen Seite sitzen, ne, die Praxisanleiter dann? #00:08:50#

I: Ja. Genau. #00:08:51#

B: Was die brauchen oder, oder was? #00:08:54#

I: Nein, was du bräuchtest. Also welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen würden dir helfen, oder würdest du dir wünschen, damit du im Zusammenhang mit dem virtuellen Lernen, ähm, den Teilnehmenden Orientierung geben kannst. So vielleicht. Dass du die strukturieren kannst oder denen so einen roten Faden auch geben kannst.

Was würde dir da helfen? Also gibt es, gibt es Dinge, die dir hilfreich wären?
#00:09:22#

B: Um die besser zu strukturieren? #00:09:26#

I: Ja, zu orientieren vielleicht, also - mehr die Richtung, äh, Orientierung geben, Sicherheit geben auch. Gibt es da was? #00:09:36#

B: Also wenn ich weiß, dass sie alle medienkompetent sind, ne, wenn oder? Weil -
#00:09:39#

I: Hmhm, ja. #00:09:40#

B: - meinst du eher die Richtung, also, wenn ich jetzt weiß, die, kennen sich alle damit aus und, ähm, die vertrauen sich auch untereinander. #00:09:47#

I: Hmhm. #00:09:47#

B: Ne, die haben zum Beispiel eine Sache gefragt: „Wie geht es jetzt noch einmal?“ Oder, ähm, da hat jemand etwas nicht hochladen können. Und dann haben die sich nicht irgendwie doof, ähm, ne, sie haben sich nicht doof verhalten, sondern sie haben sich im Chat immer wieder geholfen. #00:10:02#

I: Hmhm. #00:10:03#

B: Aber was, was mir, was mir, es geht ja eher darum, was mir, oder? #00:10:08#

I: Nein, aber ja, das passt schon. Weil ich denke, es ist ja – wenn, wenn du weißt, ähm, da ist das Vertrauen untereinander, dann ist das ja auch eine Bedingung oder eine Voraussetzung, finde ich, die dir jetzt hilft. Weißt du? Wenn du jetzt wüsstest, die sind ganz, äh, zerstritten oder so, dann wäre das ja auch schwierig, denke ich. Also von daher, ist es eigentlich schon eine Rahmenbedingung. #00:10:31#

B: Was sicher gut ist, wenn so Kick-off-Veranstaltungen, also auch wenn man sich da mal persönlich kennt. Also wenn man jetzt – mir hat das unheimlich geholfen, mich – ich kenne die ja alle, ja, mit Gesicht und so. Ich habe jetzt nicht nur so einen kleinen Bildausschnitt in meiner Videokonferenz, sondern ich wusste ja alle, wie die in etwa ticken. Und die kannten sich ja auch schon persönlich vorher. #00:10:51#

I: Ja. #00:10:52#

B: Ich glaube, das gibt auch noch einmal Sicherheiten, ist richtig. So wenigstens ein Kick-off gemeinsam und dann halt, ähm, vielleicht auch gemeinsame Ziele oder gemeinsame [unverständlich]. #00:11:04#

I: Ja. #00:11:05#

B: Das war schon - #00:11:05#

I: Hmhm. #00:11:06#

B: - positiv, ja. #00:11:07#

I: Hmhm. Also schon das Miteinander, das Soziale dann auch, das sie haben, ne, und - #00:11:12#

B: Hmhm. #00:11:12#

I: - ja, okay. Hmhm. Ja, welche Methoden hast du eingesetzt, um die Lernenden beim Lernen zu begleiten? Aber hast du ja vorhin auch schon einen Teil gesagt eigentlich, ne? Von der Methodenauswahl her. #00:11:26#

B: Also es war ein Arbeitsauftrag, da haben sie Einzelarbeit gemacht. Ja und jetzt mit der Rückmail. Ich habe ihnen eine Rückmeldung gegeben, individuell zu den Arbeitsaufträgen per Mail aber dann, ne. Nicht persönlich, sondern einfach per Mail habe ich so dann etwas dazu geschrieben. Und Methode war halt noch ein Gespräch, was so um Diskussionen aufzubringen, ähm, zu Vorerfahrungen, also erfahrungsorientiert so ein bisschen zu arbeiten. Methode war noch PowerPoint kurz, PowerPoint-Vortrag als Methode, und auch nochmal Einzelarbeit. Also dass ich denen quasi etwas geschickt habe vorab und habe dann gesagt: „Jetzt arbeitet ihr nochmal in dem eine Viertelstunde daran und dann treffen wir uns wieder und besprechen das Ganze.“ #00:12:15#

I: Hmhm. #00:12:16#

B: Ja. #00:12:16#

I: Im Rahmen von diesem, ähm, Zuhause-Arbeiten, also ihr habt – du hast Zuhause denen den Auftrag gegeben und gesagt, wir treffen uns in einer halben Stunde wieder am Computer. #00:12:28#

B: Genau, genau. #00:12:30#

I: Hmhm, gut. Ja. #00:12:34#

B: Also – #00:12:34#

I: Ja? #00:12:34#

B: - besser gesagt, ich war ja in der Schule, aber das ist ja Wurst, ne? #00:12:36#

I: Ja. #00:12:37#

B: Also ich war quasi #00:12:38#

I: Ja, nur, dass ich es vom Prinzip her jetzt gerade verstanden habe, ähm, wie du das organisiert hast. Okay. #00:12:44#

B: Genauso versucht, denen nicht nur per PowerPoint, sondern sagen, so jetzt ist quasi auch niemand, in der mal eine Gruppenarbeit gestaltet, vielleicht verschickt ihr an die einzelnen Gruppen, dann gesagt, das geht ja nicht, dass da jetzt Gruppen arbeiten, sondern, ähm, zu sagen, ähm, jeder arbeitet jetzt alleine an dieser Aufgabe. Und dann trifft man sich wieder und trägt das irgendwie zusammen. Und macht dann ein Word-Dokument auf und schreibt es dann zusammen. Also man ist zunehmend sicherer geworden jetzt auch in denen zwei Tagen, dass man sich denkt, das kannst du ja gerade reinschreiben [Unverständlich] Word-Dokument. #00:13:13#

I: Hmhm, okay. Ja. #00:13:16#

B: [Unverständlich] Entwicklung oder wie nennt man den Unterricht? #00:13:19#

I: Ja, ja, ich glaube ja [Kurzes Lachen]. Hatten – hattest du als Lehrende immer das Gefühl, auch Ansprechpartner für die Teilnehmer zu sein, für die Teilnehmenden? #00:13:32#

B. Ja. #00:13:33#

I: Ja? #00:13:34#

B: Ja, das auf jeden Fall, ja. Ja. #00:13:37#

I: Okay. #00:13:37#

B: Ja. #00:13:38#

I: Ähm, welche Fähigkeiten oder Kompetenzen findest du, sollten Teilnehmende mitbringen oder über welche sollten sie verfügen, gerade im Rahmen von dieser, diesem Lernen auf Distanz? Was könnte hilfreich sein? #00:13:54#

B: Methodenkompetenz [Kurzes Lachen]. #00:14:00#

I: Ja [Kurzes Lachen]. #00:14:01#

B: Ja, das fehlt schon als, Methodenkompetenzen. Welche Kompetenzen? Auch noch personale Kompetenz, also trotzdem, dass man auch [Unverständlich] und dass man sich auch traut, ähm, quasi dann das Mikro auszuschalten, äh Quatsch, anzuschalten und einen Redeanteil zu bekommen. #00:14:21#

I: Hmhm. #00:14:22#

B: Also das eine wäre ja auch die Sozialkompetenz, ne, dass man auch Diskussionen zulässt, dass man auch andere Meinungen - #00:14:33#

I: Hmhm. #00:14:34#

B: Dass man sich ausreden lässt. Und ganz wichtig ist auch, dass man, also dass man sich ausreden lässt, dass nicht fünf das Mikro anhaben, sondern das man immer wieder das Mikro ausschaltet und wartet, bis der andere fertig ist. Weil sonst gibt es einfach einen extremen Hall, ne. #00:14:50#

I: Hmhm. #00:14:51#

B: Also haben wir jetzt so gemerkt. Und das war, da waren die sehr diszipliniert. #00:14:54#

I: Ah, super. Schön. #00:14:56#

B: Hat immer nur einer geredet, so das ist – weil sonst funktioniert das nicht, wenn dann jeder das dann durcheinanderredet. #00:15:03#

I: Ja. #00:15:04#

B: Ne. #00:15:05#

I: Ja, das stimmt, das ist schön. Gut. Ja, dann. #00:15:10#

B: Mir fallen bestimmt noch ein paar ein, oder. Soll ich noch wühlen in meinen Hirnwindungen? #00:15:16#

I: [Kurzes Lachen] #00:15:18#

B: [Unverständlich] #00:15:19#

I: Aber das waren ja jetzt schon einige. Also ich denke auch einige Wichtige, die dir da ja jetzt eingefallen sind, so spontan, ne. Hmhm. #00:15:26#

B: Ja, so spontan. Das andere kommt gleich beim Fahren [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:15:32#

I: Ja. Ähm, wie wichtig war es dir, dass du ein Feedback zu den Ausarbeitungen geben konntest? #00:15:40#

B: Sehr wichtig, weil sonst wäre das leer im Raum gestanden. Das haben mir auch einige Teilnehmer zurückgemeldet, dass sie das sehr wertschätzend empfinden, ne. So dass sie, dass sie merken, der Arbeitsauftrag ist auch bei mir angekommen und nicht irgendwie im Spamordner gelandet. Die waren ja dann teilweise da unsicher. Ich bin erst zwei Wochen später dazu gekommen, ne, so in meinem Trubel. Ähm, die Zeit müsste man sich eigentlich gleich im Vorfeld noch einplanen, aber das war jetzt leider nicht möglich, ne. #00:16:06#

I: Ja. #00:16:06#

B: Ich bin aber froh, dass ich es geschafft habe, dass ich – ich habe mir es vorgenommen, bevor halt der nächste Unterricht ansteht, dass ich denen eine Rückmeldung gebe. #00:16:13#

I: Hmhm. #00:16:14#

B: Das gehört dazu, weil ich glaube, sonst verlieren die auch die Motivation, wieder etwas zu tun. Wenn die merken, oh, es hängt irgendwie im Orbit und es kümmert niemanden. #00:16:23#

I: Hmhm. Ja, okay. Gab es da Rahmenbedingungen, die auch die Situation, dass du jetzt Feedback geben konntest, beeinflusst haben? Also du hast gesagt, du konntest erst nach 14 Tagen und so? Du hättest es lieber früher auch? #00:16:39#

B: Hmhm, gut die Zeit, ne. #00:16:40#

I: Hmhm. #00:16:41#

B: Die Zeit war schon so eine Rahmenbedingung. #00:16:43#

I: Hmhm. #00:16:45#

B: Also, das ist wahnsinnig zeitaufreibend, ne. Weil man braucht für ein gutes Feedback runterzuschreiben, also ich brauchte schon so zehn Minuten, Viertelstunde. Also ich will nicht davon ausgehen, dass man ja vorher diesen Arbeitsauftrag auch noch lesen musste und gucken musste, sind die Anforderungen erfüllt. Und wenn man das dann rechnet mal 18 – es war sehr zeitaufwändig, ja. #00:17:06#

I: Hmhm, ja. #00:17:06#

B: Genau und Konzentration hat es gefordert, dass ich – ich habe es auf zwei Mal gemacht. #00:17:10#

I: Hm, hmhm. #00:17:12#

B: Genau, quasi, ja. Man guckt immer, frei zu kriegen. Ich habe mir es vorher auch erstmal aufgeschrieben und habe dann -. Und ich wollte halt, dass ich das noch zu anderen Fragen, ich wollte es auch wertschätzend machen. #00:17:27#

I: Hmhm. #00:17:27#

B: Ich wollte jetzt nicht, das war mir auch wichtig, denen nicht nur Kritik zu üben, sondern auch konstruktive Kritik zu üben und zu sagen, was könnten sie besser machen. Ähm, gerade bei so zwei Teilnehmern, das, wo es nicht so gut war. #00:17:38#

I: Ja, okay. Hmhm. #00:17:39#

B: Also das war die Herausforderung, das auch nett zu verpacken. Also – #00:17:44#

I: Ja. #00:17:44#

B: - also nicht nett, also schon zu zeigen, dass es falsch war oder dass sie auf dem falschen Weg sind. Aber das auch wertschätzend mit, mit eigenen Worten zu sagen. Das ist immer für mich einfacher wie jetzt, wenn ich es, ähm, schreibe - #00:17:58#

I: Hmhm. #00:17:58#

B: - per Email, ne. #00:18:00#

I: Das stimmt. Ja, okay. #00:18:02#

B: Oh, oh, warte mal ganz kurz, Entschuldigung. Mein Akkustand ist niedrig, nicht dass du gleich weg bist. Warte mal [Kurzes Lachen, Hintergrundgeräusche, Pause insgesamt von 22 Sekunden]. So, ja, okay. Jetzt können wir [Gemeinsames kurzes Lachen]. Das ist mir gestern passiert und da war es zack weg eine Minute später. #00:18:35#

I: Ja. #00:18:36#

B: Ja. Okay, so jetzt geht es wieder. #00:18:37#

I: Mit dem Handy ist es mir vorhin passiert, mit dem Festhalten. Zack stand da: „Batterie niedrig“. [Gemeinsames kurzes Lachen] Okay [Kurzes Lachen], so, ja die nächste Frage war dann oder ist dann: Hatten sie das Gefühl, äh, hattest du das Gefühl, dass das soziale Miteinander innerhalb des Kurses verändert war durch den Unterricht auf Distanz? Hat etwas gefehlt für dich dadurch? #00:19:01#

B: Ja. Ja. Ja, haben die heute auch gesagt. Also wir haben es kurz – ich habe so kurz ein kleines Feedback nur gemacht am Schluss. Das - wie das so war für die Teilnehmer. Das war mir irgendwie auch wichtig, weil ich ja doch zwei Vormittage jetzt bei ihnen hatte. Wie war das jetzt für sie, dieser Corona-Fernunterricht. Die haben ja viel per Webex gemacht, also viel per Videokonferenzsystem. Und dann haben die schon gesagt, es war okay für sie und es war auch besser wie erwartet. Aber sie hätten sich natürlich viel lieber mal gesehen. Und also diese ganzen Tür- und Angelgespräche, dass die wegfallen, ne, man kann sich nicht einmal kurz mal so fragen: „Hey, wie geht es dir so?“ Sondern jedes Gespräch kriegt ja jeder mit, ne. So, also das ist nicht so wie im Unterricht, wo man sich mal in der Pause auch kurz unterhält. Das macht schon etwas mit ihnen, mit dem Sozialen, ja. #00:19:48#

I: Hmhm. #00:19:49#

B: Ich weiß nicht, ob die als Gruppe so zusammenschweißen wie jetzt die anderen, ähm, Weiterbildungen, die wir vorher hatten, ne. #00:19:55#

I: Hm, hmhm. #00:19:56#

B: Ich finde es fast, also ich finde es sehr wichtig, Praxisanleiter in der Weiterbildung, dass die sich miteinander vernetzen. Gerade so ein Kurs, ne, das ja schon eine eingeschworene Einheit auch ist. #00:20:06#

I: Hmhm. #00:20:07#

B: Ja, finde ich schon extrem. #00:20:09#

I: Okay, hmhm. #00:20:10#

B: Das ersetzt auch ein Konferenzsystem nicht. #00:20:14#

I: Hmhm, hmhm. Ja klar. #00:20:16#

B: Man könnte höchstens mal denen vielleicht wirklich anbieten, könnte sagen: „So jetzt macht ihr mal eine Plauderrunde, wir richten euch das ein.“ Das wäre vielleicht einmal eine gute Idee für den nächsten Block. Dann könntet ihr eine Stunde ohne Dozent euch unterhalten. #00:20:30#

I: Hmhm. #00:20:30#

B: Weil eine hat dann wirklich gefragt, och, ich muss euch jetzt mal etwas fragen: „Ähm, das gehört jetzt nicht zum Thema, aber wie macht ihr das denn bei Corona mit den Übergaben mit den Leuten. Seid ihr da drin und so?“ Das hat die total blendend interessiert, ne. Also da müssten wir auch mal so etwas einen Raum geben, also dieses soziale Gespräch. #00:20:47#

I: Ja, so den Austausch dann einfach. So, die Tür- und Angelgespräche – #00:20:51#

B: Genau. #00:20:52#

I – die fehlen halt, ne. Okay. Ja. Ja dann, ähm, ist noch die Frage, ähm: Hat sich die Erwartung an dich selbst, also die du an dich selbst hattest im Laufe von diesem virtuellen Lernen, von dem Fernunterricht verändert? Hat sich deine Haltung auch verändert, deine Einstellung dazu? #00:21:14#

B: Ja. Ja, ich, ich habe am Anfang großes, nicht Angst, ich habe Respekt davor gehabt. Ich war aufgeregt und ich glaube, jetzt bin ich nicht mehr, wenn jetzt irgendsowas ist. Ich meine, das hat ja alles funktioniert, das war eigentlich unnötig. Aber man, man denkt dann doch, ähm, hält die Verbindung, ne, wenn jemand -. Ja, ich muss sagen, die, die Gruppe hat super reagiert, auch wenn jemand, oh ich höre euch nicht, ne. Wir

haben gemeinsam versucht, äh, da eine Lösung zu finden. Auch die anderen Teilnehmer, ja, das hat schon die Haltung verändert. #00:21:44#

I: Hmhm. #00:21:44#

B: Also ich bin das nächste Mal lockerer dahin. Und ähm, nein, die haben auch gesagt, es war alles super. Also, ne, es, es war gut. Wenn man dann auch ein positives Feedback kriegt. Weil ich habe dann auch gesagt, jetzt sagt doch mal etwas konstruktiv Negatives, ne, so also. Weil ich will jetzt nicht hören, wie toll das es war, sondern, ne, wenn etwas ist dann. Man kann sich ja nur weiterentwickeln, wen man weiß, was, was war. Und, nein, das war total okay, ich gehe das nächste Mal beruhigter rein [Kurzes Lachen]. #00:22:10#

I: Okay. Ja, schön, okay. Ja, dann habe ich eigentlich schon die abschließende Frage, ähm: Gibt es noch irgendetwas, was dich, ähm, beschäftigt hat oder was du gerne ergänzen würdest zum Fernunterricht, zu dem virtuellen Lernen? Was, ja, positiv, negativ war? #00:22:30#

B: Also ich glaube, ich würde mir einfach im Vorfeld wünschen, die wo in dieser Woche da mit arbeiten, dass man sich da miteinander abspricht. Ähm, also, für uns war ja alles neu, für alle, ne, für dies - die anderen beiden ja auch. Weil da - für viele andere ja auch, eigentlich für alle drei. Und da ist jedes Mal eine Einführung gelaufen, für jeden einzelnen Dozenten quasi. Und da hätten wir können wirklich das Wissen bündeln. Und nicht können sagen, nächste Woche. Statt mit der, ähm, wir treffen uns, ihr seid die Dozenten, wir machen mal vorher einfach eine Videokonferenzschaltung zusammen. Das fände ich jetzt einfach effektiver für mich jetzt. Das ist keine Kritik, aber das ist so, ne, wo ich sage, da lernt heute selber noch daraus [Unverständlich] [Gemeinsames kurzes Lachen].

I: Hmhm, okay. #00:23:20#

B: Ähm, was, äh – wiederhole noch einmal ganz kurz die Frage, was ich mir wünsche, wie war es noch? #00:23:27#

I: Ähm, nein, ob du noch Ergänzungen hättest – #00:23:29#

B: Okay. #00:23:29#

I: - einfach, ob dir noch irgendwas aufgefallen ist, wo du sagst, das ist dir noch besonders wichtig. Das möchtest du gerne noch – was ich nicht gefragt habe jetzt. Was vielleicht untergegangen ist. #00:23:39#

B: [Pause von acht Sekunden] Nein, fällt mir jetzt nichts ein. So, Weiterbildung, Teilnehmer. Vielleicht auch wichtig, Wahnsinn, diese Webex-Termine – wie, wie lang sind

die. Dass man das vielleicht vorher noch abstimmt, also wann mache ich die, vielleicht sinnvoll. #00:24:07#

I: Hmhm. #00:24:08#

B: Ja, mache ich wirklich sinnvoll acht Stunden an einem Tag per Videokonferenz. #00:24:12#

I: Hmhm, also – #00:24:14#

B: [Unverständlich] auch mal nett. Oder dass man diese Tools abwechselt. Wenn nicht, Arbeitsauftrag oder Online oder – #00:24:22#

I: Hmhm. Also eine Strukturierung. #00:24:26#

B: Das man das vielleicht gestaltet. Ja. #00:24:27#

I: Okay. #00:24:28#

B: Macht das Sinn so lange. #00:24:30#

I: Ja. #00:24:31#

B: [Unverständlich]

I: Dann Dankeschön. Vielen Dank für deine Zeit. #00:24:39#

B: Sehr gern, gerne. #00:24:41#

I: Jetzt, äh, drücke ich gerade mal ganz schnell die Stopptaste, Moment. #00:24:47#

**Anhang 12 b Interview 2 in der Zielgruppe Lehrende
A.K./ Lehrende/ Kursleitung**

Datum: 25.11.2020

Ort: Webex-Konferenz

Interviewerin = I

Befragte = B

Anmerkung der Autorin/ Interviewenden: Die Auszeichnung des Interviews beginnt im Anschluss an die erfolgte mündliche Einführung zur Masterarbeit. Da der Inhalt schriftlich im Leitfaden fixiert ist (vgl. Anhang 10 „Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Lehrende“), wurde auf eine Ergänzung hier verzichtet.

I: [Unverständlich] Also zuerst hätte ich ein paar Fragen zu der Datenerfassung. Ähm, wie alt bist du? #00:00:10#

B: Hm, ich bin 36. #00:00:12#

I: Okay, und welche berufliche Tätigkeit? #00:00:18#

B: Im Moment bin ich offiziell Bildungsreferentin [Kurzes Lachen]. Das ist meine offizielle Berufsbezeichnung, ja, Pfalzkrinikum. #00:00:29#

I: Ah ja, gut, sehr schön. Und, ähm, in Bezug auf die Weiterbildung bist du? #00:00:36#

B: Ähm, ich bin sozusagen mit dem Sebastian die Kursleitung, ja. Ja. #00:00:45#

I: Also kümmerst du dich um die, äh, Organisation, die Unterrichts- äh [Unverständlich]. #00:00:56#

B: Genau. Und die Teilnehmer und die Dozenten, genau, eigentlich so alles, ne [Gemeinsames kurzes Lachen]. Dann auch teilweise die ganze, äh, Fluktuation von den, äh, Dozenten, dann auch, ähm, sozusagen den Rahmenlehrplan. Auch welches Thema, welcher Dozent, und, äh, welche Themen in dem Kurs auch bearbeitet werden müssen. #00:01:23#

I: Hmhm. Ja. #00:01:24#

B: Ja. Also sozusagen, es gibt für den Kurs eine neue Weiterbildungsordnung. Und, ähm, da ist es halt wichtig, dass wir diese Weiterbildungsordnung, die Inhalte da auch

dann, äh, umsetzen. Und dann halt auch wichtig von der Terminierung dann auch, ja.

#00:01:44#

I: Hmhm, gut. Ja, dann wäre eigentlich die erste Frage gleich, in der Coronapandemie, welche Formen von Lernen und auch Begleiten auf Distanz hattest du denn erlebt?

#00:02:00#

B: Hmhm, ja. Also wir haben einmal - wir hatten ja eine, oder wir haben ja eine E-Learning-Plattform. Das gibt es ja, ähm, in dem Bereich, dass man Module bearbeiten kann mit einem abschließenden Fragebogen, also das. Gibt aber einen eigenen Bereich, du kennst es ja auch von der Schule, ähm, meine Klinik, wo wir Unterlagen auch hochladen können, wo wir Arbeitsaufträge auch hochladen können. Das Modul gibt es. Bei uns ist es so, dass über Webex auch gearbeitet wird. Also wir haben jetzt gerade, ähm, über Webex haben wir Fragerunden gemacht zu Arbeitsaufträgen, aber auch zu Lerninhalten. Und jetzt im letzten Block haben wir zum ersten Mal Live-Learning gemacht über Webex. Das heißt, du kannst dir vorstellen, wir machen sozusagen einmal E-Learning, einmal Live-Learning. Wir wollten eigentlich so ein Blended-Learning machen, also so Art, ähm, Hybrid zwischen digitalem Lernen und Selbstveranstaltung. Aber das konnten wir jetzt nicht machen wegen den verstärkten Hygieneregulungen. Genau. Das heißt, wir haben das dann komplett über Live-Unterricht abgebildet jetzt beim letzten Block. #00:03:18#

I: Hmhm, ja. Live-Learning war dann, ihr habt quasi über Webex-Unterricht gemacht.

#00:03:27#

B: Hmhm, über Webex dann, hmhm, genau. Und da gibt es die Möglichkeit, also die Teilnehmer sind Zuhause, die werden sozusagen alle eingeblendet, ne. Wie wir das jetzt auch sehen, hast du sozusagen 18 Bilder, so passbildmäßig dann, wo du die Teilnehmer dann auch siehst. Und du kannst entweder, ähm, dann können die direkt Fragen stellen, wenn sie das Mikrophon freischalten, oder die können im Chat können die Fragen stellen, - #00:03:59#

I: Hmhm. #00:03:59#

B: - Rückfragen stellen. Also es kommt immer darauf an, mit was der Dozent besser klarkommt. Ob er sozusagen alle beobachten kann gleichzeitig, oder ob er sagt, nein, also ich konzentriere mich auf den Lernstoff und Rückfragen kommen – sollen dann über den Chat kommen. Das ist dann halt je nach Dozent. Der eine sagt, okay, ich mache das lieber Face-to-Face und der andere sagt, okay, ich hätte das gerne lieber schriftlich. Das ist dann wieder abhängig vom Dozenten. #00:04:31#

I: Ja, wie im Vorfeld gesagt. #00:04:36#

B: Wir haben es sozusagen vorher - eine Schulung habe ich es mit jedem Dozenten gemacht. Also so ein Testtermin, wie geht die Hard- und die Software, und habe sie eingeführt in Webex, in die Handhabung, ähm, auch in die Funktionen von Webex. Also teilweise hat ein Testtermin ausgereicht, teilweise sogar mehrere Testtermine und Einführungen. Aber ich habe sozusagen mit jedem Dozenten eigentlich eine Individualschulung gemacht. #00:05:05#

I: Hmhm. #00:05:06#

B: Genau, ja. Weil es halt so war, dass der Unterricht immer zu verschiedenen Zeiten war und es schwierig war, alle Dozenten zur gleichen Zeit dann zu schulen. Also ich habe das so abhängig gemacht, wann ist der dran und es war ja auch so, dass manche von Daheim unterrichtet haben und manche von hier. Das heißt, ich hatte unterschiedliche technische Voraussetzungen. Also die [Name], die hat zum Beispiel geguckt – oh, ich weiß jetzt gar nicht, ob ich sie nennen darf [Kurzes Lachen] [Unverständlich]. Genau, die, ähm, die hat vom Dachgeschoß bei sich unterrichten wollen und wir haben dann im Testtermin gemerkt, okay, sie muss ins Wohnzimmer gehen zum Unterrichten. #00:05:48#

I: Okay. [Kurzes Lachen] Gut. #00:05:51#

B: Ähm. Genau, bei dem. Dann kommt es auch wirklich so ein bisschen an auch auf die Ängste des Dozenten, ja. Also ich habe jetzt die Erfahrung gemacht, ähm, teilweise haben die Dozenten sich wohler gefühlt zu sagen, okay, ich unterrichte von der Schule. Wenn irgendetwas wäre, könnte ich zu dir herüberkommen oder du kannst zu mir kommen, du kannst mich unterstützen. Also das war dann wirklich auch dozentenabhängig, ob man es sich zutraut, das sozusagen von Zuhause schon zu machen. Oder ob man sagt, okay, ich mache das im Rahmen jetzt von der Schule erstmal und wenn ich mich eingearbeitet habe, dann irgendwann, ähm, alleine von Zuhause. #00:06:31#

I: Hmhm. #00:06:32#

B: Also, da kommt es auch echt noch einmal darauf an, was sich der Dozent auch zutraut von der Medienkompetenz her. #00:06:40#

I: Hmhm. #00:06:41#

B: Also ich habe mich dafür entschieden, ähm, mir war es wichtig, dass alle wirklich unaufgeregt, ohne Panik, in ihren Unterricht gehen konnten. Und bei den Teilnehmern war mir das auch wichtig. Also man hätte alle sozusagen ins kalte Wasser schmeißen können, hätte einfach sagen, okay, das ist jetzt der Tag X und dann machen wir das. Ähm, ich habe das wirklich so gemacht, ich habe für alle oder wir haben für alle eine Anleitung für die Teilnehmer als auch für die Dozenten, wie man sich einloggt. Und,

ähm, das war mir schon wichtig, dass, ähm, da alle, sagen wir mal, einigermaßen beruhigt – weil man ist ja schon aufgeregter, wenn man das zum ersten Mal digital macht. Dass man da einigermaßen wirklich beruhigt da trotzdem hineingehen kann. #00:07:26#

I: Hmhm. #00:07:27#

B: Und weiß, was auf einen da zukommt. #00:07:29#

I: Naja, das stimmt. Ja, das ist ja schon, das sind Aufregungen. Ja, das stimmt [Kurzes Lachen], Aufregung, Spannung. #00:07:35#

B: Ja. #00:07:36#

I: Wie war das bei dir? Hattest du da Zutrauen in dich, in deine Fähigkeiten zu Beginn, als das alles losging dann auch, oder? #00:07:44#

B: Also ich bin eigentlich gar nicht der IT-ler, muss man ganz klar sagen. Ähm, ich brauche schon auch Zeit, mich vertraut zu machen und mich auch reinzudenken in so, in so Sachen. Also das war für mich auch, ähm – ich habe, Gott sei Dank, bei meinem vorigen Arbeitgeber sehr viel so Arbeit gemacht. Und ähm, sehr viel Vorträge halten müssen und auch sehr viel im, im Außendienst, äh, auch vor Gruppen sprechen müssen. Und, ähm, bin da auch sehr viel herumgekommen. Von daher war das für mich jetzt, die Konfrontation von dem Neuen, war, war für mich nicht schlimm. Aber ich kannte das Tool natürlich auch gar nicht. #00:08:28#

I: Hm, hmhm. #00:08:29#

B: Also, ähm, ich muss sagen, aber dass sich, äh, wirklich meine Aufregung, Gott sei Dank, in Grenzen hielt. Komischerweise. Also da habe ich mich auch über mich selbst gewundert. Ähm, weil ich eigentlich auch recht perfektionistisch immer alles machen will, dass ich doch eigentlich ganz cool damit umgegangen bin. Ich glaube, weil einfach so viele Veränderungen waren, dass man dann halt mit - irgendwann so einen Galgenhumor hat und dann sagt, okay, ähm, probieren wir es halt einfach. #00:09:02#

I: Ja, okay. #00:09:03#

B: Ja. #00:09:04#

I: Okay. #00:09:05#

B: Ja, Gott sei Dank. Also das, ähm, das hat dann echt schon ganz gut geklappt. Ich glaube, in dem Moment, wo man auch in der Rolle ist, wo man selbst relativ sicher rüberkommen muss, dass, äh, dass das ganze System nicht verwirrt ist und auch keine

Panik hat davor und keine Angst hat. Ich denke, das ist immer schlecht, wenn dann die Leitung dann so nach außen wirkt. #00:09:29#

I: Ja, ja. #00:09:30#

B: Vielleicht, hm, vielleicht war das einfach auch, ähm, ähm, wie soll man sagen, das war eigentlich so eine – so einen kühlen Kopf, ja, Gott sei Dank. #00:09:40#

I: Hmhm. #00:09:41#

B: Dann konnte ich diesen kühlen Kopf bewahren. #00:09:43#

I: Hmhm. Oh schön, ja. #00:09:46#

B: Ja. #00:09:47#

I: Was waren - oh, Entschuldigung, wolltest du noch etwas sagen? #00:09:50#

B: Nein. #00:09:51#

I: Hmhm. Was waren für dich Herausforderungen in dem Zusammenhang gewesen? Also gerade Fernunterricht so organisieren oder auch die Begleitung? #00:10:01#

B: Hmhm. #00:10:02#

I: Ich meine, normal geht ihr ja auch bestimmt, kümmert euch auf Station nochmal, was war da problematisch? #00:10:07#

B: Also Herausforderung war halt, dass jeder die Infos zum richtigen Zeitpunkt hatte und dass auch alle im Boot waren für diesen Block. Also unsere – äh, die A-Blöcke gingen ja immer von Montag bis Freitag und dann, äh, wusste ich, okay, Montag, ist der Tag X. Und dann müssen alle das Wissen haben, und die, die Fähigkeit haben und auch das Knowhow haben, ähm, also da hatte ich für mich auch schon einen Zeitplan, was ich im Endeffekt bis wann gemacht haben muss oder auch bis wann Infos erfolgen müssen, dass die auch gelassen in ihre Woche gehen können. Also ich hatte an mich schon auch einen hohen Anspruch. Ich muss sagen, ich, ähm, möchte, dass die – die Pandemie, die ist so unsicher, ich möchte die eigentlich sicher durch diesen Kurs, durch dieses Jahr führen. Also die sollen trotzdem Spaß haben, auch Spaß an dieser Praxisanleiter-Rolle, und ähm, diese Energie und diesen Flow mitnehmen dann auch in die Praxis. Und sollen nicht denken, äh, jetzt hatte ich einen total, ähm, jetzt hatte ich ein Jahr voller Angst und voller Unsicherheit und hatte -s musste mich mit so viel Technik vertraut machen, dass ich, ähm, so voll bin mit, mit Wiss – oder mit Input, dass ich keine Luft mehr habe, zu atmen und auch diese Weiterbildung zu genießen. Weil eigentlich diese Weiterbildung ist ja von den Themen her total spannend und interessant.

Und, äh, also diese Freude zu erhalten, auf beiden Seiten, dass, dass man den Kurs gerne machen möchte. #00:11:50#

I: Hmhm. #00:11:51#

B: Oder, oder das durchzuhalten, genau, weil wir mussten das ja verlängern. Wir haben im November angefangen und es war klar, wir sind nicht im November fertig. Ich bin ja auch jetzt erst im März fertig. Und dann zu sagen, okay, ich habe von November '19 bis März 2021, also das ist ja schon, das sind ja schon einige Monate, die da noch dazu kommen. #00:12:14#

I: Ja, stimmt. #00:12:15#

B: Ähm. #00:12:16#

I: Ja. #00:12:16#

B: Auch diese Frustration, wenn Blöcke ausfallen, wenn Prüfungen ausfallen. Wo man sich, ähm, darauf vorbereitet hat. Wo auch vielleicht Arbeiten bis zu einem gewissen Zeitpunkt dann auch nach hinten verschoben worden sind. Also ich hatte schon den Anspruch oder habe immer noch den Anspruch, dass die, dass die Motivation erhalten bleibt. Obwohl das so eine Durststrecke ist. #00:12:38#

I: Hmhm. #00:12:39#

B: Und ich glaube, das ist, ähm, das ist die größte Herausforderung zu sagen, also alle bei der Stange zu halten. #00:12:47#

I: Hmhm. #00:12:48#

B: Und auch die Dozenten, genau, auf der Dozentenseite auch dieses „Oh Gott, ähm, ich habe noch nie digitalen Unterricht gemacht! Ich habe bisher immer nur Präsenz gemacht. Ich habe überhaupt keine Vorstellung, wie ich das machen soll, wie die Gruppendynamik ist. Wie ich in Kommunikation gehe. Wie ich überhaupt da wirke“, weil man wirkt als Dozent schon so ein bisschen wie so ein Radiomoderator. #00:13:11#

I: Ja [Kurzes Lachen] #00:13:12#

B: So. Also man hat irgendwie so eine, so eine Tagesschau-Rolle, nenne ich das jetzt einmal. Und, ähm, da musst du dich ja auch drin wohl fühlen auch so ein bisschen. Weil du hast ja diesen, diesen Input von der Gruppe nicht so arg dann, so digital. Und, ähm, ja, auch, auch von der Seite zu sagen, es hätte jetzt auch sein können, dass nach diesem Block jemand sagt, nein, also wenn es nicht in Präsenz oder wir das wie-

der nur digital machen, dann möchte ich keinen Unterricht halten mehr in dem Kurs.
#00:13:45#

I: [Räuspern] #00:13:45#

B: Das hätte in dem Sinne jetzt auch passieren können. #00:13:49#

I: Hmhm. #00:13:49#

B: Dass man sagt, das ist überhaupt nicht mein Ding und, ähm, ja, ich habe es jetzt mal ausprobiert, aber eigentlich will ich es nicht mehr. Hätte, hätte auch passieren können. Also da, da war ich auch auf beide Seiten stolz, ähm, die Dozenten als auch die Teilnehmer, dass sie sich darauf eingelassen haben. #00:14:06#

I: Hmhm. Ja, das glaube ich. #00:14:07#

B: Oder dass die – oder die hätten ja auch jeglichen Grund gehabt zu sagen, ich breche den Kurs ab. #00:14:12#

I: Hmhm. #00:14:13#

B: Das ist auch alles durch Corona, alles so durcheinander, dass ich eigentlich, vielleicht mache ich es irgendwann mal in der Zukunft. Aber jetzt mache ich das nicht weiter und da bin ich echt happy, dass da bisher jeder dabeigeblichen ist. #00:14:30#

I: Ja. Das ist auch super. #00:14:31#

B: Also auch – genau, wenn ich es so reflektiere, diesen Anspruch, glaube ich, dass das, ähm - oder mein größter Anspruch, dass, dass jeder durchhält und dass das weiter, also, dass die Motivation erhalten bleibt und, ähm, dass alle zum gleichen Zeitpunkt, ähm, im Boot sind. Also das, das war eigentlich so mein Anspruch. #00:14:52#

I: Okay. Das sind schon Herausforderungen. #00:14:56#

B: Ja, ja. #00:14:57#

I: Donnerwetter, ja. Ja, was hättest du denn gebraucht an Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen, damit du gerade jetzt beim Fernunterricht auch, ähm, Orientierung geben kannst. Gab es da irgendetwas, was du vermisst hast? Oder sagst du, das war besonders wichtig, dass ich dadurch Sicherheit vermitteln konnte oder Orientierung geben? #00:15:18#

B: Hmhm. Also so als Steuerinstrument habe ich sozusagen meinen Emailverteiler, mit – also ich habe sozusagen Emailverteiler für die Dozenten und einen für die Teilnehmer. Und über diesen, also per Email, mache ich sozusagen in Anführungszeichen „die Ansagen“. #00:15:36#

I: Hmhm. #00:15:37#

B: Also ich [Kurzes Lachen] oder die Steuerung - #00:15:42#

I: [Kurzes Lachen] #00:15:42#

B: - mache ich über - per Email. Also ich gebe dann immer Input, ähm, zum nächsten Block, dem nächsten Stundenplan, die nächsten Termine, die, die nächsten Prüfungen, die nächsten Teamsitzungen und auch alle Infos rund um den Kurs, also denen per Email an die Teilnehmer. Und von den, von den Tools benutze ich CNE-Thieme und Webex. Also das war mir auch nochmal wichtig, nicht hunderttausend verschiedene Tools zu haben. Also zwischendrin haben wir ja überlegt, ob wir MS Teams noch benutzen, aber ich wollte auch nicht irgendwie hunderttausend unterschiedliche Plattformen – #00:16:24#

I: Ja. #00:16:25#

B: da benutzen. Weil ich, ich finde, lerntheoretisch sollte man sowieso nicht mehr als drei, äh, Dinge auswählen und eigentlich wollte ich da so wenig wie möglich an verschiedenen Systemen anhaben. #00:16:38#

I: Ja. Das ist auch gut. #00:16:40#

B: Ja. #00:16:40#

I: Das ist sinnvoll, ja. #00:16:42#

B: Ja. #00:16:42#

I: Hast du, ähm, in - hast du jetzt in der Zeit auch Unterrichte gehalten? #00:16:50#

B: Ähm, ja. Also ich habe sozusagen über Arbeitsauftrag, ähm, und also, ähm, und diese, also diese Fragerunden, dann zu den Themen gemacht, also selbst als Dozentin. Ähm, Live-Learning habe ich noch nicht gemacht. #00:17:07#

I: Hmhm. #00:17:07#

B: Das kommt jetzt im nächsten Block. Ich habe sozusagen immer die Dozenten auch begleitet. Gerade so die ersten, die erste Viertelstunde, ähm, bis sie so drin waren und dann bin ich eigentlich immer so raus. Und bin nur immer zwischendrin mal reingespitzelt, ob alles auch gut läuft. #00:17:26#

I: Hmhm. #00:17:27#

B: Ja. Ja, also es ist zwar eher – es ist jetzt im letzten Block eher so das Begleiten, das Coachen von den Dozenten. #00:17:35#

I: Hmhm. #00:17:36#

B: Das war jetzt so im Fokus. #00:17:39#

I: Ja. Ja, klar, das ist ja auch wichtig, ne. #00:17:43#

B: Hmhm. #00:17:44#

I: Ja, auch präsent ist. Hattest du immer das Gefühl, Ansprechpartnerin zu sein oder ansprechbar auch zu sein für deine Teilnehmenden, für deine Dozenten? #00:17:56#

B: Hmhm, ja. Also es war, äh, würde ich sagen, jetzt so von den letzten Wochen, vom Tagesgeschäft das ging, ja. #00:18:08#

I: Hmhm. #00:18:08#

B: Also dadurch, dass wir, ähm, die [Name] und ich ja im Tagesdienst, äh, sind, in Vollzeit da sind, ähm, war ich jetzt auch den ganzen Tag ansprechbar, per Email oder auch telefonisch. Ja. #00:18:22#

I: Hmhm. #00:18:23#

B: Also im Moment gelingt es mir auch - ich habe jetzt zum Beispiel zwei Anfragen vom Montag habe ich jetzt zum Beispiel erst heute beantworten können. Aber eigentlich kriegen die fast eigentlich alle am gleichen Tag immer Rückmeldung zu den Sachen. #00:18:37#

I: Hm, okay. Ja super. #00:18:41#

B: Ja. Ja. #00:18:42#

I: Ja. Das, ähm. #00:18:44#

B: Ja, das ist vielleicht auch noch mein Anspruch, wenn wir jetzt die Ansprüche noch ergänzen [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ich habe also – ich glaube, mein Anspruch ist immer halt von der Dienstleistungsbreite her – ich glaube, ich habe einen hohen Anspruch auf Dienstleistungen. Ja. Fällt mir jetzt gerade ein. #00:19:03#

I: [Räuspern - kurze Pause von drei Sekunden] Genau. Ähm. Was glaubst du, welche Kompetenzen oder Fähigkeiten sollten Teilnehmende mitbringen? #00:19:16#

B: Hm. #00:19:17#

I: In Bezug auf Fernunterricht. #00:19:18#

B: Ja, also ich war total stolz, weil, es sind ja wirklich examinierte Pflegekräfte. Weil ich bin immer noch total stolz auf die, ähm, Gruppe, ähm, weil die sich jetzt wirklich vertraut gemacht haben und eigentlich ja gar nicht in der Regel mit Webex arbeiten. Mit

CNE, das kennen sie von den Pflichtschulungen, aber eigentlich kennen die überhaupt nicht jetzt dies. Also und da haben die sich so super darauf eingelassen und sind jetzt echt noch mehr Experten, wie die Dozenten selbst. Und, ähm, das habe ich Ihnen auch schon ein paar Mal gesagt, dass ich da wirklich total stolz bin, wie souverän die das machen. #00:19:58#

I: Hmhm. #00:19:59#

B: Und da gab es auch gar keine Frage, ob, ob nicht oder irgendwie. Oder wir wollen das nicht. Sondern das war eigentlich: „Ja, wir machen das. Und wir versuchen das jetzt und kriegen das auch irgendwie hin.“ Also das, das war wirklich toll. Also, ich bin sowieso totaler Fan von dem Kurs. #00:20:20#

I: [Kurzes Lachen] #00:20:21#

B: Ähm, von den zukünftigen Praxisanleitern, weil, ja, die haben, also die haben bisher sehr viel geleistet und ich glaube, dass sie jetzt gut sind. #00:20:29#

I: Hmhm. #00:20:30#

B: Ja. #00:20:31#

I: Ja, das stimmt. Das denke ich auch. Ja. Die mussten schon durch Vieles durch. Ja. #00:20:37#

B: Hmhm. #00:20:38#

I: Wie wichtig war dir das Feedbackgeben zu Ausarbeitungen oder zu Leistungen von den Teilnehmenden? #00:20:46#

B: Hmhm, ja, wir haben jetzt von den Dozenten, ähm, von der Dozentenseite selbst, dadurch, dass wir so viel eingebunden waren auch in Sachen, äh, hat es manchmal ad hoc geklappt, aber manchmal haben sie halt längere oder länger auf Rückmeldungen gewartet. Aber mit dem sind sie auch gut klargekommen. Also das war aber auch sozusagen meine Ansage und Rückmeldung, dass sie nicht gleich, am gleichen Tag oder die Woche darauf, einfach von unserem Arbeitspensum her – wenn man halt auch eine, eine gute Rückmeldung geben will, dann muss man sich mehr Mü – mit dem Auftrag auch mehr befassen. Und ich habe dann auch gleich gesagt, dass es dauern kann und das war auch okay für die Teilnehmer. #00:21:26#

I: Hmhm. Okay. #00:21:28#

B: Also, natürlich waren wir alle gewillt, so schnell wie möglich, aber manchmal geht das einfach nicht. Also ich selbst auch, ich habe vereinzelt dann, immer wenn es zwischendrin gegangen ist, dann Rückmeldung gegeben. #00:21:39#

I: Hmhm. #00:21:40#

B: Ähm, dass das manchmal nicht zeitnah halt, äh, ist oder passieren kann – ja. Ich denke, da muss jeder so ein bisschen Geduld haben im Moment gerade, auch in der Coronapandemie. Ja. Das war ganz, ja. #00:21:59#

I: Ja. #00:22:00#

B: Ja, aber das haben sie auch verstanden. Das hat die Gruppe auch verstanden. #00:22:04#

I: Hmhm. #00:22:05#

B: Ja. Ja. #00:22:07#

I: Hattest du das Gefühl, dass das soziale Miteinander im Kurs sich verändert hat oder gefehlt hat oder nicht da war, auch jetzt durch diesen Unterricht? #00:22:18#

B: Ja. Also das haben sie auch selbst schon gesagt, dass das ihnen fehlt. Äh, der persönliche Austausch, also sie haben auch alle gehofft auf die beiden Präsenztage jetzt im letzten Block. Und haben auch gesagt, dass es ihnen fehlt. Die tauschen sich halt ganz viel übers – die haben so eine WhatsApp-Gruppe. #00:22:36#

I: Hmhm. #00:22:36#

B: Also eine Praxisanleiter-WhatsApp-Gruppe, wo sie sich austauschen, aber sie haben ganz klar schon ein paar Mal formuliert, dass eben das fehlt. Ich glaube auch gerade, wenn man in dem Bereich arbeitet, dann ist man auch in der Regel ein sozialer Mensch. Oder auch, ähm, gerne in Beziehungen mit Menschen und, ähm, dass das dann auch fehlt, das, äh, kann ich total gut nachvollziehen. #00:23:00#

I: Ja. Ja, das stimmt, ja. #00:23:03#

B: Ja. #00:23:04#

I: Ja. Hat sich deine Haltung oder Einstellung verändert im Laufe von der Zeit im Fernunterricht? #00:23:12#

B: Hm, also ich habe für mich entdeckt, dass das, äh, dass es zum Beispiel auch, wenn man sich jetzt überlegt, okay, das Corona-Thema, das wäre gelöst. Dann finde ich diese, diesen Hybrid-Unterricht fände ich jetzt spannend. #00:23:33#

I: Hmhm. #00:23:34#

B: Zu sagen, ich mache dann mal - weil Erwachsenenbildung ist ja auch selbstgesteuert. Und der Kurs, von der Altersspanne, ist für mich eine, eine Erwachsenenbildungsgruppe. Und ich finde, Erwachsenenbildung soll in dem Sinne auch selbstgesteuert

sein. Dass ich auch für mich entscheiden kann, wann ich welches Thema bearbeite und ob, also ob ich es bearbeite. Vielleicht auch ein bisschen tiefer bearbeite oder oberflächlich bearbeite. Und dass ich selbst entscheiden kann, ob ich das jetzt morgens um acht mache oder abends um acht. Und, ähm, dieses selbstgesteuerte Lernen, das konnten wir jetzt super umsetzen. Da hat auch der Kurs gesagt: „Hey, Klasse, ich kann mir die Arbeit selbst einteilen und ich kann mir auch einteilen, wie tief ich in die Themen reingehe.“ Und ich glaube, das war auch für die Teilnehmer, wo die gesagt habe: „Oah, spitze!“ Ja. Ich muss jetzt nicht um acht Uhr bis 15:30 Uhr oder 15:45 Uhr an einem Ort sein, äh, und, ähm, habe diesen Frontalunterricht. Sondern ich kann selbstgesteuert sagen, okay, ich lerne jetzt nachts oder frühmorgens oder gar nicht heute und morgen mache ich das Doppelte. #00:24:44#

I: Hmhm. #00:24:45#

B: Und, ähm, genau. Und ich finde halt, dass man diese Präsenz und dieses E-Learning, dass man halt den Methodenwechsel gut machen kann. Und auch didaktisch das gut auch verändern kann. Dass es vielleicht insgesamt spannender ist im Unterricht. Also ich könnte mir für die Zukunft auch gut vorstellen, dass man einfach so Hybride macht. Ähm, und sagt, okay, an einem Tag Präsenz für so gruppenspezifische Dinge. Aber an dem anderen Tag, da können, können die Leute selbst entscheiden, wie und was sie vertieft lernen. #00:25:26#

Hmhm. #00:25:26#

B: Und wann Face-to-Face lernen. Ja. Also dass es sozusagen Tage gibt zur freien Gestaltung und feste Tage gibt, also das kann ich mir jetzt – das ist so auch das, was ich, als Chance jetzt empfinde durch Corona, dass man den Unterricht abwechslungsreicher gestalten kann und dass man auch in der Erwachsenenbildung mehr in diese Selbststille, äh, Selbststeuerung gehen kann. #00:25:50#

I: Hmhm. #00:25:51#

B: Das finde ich so die große Chance, wo ich auch selbst sage, es muss nicht immer dieses sture, was wir selbst von der Schule kennen, da, äh, nachgeahmt oder gelebt werden. Ähm, sondern das geht auch nochmal anders. Weil ich, ich kann von Zuhause anders lernen, wie am, am Schulort. #00:26:13#

I: Hmhm. Klar. Okay. Und da denkst du jetzt quasi durch deine Erfahrungen auch nochmal anders darüber? #00:26:19#

B: Hmhm. #00:26:19#

I: Also das hat sich nochmal vertieft und bestätigt auch, wenn du dir Gedanken machst.
#00:26:25#

B: Genau. Also es hat mich eigentlich in die Richtung, ähm - auch nochmal zu reflektieren, wie, wie man Unterricht gestalten kann und wie man auch Unterricht anders gestalten kann. #00:26:40#

I: Ja. #00:26:41#

B: Also das, das hat mich in der Form sehr, ja - oder auch in anderen Richtungen zu denken. #00:26:49#

I: Hmhm. #00:26:50#

B: Das, was Unterricht heißt und, und, was eigentlich für mich jetzt auch nochmal Erwachsenenbildung heißt. #00:26:57#

I: Hmhm. Ja. #00:26:59#

B: Ich habe mir im, ich habe mir im Studium da echt viele Gedanken darüber gemacht. Und jetzt nach dem Studium eigentlich gar nicht so. [Kurzes Lachen] Und jetzt durch dieses Corona habe ich jetzt wieder, ähm, darüber nachdenken können, was das für mich heißt. #00:27:14#

I: Hmhm. Okay. #00:27:15#

B: Ja. Oder auch was die, die Umsetzung, was das heißt. #00:27:21#

I: Hmhm. #00:27:21#

B: Also einfach nochmal dieses - mir da auch nochmal das zu reflektieren und auch, ähm, nochmal zu reflektieren, ähm, was, was Lernen bedeuten kann und was nochmal - was man auch nochmal anders machen kann. #00:27:37#

I: Ja. #00:27:38#

B: Was Unterricht betrifft. Ja. #00:27:42#

I: Gab es irgendetwas, äh, was jetzt noch nicht in meinen Fragen war, was dir noch wichtig war in Bezug auf das, ähm, Thema Fernunterricht? #00:27:53#

B: Hm. #00:27:55#

I: Was du noch – #00:27:56#

B: Nein. Ja. Ich denke, was bei mir dann immer so ein bisschen Thema ist, ist jetzt - weil wir haben ja unterschiedliche Zielgruppen am Pfalzkrankenhaus oder was mir immer Bauchweh macht, dass wir hier am Pfalzkrankenhaus halt kein Bildungszentrum haben, für

die, die sich zum Beispiel die, diese ganze Technik sich nicht leisten können. Weil ich brauche ja diese Voraussetzungen, ähm, technisch und, ähm, da sind immer so meine Bedenken. Was ist jetzt mit, mit, mit – ja, was ist jetzt mit den Küchenleuten, was mit den Reinigungsleuten, die jetzt zum Beispiel gar nicht die Möglichkeit haben oder auch mit den Analphabeten im Haus. #00:28:34#

I: Ja. Hmhm. #00:28:36#

B: Dass die so hinten runterfallen durch dieses ganze, durch diese ganze Digitalisierung. #00:28:42#

I: Ja. #00:28:43#

B: Also da, da würde ich mir, wenn ich jetzt so einen Zauberkasten hätte, sagen, oah, so ein Bildungszentrum, wo jeder, der halt sich das nicht leisten kann, hin kann und kann das trotzdem machen. Lernen. #00:28:54#

I: Hmhm, hmhm. #00:28:55#

B: Das ist, das ist für mich so ein Punkt, der, der wäre echt gut. #00:28:58#

I: Ja. Ja, hmhm, okay. #00:29:01#

B: Hm, ja. Ja. Also in dem Kurs war es auch teilweise, dass die sich neue Geräte, äh, beschafft haben. Natürlich kann, kann man das über die Steuer absetzen, aber, puh, da habe ich manchmal doch ein bisschen Bauchschmerzen. #00:29:16#

I: Ja. #00:29:16#

B: Dann geht. Ja. #00:29:17#

I: Ja, das stimmt, ja. Das ist richtig. #00:29:20#

B: Ja. #00:29:21#

I: Ja. Ja, von meinen Fragen her war es das eigentlich. #00:29:26#

B: Ja. #00:29:27#

I: Also das, ähm, ja. [Kurzes Lachen] #00:29:29#

B: Ich habe – ja, du hattest die richtigen Fragen. [Gemeinsames kurzes Lachen]. War für mich jetzt nochmal auch eine Reflektion, ja. #00:29:36#

I: Okay. Ja, super, dann mache ich hier mal aus. #00:29:40#

**Anhang 12 c Interview 3 in der Zielgruppe Lehrende
H.N./ Lehrende**

Datum: 25.11.2020

Ort/ Plattform: Skype

Interviewerin = I

Befragte = B

Anmerkung der Autorin/ Interviewenden: Die Auszeichnung des Interviews beginnt im Anschluss an die erfolgte mündliche Einführung zur Masterarbeit. Da der Inhalt schriftlich im Leitfaden fixiert ist (vgl. Anhang 10 „Überarbeiteter Interview-Leitfaden: Lehrende“), wurde auf eine Ergänzung hier verzichtet.

I: So, ja. Okay, also zunächst mal zu deinen Daten, ähm. Wie alt bist du? #00:00:08#

B: 51. #00:00:11#

I: Ah, welche berufliche Tätigkeit übst du zur Zeit aus? #00:00:17#

B: Pflegepädagogin. #00:00:19#

I: Hmm, okay. Gut und ähm, ja, weiblich, genau. So, seit Beginn der Coronapandemie, welche Formen von Lernen und Begleiten auf Distanz hast du erlebt? Also welche Formen von Fernunterricht, äh, was ist dir da begegnet? Oder auch die Begleitung generell, was hast du kennengelernt? #00:00:44#

B: Oh, was haben wir gemacht? Also, das Neueste ja jetzt dann eben der Unterricht über Webex. #00:00:52#

I: Ja. #00:00:53#

B: Gib dem Ganzen mal einen Namen, ich habe keine Ahnung, wie ich das Betiteln soll. #00:00:58#

I: Ja, ja so Videokonferenz im Grunde, ne? #00:01:02#

B: Ja, genau. #00:01:02#

I: So eine Plattform für – ich muss mal gucken, wie die sich genau nennen dann, ja. Aber ich habe es erstmal so, ja, genau. So haben wir es jetzt eigentlich immer genannt, Webex, ja. #00:01:12#

B: Den Online-Unterricht, also die Arbeitsaufträge, die unsere Schüler eben online bekommen haben. #00:01:18#

I: Hmhm. #00:01:19#

B: Ja, das war es ja im Prinzip. #00:01:21#

I: Ja, dieses CNE im Grunde dann auch, ne und die Emails, ja genau. Okay. Ja. Hast du von Anfang an Zutrauen in deine Fähigkeiten gehabt oder wie war das für dich? #00:01:34#

B: Nein. #00:01:35#

I: Nein? #00:01:36#

B: Total, total ungewohnt. #00:01:38#

I: Hmhm. #00:01:39#

B: Also ungewohnt, sehr viel Unsicherheit. #00:01:41#

I: Hmhm, ja. Okay. Gab es Herausforderungen, wo du sagst, das war für dich eine besonders, ähm, besonders große Herausforderung, ähm, im, im Fernunterricht gewesen? Egal, ob in der Vorbereitung, Durchführung oder. #00:02:03#

B: Ja. Also schon erstmal die – erstmal das Medium an sich. Dann aber auch, ähm, die Formulierung der Arbeitsaufträge, ähm, die ja doch ein bisschen anders ist, wie wenn du eben immer nochmal den persönlichen Kontakt zu Schülern hast. Also du musst viel eindeutiger formulieren. DU musst es so formulieren, dass, ähm, die Schüler möglichst wenig Rückfragen haben. #00:02:31#

I: Hmhm. #00:02:33#

B: Ähm [Kleine Pause von vier Sekunden]. Ja und beim, bei dieser Videokonferenz, also beim Webex war das für mich die Riesenherausforderung, dass ich eben nicht das, das, das Gegenüber direkt hatte. Also dass ich, dass ich wirklich, ähm ja, mit diesem Medium da klarkommen musste. Dass ich Präsentationen darüber zeige, ähm, gleichzeitig den Chat bediene und, ähm, dann eben auch, ja, mich mit ihnen unterhalte immer. Also – #00:03:01#

I: Hmhm. #00:03:01#

B: - dann den Lehrervortrag mache oder eben, ja, Dialog, je nachdem, Schülergespräch. #00:03:06#

I: Hmhm, mhm. Also gleichzeitig mehrere Dinge eigentlich machen, ne? #00:03:11#

B: Ja. #00:03:11#

I: So zuhören, mitdenken, mitarbeiten, okay. Ja. #00:03:16#

B: Ja. Und das eben in dieser Kombination mit dem Medium, also mit der, der Technik, die mir einfach nicht vertraut war. #00:03:21#

I: Hmhm, okay. Hättest du dir – oder welche Rahmenbedingungen oder Voraussetzungen hättest du dir gewünscht, damit du vielleicht den Schülern auch Sicherheit oder dir selbst auch Sicherheit geben kannst, Orientierung geben kannst, in der, im Fernunterricht. #00:03:42#

B: [Kleine Pause von drei Sekunden] Also auf jeden Fall mal, ähm, eine Einführung in den Umgang mit den verschiedenen Medien. #00:03:52#

I: Hmhm. #00:03:53#

B: Und, jetzt gerade bei diesem Webex, bei dieser Webex-Geschichte auch eventuell, oach, ich sage jetzt mal, Team-Teaching oder ein Co-Moderator oder sowas, der auch ein Stück weit das Ganze mit begleitet. #00:04:07#

I: Hmhm. #00:04:08#

B: Also der, weiß ich, vielleicht den Chat ein bisschen kontrolliert oder, ähm, bei den Medien hilft, ähm, das Ganze über den zweiten Blick schon dann noch mit steuert oder sowas. Also, dass einfach eine Unterstützung da von einer zweiten Person eben auch da wäre. #00:04:23#

I: Hmhm. Okay, ja, dass du dich auf andere Dinge konzentrieren kannst, auch zum Beispiel, während du - hmhm. Oder auch als Lehrer dann, also auch so ein richtiges Team-Teaching oder, oder mehr nur so Assistenz? #00:04:37#

B: [Kurzes Husten] Könnte ich mir beides gut vorstellen. #00:04:42#

I: Beides, hmhm, okay. Hm, gut. Bist du noch da? [Name] Huhu? #00:04:51#

B: Hallo? #00:04:51#

I: Ja, jetzt. [Kurzes Lachen] Ich höre dich wieder. Ähm, welche Methoden hast du denn eingesetzt in deinem Unterricht, Fernunterricht? #00:05:02#

B: Also jetzt – diese Geschichte mit Webex habe ich, äh, über Powerpoint gemacht. #00:05:08#

I: Hmhm, okay. Und war das dann so nur Vortrag oder auch, äh, Diskussion, Einzelarbeit, wie hast du das gestaltet? #00:05:18#

B: Teils, teils. Also es war auch eine Einzelarbeit dabei und ähm, viele, viele, ähm, Situationen in denen wir auch diskutiert haben. #00:05:28#

I: Hmhm. Okay. [Kurze Pause von vier Sekunden] Hm, hast du immer das Gefühl gehabt, Ansprechpartner zu sein für deine Teilnehmenden in der Weiterbildung? #00:05:42#

B: Bedingt, weil – du siehst die ja im Bildschirm eben nur teilweise, also nur als ganz kleine Profilbilder. Und auch nicht alle, sondern musst ja im Prinzip immer hin und her scrollen, um sie quasi alle zu sehen. #00:05:58#

I: Oh, hmhm. #00:05:59#

B: Also die waren schon sehr diszipliniert und haben, ähm, einzeln dann gesprochen beziehungsweise haben dann nur, wenn sie gesprochen haben, ihr Mikro auch angemacht. Und dann rückt das Bild in den Vordergrund. Aber die anderen habe ich dabei völlig aus den Augen verloren. Das heißt, ich konnte nicht mich auf den Chat konzentrieren, auf die Präsentation und die, den Unterricht an sich konzentrieren und gleichzeitig auch noch die Bilder hin und her bewegen, um zu sehen, ob noch alle da sind oder was alle halt gerade eben so machen. Also die habe ich wirklich aus den Augen verloren. #00:06:30#

I: Okay. Gut und in dem Moment auch das Gefühl, dass du selbst eigentlich gar nicht so präsent warst immer auch für die, ne? #00:06:36#

B: Ja, ja. #00:06:36#

I: Ja, okay. Ja, gut. Welche Kompetenzen oder Fähigkeiten sollten Teilnehmende denn mitbringen? Was wäre von Vorteil, wenn sie das jetzt könnten? Was könntest du dir da vorstellen? Kompetenzen, Fähigkeiten oder Erfahrungen. #00:06:53#

B: Auf Schülerseite? #00:06:54#

I: Ja, von Schülerseite. #00:06:55#

B: Auf Schülerseite, oder? #00:06:57#

I: Ja, genau. Auf Schüler – hmhm. #00:06:59#

B: Naja gut, sie müssen auf jeden Fall schon mal sehr eigenorganisiert, ähm, sein. Und ich denke eben auch deutlich disziplinierter, wie wenn sie im Präsenzunterricht sind. #00:07:14#

I: Hmhm, hmhm. Okay. Gut. Sonst noch was an Vorwissen, an Erfahrungen oder so, wo du sagst, das wäre jetzt toll gewesen, da hätte ich mich besser gefühlt? Allgemein. #00:07:31#

B: Also ich kann jetzt ganz schwer einschätzen, jetzt so bezogen auf die Praxisanleiter, kann ich sehr schwer einschätzen, was die an technischem Vorwissen jetzt hatten, aber bei unseren Schülern zum Beispiel hätte ich mir wirklich gewünscht, dass die die Möglichkeit gehabt hätten, sich auch erstmal mit den technischen Gegebenheiten auseinanderzusetzen. #00:07:47#

I: Okay, hm. #00:07:48#

B: Weil man bei ganz vielen eben schon gemerkt hat, dass sie damit völlig überfordert sind. #00:07:51#

I: Ja, ja das stimmt., ja. #00:07:53#

B: Also das heißt unten [unverständlich] schon mal eher an das Vorbereitungen in Richtung Umgang mit, äh, entsprechenden Medien und sowas. #00:08:00#

I: Hmhm, okay. Ja, also Medienkompetenzen dann auch, ne, dass die schon da wären, quasi. Hmhm. #00:08:07#

B: Hmhm, genau. #00:08:07#

I: Okay, ja. Ja. Wie wichtig war es dir – also ich weiß jetzt nicht, ob das in deinem Fall, weil du ja jetzt auch Webex hauptsächlich hattest – wie wichtig war es dir gewesen, dass du Feedback geben konntest zu Ausarbeitungen oder zu Leistungen von Teilnehmenden. #00:08:26#

I: [Kleine Pause von vier Sekunden] Also wenn - #00:08:30#

B: Ähm. #00:08:31#

I: Ja? #00:08:31#

B: Kann ich ja eigentlich nur beurteilen bezogen auf den, die Arbeitsaufträge, die wir unseren Schülern gegeben haben. #00:08:40#

I: Ja. #00:08:40#

B: Also da wäre es mir schon sehr wichtig gegeben, äh, gewesen, eine Möglichkeit zu haben, ach, ich sage jetzt mal, zeitsparende Rückmeldungen zu geben. #00:08:52#

I: Hmhm. #00:08:53#

B: Also weißt du was ich meine jetzt? #00:08:55#

I: Ja. #00:08:55#

B: Dass man nicht alle auf - einzeln irgendwo sammeln muss, abhaken muss, sondern dass du eine andere Möglichkeit hast, eben den Schülern direkt eine, eine kurze

Rückmeldung zu geben und hast es trotzdem in der Übersicht, dass die Arbeitsaufträge, die Erledigung, Übersicht. #00:09:08#

I: Ja. Ja, so eine Möglichkeit, dass quasi, ja, dass du beides hast, ne? Du hast schon eine Rückmeldung mit drin und trotzdem auch für dich abgehakt und musst nicht doppelt arbeiten und dreifach, ne? #00:09:22#

B: Genau. Genau. #00:09:24#

I: Hmm. Gab es da Rahmenbedingungen, wo du denkst, dadurch war es schwierig, ähm, das zu machen? [Kleine Pause von drei Sekunden] Also die meisten vielleicht - #00:09:33#

B: Ja, auch da wieder so - ja? #00:09:36#

I: Ja, vielleicht gerade Zeit oder so irgendwas. Ich weiß nicht, wie das – also bei mir war das ganz oft die Zeit, hatte ich das Gefühl, die gefehlt hat. #00:09:44#

B: Ja. Ja, es - also der Zeitfaktor spielt mit Sicherheit eine ganz wichtige Rolle, ähm, weil wir ja dann doch einiges an Arbeitsaufträgen rausgehauen haben und, ähm, haben gar nicht wirklich die Möglichkeit gehabt, die alle wieder so zurück - den Rücklauf zu kontrollieren und eben eine Möglichkeit, eine adäquate Rückmeldung zu geben. Und, auf der anderen Seite tatsächlich finde ich auch so die Plattform. Weil vieles ist dann bei mir so über Email gelaufen, das war so unübersichtlich, also. #00:10:12#

I: Hmm. [Kurze Pause von drei Sekunden] Ja, ja. #00:10:18#

B: Ja [unverständlich]. Also auch da wieder so die Techniken, die ich [unverständlich]. #00:10:22#

I: Das stimmt. Ja, ja, ja die Übersichtlichkeit, ne, die Struktur so zu behalten dann, ja, das ist schwierig gewesen, ja. Hast du jetzt bei den Praxisanleitern das Gefühl gehabt, dass das soziale Miteinander gefehlt hat im Kurs? Oder kann es auch - #00:10:42#

B: Also mir hat das eindeutig gefehlt. #00:10:43#

I: Dir hat das gefehlt? #00:10:44#

B: Mir hat das gefehlt. Ja #00:10:46#

I: Ja? Okay. #00:10:47#

B: Den Praxisanleitern? Das ist schwer einzuschätzen, weil ich die ja alle nicht kenne. #00:10:51#

I: Ja. #00:10:52#

B: Und das, das fand ich zum Beispiel wirklich ganz schlimm, weil, ja, ich den Kurs noch nie live vor mir gesehen habe. Ich habe die nur in winzig kleinen Fotos gesehen und das war es. Und hatte eine Liste mit Namen dazu und das war es dann, ja.
#00:11:04#

I: Hmhm. #00:11:05#

B: Also das – da hat mir persönlich ganz viel gefehlt. Die haben sich untereinander schon dann auch noch rege unterhalten. Also auch hinterher, die haben dann diese Plattform von Webex nochmal genutzt, um dann eben auch nochmal so eine Gruppendiskussion über, ähm, verschiedene Themen zu machen. Weiß ich nicht, wie es denen damit ging. Also das – kann ich jetzt nicht beurteilen. #00:11:25#

I: Hmhm, okay. Und äh, was, was glaubst du in deinem Kurs, also in der Ausbildung, glaubst du, dass das was macht, dieses soziale Miteinander, wenn man sich nicht sieht, wenn man sich nur auf die Distanz sieht? #00:11:38#

B: Ja. #00:11:39#

I: Schon. #00:11:40#

B: Ja, glaube ich schon. #00:11:41#

I: Hmhm. Dass du diese – #00:11:43#

B: Vielleicht ein bisschen abhängig auch davon vom Ausbildungsstand. Also, wenn die, wenn die sich schon länger kennen und dann eben auch in so festeren Gruppen schon zusammen sind, fehlt - dann fehlt es denen vielleicht noch mehr. Wie wenn man das jetzt direkt am Anfang im Unterkurs macht. Wenn die sich noch gar nicht so richtig gefunden haben in der Gruppe. #00:12:03#

I: Ja. Okay. Ja, das stimmt. Ja, hmhm. Hat sich deine Erwartungen oder haben sich deine Erwartungen an den, den Fernunterricht verändert jetzt im Laufe der Zeit? Deine Haltung, deine Einstellung vielleicht auch verändert? #00:12:22#

B: [Pause von elf Sekunden, im Hintergrund Kinderstimmen.] Boah. #00:12:34#

I: [Kurzes Lachen]. Also am Anfang hatten wir ja die Frage gehabt so, ähm, wie dein Zutrauen war und so. Und dann hast du ja auch gemeint, es war sehr ungewohnt und die Herausforderungen, ne, so wie formuliere ich und ähm, vielleicht, kann man es ja vielleicht in dem Hintergrund nochmal überlegen. Hat sich das verändert dann jetzt so in dem halben Jahr? #00:12:55#

B: Ja, schon. Also es ist routinierter geworden. Ich mache die Arbeitsaufträge jetzt wirklich deutlich flotter und routinierter. Ähm. Ja, ich, ich, du kennst mich. Also ich bin ja, ich

bin vorher eigentlich nicht so der Typ für so Powerpoint-Präsentationen gewesen. Das ist einfach nicht so mein Medium. Ich bin eher so der Mensch, der, äh, spontane Tafelbilder noch entwickelt oder eben, ja, andere Medien so nutzt. Aber so bin ich dann an Powerpoint herangekommen und habe so gedacht: „Naja, gut, vielleicht ist das ja für manche Themen auch gar nicht so schlecht.“ #00:13:33#

I: Hmhm. #00:13:34#

B: Habe da Sicherheit für mich gewonnen. Also ich, ich habe schon im Umgang mit den Medien deutlich an Sicherheit zugelegt, fühle mich aber immer noch nicht 100 Prozent sicher. #00:13:44#

I: Hmhm. Nicht sicher oder auch nicht wohl dabei, oder? Ist es nur die Sicherheit oder auch so das, das es einfach nicht dein Ding ist jetzt so? #00:13:53#

B: Ich glaube, das Eine bedingt auch ein Stück weit das Andere. #00:13:57#

I: Okay. #00:13:57#

B: Ich glaube, wenn ich mich sicherer fühlen würde, würde ich mich auch wohler fühlen. Also ich meine, es hat jetzt wirklich bei den Praxisanleitern gut geklappt. #00:14:06#

I: Hmhm. #00:14:06#

B: Also das hat mir dann auch noch einmal so, so, hm ja, so das Gefühl gegeben, okay, ich kann mich in diesem Rahmen bewegen. Aber, äh, ich denke schon, wenn ich noch mehr Sicherheit erlangen würde, wäre das auch, ja, für mich dann nicht mehr ganz so schwierig. #00:14:23#

I: Hmhm. #00:14:24#

B: Also dann würde ich mich deutlich wohler fühlen. #00:14:26#

I: Okay. Ah ja, ja schön, hmhm. Ähm, ja, gab es irgendwas, was du sagst - ich habe jetzt viele Fragen gestellt, gibt es irgendwas, was du noch gerne ergänzen würdest? Was dich vielleicht beschäftigt hat oder was dir gefallen hat, äh, an dem Fernunterricht, oder? Ja, auch Begleitung jetzt zu ermöglichen auf Station oder so was, hm, ja, was du gern noch loswerden möchtest? Von den Fragen sind wir nämlich durch. #00:14:59#

B: [Kurze Pause von vier Sekunden] Ich, ich finde, der Fernunterricht ist, ähm, etwas, was für Schüler geeignet ist, die schon durchaus eben so ein gewisses Maß an Selbständigkeit mitbringen und auch ein gewisses Maß an Motivation. Aber ich finde, dass ganz viele Schüler eben auch, naja so ein Stück weit auf der Strecke bleiben dadurch.

Weil doch die direkte Unterstützung, die ja nicht nur auf der fachlichen Ebene stattfindet, eben, ja, doch fast komplett fehlt. #00:15:31#

I: Hmhm. #00:15:32#

B: Natürlich gibt es Möglichkeiten, natürlich kann ich mit denen Videokonferenzen machen, aber, ähm, ich finde, das ersetzt eben nicht das Face-to-Face-Gespräch. Also das, ähm, fehlt mir und ich denke, dass das auch bei manchen Schülern wirklich etwas ist, was total zu kurz kommt oder was jetzt eben in dieser Zeit wirklich fehlt. Und was, ähm, sehr negativ für manche Schüler ist. #00:15:57#

I: Ja, hmhm, okay, also so dieses Lehrer-Schüler-Verhältnis einfach, ne, dass das, ähm - #00:16:04#

B: Ja. #00:16:04#

I: - ja, leidet, quasi auch und - #00:16:06#

B: Ja. #00:16:06#

I: - zu kurz kommt, ne. #00:16:08#

B: Ja. #00:16:08#

I: Hmhm. #00:16:09#

B: Oder auch so ein Stück weit die Kontrolle. Also über, ich sage jetzt mal so, die „Schluris“, die halt eben doch immer wieder mal so ein bisschen so einen kleinen Tritt brauchen. Und, ähm, dass man da so hintendran ist, das fällt dann eben im persönlichen Kontakt doch deutlich leichter, wie wenn man das Ganze eben nur über Online-Unterricht und, äh, also Arbeitsaufträge und sowas macht. #00:16:29#

I: Ja. Ja klar, ist auch schwieriger zu formulieren dann, ne? Kannst schlecht in der Email das Gleiche sagen, wie du es verbal vielleicht sagen würdest, ne? Wenn er dir gegenübersteht und – #00:16:39#

B: Ja. #00:16:39#

I: - und du sagst einfach auch nebenbei nur mal zwei, drei Sätze, ne, das ist – ja. #00:16:45#

B: Genau. #00:16:45#

I: Das stimmt, so die Sätze zwischendurch, ne? #00:16:48#

B: Ja. #00:16:49#

I: Wie es so schön - die Tür- und Angelgespräche [Kurzes Lachen]. #00:16:51#

B: Richtig, genau. #00:16:52#

I: Ja, genau. Hmhm, okay. Ja, ja, ganz herzlichen Dank. Das war eigentlich schon mein Interview, es sei denn, du hast noch irgendwas, was dir eingefallen ist, oder?
#00:17:05#

B: Nein. #00:17:07#

I: Nein? #00:17:08#

B: Ich habe auch schon, ich habe da schon so länger jetzt so darüber nachgedacht, was, was ich dir denn so antworten könnte, aber [Pause von vier Sekunden] –
#00:17:19#

I: Oh, jetzt ist die Verbindung – #00:17:20#

B: - weil ich meine Gedanken dazu selber noch nicht so ganz sortiert habe. Ich bin noch echt so ein bisschen zwiegespalten. Ich weiß noch nicht so ganz, ob mir das so wirklich behagt oder nicht. #00:17:28#

I: Ja, okay. Ja, das kann ich gut verstehen. Es ist ja auch ganz frisch bei dir jetzt, ne? Du hast ja jetzt so die richtige erste Erfahrung jetzt erst gemacht mit dem Kurs.
#00:17:38#

B: Hmhm. #00:17:39#

I: Das ist ja schon nochmal, ja, was ganz Anderes, ja. Ja, ich, wir können auch gern nochmal was ergänzen, wenn dir noch was einfällt oder so. [Kurzes Lachen]. Ja.
#00:17:59#

B: Okay. #00:18:00#

I: Okay, dann mache ich jetzt hier mal auf Stopp. #00:18:02#

tersgruppe jetzt auch, ähm, gefragt worden ist. Genau, also auch keine Angst oder keine Befürchtungen, es kommt gar nichts nach außen. Es bleibt alles hier und die Daten, das Interview wird dann danach auch wieder gelöscht werden, wenn es transkribiert ist. Genau. So, hast du soweit Fragen oder sollen wir beginnen? #00:03:05#

B: Nee, ich habe jetzt so eigentlich keine Fragen. #00:03:07#

I: Okay. Ja dann. Ähm, gerade zum Anfang vom Interview vielleicht für die Daten, ähm, hätte ich noch zwei Fragen: Einmal, ähm, wie alt bist du? #00:03:19#

B: 25. #00:03:21#

I: Und, äh, welche berufliche Tätigkeit übst du aus und in welcher Weiterbildung bist du gerade? #00:03:29#

B: Also, ich bin Gesundheits- und Krankenpflegerin und arbeite in der KJP als Pflegerischer-pädagogischer Dienst und mache die Fortbildung zur Praxisanleiterin. #00:03:39#

I: Hmm, schön. Und dein Geschlecht noch. #00:03:43#

B: Ich bin weiblich. #00:03:45#

I: Gut, danke. [Gemeinsames kurzes Lachen] Genau, das war eigentlich alles für den – für den Anfang, was ich wissen wollte. [Kurzes Lachen] Ja, dann ähm, die erste Frage: Als zu Beginn der Corona-Pandemie alles umgestellt wurde auf den Fernunterricht, ähm, welche Formen von Lernen und Begleiten hast du da erlebt? Und wie war so dein Zutrauen in deine - deine Fähigkeiten da gewesen, also wie war deine Einstellung da auch dazu? #00:04:21#

B: Also, erstmal hat es ewig gebraucht, bis die Fortbildung weiter ging. Das war einige Monate, wo dann eigentlich Blockunterricht gewesen wäre, aber der ist ausgefallen. Bis wir die Möglichkeit hatten, über Webex uns zu den [unverständlich] weiterzubilden. Wir haben dann über CNE Arbeitsaufträge geschickt bekommen oder wurden so eingefügt, die wir bearbeiten sollten und dann alles per Email hin- und hergeschickt wurde. Bis jetzt zu den letzten Unterrichten Webex dazukam. Und gerade die Woche jetzt, ähm, war Präsenzunterricht am Laptop. Sonst war es immer so, freie Zeiteinteilung, Aufträge bis freitags bearbeiten und dann zuschicken bis Samstag. Je nachdem, was da für Fristen gesetzt wurden. Und ja. Ich hatte am Anfang so ein bisschen Bedenken, dass das meine Fortbildung vielleicht auch ein bisschen verschlechtert, in Anführungsstrichen. Weil man halt nicht vor Ort ist und es auch einfach ganz, ganz fremd ist. Ich habe mit Webex auch noch nie gearbeitet. Ähm und dieses selbständige Lernen ist doch wieder was Anderes. Weil ich bin persönlich eine, ich will 100 Prozent geben

[Gemeinsames kurzes Lachen] und dann weiß ich immer nicht, ist das genug, ist das ausreichend oder ist es vielleicht doch zu viel oder doch zu wenig? Und dann immer anrufen, wollte ich dann doch nicht. Dann habe ich immer auf den – auf die Rückmeldungen gewartet. #00:05:45#

I: Hmhm. [Kurzes Lachen] #00:05:46#

B: Ganz gespannt [Kurzes Lachen], was für Rückmeldungen kamen. Und ja, es ist ganz anders, aber es, es ist auch irgendwie auch was Schönes, von Zuhause aus das zu machen. Und so zu gucken, wie man sich weiterentwickelt. Oder was für Ansprüche man dann hat, wenn kein Lehrer in der Nähe ist oder keine Art Gruppenzwang nenne ich es mal, wenn man so im Klassenraum sitzt und dann so. Was kann ich alleine leisten, wie weit gehe ich, wie weit vertiefe ich mich in manchen Materien. Oder was mache ich, nur so das Nötigste, weil es einfach ein Thema ist, was einem nicht liegt. #00:06:23#

I: Hmhm. #00:06:25#

B: So, auch die Herausforderung gewesen. #00:06:29#

I: Hmhm. Ja, das glaube ich, ja. Ja, ja schauen wir mal weiter, weil das nächste ist eigentlich gerade, ähm, die Herausforderung des Themas. Ähm, welche Herausforderungen im Zusammenhang mit, ähm, dem Lernen auf Distanz hast du da erlebt? Oder was waren speziell die Herausforderungen? #00:06:53#

B: [Kurze Pause] Das Nicht-Nachfragen-Können, gezielt, wenn man so Arbeitsaufträge bekommen hat, so. Ja, wie meint denn der Dozent das, meint er es so, oder so, oder doch ganz anders? Und dann haben wir untereinander, wir haben eine WhatsApp-Gruppe, haben wir immer zusammen geschrieben und so. Und irgendwann sind wir – haben wir uns für eine Art und Weise entschieden, einfach. Und das war dann anscheinend ziemlich richtig [Gemeinsames kurzes Lachen], was wir entschieden haben. Weil manche Fragen doch sehr offen formuliert worden sind und nicht so einen Schwerpunkt hatten. Und dann hatten wir Interpretationsspielraum. #00:07:32#

I: Hmhm, gut. #00:07:33#

B: Aber man weiß halt nicht, ist es das, was der Dozent will? Worauf wir uns fixieren oder fokussieren oder war eigentlich ein ganz anderer Schwerpunkt. Das fand ich manchmal ein bisschen schwierig. Und halt auch einfach, dass man einfach nicht vor Ort ist. #00:07:46#

I: Hmhm. #00:07:47#

B: Das ist – das ist eigentlich, finde ich auch ein, kein Hindernis, es ist einfach anders.
#00:07:51#

I: Hmhm. Ja, ist schon schwieriger dann auch, ne, wenn man so – ja, ja. Ja –
#00:07:59#

B: Ein Unterschied wie die Woche, hatten wir Unterricht direkt am Laptop. Das heißt, der Dozent hat gesprochen und wir konnten direkt fragen. Das war halt dann natürlich weitaus besser oder man konnte wieder in Diskussionen eingehen. #00:08:11#

I: Hmhm. #00:08:11#

B: Jeder konnte irgendwie was sagen. Das war halt wieder normaler. #00:08:16#

I: Ja. Aber ihr wart Zuhause dann oder wart ihr in der - #00:08:19#

B: Genau. #00:08:20#

I: - also Zuhause am Laptop? #00:08:21#

B: Jeder Zuhause am Laptop. #00:08:22#

I: Hmhm. Okay. [Kurzes Lachen] Ja super. Ja, es ist - macht schon einen Unterschied, ne, was man, ja. Naja, aber gucken wir mal weiter [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ja, welche Rahmenbedingungen wären denn hilfreich gewesen? Also, was hättest du dir gewünscht an Rahmenbedingungen, die, ja, die gegeben sind, die vorgegeben werden. Gibt es da was? #00:08:46#

B: Was ich mir gewünscht habe, das – Corona stand ja schon länger vor der Tür. Man hat sich sehr spät mit der Thematik auseinander gesetzt, finde ich. Wie geht es jetzt in Weiterbildungen, Arbeitssituationen, Arbeitsgruppen oder wie auch immer weiter. Das fand ich halt ziemlich spät organisiert oder es kam mir einfach spät vor. Wir haben auch in der WhatsApp-Gruppe diskutiert, warum wir so ewig auf eine Rückmeldung warten müssen. Oder warum das einfach noch nicht geklärt ist. Da haben wir uns oft mega aufgeregt. Irgendwann haben wir gesagt, sag mal, das gibt es doch nicht. Selbst wir auf Station haben ein bisschen mehr, ähm, Pläne auf der Handweise, was läuft und nicht wegen der Fortbildung. Warum man das nicht Online endlich machen kann, wie es manche Schulen auch machen. Dass es so ewig gedauert hat, da hätte ich mir ein bisschen Schnelligkeit gewünscht. Aber im Nachhinein hieß es oder kam es heraus, dass auch viel an der Pflegekammer hing. Dass die Pflegekammer es nicht anerkennen wollte, erstmal als Präsenzunterricht über Webex und über Arbeitsaufträge. Das hat es ein bisschen entschärft, aber ich habe – hätte mir da gewünscht, dass ein bisschen mehr Organisation tatsächlich da ist, weil Corona wird jetzt erstmal noch eine Zeit

lang vorhanden sein. Und ich finde, da sollte man ein bisschen langfristiger denken als nur für zwei, drei Monate. #00:10:05#

I: Naja, das stimmt. Ja, man weiß nicht, wie es weitergeht, ne? Wie ja alles noch weiterkommt, hmhm. #00:10:11#

B: Ja. #00:10:11#

I: Okay, ja, also da einfach ein bisschen schneller die Klarheit bekommen, - #00:10:16#

B: Genau. #00:10:16#

I: - wie es jetzt weiter läuft auch für euch dann, hmhm. Ja – #00:10:21#

B: Ansonsten fand ich es eigentlich ganz okay. Ich fand auch die Arbeitsaufträge mit der Wochenplanung ganz gut, dass man sich das auch einteilen kann. #00:10:27#

I: Hmhm. #00:10:28#

B: Und man konnte sich halt die Pausen nehmen, wie man brauchte. #00:10:32#

I: Hmhm. Das heißt, ihr habt den Wochenplan am Anfang der Woche gekriegt und habt dann für die ganze Woche eure Aufträge gehabt auch. #00:10:41#

B: Ja. Wir haben es meistens schon Donnerstag oder Freitag bevor der Kurs begonnen hat bekommen, dass wir uns darauf einstellen konnten, wann, wie, wo, was. #00:10:50#

B: Hmhm. #00:10:51#

B: Und dann, ja wussten wir da so ein bisschen Bescheid. #00:10:55#

I: Okay, hmhm. Ja, gut. Ja, dann hast du mit Sicherheit verschiedene Methoden auch erlebt, jetzt in dem – in den zwei - zwei Wochen waren es jetzt im Grunde, gell, die ihr? #00:11:08#

B: Ja, wo es über Webex war, genau. #00:11:11#

I: Ja, ähm, welche Methoden wurden denn gewählt und, ähm, wie hast du da den Einsatz erlebt? Also wie war das für dich von den Methoden? #00:11:20#

B: Ja, also die erste Methode waren ja erstmal nur zehn E-Mail Arbeitsaufträge. #00:11:25#

I: Hmhm. #00:11:26#

B: Ähm, das hat eigentlich ganz gut funktioniert. Man konnte auch immer die Frau [Name] anrufen, wenn irgendwelche Fragen waren, oder was unklar ist. Dann hat man

ja auch immer Emailkontakt gehabt. Die meisten haben auch eine Rückmeldung gegeben. Andere waren halt im Urlaub oder konnten sich nicht melden aus irgendwelchen anderen Gründen. Und jetzt über Webex sind alle sehr bemüht, dass das funktioniert. Es ist für alle ja ganz neu, auch für die Dozenten. Und manchmal ein bisschen holprig, manchmal funktioniert das Programm nicht, oder es stürzt einfach ab oder was auch immer [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ja, aber so ist es alles bemüht. Es ist auch irgendwie, irgendwie macht es ja auch wieder Spaß. Und es ist sympathisch, wenn irgendwie was auch schief läuft [Kurzes Lachen der Interviewerin]. Das macht den Kurs auch wieder lockerer. #00:12:10#

I: Ja, das glaube ich, ja. Ja, hmhm, das sind Herausforderungen [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ja, schön. Was hatte dir da besser gefallen, welche Variante? #00:11:24#

I: [Kurze Pause] Also wenn du jetzt sagen müsstest, ähm, du würdest eine Methode favorisieren, wäre das dann eher so Webex oder eher die Variante mit CNE? #00:12:35#

B: [Kurze Pause] Beides. #00:12:38#

I: Beides, hmhm. #00:12:39#

B Also, ich fand es ganz schön, nur für mich zu arbeiten. Aber ich fand es auch ganz cool jetzt, die Leute wiederzusehen und in Diskussionen zu gehen. Weil ansonsten hat man ja hier Zuhause niemanden, mit dem man darüber sprechen kann. Man kann zwar mit dem Hund reden, aber der [Kurzes Lachen der Interviewerin] antwortet ja nicht – äh ja. #00:12:55#

I: Hmhm. Ja, super, okay. #00:12:57#

B: Hat beides Vor- und Nachteile. #00:12:59#

I: Hmhm, ja. Ja, vielleicht die Mischung dann auch, ne - #00:13:03#

B: Genau. #00:13:03#

I: - die es ausmacht, ne? Hmhm. Ja, hattest du als Teilnehmende immer das Gefühl, einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin bei den Lehrenden zu haben? #00:13:15#

B: Ja, definitiv. Also, wenn irgendetwas ist, konnte ich mich da an die Frau [Name] wenden und die hat meistens irgendeine Antwort gehabt oder hat sich darum gekümmert, dass wir Rückmeldungen kriegen. #00:13:26#

I: Hmhm, okay. #00:13:27#

B: Das schon. #00:13:27#

I: Hmhm. Und hast du dich ernst genommen und auch gut aufgehoben gefühlt dann?
#00:13:33#

B: Ja, doch. #00:13:35#

I: Okay, schön. [Kurze Pause] Ja, welche Fähigkeiten oder Kompetenzen sollten denn Lehrende haben? #00:13:44#

I: [Gemeinsames kurzes Lachen] Was denkst du? Was ist für dich wichtig? Was sollte der Lehrer haben? Vielleicht auch gerade jetzt in Hinblick auf dieses virtuelle Lernen, ne, dieses Begleiten auf Distanz? #00:13:58#

B: Ja. Eigentlich so Offenheit gegenüber dem Neuen, was ja doch sehr technisch auch ist. Und, die Dozenten waren jetzt auch ganz offen, haben gesagt: „Oah, das liegt mir nicht, Technik, ich bin zu alt dafür.“ [Kurzes Lachen der Interviewerin]. Oder so [Gemeinsames kurzes Lachen]. Das war echt ganz lustig, aber sie haben es trotzdem gemacht. #00:14:18#

I: Ja. #00:14:19#

B: Ähm und auch trotz allem Spaß an der neuen Herausforderung zu haben, das ist mir eigentlich schon wichtig. Nicht die - nicht eher so: „Oah, ich habe gar keinen Bock auf diese Webex-Sache hier.“ Sondern: „Ja, es ist komisch. Ich sitze im leeren Klassensaal, aber es ist lustig.“ #00:14:35#

I: [Kurzes Lachen] Okay. #00:14:37#

B: So, den Spaß daran zu haben. Weil wenn, wenn der Unterricht Spaß macht und man es vermittelt, dann lernt man auch viel, viel eifriger, finde ich. Oder zumindest ist es bei mir so. Wenn gute Laune vor der Kamera sitzt, dann habe ich auch gute Laune [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:14:49#

I: Ja, ich glaube, das macht schon viel aus, ja. Kann ich - #00:14:52#

B: Ja. #00:14:52#

I: - gut nachvollziehen, ja [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ja. Ähm. Dann die nächste Frage wäre: Wie wichtig war dir die Einschätzung deiner Leistungen durch die Lehrkräfte, also das Feedback, zum Beispiel zu den Ausarbeitungen? #00:15:12#

B: Das war mir persönlich sehr wichtig, weil ich gerne so Rückmeldungen mag, um zu wissen, kann ich was verbessern. Oder habe ich an irgendetwas überhaupt nicht gedacht, was ich nicht auf dem Schirm hatte? Oder war irgendetwas zu viel? Oder schweife ich ab, weil ich zu viel schreibe, zum Beispiel. #00:15:29#

I: Hmhm. #00:15:29#

B: Und dann einfach irgendwo mal abdrifte und dann komme ich irgendwie wieder doch zurück. Also Rückmeldung ist mir schon sehr wichtig, um zu wissen, habe ich das Ziel erreicht, oder nicht? Oder bin ich drüber oder wie auch immer. #00:15:40#

I: Hmhm. Okay. Ja, dann haben wir – dann sind wir schon fast fertig, also [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ähm ja, hat dir das, äh, soziale Miteinander innerhalb des Kurses gefehlt? Also dass du alleine warst und der Kurs nicht da war und so. #00:16:00#

B: Ja, ein Stück weit schon. Das Gute ist, wir sind ja recht junge Leute, wir sind viel über WhatsApp unterwegs gewesen. Und jetzt auch über Webex haben wir uns halt dann auch gut unterhalten. Aber so im Großen und Ganzen, sie mir schon einerseits gefehlt. Andererseits fand ich es auch nicht ganz so schlimm. Weil – ich bin auch ein Typ, der auch alleine gut zurechtkommt, wenn es sein muss. Oder wenn es halt so ist. Also ich brauche nicht unbedingt immer jemanden bei mir. #00:16:29#

I: Hmhm, okay. #00:16:31#

B: Aber so jetzt die Woche war auch wieder ganz schön mit den anderen. Zu diskutieren, zu reden, zu quatschen, herumzualbern, wie auch immer. #00:16:38#

I: Hmhm. Und das war möglich über Webex dann? Konntet ihr – #00:16:432#

B: Ja. #00:16:44#

I: - ganz normal - ja? #00:16:44#

B: Ja. #00:16:44#

I: Super. #00:16:45#

B: Manchmal ging hing man da nach [Gemeinsames kurzes Lachen]. Das war lustig [Kurzes Lachen der Interviewerin]. Aber im Großen und Ganzen hat das alles echt gut funktioniert. #00:16:52#

I: Okay. Ja super, schön. Aber das – das Miteinander im Kurs ist dir schon sehr wichtig? #00:17:01#

B: Ja. #00:17:02#

I: Ja. Okay, also zwar alleine Lernen ist okay. Aber trotzdem ist es schöner dann, die anderen auch bei sich zu wissen. #00:17:09#

B: Genau. #00:17:09#

I: Irgendwie, in irgendeiner Form so. Hmhm. #00:17:11#

B: Genau, ja. #00:17:12#

I: Gut. Hat sich deine Einstellung oder deine Haltung gegenüber dem Anfang zum Fernunterricht verändert? Also quasi zu der ersten Frage, die wir hatten, ne, so welches Zutrauen hast du in deine Fähigkeiten gehabt. Und jetzt so mehr die Frage, hat sich was verändert für dich in der Zeit? #00:17:33#

B: Ich habe es mir ein bisschen schlimmer vorgestellt, tatsächlich, als es am Ende war. Ich konnte es mir nämlich einfach nicht vorstellen, wie das ist, online. Und ob man die Qualität dann weiterhin hat. Aber ich glaube jetzt so im Nachhinein, wenn ich das alles so reflektiere, glaube ich, haben wir vielleicht sogar ein bisschen mehr Qualität gewonnen. Weil wir an uns noch mehr Eigenansprüche haben. Also so vom Kurs und auch ich habe so mehr Eigenanspruch gewonnen. #00:18:03#

I: Hmhm. #00:18:03#

B: Und zu – oder so halt – ich muss mich ein bisschen mehr beschäftigen, weil ich glaube, da kann ich noch ein bisschen mehr aus mir herausholen. Und ich kann noch ein bisschen mehr auf den Arbeitsauftrag eingehen. Einfach, es ist ja auch was für mich. Also ich glaube das ist eher doch ein Stückweit mehr Gewinn, als nur im Unterricht zu sitzen und – #00:18:20#

[Telefonklingeln im Hintergrund]

B: - zuzuhören, mitzuschreiben. #00:18:22#

I: Hmhm. Okay gut. [Erneutes Telefonklingeln im Hintergrund]. Moment, jetzt klingelt mein Telefon [Kurzes Lachen]. Wir ignorieren es kurz [Erneutes Telefonklingeln im Hintergrund, gemeinsames kurzes Lachen]. Es hört gleich auf, es klingelt immer nur drei Mal. #00:18:40#

B: [Kurzes Lachen] #00:18:41#

I: Ja, jetzt. Gut. [Kurzes Lachen]. Ja, okay. Ja dann wäre so die abschließende Frage eigentlich, ähm: Gibt es irgendetwas, was du gerne ergänzen würdest? Wo du sagst, das war dir jetzt besonders wichtig gewesen in dem Zusammenhang mit, ähm, mit dem virtuellen Lernen, mit dem Lernen auf Distanz? [Kurze Pause] Was wir jetzt noch nicht besprochen hätten. #00:19:06#

B: Ähm, gut, vielleicht so ein bisschen die Pflegekammer. Dass die da auch ein bisschen Steine in den Weg gelegt hat. Das finde ich, kann man – ich weiß nicht, ob es relevant ist für deinen Auftrag. Aber das würde ich gern so erwähnen, weil das schon ein bisschen schwierig war anscheinend. Dass die da ein bisschen blockiert haben und es eigentlich nicht anerkennen wollen, was wir jetzt gerade machen. Ob die, ähm, das

FWI das schon dafür gesorgt hat, sozusagen, dass es jetzt anerkannt wird. Und jetzt wird es anerkannt. Weil sonst würde sich die Fortbildung noch weiterziehen.
#00:19:39#

I: Ja. #00:19:40#

B: Wir haben ja jetzt schon ein halbes Jahr länger dran. #00:19:43#

I: Ja, stimmt. #00:19:44#

B: Die ganzen Sachen, wo es halt nicht stattgefunden hat, musste halt die Zeit drangehen werden. Und ansonsten glaube ich, habe ich soweit alles gesagt. #00:19:55#

I: [Kurzes Lachen] Ja. Ja, super. #00:19:58#

B: [Unverständlich] #00:19:58#

I: Ja? Ja, ich wollte nichts unterbrechen, wenn du doch noch was sagen willst?
#00:20:02#

B: Alles gut. Ich habe nur ja gesagt [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:20:06#

I: Ja. Ja, dann würde ich mich jetzt erstmal ganz herzlich bedanken. Ich bedanke mich ganz herzlich für die Zeit und, ähm, die du dir genommen hast. Und auch für die Offenheit in dem Interview jetzt, das war wirklich toll. Und ja, ich wünsche dir auch weiter – weiterhin alles Gute für deine Weiterbildung und viel Erfolg. Jetzt drücke ich mal die Stopptaste, Moment. #00:20:36#

I: - die brauche ich nur für die Auswertung, damit ich einen Gesamtüberblick habe. Und ähm, danach musst du keine Angst haben. Es wird alles gelöscht, also sobald es aufgeschrieben ist. Ähm, es wird in anonymer Form auf jeden Fall auch behandelt. Es wird nichts weitergegeben werden und alle Daten und Interviews werden dann danach auch, ähm, also in gesprochener Form auf jeden Fall, gelöscht. Genau. Und das, äh, Blatt kommt nur als Anhang praktisch dazu, - #00:02:24#

B: Hmhm. #00:02:24#

I: - aber wie gesagt, anonym. Also von daher – ja, okay. Hast du noch Fragen im Moment? #00:02:31#

B: Nein, im Moment nicht, nein [Kurzes Lachen]. #00:02:32#

I: Okay, gut [Kurze Pause]. Hat das ausgeschlagen? #00:02:36#

B: Ja, es hat, hmhm. #00:02:37#

I: Ja? #00:02:37#

B: Immer mal wieder, ja genau. #00:02:39#

I: Sehr schön [Kurzes Lachen]. Okay, dann fangen wir vielleicht gerade mit den Daten zu den Fragen an. #00:02:44#

B: Hmhm. #00:02:44#

I: Ähm, ja. Wie alt bist du? #00:02:46#

B: 25. #00:02:47#

I: 25. Und welche berufliche Tätigkeit übst du gerade aus? #00:02:53#

B: Also ich bin im Pflegedienst tätig, auf der Station P17. Soll ich die nochmal kurz näher erläutern? Also, psychiatrische Akutstation mit Intelligenzgeminderten mit dem - also Schwerpunkt Intelligenzminderung. #00:03:05#

I: Hmhm, okay. Und in welcher beruflichen Weiterbildung bist du gerade? #00:03:08#

B: Im, in der Weiterbildung „Praxisanleiter für Pflegeberufe“, ja. #00:03:15#

I: Okay, dankeschön. Genau. So. Und dein Geschlecht ist? #00:03:21#

B: Weiblich. #00:03:22#

I: Danke. Okay, das waren schon alle Fragen zur Person. #00:03:25#

B: Okay [Kurzes Lachen]. #00:03:26#

I: Ähm, dann geht es auch schon los mit dem Lernen. Welche Formen von Lernen und Begleiten auf Distanz hast du jetzt seit Beginn der Coronapandemie kennengelernt?

#00:03:40#

B: Mhm, okay, dann beginne ich mal am Anfang der Schu – also als das, genau, als das losging. Ähm, da hatten wir die Form, was die Schule betrifft, mit den Arbeitsaufträgen. Also sprich, ne, wir haben Arbeitsaufträge bekommen, die wir dann – ähm, von verschiedenen Dozenten, die wir dann Zuhause bearbeitet haben. Ich sollte vielleicht noch dazu sagen, die Arbeitsaufträge waren in schriftlicher Form. Ähm, die eben dann auch schriftlich bearb – zu bearbeiten waren. Ähm, also ohne konkreten – oder besser gesagt, kein direkter Ansprechpartner in dem Moment. Da ja die Arbeitsaufträge über, über schriftliche Form waren. Nichtsdestotrotz immer mit dem Hintergrundwissen, ähm, an dem Arbeitsauftrag stand dann immer dabei, ähm, Dozent Soundso und Telefonnummer, Email Soundso, dass man sich da jed - jederzeit melden kann, falls eben Fragen. Aber auf jeden Fall die Form, äh, also rein schriftliche Form sozusagen, einmal. Ähm, dann ja jetzt aktuell quasi letzte Woche die Form, ähm, Videokonferenzen, Webex-mäßig. Ähm, ja und sonst, ähm, fällt mir jetzt spontan nur eben noch das ein, dass man im Hintergrund weiß, man hat Leute, die man anrufen kann, wenn Fragen oder Email – wenn Fragen sind. Ähm, im Sinne der Begleitung einfach, ähm, dass man da aktiv dann jemanden trotzdem zu Rate ziehen kann. Auch – wenn auch nicht persönlich, also Face-to-Face-persönlich, sondern eben über Medien wie Telefon oder Webex. #00:05:10#

I: Hmhm. #00:05:11#

B: Ja. #00:05:12#

I: Okay, also verschiedene Medien, die du da schonmal kennengelernt hast. #00:05:16#

B: Hmhm. #00:05:17#

I: Hattest du am Anfang auch Zutrauen in dich und in deine Fähigkeiten, als der Fernunterricht dann so gestartet ist? Oder wie ist es dir damit gegangen? #00:05:27#

B: Mhm, ja also, mhm, ich, äh, mit dem Hinblick, dass ich ja eventuell ein Studium machen möchte, ähm, war das für mich eine ganz gute Übung. Also von Anfang an, bevor das – bevor der Unterricht überhaupt begann, ähm, habe ich für mich gedacht: „Okay, das ist für mich selber eine ganz gute Übung jetzt mal. Um eben zu gucken, wie kommst du damit klar.“ Weil auch in einem Studium, ähm, wird das ja auch so eher in die Richtung laufen. Da ich, wenn ich studieren gehe, auch berufsbegleitend studieren möchte. Das ist vielleicht wichtig noch dabei zu erwähnen. Ähm genau, dann wäre das

ja eine recht ähnliche Form, ja. Ähm, von daher, äh, mein Zutrauen selber, ich war motiviert auf jeden Fall. Ich war sehr motiviert. Ich habe es mir, im Nachhinein betrachtet, tatsächlich etwas einfacher vorgestellt. Also es war für mich schwieriger, als ich es angenommen hatte. Ja, nicht viel, aber es war doch etwas schwieriger, ähm, als ich ursprünglich dachte. Dementsprechend muss ich sagen, habe ich auch gemerkt, dass meine Motivation leider Gottes innerhalb der Zeit einfach wirklich gesunken ist. Also nicht im Hinblick auf den kompletten Praxisanleiter, sondern einfach auf die einzelnen Tage, habe ich dann doch gemerkt, es ist anstrengend. Und ja, irgendwie, ja, die Motivation ist nicht mehr so da wie - also an – an einem Mittwoch zum Beispiel ist die Motivation nicht mehr ganz so hoch wie sie am Montag war. #00:06:47#

I: Hmhm. #00:06:47#

B: Das habe ich festgestellt. #00:06:49#

I: Und in beiden Formen oder gab es da Unterschiede? #00:06:52#

B: Da gab es tatsächlich Unterschiede. Also, das mit der Motivation war jetzt wirklich nur bei der Webex-Videogeschichte. Also da hatte ich – habe ich einfach gemerkt, wie die Motivation wirklich gesunken ist. Ich muss es so knallhart sagen, weil es einfach so ist [Kurzes Lachen]. #00:07:05#

I: Ja, klar, okay. #00:07:06#

B: Das, ähm ja, und bei der - bei den Arbeitsaufträgen da hatte ich das nicht so, muss ich sa – muss ich tatsächlich sagen. Da war das mit der Motivation eigentlich relativ gleichbleibend. Also die war von Anfang bis Ende eigentlich ganz gut. Ähm, das kam dann halt auch schon ein bisschen auch auf die Arbeitsaufträge an. Wer – ich – man hat sich – oder ich habe mir ganz am Anfang der Woche einen Überblick verschafft. Was habe ich da für Arbeitsaufträge, was muss ich tun? Welche Themengebiete sind das? Und, ähm, habe natürlich einige, die mir ähm, nicht so - von denen ich dachte, okay, das ist nicht so mein Thema, habe ich mir dann aufgehoben. Oder eben gleich gemacht, je nach – das habe ich dann immer so ein bisschen abgewogen. Und klar war dann die Motivation bei den einzelnen Arbeitsaufträgen unterschiedlich. #00:07:45#

I: Hmhm. #00:07:45#

B: Das ist klar. Aber im Grunde, ähm, in der Woche mit den reinen schriftlichen Arbeitsaufträgen war ich insgesamt motivierter als bei der Vid – bei den Videokonferenzen. Das muss ich schon sagen, ja. #00:07:56#

I: Okay. Ah, spannend. Gut [Gemeinsames kurzes Lachen]. Da gehen wir auch später, glaube ich, in einer Frage nochmal darauf ein. #00:08:02#

B: Ich bin jetzt einfach wirklich schonungslos ehrlich [Kurzes Lachen]. #00:08:04#

I: Ja, das ist auch - genau das ist richtig. Ja genau, darum, äh, geht es mir. Ganz ehrlich und, ähm, schonungslos, alles sagen was [Gemeinsames kurzes Lachen] - genau. Weil dann kann ich es auch am besten auswerten. #00:08:16#

B: Ja. #00:08:17#

I: Ja, was waren für dich Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Lernen auf Distanz, also mit dem Fernunterricht? #00:08:25#

B: Hmhm. Also ich gehe jetzt wieder – ich kann wieder auf die – also auf beide Medien eingehen, quasi, auf die - ? #00:08:29#

I: Ja. Ja, auf beides. #00:08:31#

B: Okay, okay. Und die Frage, Entschuldigung, wie war nochmal die Frage, sorry? #00:08:33#

I: Was waren Herausforderungen gewesen? #00:08:36#

B: Herausforderungen. Ähm, was für mich ein Stück weit herausfordernd schon war, war eben wirklich, dass man, ähm, was jetzt weniger die Dozenten betrifft, von meiner Seite, sondern tatsächlich die Mitkollegen, die Mitlernenden. Ähm, dass man die nicht fragen konnte. Oder dass man nicht sich mit denen ein bisschen austauschen konnte. Wie verstehst du das vielleicht, oder verstehe ich das falsch? Ne, ähm, welchen Ansatz hast du? Das fand ich - das fand ich, ja, schon ein Stück weit herausfordernd, muss ich sagen. Weil ich da dann doch bei der einen oder anderen Frage dachte: „Hm, ich hätte jetzt gerne einen Kollegen von mir an der Seite, den ich jetzt einfach mal fragen könnte, wie verstehst du das denn?“ Ne, so, nicht unbedingt, um von meinem Kurs abzuweichen, sondern einfach nur, um - ja, mal eine Rückmeldung zu bekommen. Aber eben nicht die Rückmeldung vom Dozent, wie er es gerne hätte. Sondern eben die Rückmeldung von einem, der quasi mit mir in einem Boot sitzt, sozusagen. #00:09:25#

I: Ja. #00:09:26#

B: Und der dieselbe Aufgabe erfüllen muss. Ähm, wie er die Aufgabe angeht und wie ich sie eben angehe. Ähm, wir haben zwar, äh, innerhalb der Gruppe schon auch Kontakt über WhatsApp, Divers, ne, das kennt man ja so. Aber ähm, trotzdem sind die meisten unter uns – wir kennen uns – die wenigen - wenigsten kennen sich, machen wir es mal so, schon vorher oder privat. Und da ist dann doch die Hemmschwelle auf

diese Distanz größer, da mal nachzufragen oder mal anzuschreiben: „Hey, wie machst du das denn?“ Als jetzt, wenn sie nebendran sitzen. Ja, es ist – das habe ich schon gemerkt. Ich habe dann im Endeffekt tatsächlich auch niemanden kontaktiert. Ja. #00:10:04#

I: Hmhm. #00:10:04#

B: Ja, ähm, ich habe – also gut, das stimmt nicht ganz, ich habe mit einer Freundin darüber gesprochen. Aber das war eine – eine Kollegin, ähm, von der Arbeit. Also nicht – die hatte nichts mit dem Praxisanleiterkurs zu tun. Die habe ich dann gefragt: „Wie würdest du das denn verstehen?“ oder, ne: „Wo würdest du da ansetzen?“. Ja. Das fand ich tatsächlich schon ein Stückchen als eine Herausforderung, ja. #00:10:25#

I: Hmhm. #00:10:25#

B: Ähm. #00:10:27#

I: Okay. #00:10:28#

B: Genau. Was fand ich noch herausfordernd? Also, was mir in dem Webex-Unterricht – was für mich da echt sich als Herausforderung im Endeffekt gezeigt hat, ist halt diese, ähm, ja, diese permanente Aufmerksamkeit auf diesen Laptop. Also das ist mir tatsächlich irgendwann sehr, sehr schwer gefallen. Das war eigentlich schon – also es ist mir – ja, doch, es war dann für mich schon eine Herausforderung auch dran, also, dran zu bleiben. Einfach wirklich zuzuhören und mitzumachen. #00:10:57#

I: Hmhm. #00:10:58#

B: War, äh, nicht so leicht dann. Umso länger der Tag ging und je nachdem, welche Themen dann natürlich auch dran waren, hat - war - ich sage mal ausschlaggebender, als jetzt, äh, in der Schule direkt. In der Schule direkt – ich meine klar, man hat immer Themen, die sind interessanter. Und es gibt Themen, die man nicht so interessant findet. Aber in der Schule – naja gut, man ist halt jetzt da und dann macht man halt auch mit. Was soll man – nach dem Motto, was soll man denn sonst tun, sage ich jetzt mal ganz blöd, ja. Aber wenn man Zuhause sitzt am Laptop und man weiß, es ist ein Thema, das interessiert mich gerade nicht oder nicht wirklich – ja, dann gibt es viele Faktoren (etwas lachen), die da - da ist der Staub, da ist die Katze, äh, da ist der Freund, also das war bei mir schon sehr ausgeprägt. Und was für mich tatsächlich – was ich nicht erwartet habe und daran hatte ich auch nicht gedacht, eine große Herausforderung war, war, vor meinem Partner in den Laptop zu sprechen. Das ist mir sehr schwer gefallen. Also da – die Situation hatte ich – er war zwar nicht die ganze Zeit da, es waren zwei, drei Tage, an denen er anwesend war. Er hat mich auch nicht gestört in diesem Sinne, also er wusste ja auch davon, was ich da tue, ne, ähm, von daher hat er

mich auch komplett ignoriert. Und er wusste, ich spreche nicht mit ihm. Aber, ähm, da es ja ein persönliches Interview ist, mache ich jetzt wirklich mal komplett meine Sicht. Es war so, wir – ich saß quasi, ähm, also mein Partner saß mir gegenüber. Ähm, aber nicht mit dem Gesicht zu mir, also quasi mit dem Gesicht, äh, in eine andere Richtung. Ich versuche das jetzt nur ein bisschen zu erklären, dass man das - #00:12:20#

I: Ja, genau. #00:12:20#

B: - [Kurzes Lachen] später nachvollziehen kann. #00:12:21#

I: Ja, das finde ich sehr gut. Prima! [Kurzes Lachen] #00:12:23#

B: Ähm, genau mit dem Gesicht, wie gesagt, gegenüber von mir, aber mit dem Gesicht in eine andere Richtung. Und ich eben auf sein Gesicht schon quasi seitlich guckend und aber trotzdem den Laptop vor mir. Und dann, ähm, wurde etwas gefragt und dann wollte ich auch dazu was sagen, weil ich doch ganz gern eigentlich im Unterricht mitarbeite. Und habe dann nicht groß darüber nachgedacht und habe eben die Taste gedrückt, mein Mikro, ähm, laut gemacht und fing an zu sprechen. Und beim ersten Satz merkte ich, dass ich dann gestockt habe, weil mir das plötzlich so unangenehm war. Mit einem Computer zu sprechen, dumm gesagt, und mein Partner sitzt da und ignoriert mich, während ich spreche. Also irgendwie fand ich das total komisch. Muss ich ehrlich sagen. #00:13:04#

I: Hmhm. #00:13:04#

B: Ich fand es – ich fand es seltsam, ja. Und es war mir dann auch unangenehm, weil ich dann - mein Partner, muss ich vielleicht auch dazu sagen, kommt aus einer komplett anderen Richtung. Ja, also der hat mit Pflege überhaupt nichts am Hut und mit Psychiatrie schon dreimal nicht. Dementsprechend [kurzes Lachen], versteht er halt auch gar nichts davon, was ich dann erzähle. Und, ähm, ja, irgendwie war mir das einfach ein Stück unangenehm. Ich, ich, ich – weil, ja, weiß ich nicht. Ich – so ganz genau kann ich es gar nicht erklären, aber es war mir – es war komisch. #00:13:31#

I: Ja, ja. #00:13:32#

B: Tatsächlich. Also das war für mich, habe ich dann gemerkt, wie schwer mir das dann im Endeffekt gefallen ist, da rein zu sprechen. Und ich muss sagen, als mein Partner dann die - das war ziemlich am Anfang der Woche, es war Montag oder Dienstag diese Situation, ich glaube sogar Montag. Und die restlichen Tage, als mein Partner dann da war, habe ich tatsächlich mich doch eher zurückgehalten mit dem Sprechen oder habe - bin in einen anderen Raum. #00:13:52#

I: Hmhm. #00:13:53#

B: Das ging dann, ne. Aber da ich nur eine Zwei-Zimmer-Wohnung habe, ist das mit der Räumlichkeit ein bisschen schwieriger [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:13:59#

I: Das ist schwierig, ja. #00:14:00#

B: Also ich kann da jetzt nicht pauschal sagen, ich gehe grundsätzlich in einen anderen Raum. Ähm, ich lag dann – also wie - ich habe ein großes Wohnzimmer und, ähm, dann wäre noch das Schlafzimmer als Möglichkeit und da bin ich dann eben hin. #00:14:12#

I: Hm, ja, ja. #00:14:13#

B: Ist halt auch – die Atmosphäre ist ein bisschen doof – #00:14:16#

I: Ja. #00:14:16#

B: - zum Lernen. #00:14:17#

I: Das ist keine Lernumgebung. #00:14:18#

B: Genau, ja. #00:14:19#

I: Das ist einfach – ja, genau. #00:14:20#

B: Genau. Aber ja, wie gesagt, da muss ich tatsächlich sagen, da habe ich gemerkt, das war eine Herausforderung für mich. #00:14:25#

I: Ja. #00:14:25#

B: Tatsächlich, ja. #00:14:26#

I: Das kann ich gut nachvollziehen. Also mir geht das – oder mir ging das auch so. Ich muss immer alle rausschicken. #00:14:31#

B: Hmhm. #00:14:31#

I: Also, wenn sowas ist und dann muss ich immer sagen: „Hopp.“, ja. #00:14:35#

B: Hmhm. #00:14:36#

I: Ich kann das überhaupt nicht haben [Gemeinsames kurzes Lachen]. Das lenkt mich total ab, ja [Kurzes Lachen]. Ja, okay, spannend, ja. Dann schauen wir mal weiter. Welche Rahmenbedingungen hättest – wären hilfreich im Umgang mit dem Fernunterricht? #00:14:53#

B: Also. Äh, sorry? #00:14:55#

I: So die Rahmenbedingungen, ne - #00:14:57#

B: Hmhm. #00:14:57#

I: - für die – die du dir vorstellen könntest. Was hätte dir da geholfen? #00:15:00#

B: Also mir – für mich hätte definitiv, um auf das, hm, na, Thema tatsächlich nochmal anzuknüpfen geholfen, ich hätte eine andere Räumlichkeit. Also wirklich im Sinne von – ein, ein Büro, in der Art, ne, oder halt einfach noch ein Raum in der Wohnung, der zum Arbeiten sowieso hergerichtet ist. Wie man das so kennt, wenn man jetzt irgendwie, ne. Machen ja viele, die dann irgendwie größere Wohnungen und Häuser haben, die dann ein Büro, ein Arbeitszimmer haben, so klassisch. Ähm, sowas hätte mir mit Sicherheit mehr geholfen. Ähm, da die – das besser zu verarbeiten quasi oder besser generell zu arbeiten. #00:15:32#

I: Ja. #00:15:33#

B: Ähm. Ja. Das auf jeden Fall, jetzt muss ich kurz mal überlegen [Längere Pause von vier Sekunden]. Ja, ich denke, dass – also, wenn ich jetzt bedenke, ähm, wie gesagt, also es ist hauptsächlich tatsächlich die Räumlichkeit. Sicherlich gibt es noch zwei, drei andere Sachen, die mir jetzt akut nicht einfallen. Aber es ist tatsächlich die Räumlichkeit, weil – wenn ich bedenke, wenn ich jetzt eben so eine andere Räumlichkeit gehabt hätte, glaube ich, hätte ich auch meinen Tag ganz anders gestaltet. #00:16:00#

I: Hmhm. #00:16:01#

B: Also, ähm, wahrscheinlich hätte ich mich – weil, auch jetzt bin ich schonungslos ehrlich, ich bin aufgestanden ungefähr 20 Minuten vorher, habe mir einen Pullover drübergezogen, einen Schluck getrunken und bin an den Laptop gegangen [Gemeinsames kurzes Lachen]. Wenn ich jetzt wüsste, ich sitze - setzte mich in das Arbeitszimmer, in das ich wirklich hauptsächlich zum Arbeiten eben gehe, ja, oder was eben für, für Arbeiten genutzt wird, glaube ich, hätte ich mich tatsächlich auch anders gekleidet. Ich glaube zwar nicht, dass ich mir die Jeans übergeschmissen hätte. Ich hätte nach wie vor die Jogginghose angehabt, aber ich hätte einfach, ähm, schon da einen ganz anderen Grundsatz gehabt. Also ich hätte da grundsätzlich mich überhaupt erstmal umgezogen, komplett und nicht nur einen Pulli drüber, ne. Also, dass ich einfach weiß, okay, ich habe meine Schlafklamotten aus und ziehe andere Sachen an, ne. So wie dieses – dieser Grundsatz. Oder ich mache mir – dann hätte ich mir garantiert auch einen Tee gemacht, einen Frühstückstee. Das habe ich mir jeden Morgen vorgenommen, - #00:16:50#

I: [Kurzes Lachen] #00:16:51#

B: - habe ich nicht einen Morgen gemacht. Weil es war halt ja doch irgendwie, naja, du bist ja Zuhause. Ne, so das – also mein Start in den Tag wäre, glaube ich, ein komplett anderer gewesen. Oder was heißt komplett, aber es wäre – der Ablauf wäre anders

gewesen, wenn ich jetzt gewusst hätte, ich habe eine andere Räumlichkeit, in der auch ein anderes Feeling sozusagen herrscht. #00:17:09#

I: Hmhm. #00:17:10#

B: Ich glaube – ist das, ist das verständlich? #00:17:12#

I: Das ist, ja, das ist sehr verständlich, ja, ja. #00:17:13#

B: Okay [kurzes Lachen]. #00:17:14#

I: Also ich kann mir das sehr gut vorstellen, ja. Das ist so ein bisschen so: Oben das Jackett und unten die Jogginghose - #00:17:19#

B: Ja, genau. #00:17:19#

I: - oder so [kurzes Lachen]. Ja, genau. Aber das ist – ja, ich glaube, das macht schon was aus. #00:17:23#

B: Ja. Also das - #00:17:24#

I: Ja, das stimmt. #00:17:24#

B: - ist jetzt so das Größte, was mir einfällt. Das Einzige, was ich, ähm, zwischendurch einmal gemacht hatte, in der – in einer der Schulwochen, die nicht, äh, über Webex liefen. Also die anhand der schriftlichen Arbeitsaufträge liefen, hatten wir die praktische – oder die, die eine Überprüfung, ähm, jetzt muss ich kurz - wie formuliert man das, wie nennt man es denn – Powerpoint. Wir mussten eine Powerpoint präsentieren, so, wir mussten eine Powerpoint präsentieren, dazu einen kleinen Vortrag halten und das lief eben über Webex. Und, äh, da ich eine wundervolle beste Freundin habe, hatte die mir eben schon angeboten: „Hey, mache das doch bei mir.“ Weil ich dann auch gesagt habe, ich möchte das ungern Zuhause machen. Ich will das nicht vor meinem Partner machen. Da habe ich noch mehr Druck, ja, ähm. Ich würde gerne woanders hin und dann hat mir eben meine beste Freundin angeboten: „Komme doch zu mir, mache das doch bei mir. Ich bin sowieso nicht da.“ Also selbst wenn sie da gewesen wäre, hätte ich, ne – aber auf jeden Fall wusste ich, ich habe da einen Raum, in dem ich alleine sein kann für diese Zeit. #00:18:20#

I: Ja. #00:18:21#

B: Und das haben wir dann auch so gemacht. Also ich bin für diese Prüfung, äh, zu meiner Freundin gefahren und habe die Prüfung dort abgehalten. Und das, äh, hat mir - also das war viel, viel besser. #00:18:30#

I: Ja, das glaube ich. #00:18:31#

B: Also ja, das war eine richtig gute Entscheidung, dass ich das so gemacht habe mit der Prüfung, ja. #00:18:35#

I: Ja. #00:18:35#

B: Das war schon gut. #00:18:36#

I: Ja, super. Okay. Aber das sind dann schon so Rahmenbedingungen, die das Ganze prägen, was? #00:18:39#

B: Ja. #00:18:40#

I: So den ganzen Ablauf und das, äh, eigene Gefühl für sich. #00:18:44#

B: Finde ich schon, ja. Finde ich schon. #00:18:46#

I: Ja. Ja, super. Ja, welche – aber, ähm, die Frage haben wir zum Teil schon mal gehabt, ähm: Wie hast du den Einsatz der Methoden, die benutzt wurden, erlebt? Also es waren ja verschiedene, Arbeitsauftrag, Webex, Powerpoint. Wie war das für dich gewesen? #00:19:06#

B: Hm, also, hm, ja, es war – es war okay. Also ich kann jetzt sagen – ich kann jetzt nicht sagen, dass es schle - also super schlecht oder super gut war. Mm, Mittelmaß würde ich jetzt einfach mal so sagen. Ich bin mit dem, äh, einen besser mal, mit dem einen mal nicht so gut klargekommen, unterschiedlich. Ich sehe in beiden Vor- und Nachteile für mich persönlich. Generell mit Powerpoints muss ich mich noch anfreunden so allgemein [kurzes Lachen]. Ähm ja, es ist – ja, hm. Aber das hat, das hat jetzt nichts mit – über Webex, das ist auch live. Powerpoints, ich bin noch nicht so ein Freund von Powerpoints [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:19:43#

I: Okay. #00:19:44#

B: Gebe ich zu. Ähm, von daher, ähm, war das halt so ein bisschen – auf dem Laptop fand ich es dann mit Powerpoint teilweise schon noch schwieriger als auch hier wieder live. Weil es halt wirklich so ein – hach, es wirkte mehr als ein – wie ein Runtergeratter, ja. #00:20:01#

I: Hmhm. #00:20:02#

B: Nicht, dass der Dozent das schlecht gemacht hat oder dass der Dozent das wirklich runtergerattert hat. Das war so nicht, aber – ja, es, es fehlt halt schon was. Es ist, als würde ich mir ein Video angucken auf dem Laptop so, ne. Die ganzen - ja durch eben diese ganzen Rahmenbedingungen, die ganzen Gegebenheiten, die Kopfhörer im Ohr. Ähm, ja, und dann auch dieses – also was mir tatsächlich – ah, da hatte ich noch eines – Entschuldigung, zu den Herausforderungen – #00:20:24#

I: Ja? #00:20:24#

B: Tatsächlich, das fällt mir jetzt ein, ähm. #00:20:26#

I: Sehr gut. #00:20:26#

B: Und zwar, da hatte ich dann auch mit einer Kollegin gesprochen aus dem Praxisanleiterkurs, ob ihr das auch so geht. Mir ist es auf die Dauer extrem schwergefallen, ähm, zuzuhören - also die Geräusche sind ja durch die Kopfhörer – man hört ein Rauschen. Man hört – also man hat eigentlich immer ein beständiges Rauschen mit dabei. Ja, also so war es jedenfalls bei mir, bei meinen Kopfhörern. Ähm, und man hört irgendwelche Nebengeräusche. Man hört ein Knacksen, man hört ein Blubben, wenn jemand sein K-, sein Mikro an- oder ausmacht. Man, man hört wenn jemand die Kamera an- oder ausschaltet. Ne, immer so diese kleinen, äh, diese kleinen Geräusche. Und die so konzentriert auf dem Ohr zu haben, fand ich mega anstrengend. #00:21:07#

I: Hmhm. #00:21:07#

B: Also das fand ich total - und auch dieses Knacksen und dieses Knattern und dieses Rattern, wenn dann jemand spricht. Bei manchen Dozenten hat es sich dann angehört wie so bei Radiomoderatoren, wenn die zu nah am Mikro sind, ne. So dann hat – man hat alles, man hat das Atmen gehört [kurzes Lachen]. Man hat so ein bisschen Schmatzen gehört. Was jetzt grundsätzlich nicht schlimm oder was ist. Aber auf acht Stunden verteilt, merkt man dann irgendwann, boah. Ja, also ich hatte so das Gefühl, mein Gehirn hört gerade nicht nur zu, sondern mein Gehirn muss erstmal die ganzen Geräusche filtern. Ähm und erstmal rausfiltern, was ist jetzt das Gesagte und, und was gehört da jetzt dazu. Und die anderen Geräusche versuchen auszublenden. Was man jetzt, finde ich, im Live hat man garantiert auch Nebengeräusche, aber die sind – empfinde ich nicht als so störend. Weil sie dann, dann doch weiter weg sind und in diesen – mit diesen Kopfhörern kommt ja alles geballt auf einmal. #00:21:58#

I: Das kommt direkt das an, ne? #00:21:59#

B: Ja. Ja auch ganz seltsam zu erklären, aber ja, da muss ich sagen, das habe ich gemerkt. Also dieses Rauschen und dieses Knattern da so jedes Mal beim Sprechen. Das fand ich furchtbar. Also das hat mich dann auch – also ja, da, da hatte ich dann auch echt Probleme teilweise zuzuhören. #00:22:13#

I: Hmhm. #00:22:13#

B: Weil mich das so wahnsinnig gemacht hat auf die Dauer. Ähm, dass ich nicht - keine klare Sprache hatte, ja. #00:22:18#

I: Hmhm. #00:22:18#

B: Ja, das vielleicht noch dazu jetzt. #00:22:21#

I: Na, das kann ich gut – das kann ich auch gut nachvollziehen, ja [Gemeinsames kurzes Lachen]. Ja. Ja, genau. Ja, dann hattet ihr also Powerpoint, das Webex – #00:22:29#

B: Genau. #00:22:30#

I: - hatten wir ja jetzt noch mit Methode. Und wie war das so mit, ähm, Einzelarbeiten oder Partnerarbeiten dann auch, ähm, hattet ihr das auch? #00:22:37#

B: Ja. Also, obwohl Partnerarbeiten? Glaube ich nicht. Ne, Partnerarbeiten waren, glaube ich, keine dabei. Ich meine, mich erinnern zu können, dass auf den Arbeitsaufträgen auch – auf dem ein oder anderen stand auch mal darauf: „Sie können sich gerne mit Kollegen besprechen.“ So. Ich meine, das stand mal darauf, aber es war jetzt nicht konkret vorgegeben: „Suchen Sie sich einen aus.“ Oder was weiß ich. Das nicht, grundsätzlich waren es Einzelarbeiten. Ähm, ja, ich muss sagen, ich bin, wenn man es so sieht, mit den Einzelarbeiten ein bisschen besser klargekommen. Ähm, schon, also bis auf das, was ich ja vorhin schon mal angesprochen hatte, mit dem man kann jetzt nicht nachfragen: „Wie verstehst du das denn?“ #00:23:14#

I: Genau. #00:23:15#

B: Direkt, ja. Ähm - bin ich aber sonst damit ganz gut klargekommen, weil ich das auch schön fand da wirklich mein Eigenes reinzubringen. Also, wir haben jetzt auch in der letzten Woche dann, die eben per Webex ja war, ähm, einiges nochmal ausgewertet und wiederholt. Was wir eben alleine erarbeitet haben und da hat man gemerkt, wie unterschiedlich teilweise die, die Ansichten waren oder die, die Ausarbeitungen. Wie unterschiedlich die Fragen verstanden worden sind. Und ähm, das fand ich dann wiederum – klar, irgendwie im Moment ist es vielleicht ein Nachteil, aber dann zur Auswertung fand ich es fast schon wieder einen Vorteil. Weil ich das ganz interessant fand, was die Anderen so daraus gemacht haben und auch, dass ich mein Eigenes daraus machen konnte. #00:23:52#

I: Hmhm. #00:23:52#

B: Was mir witziger Weise, jetzt komme ich nochmal zurück, in der allerallerersten Schulwoche, die über, ähm, schriftliche Arbeitsaufträge war, hatte ich – da hatte ich Angst vor. Weil ich da wirklich dachte, oh Gott, oh Gott, oh Gott, wenn du da jetzt was falsch verstehst. Und wenn du was falsch machst und, ähm ja, keine Ahnung, der Dozent ist nicht zufrieden mit dem, was du da schreibst und so weiter und so fort. Äh, aber dann habe ich halt mit der Zeit gemerkt, okay, ich glaube, vielleicht soll das auch so sein. Vielleicht sollen wir auch diese, dieses, äh, dieses Eigene da mit reinbringen.

Und, ähm, es ist bei mir bisher gut gegangen. Es ist – hat sich kein Dozent beschwert [Kurzes Lachen] - machen wir es mal so - dass ich da irgendwas fehlerhaft oder falsch gemacht hätte. Und fand es dann, dann im Endeffekt dann doch ganz schön, mich da sozusagen entfalten zu können. Äh ja. Einfach mal wirklich zu sagen, was ich – oder zu schreiben, was ich denke. Ohne, dass ich mich gleich vor der ganzen Gruppe – also, dass ich das gleich vor der ganzen Gruppe tun muss. Das, muss ich sagen, war halt schon ein Vorteil an der ganzen Sache. Und ähm, ja, dass ich quasi dem Dozenten einfach mal meine, meine Ansichten sagen kann, ohne dass er mir, ich sage jetzt mal, widersprechen kann oder dass er mich unterbrechen kann oder irgendwas. Sondern dass er, mehr oder weniger gezwungen ist, sich meine Meinung einfach anzuhören, so nach dem Motto, ne. 25:03

I: Hmhm. #00:25:03#

B: Ähm, das fand ich dann schon ganz nett mit den Arbeitsaufträgen, dass man da so sein Persönliches – so die Individualität ein bisschen – kam da besser raus, habe ich so den Eindruck. Ja. #00:25:13#

I: Ja, ja und auch bei den Auswertungen ja auch spannend, wenn dann verschiedene Ergebnisse wirklich da sind. #00:25:19#

B: Ja. #00:25:19#

I: Ne, so was jeder darunter versteht. Das ist ja manchmal schon ein Bild und fünf verschiedene Leute haben fünf verschiedene Gedanken dazu, ne? #00:25:27#

B: Ja. Genauso. Ja. #00:25:28#

I: Das ist schon spannend, ja. Ja, hattest du als Teilnehmende immer das Gefühl, einen Ansprechpartner bei den Lehrern / Lehrenden zu haben? #00:25:37#

B: Ja. Definitiv ja. Also, ähm, auf jedem Arbeitsauftrag von den einzelnen Dozenten stand die Telefonnummer oder die Emailadresse, also eines der beiden mindestens dabei. Und da stand auch grundsätzlich dabei, ähm: „Melden Sie sich bei Fragen.“ Also da, da habe ich mich schon gut aufgehoben gefühlt und auch unsere Kursleiter, die also haupt – also die Frau [Name] und auch der Herr [Name] – darf ich das jetzt eigentlich sagen? #00:26:02#

I: Ja, ja. #00:26:03#

B: Okay [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:26:04#

I: Ja. #00:26:05#

B: Ähm, die beiden auf jeden Fall. Auch da kam immer mal wieder – auch die Frau [Name] hat immer mal wieder nach uns gefragt. Wir hatten in den, ähm, Wochen, in denen, äh, eigentlich nur Arbeitsaufträge waren, ein-, zweimal auch über Webex Meeting. Einfach nur, um kurz zu gucken, wie geht es uns, klappt das alles? Ähm, und da habe ich schon das Gefühl gehabt, da ist auf jeden Fall immer jemand da, den man fragen kann. Selbst außer der Reihe, selbst wenn die Schulwoche schon vorbei ist und man hat doch noch irgendwo Fragen. Ähm, dass man da immer jemanden hat, an den man sich wenden kann. #00:26:32#

I: Hmhm. #00:26:33#

B: Also das Gefühl habe ich schon gehabt und habe es nach wie vor, ja. #00:26:36#

I: Ja, das ist super, ja. Ja, das war auch die Frage: Fühlst du dich ernst genommen und gut aufgehoben? #00:26:41#

B: Ja. #00:26:42#

I: Ist damit eigentlich schon beantwortet. #00:26:43#

B: Ja, absolut, ja. #00:26:44#

I: Ja, hast du damit ja auch schon gesagt. Ähm, welche Fähigkeiten oder Kompetenzen sollte denn der Lehrende haben? Was sollte der mitbringen in den Fernunterricht? #00:26:56#

B: Also ich denke, zuerst mal, so wie fast überall im Leben, ganz, ganz viel Verständnis [Kurzes Lachen]. #00:27:01#

I: Okay [Kurzes Lachen]. #00:27:02#

B: Aber ich glaube, das beruht auf Gegenseitigkeit, also wir den Dozenten gegenüber so wie der Dozent uns gegenüber. Ähm, ich muss sagen, ich war jetzt jemand, der oft die Kamera tatsächlich ausgemacht hat. Also das war – ich war eine der Einzigen, die das gemacht hat. Aber ich muss auch dazu sagen, ich hatte körperliche Probleme. Das hatte ich im Vorfeld auch mit der Frau [Name] besprochen. Dass das eben passieren kann, weil ich nicht im Moment – oder in dem Moment in der Lage war, anderthalb Stunden auf dem Stuhl zu sitzen. Deswegen musste ich immer mal wieder auch liegen und das war mir dann auch irgendwo ein bisschen zu unangenehm, dass da jeder alles Mögliche von meiner Wohnung sieht und so weiter und so fort. Deswegen habe ich das im Vorfeld schon gesagt gehabt, dass ich öfter mal die Kamera ausmachen werde. Ähm, was für die meisten an sich auch kein Problem war. Ich meine, die meisten Dozenten überblicken ja auch nicht alle Schüler, die da dann – oder alle Bilder, die eben eingeblendet sind. Ähm, ja, äh, dahingehend, deswegen dahingehend ein Stück weit

Verständnis. Auf der anderen Seite kann ich auch den Dozenten verstehen, dass er sagt, er möchte die trotzdem sehen, ja. Ähm, ich glaube, es ist für einen Dozenten noch blöder, ähm, in nur Kamera-Aus, also in nur graue Bildchen zu blicken und irgendwas zu erzählen ist, glaube ich, echt blöd, ja. Ähm, deswegen kann ich das auch nachvollziehen, aber ja, das war nicht die Frage. Ähm [kurzes Lachen], die Frage war was? #00:28:17#

I: Ja doch, Verständnis, ja. #00:28:18#

B: Ja, genau, was ein Dozent – ja, wie gesagt, Verständnis ist für mich – also da erstmal ganz wichtig. Viele Dozenten haben auch gefragt: „Braucht ihr mal noch eine Pause?“ Ja. #00:28:29#

I: Okay, hmhm. #00:28:29#

B: „Wie geht es denn euch jetzt gerade?“ Ja. Oder haben dann auch mitgeteilt, das fand ich auch sehr schön – eine Dozentin hat uns dann noch mitgeteilt: „Okay Leute, ich kann jetzt gerade selbst nicht mehr.“ Ja. #00:28:38#

I: Ja. #00:28:39#

B: „Also, das ist mir hier gerade selbst zu viel, hier in den Laptop reinzusprechen und euch nur so halb zu sehen. Und ähm, ich kriege nicht mit, ob ihr was mitkriegt.“ Ähm ja, so das, muss ich sagen, diese, diese Rückmeldung oder dieses, ja, offen und ehrliche war für mich ganz angenehm. #00:28:55#

I: Hmhm. #00:28:56#

B: Weil man ja doch auch oft in diese Schiene reinrutscht, ähm, ja, der Mensch ist egoistisch und man denkt in erster Linie nur an sich und, und man bezieht dann natürlich seine Kollegen mit ein, weil die ja im selben Boot sitzen. Aber man vergisst den Dozenten, der meiner Meinung nach immer noch die schwerste Aufgabe hat von uns allen. Weil wir müssen zuhören, oder sollten dabei sein, aber der Dozent, ja, der muss uns da was beibringen. Also, wie gesagt, ich denke einfach, dass die Dozentenrolle anspruchsvoller ist, als in, in so einem, in so einem Setting als jetzt unsere Rolle. Danke ich trotzdem. Und deswegen glaube ich, ähm, ja. Ähm sollten wir da auch einfach. Also, ja, wie soll ich sagen? [Kurze Pause] hm, ich muss gerade kurz eine Formulierung überlegen [Kurzes Lachen], auf was ich jetzt eigentlich hinaus will. Äh, ja, ich glaube, der Dozent sollte halt wirklich einfach offen sein, ein Stück weit, ja und, und sowas auch zurückmelden. Weil das macht einen auch einfach wieder menschlich. Ja und dann merkt man, da ist ja auch noch Jemanden – auch noch Jemand, ne, dem es irgendwie so geht. #00:29:59#

I: Hmhm. #00:29:59#

B: Also das, ja, ich glaube, so viel mehr – oder ich sehe dann sonst vom Unterricht – von der Unterrichtsgestaltung her, gar nicht so viel Unterschied wie zum Live-Unterricht. Was der Dozent jetzt mitbringen sollte, so das Klassische, dieses deutliche Sprechen, so, was man so kennt. #00:30:15#

I: Hmhm. #00:30:15#

B: Finde ich, hält sich eigentlich gleich mit dem, was man eben im Live-Un – also im Face-to-Face-Unterricht auch, äh – diese Ansprüche, die man da haben will, sehe ich bei Webex genauso. Vielleicht sogar noch – ja, okay, vielleicht sollte der Dozent da sogar nochmal ein bisschen mehr auf die Sprache achten, dass es einfach gut verständlich ist. Also vielleicht nochmal einen Ticken langsamer und einen Ticken deutlicher vielleicht. Das schon. Aber im Großen und Ganzen, ähm – ja, von der Gestaltung her, was den Unterricht angeht, finde ich, äh – gibt es da – also ich wüsste jetzt nicht, was der Dozent so viel anders besser machen müsste, um es über Webex halt, ähm, auch verständlich zu machen. Ist das wirklich? #00:30:55#

I: Ja, das ist, das ist verständlich. #00:30:56#

B: Okay, gut. #00:30:57#

I: Die Eigenschaften wären die gleichen quasi, ja so – #00:31:00#

B: Ja genau #00:31:00#

I: - das Verständnis, Offenheit alles und so die – #00:31:02#

B: Genau. #00:31:03#

I: Ja, das ist - kommt gut an, ja, ist richtig [Gemeinsames kurzes Lachen]. Habe ich so verstanden, ja. Ja, wie war, ähm, für dich die Einschätzung deiner Leistungen durch Lehrende? Also wie wichtig war dir ein Feedback zu deiner Ausarbeitung? #00:31:20#

B: Sehr, sehr wichtig. Ähm, also, sehr, sehr wichtig. Weil ich da – weil ich ein sehr, sehr unsicherer Mensch bin und, ähm, ich hatte – ich will jetzt – ich versuche jetzt nicht zu viel da drüber zu sagen, weil sonst schweife ich wieder komplett ab [Kurzes Lachen]. #00:31:32#

I: Alles gut [Gemeinsames kurzes Lachen], alles, was wichtig ist. #00:31:36#

B: Ähm, aber da das ja halt meine persönliche Sache ist, deswegen – um den Hintergrund einfach nachzuvollziehen. Ich hatte irgendwann in meiner Schulzeit, als, als Grundschulkind oder als, äh, fünfte, sechste Klasse irgendwie, mal eine Episode mit einem Lehrer. Da sollten wir auch irgendwie eine Definition, irgendwas wiedergeben in

eigenen Worten. Das habe ich dann auch meiner Meinung nach damals gemacht und ich hatte dafür eine S- eine schlechte Note bekommen. Also ich war eine der Schlechtesten. Und seitdem habe ich nie wieder etwas in eigenen Worten – also seitdem bin ich ein Auswendiglerner. Seitdem habe ich nie wieder etwas in eigenen Worten wiedergegeben. Ich schreibe es Eins-zu-eins, wie es im Buche steht. Ich bin der klassische Auswendiglerner. Ich möchte dazu sagen, ich muss es verstehen, um es auswendig lernen zu können. Das schon, ja. #00:32:16#

I: Ja. #00:32:17#

B: Aber grundsätzlich bin ich – ich, ich gebe keinem Dozenten – ich, ich mag das gar nicht mit eigener Meinung, „definieren Sie in eigenen Worten“, blah, das kann ich gar nicht haben. Weil da habe ich einfach schlechte Erfahrungen gemacht, die mich so, äh, ja – daher kommt das, das ich da so unsicher bin. Wenn ich eben etwas alleine erarbeiten muss, was nicht irgendwo in Büchern steht. So dumm gesagt. Ne, wenn ich – wenn wirklich gesagt ist: „Sagen Sie ihre eigene Meinung. Was halten Sie davon?“ – ähm, damit habe ich eigentlich, also jetzt durch die Schulwochen habe ich es ja ein bisschen geübt, deswegen nicht mehr so arg [kurzes Lachen]. #00:32:48#

I: Okay. #00:32:49#

B: Aber am Anfang hatte ich damit arg Probleme, tatsächlich auch bei, ähm, deinem Arbeitsauftrag. #00:32:53#

I: Ja. #00:32:54#

B: Weil, da war ja auch „Eigene Meinung“, #00:32:55#

I: Ja. #00:32:56#

B: „Was halten Sie davon?“ und dann dachte ich: „Oh, bitte nicht.“ [Kurzes Lachen] #00:32:58#

I: Ja, ja. #00:32:59#

B: Weil, da kann ich nichts nachschlagen, ne. So, das geht nicht, ja. #00:33:02#

I: Ah ja. #00:33:03#

B: Ich meine, ich fand es ja gut im Nachhinein, ich muss es ja auch einfach üben. Und ich kann es ja auch. Ich habe ja auch eine Meinung. Ich möchte es – wie gesagt, ich habe da einfach nur schlechte Erfahrungen gemacht. Habe dann aber auch gedacht, es wird ja nicht benotet, was soll, was soll mir groß passieren. Eine eigene Meinung, sagt man ja so, kann nicht falsch sein. Daher bin ich einfach mal auf Risiko gegangen, ne. Aber genau aus diesem Grund, es war mir eben oder sind mir nach wie vor die Rückmeldungen halt so extrem wichtig. #00:33:26#

I: Hmhm. #00:33:26#

B: Eben um genau dieses Verhalten, was ich damals erlernt habe, mir wieder irgendwie abzutrainieren. #00:33:31#

I: Hmhm, okay. #00:33:32#

B: Genau aus diesem Grund. Und das hat mir – also da Lob an die Dozenten, auch an dich, weil, äh, die Rückmeldung hat mir sehr, sehr gut getan. Und ich habe mir die Emails teilweise auch drei-, viermal durchgelesen, tatsächlich. Einfach, weil mich das sehr bestärkt hat, in dem, was ich da gemacht habe. Äh ja, und mich sehr gefreut habe. #00:33:49#

I: Hmhm. #00:33:49#

B: Wie gesagt und deshalb sind mir die Rückmeldungen extrem wichtig, gerade bei solchen Sachen mit eigener Meinung, eigene Ansichten oder „Was sagen Sie dazu?“, ne. #00:33:56#

I: Hmhm. #00:33:57#

B: Ja. #00:33:58#

I: Ah, das ist toll. Das freut mich, dass es – also, dass es da auch so, äh, für dich war, ne. #00:34:02#

B: Ja. #00:34:03#

I: Also klasse, ja, super. #00:34:05#

B: Und dass auch einfach die Arbeit da – ja, was ich an den Rückmeldungen auch schön finde, dass die Arbeit da ein Stück weit auch ge-, also das, ja, es wird gewürdigt. Also, ich sage mal so, im, im Live-Unterricht, also – Live-Unterricht ist dumm, weil wir - das ist ja auch Live-Unterricht [Gemeinsames kurzes Lachen]. Aber ich meine quasi - #00:34:19#

I: Ich weiß, was du meinst [Kurzes Lachen]. #00:34:20#

B: - genau, ich meine im Face-to-Face-Unterricht, ähm – #00:34:23#

I: Ja, genau. #00:34:24#

B: - da, äh, da ist das ja nicht so, dass man einen Schüler – jedes Mal lobt, wenn er was gesagt hat. Oder - das ist ja auch Quatsch, das macht man ja auch nicht, ja. Aber, ähm, äh, ja. Nichtsdestotrotz war das eben – bei den Arbeitsaufträgen ist das aber der Fall, dass man dann da - gut, man wird nicht unbedingt immer gelobt - aber ich, ich denke, das ist klar, auf was ich hinaus will [kurzes Lachen]. #00:34:43#

I: Ja, ja. #00:34:44#

B: Weil, äh, ja, ich muss auch sagen, Respekt an die Dozenten, weil, ich glaube es wäre mir echt zu – also es ist schon viel Arbeit, das alles auszuwerten und da jedem Einzelnen auch noch eine persönliche Rückmeldung zu geben. Weil das hab - hat auch nicht jeder Dozent gemacht. Einige haben auch einfach eine allgemeine Rückmeldung gegeben. Was ich aber auch in Ordnung finde, was ich auch völlig nachvollziehen kann aufgrund der Arbeit, die sich da einfach anhäuft. #00:35:03#

I: Hmhm. #00:35:04#

B: Ähm, aber ja, auch, wie gesagt, ja. Großes Lob an die Dozenten, dass sie das – dass die meisten das tatsächlich persönlich gemacht haben und sich für jeden Einzelnen, ähm, Zeit genommen haben. Und jedem Einzelnen gesagt haben: „Das fand ich gut. Das fand ich nicht so gut.“ Und, ja. Das fand ich, fand ich schon echt schön und wichtig, muss ich sagen. Habe ich mich gefreut. Hätte ich nicht gedacht, dass es so viele Dozenten machen, tatsächlich. #00:35:25#

I: Das ist schön. Ja, das ist toll, dass es auch vielen wichtig war. #00:35:29#

B: Ja. #00:35:30#

I: Dass es auch selbst so gesehen wird, ja. Und ähm – da wollte ich da irgendwas sagen und habe es vergessen. [Kurze Pause, Seufzer]. Bei irgendeinem Punkt wollte ich ansetzen. Hm. #00:35:43#

B: Hm, Dozenten? #00:35:44#

I: Hm. Dass es wichtig war? [Kurze Pause von drei Sekunden]. Es fällt mir wieder ein. Okay [Gemeinsames kurzes Lachen], machen wir einfach weiter, aber es fällt mir ein, bin ich sicher [Kurzes Lachen]. Hat dir das soziale Miteinander innerhalb des Kurses gefehlt? #00:36:01#

B: Schon. Also – oh, jetzt bin ich schonungslos ehrlich, aber das hört ja sonst niemand [Kurzes Lachen]. #00:36:06#

I: Nein, hört sonst keiner, bleibt auch bei mir [Kurzes Lachen]. #00:36:09#

B: Ähm, ähm, wie soll ich das jetzt sagen. Also ja, es hat mir schon gefehlt, das kann ich schon sagen. Nichtsdestotrotz ist jetzt – naja, wir sind ein Praxisanleiterkurs. Wir sind halt keine Ausbildung – die Gruppendynamik und so – Gruppendynamik ist gut, das möchte ich gar nicht sagen. Ähm, wir, wir sind ein guter Kurs, aber – so die einzelnen Mitglieder, also – es gibt halt jetzt schon die Grüppchen, die, die sich eben schon kannten. Die kennen sich und die, die sich halt noch nicht kennen, die kennen

sich halt nicht und die lernen sich auch nicht groß kennen. So [Kurzes Lachen]. Ist halt meine Erfahrung in dem Kurs und deswegen muss ich sagen, ähm, dieses, äh, soziale Miteinander im Sinne von: „Komm, wir gehen zusammen in die Pause, komm, wir essen da zusammen was.“ – das, ah, hat mir jetzt nicht so gefehlt, weil ich das da – weil ich im Kurs halt das einfach nicht so doll habe. Ähm, ich verstehe mich mit den mei-, also eigentlich mit allen gut, da kann ich nichts sagen. Man versteht sich auch oberflächlich sehr gut, das ist nicht das Ding, aber viele gehen dann doch ihre eigenen Wege. Und da ich halt eine von denen bin, die eben nicht im Haus gelernt hat, die eben nicht so viele Leute kennt im Haus, ist es für mich dann doch blöd. Weil dann gehen die Zwei dahin, die Drei gehen dahin, die Fünf gehen dahin, weil die sind eh aus Rockenhausen und die sind aus Kaiserslautern, deswegen gehen die ja sowieso schonmal zusammen und - ja, das ist halt leider so. #00:37:17#

I: Ja, klar, ja. #00:37:18#

B: Und ich habe dann auch einfach nicht den Mut zu sagen: „Hey, kann ich mitkommen?“. Bei dem Einen oder Anderen schon, so ist es nicht, aber – ja. Wenn man dann halt zwei Mal gefragt hat, kann ich mitkommen und es wird gesagt: „Ja“ und dann gehen sie trotzdem beim dritten Mal auch wieder alleine und es wird nicht dann mal gefragt: „Willst du denn mal mitkommen?“ - gebe ich zu, ist mir dann auch zu doof. Und dann sage ich halt, naja, dann mache ich mein Ding, ja. #00:37:38#

I: Ja, klar. #00:37:39#

B: Und dann muss ich gestehen, aus dieser Richtung hat es mir jetzt nicht gefehlt. #00:37:42#

I: Okay. #00:37:43#

B: Was mir wiederum gefehlt hat, ist, das schon im Unterricht dieses Austauschen oder über einen Arbeitsauftrag austauschen oder sowas - das wiederum, das hat mir schon gefehlt. #00:37:53#

I: Okay. Okay, aber so die Vernetzung ist auch noch nicht so zwischen euch, ne? Dass ihr jetzt quasi so richtig miteinander vernetzt seid? #00:38:01#

B: Nein. Ich habe nicht so das Gefühl, muss ich sagen. Also es mag sein, dass das Kollegen von mir anders sehen. Das ist durchaus möglich und das ist auch völlig in Ordnung. Aber, ähm, nein, ich habe nicht so das Gefühl. Ich habe auch bei dem Einen oder Anderen so das Gefühl, die wollen auch eher so in ihrer Richtung bleiben, ja. Also es gibt, wie das halt überall so ist in Gruppen - ich finde, es gibt so ein paar, die sehr offen sind und es gibt so ein paar, die sind jetzt weniger offen. Was ich jetzt gar nicht so schlimm finde. Die werden ihre Gründe dafür haben, ja. Aber, ähm, ja, ich, ich sehe

es noch nicht so, nein, ich habe eher das Gefühl, wenn wir den Klassensaal verlassen, dann ist jeder wieder, ähm, auf seiner, in seiner Sparte drin und dann war es das auch, ne. So das, also, ja, jetzt nicht wirklich intensiver, muss ich sagen. Habe ich jetzt das Gefühl. Vielleicht liegt es auch an mir, auch möglich. Dass ich vielleicht irgendwie da eine falsche Einstellung habe, oder da vielleicht zu negativ rangehe, das mag sein. Ich wei - also, aber obwohl ich sagen muss, eigentlich bin ich schon recht offen - #00:38:54#

I: Hmhm. #00:38:55#

B: Und nehme auch vieles an, ja, ähm. Keine Ahnung, aber ja, ich - #00:38:59#

I: Vielleicht sind das die Bedingungen, jetzt auch anders. #00:39:02#

B: Kann auch, ja, kann auch sein. #00:39:04#

I: Man hat halt nicht die Möglichkeiten, die man so sonst hat. #00:39:06#

B: Genau. #00:39:06#

I: Dann fehlt das halt vielleicht auch. #00:39:08#

B: Das kann auch sein. Ich meine, wenn man - das stimmt schon. Ich meine, wenn man bedenkt, wir hatten jetzt richt-, richtige, in Anführungszeichen, richtige Schulwochen, ich glaube drei nur? Also sprich, wir haben uns drei Wochen lang innerhalb von einem Jahr, wenn man es so will, läuft der Kurs ja jetzt schon, äh, wir haben uns drei Wochen gesehen, à fünf-, also à, also fünfzehn Tage lang. Und das ist nicht viel. #00:39:31#

I: Nein. #00:39:32#

B: Das ist nicht wirklich viel, ja. Das kann auch gut sein, dass das auch mit daran einfach liegt, ja. Was sehr, sehr schade ist, aber – ja. #00:39:41#

I: Ja, so dieses Zusammenwachsen, ne? #00:39:43#

B: Genau, ja. #00:39:43#

I: Dass da gar kein Platz dafür ist, eigentlich. - #00:39:45#

B: Ja, ja. Ja. #00:39:45#

I: Jetzt gerade, ne? Hmhm, das ist schade, ja [kurze Pause]. Hat sich deine Einstellung zum Fernunterricht verändert, von Anfang bis jetzt? #00:39:54#

B: Hm. #00:39:55#

I: Hast du da eine andere Haltung gekriegt, oder? #00:39:59#

B: Also eine andere Haltung in dem Sinne nicht, weil ich vorher schon gedacht habe, es ist nicht das Idealste, was man machen kann. Das war vorher schon meine Meinung. Und das ist sie auch danach. Ähm, also meine Haltung gegenüber des Fernunterrichts hat nicht verändert. Wie gesagt, für mich ist es nach wie vor – ich fand es oder fand und finde es nach wie vor trotzdem gut, dass es jetzt so war oder nach wie vor so ist. Einfach aufgrund meines Hintergrundes mit dem Studium, ja, deswegen, tatsächlich. Ähm, bei dem Studium wird das ja dann ähnlich beziehungsweise da wird ja auch viel mit, mit schriftlich, arbeiten Sie selbst und - oder generell, ich muss es selbst erarbeiten, ähm, ne? #00:40:34#

I: Hmhm. #00:40:34#

B: Von daher, ähm, ja. Aber meine Haltung jetzt direkt gegenüber dem Fernunterricht hat sich seitdem jetzt nicht verändert. #00:40:42#

I: Okay. #00:40:43#

B: Also ich denke genau dasselbe darüber wie vorher auch, im Prinzip. Ich habe nur festgestellt, es ist anders, als ich es mir vorgestellt habe, das ja. Aber die Haltung ist eigentlich dieselbe. #00:40:51#

I: Okay. Okay, also anders. #00:40:53#

B: Ja. #00:40:54#

I: Okay. Hmhm [Kurze Pause von vier Sekunden]. Ähm, gibt es noch irgendwelche Ergänzungen, irgendwas, was dir noch wichtig ist im Zusammenhang mit dem Fernunterricht, was, äh, ja, du noch gerne in dem Zusammenhang loswerden würdest? #00:41:13#

B: Vielleicht hätte ich noch was, weil wir es ja vorhin auch über die Herausforderungen hatten. #00:41:17#

I: Ja. #00:41:17#

B: Da hätte ich doch noch eine, die mir jetzt gerade einfällt, ähm – wenn jemand sprechen möchte. Also das, ja, fand ich auch schon – ja, doch, ich denke, man kann es schon Herausforderung nennen. Es war - ähm, von vielen Dozenten wurde uns gesagt, wenn wir was sagen möchten, einfach Mikro, äh, laut schalten und reden. #00:41:36#

I: Hmhm. #00:41:37#

B: Fand ich sehr, sehr schwierig. Ich wüsste – ich hätte jetzt auch keine Idee, wie man es besser löst. Also das ist jetzt gar nicht so die Sache. Ich möchte da jetzt gar nicht irgendwie meckern: „Das war schlecht,“ oder so, „das muss man besser machen“.

Sondern es war, also, gerade wenn dann Diskussionsrunde war, die wir tatsächlich auch teilweise gemacht haben, war es doch schon schwierig. Weil ich habe dann auch öfter Mikro an, dann habe ich gemerkt, es sprechen drei gleichzeitig, okay, erstmal wieder Mikro aus. So, dann hat irgendwie gar keiner mehr gesprochen, der Dozent war komplett verwirrt, weil er jetzt auch nicht wusste: „Spricht jetzt noch wer, spricht jetzt keiner mehr, was passiert jetzt?“ Also. #00:42:06#

I: Ja, überstürzt [Kurzes Lachen]. #00:42:07#

B: Genau. Ja, das, das fand ich doch – aber ich glaube, das ging allen Beteiligten so, ähm, das fand ich schon echt schwierig und irgendwie auch nervig [Kurzes Lachen]. #00:42:16#

I: Ja. #00:42:16#

B: Dass keiner wusste, wer spricht denn jetzt nun. Und also, wie gesagt, keinen Vorwurf an irgendwelche Beteiligten, absolut gar nicht. Ähm, weil da kann einfach keiner was für, das ist nun einmal wie es ist, ja, ich meine, es ist auch zu umständlich, wenn man sagt: „Bitte schreibt erst in den Chat rein und ich rufe dann auf“. Ist auch scheiße, das dauert ja fünf Minuten bis dann mal einer spricht, das ist alles blöd, ja. Ähm, aber, wie gesagt, ja, das fand ich auch noch so ein bisschen doof. Weil das war dann – bis man jetzt genau wusste, wer spricht, dann hat man natürlich nicht immer gleich erkannt, wer spricht jetzt überhaupt, dass man den hätte wieder ansprechen können, ne. Äh, irgendwie so, ähm, ja. Also diese Sache, miteinander zu diskutieren über Webex oder zu sprechen generell mit mehreren über Webex, ist – finde ich doch etwas komplizierter. #00:42:56#

I: Schwierig, ne. Okay. #00:42:57#

B: Ja. #00:42:57#

I: Also Diskussionen dann ja. #00:42:59#

B: Ja. #00:42:59#

I: Ja, du hast auch gerade nochmal gesagt, du hast es dir anders vorgestellt. Hast du damit gemeint – am Anfang hast du gesagt, du hast es dir einfacher vorgestellt? #00:43:08#

B: Genau. Das hab, das hab – genau, das meine ich damit. #00:43:10#

I: Das war in dem Zusammenhang. #00:43:11#

B: Genau, das war der Zusammenhang. #00:43:12#

I: Dass es einfacher ablaufen würde, oder? #00:43:13#

B: Richtig, genau, ja. #00:43:15#

I: Auch von technischer Seite, oder, oder mehr so die Dinge, die Erfahrungen, wie jetzt das – die Diskussionen? #00:43:21#

B: Hm, also mehr die Erfahrungen. Von der, von der Technik her fand ich es in Ordnung. Also, es gab hier und da mal kleinere Problemchen, aber ich – da war ich überrascht, dass es doch so gut geklappt hat von der Technik her, muss ich ehrlich sagen. Das wiederum hat mich positiv überrascht, weil ich da dachte, da würde es vielleicht mehr Probleme geben. Da wir ja auch insgesamt, ähm, 18 Leute im Kurs sind plus Dozent. Also wir waren zum Teil 19 Leute in diesem, in diesem Chatroom oder wie man das nennt. #00:43:45#

I: Hmhm. #00:43:46#

B: Ähm, klar, nicht immer, es haben auch öfter mal welche gefehlt. Aber grundsätzlich kann man also zwischen 15 und äh 19 waren wir eigentlich immer, also drunter, glaube ich, nie. Und ähm, da hätte ich dann eher gedacht, dass es mehr Probleme mit der Technik gibt. Und da hat es mich überrascht, dass es das nicht gab, ja. #00:44:01#

I: Okay. #00:44:02#

B: Also auch die meisten Dozenten haben das – haben mit dem Headset gesprochen und die haben es – die meisten haben es echt gut hingekriegt, muss man – also für die Gegebenheiten, die da waren, haben sie es echt gut hingekriegt, muss man sagen. #00:44:09#

I: Hmhm. #00:44:10#

B: Ja. #00:44:11#

I: Okay. Aber es waren mehr die anderen Bedingungen, die du da ja auch genannt hast, - #00:44:16#

B: Genau. #00:44:16#

I: - die du dir anders vorgestellt hättest. #00:44:18#

B: Genau. #00:44:18#

I: Genau, weil das wollte ich nur zu meinem Verständnis nochmal nachfragen. #00:44:22#

B: Ja. #00:44:22#

I: Dass ich jetzt da nichts Wichtiges [Gemeinsames kurzes Lachen] vergessen hätte. Ja. Sonst noch irgendwas, was du gern? #00:44:29#

B: Nein, ich glaube, aktuell [verneinender Laut] fällt mir jetzt nichts mehr ein, nein.
#00:44:34#

I: Okay. Ja, super, dann bedanke ich mich ganz herzlich für die Zeit - #00:44:38#

B: Gerne, gerne. #00:44:39#

I: - und auch vor allem für die Offenheit. #00:44:40#

B: Ja. #00:44:40#

I: Das war wirklich toll und ähm, kann ich auch alles sehr gut verwerten jetzt.
#00:44:44#

B: Das ist schön. #00:44:45#

I: Und, ähm ja, freue mich. Ja. Dann darfst du auch auf Stopp drücken, ne. #00:44:50#

**Anhang 12 f Interview 3 in der Zielgruppe Teilnehmende
N.J./ Teilnehmende an der Weiterbildung zur Praxisanleitung**

Datum: 26.11.2020

Ort/Medium: Telefon

Interviewerin = I

Befragte = B

I: Ja. Also, schön, dass du dir Zeit genommen hast für unser Interview. Und ich würde dir jetzt einfach kurz alles noch einmal erklären, das Thema und Ziel der Arbeit. Und dann, ähm, dann starten wir. #00:00:14#

B: Okay. #00:00:15#

I: Also, mein Thema der Masterarbeit ist, äh, das virtuelle Lernen und Begleiten auf Distanz in der Weiterbildung zur Praxisanleitung. Also, sprich der Fernunterricht, den ihr jetzt hattet, und, ähm, auch so die Begleitung quasi während der Weiterbildung. #00:00:31#

B: Hmhm. #00:00:32#

I: Das Ziel meiner Arbeit ist, dass ich gern erfahren möchte, was Lernende brauchen oder auch Lehrende, damit sie gut auf Distanz lernen können. Also erfolgreich lernen können dann auch. #00:00:43#

B: Hmhm. #00:00:43#

I: Jetzt nicht nur die Medien, die das jetzt betrifft, sondern auch, welche Rahmenbedingungen braucht man. Was wünscht man sich, ähm, was braucht man für Fähigkeiten, für Kompetenzen. Was sollten die Lehrenden mitbringen, ähm, die Dozenten dann für euch, ne, für den – #00:01:00#

B: Hmhm. #00:01:00#

I: - Fernunterricht. Was wünschst du dir da ganz speziell. Ja und generell, was dir einfach wichtig ist zum Lernen und, äh, ja, zum Lernen auf Distanz. Und ich habe mich für ein Experteninterview, äh, entschieden. Ich werde es aber Expertinneninterview nennen, weil eigentlich alle Interviewpartnerinnen, ähm, Expertinnen, also sprich weibliche [Gemeinsames kurzes Lachen], Interviewpartnerinnen sind. Und ähm, ja, genau deswegen habe ich mich da für die weibliche Form jetzt auch entschieden. Ja, und Experte

deswegen oder Expertin deswegen, weil du ja selbst die Expertin für dein eigenes Lernen auch bist. #00:01:41#

B: Okay. #00:01:42#

I: Genau. Ja, noch ein paar Infos zum Datenschutz. Ähm, ich brauche - zwei, drei Fragen habe ich. Ähm, die brauche ich eigentlich nur zur Auswertung, zur Vergleichbarkeit, ähm, ja der verschiedenen Personen, die ich interviewt habe. Sonst brauchst du auch keine Angst oder Befürchtungen zu haben, also es wird nichts auf dich zurückgeführt werden können. Es wird alles anonym stattfinden dann auch. Ähm, die - das Interview wird aufgeschrieben, so quasi wortwörtlich auch. Und, äh, wird danach aber gelöscht, also die Aufnahme wird gelöscht. Und ähm, es wird nur dann im Anhang in der Arbeit sein zum Nachlesen. Und das bekommt ja eigentlich nur die Professorin, die es dann liest. Und, aber wie gesagt, auch das in anonymer Form, also da wird man nichts nachvollziehen können. #00:02:32#

B: Okay. #00:02:33#

I: Gut. Hast du sonst noch Fragen? #00:02:35#

B: Nein, im Moment nicht. #00:02:37#

I: Okay. Ja super. Dann würde ich sagen, dann fangen wir einfach mal an und zwar erst mit den Fragen zur Datenerfassung. #00:02:44#

B: Hmhm. #00:02:45#

I: Ähm, wie alt bist du? #00:02:47#

B: 35. #00:02:49#

I: 35, das schreibe ich jetzt gerade mal schnell mit. So, welche berufliche Tätigkeit übst du aus? Also, was hast du gelernt und was machst du zur Zeit? #00:02:59#

B: Also, ich bin, ähm, Gesundheits- und Krankenpflegerin. #00:03:02#

I: Ja. Und – #00:03:05#

B: Und ab – #00:03:05#

I: Ja? #00:03:06#

B: - und bin ja jetzt auf der KL 3, also als Krankenschwester auf - in der Psychiatrie. #00:03:10#

I: Hmhm. Und das ist Allgemeinpsychiatrie, gell? #00:03:13#

B: Genau, also wir haben halb und halb. Wir haben Allgemein- und halt Schwerpunkt für, ähm, Alterserkrankungen. #00:03:19#

I: Okay, schön und Alters – gut. Okay. So und du bist jetzt in welcher Weiterbildung gerade? #00:03:27#

B: Zur Praxisanleiterin. #00:03:30#

I: Okay. Sehr schön. Ja, ähm, genau, welche – die erste Frage geht dann eigentlich auch schon, äh, direkt los. Und zwar, welche Formen hast du denn kennengelernt von Fernunterricht? Also von Lernen und Begleiten auf Distanz, was hast du da jetzt erlebt in der Zeit seit es die Coronapandemie gibt? #00:03:52#

B: [Kurzes Lachen] Ja, ähm, angefangen hat es eigentlich, ähm, komplett mit Homeoffice alleine am Anfang vom Jahr. #00:04:01#

I: Ja. #00:04:02#

B: Ähm, wo wir halt über unser CNE-Modul im – bei Thieme Arbeitsaufträge bekommen haben, wo wir Fragenkataloge beantworten sollten. #00:04:10#

I: Ja. #00:04:11#

B: Und, ähm, Arbeitsaufträge, die von den Lehrern gestellt wurden. Wo wir dann onlinemäßig Material zur Verfügung gestellt bekommen haben mit, ähm, Arbeitsaufträgen, die wir dann von Zuhause aus, ähm, bearbeiten mussten und die per Email an die Dozenten, ähm, schicken mussten am Ende der Arbeitswoche. So komplett in Eigenarbeit, ohne Kontakt zu Lehrer und ja. #00:04:39#

I: Hmhm. #00:04:39#

B: Das war am Anfang vom Jahr und jetzt hatten wir das erste Mal per Webex Live-Unterricht. #00:04:49#

I: Hmhm, okay. #00:04:50#

B: Da hatten wir wirklich Live-Unterricht. #00:04:53#

I: Hmhm. Ja, schön, okay. Ja, da gehen wir später nochmal drauf ein dann auch. Da kommt noch eine Frage dazu. #00:05:01#

B: Okay. #00:05:02#

I: Ähm, hast du am Anfang Zutrauen zu deinen Fähigkeiten gehabt, als dieser Fernunterricht losging? Also als ihr so, äh, gesagt gekriegt habt: „Okay, jetzt Homeoffice, CNE, Email oder auch jetzt Webex.“ Ähm ja, wie war dein Zutrauen in dich da gewesen oder dein Gefühl? #00:05:20#

B: Also ich würde, ähm, das Zuhause, das komplett eigenständig Lernen - dachte ich erstmal so: „Jawohl!“ Da kann man sich die Zeit selbst einplanen und, äh, ich kann dann arbeiten, wann es mir auch einfach danach ist. Und ich muss dann nicht morgens um Sechs aufstehen und mich direkt irgendwie auf den Weg machen nach Klingenstein, sondern ich kann von mir aus bis um zehn Uhr schlafen und dann drangehen. Und das, äh, da habe ich - Fähigkeiten habe ich mir zugetraut. Ich bin computermäßig jetzt, äh, nicht gerade ungeschickt. Und, also das fand ich sehr gut. Natur – und mit Webex hatte ich erst so, so ein bisschen so: „Okay, live, Unterricht“ [Gemeinsames kurzes Lachen] – „am Computer - okay“ [Kurzes Lachen]. Da war dann schon, ähm, also ich hatte schon ein bisschen Schiss, weil wir ja auch da die Modulprüfung, ähm, ablegen mussten über Powerpoint-Präsentation. #00:06:17#

I: Ja. #00:06:18#

B: Weil das halt komplett neu war, das war schon – also da hatte ich schon ein bisschen Bammel, wie das dann ist mit – über die Kamera was präsentieren zu müssen. Das war dann schon so ziemlich Neuland und sehr nervös. #00:06:31#

I: Ja, okay. War die Modulprüfung dann nur mit den Dozenten und dir? Oder waren da noch andere dabei? #00:06:38#

B: Nein, das waren nur, äh, die [Name] und der [Name] und ich. #00:06:42#

I: Okay, gut. Oh ja, das ist schon aufregend, ne? [Kurzes Lachen] #00:06:46#

B: Ja [Gemeinsames kurzes Lachen]. #00:06:48#

I: Okay [Kurzes Lachen]. #00:06:49#

B: Vor allem, wenn dann Webex nicht so funktioniert. Also die haben mich dann gesehen, aber ich konnte sie nicht sehen. Und das war dann, ja, das war dann so ein bisschen – ja, es war sowieso schon alles neu und dann funktioniert es nicht so, wie es funktionieren soll. War dann schon ein bisschen so störend halt einfach. Weil man sowieso nervös war und dann hat die Verbindung immer nicht so geklappt. Also das ist dann so suboptimal. #00:07:15#

I: Hmhm. Okay, ja. Was fandst du denn, waren Herausforderungen gewesen beim Fernunterricht? #00:07:25#

B: Also, ich fand jetzt bei diesem Live-Unterricht wirklich diese, ähm, komplette Schulzeit, also diese acht Stunden, ähm, schon hochkonzentriert zu sitzen, ist schon anstrengend. Also erstens mal ist man ständig auf Video, wo man wirklich aufpassen muss, was man – wie man sich hinsetzt und was für Bewegungen man tut. Weil man ja trotzdem die ganze Zeit live ist. Und auf der einen Seite ist es sehr schön von Zuhause

aus. Aber, das haben wir dann auch so, ähm, im Kurs bei dem, wo wir kurz eine Reflektion hatten, gesagt, dass einem so viel auffällt als Ablenkung. #00:08:08#

I: Hmhm. #00:08:09#

B: Was einem, das - die Dozenten haben auch gesagt: „Ja, da sieht man jedes Staubkorn in der Wohnung“. #00:08:14#

I: [Kurzes Lachen] #00:08:14#

B: Ich so: „Genau das ist es.“ Da guckt man sich so um während dem Unterricht, denkt: „Oh ja, da müsstest du mal wieder aufräumen oder jetzt müsstest du das noch machen“. #00:08:23#

I: Ja. #00:08:24#

B: Also, es ist sehr schön, aber es ist auch schon sehr anstrengend, dem - die acht Stunden wirklich, ähm, am PC einem Dozenten zuhören, ist schon anstrengend. #00:08:36#

I: Das glaube ich, ja. Hmhm. #00:08:38#

B: Ja. #00:08:38#

I: Okay, gut. Und das war so auch die Herausforderung, dann, ne, dass es, ähm, ja, diese Anstrengung dann war, ne. So zuzuhören. #00:08:48#

B: Ja und man kann halt nicht so, ähm – wenn der Dozent eine Frage stellt oder man will etwas fragen. Erstens einmal muss man dann gucken, da sind ja noch die anderen Kursteilnehmer und die haben dann alle das Mikro aus. Und wenn man etwas sagen will, muss man erst das Mikro anmachen. Und dann war es oft so, dass dann zwei, drei zugleich was sagen möchten – #00:09:05#

I: Hmhm. #00:09:06#

B: - und im Unterricht guckt man sich ja an und sagt: „Komm, mache du als erstes“ und da siehst du es halt nicht, ne. #00:09:12#

I: Ja. #00:09:12#

B: Weil, wenn dann die Powerpoint-Präsentation noch darauf ist, hat man oben nur vier weitere Kollegen sitzen und der Dozent. Also es ist schon schwierig, da so im Dialog mit der Gruppe halt zu kommen. Weil immer nur einer reden darf, sonst schallt das. Also es ist – das war halt schon so ein bisschen gehemmter, war man eher so: „Okay, dann sage ich halt lieber nichts“. #00:09:35#

I: Hmhm, ja. Okay und dann alle auf einmal, ne, so ja. #00:09:38#

B: Genau. Genau. #00:09:39#

I: Das ist echt schwierig, das glaube ich, ja. Okay. Was hast du denn für Methoden erlebt, was haben die Dozenten denn an Methoden verwendet? #00:09:48#

B: Ähm, hauptsächlich wirklich – also Powerpoint, haben sie, ähm, mit unten laufen lassen für uns. Wo sie freigegeben haben, wo wir darauf gucken konnten. Und haben dann sozusagen das vorgelesen und noch, ähm, erklärt. Das war eigentlich bei jedem Dozenten, wenn ich jetzt mal kurz zurückblicke, war das eigentlich so. Und nur in der letzten – am letzten Tag hatten wir nochmal eine Dozentin und die hat dann auch uns die Powerpoint-Präsentation vorausgeschickt per Email. #00:10:25#

I: Hmhm. #00:10:26#

B: Und dann konnten wir sozusagen auf dem Handy, ähm, die Sätze mitlesen und dann hatte sie uns wirklich alle sozusagen auf dem Display gehabt, dass man auch die ganze Gruppe gesehen hat. Also die hat es uns dann vorgeschickt und dann konnten wir so ein bisschen, ähm, in der ganzen Gruppe – #00:10:42#

I: Hmhm, okay. #00:10:43#

B: - mitsehen. Und das war halt, ähm, eigentlich auch ganz gut, weil man dann schon ein bisschen mehr das Gefühl hatte, so zusammen in der Klasse zu sitzen. #00:10:50#

I: Hmhm. Ja klar, das verstehe ich. Ja, hmhm. #00:10:53#

B: Ja. #00:10:54#

I: Aber ihr hattet dann sonst hauptsächlich Einzelarbeit auch gehabt oder gab es auch so Partner - oder in der Gruppe irgendwas an Arbeiten? #00:11:03#

B: Hm, also in dem Live-Unterricht über Webex war es eigentlich mehr so ein Vortrag, also was – sie hat uns viel erzählt und hat auch Fragen gestellt. Gruppenarbeit haben wir gar nicht, das ging gar nicht über Webex oder ich weiß nicht, ob man da einzelne Gruppen einstellen kann. Aber wir hatten dann auch mal so, ähm, zehn Minuten Zeit bekommen für unseren Text durchzulesen und jeder sollte sich Gedanken machen und das wurde dann nochmal – da hat sich dann als mal jemand gemeldet. Und es wurde ein Arbeitsauftrag von der Woche, von dem Monat zuvor, wo wir noch komplett, ähm, ohne Webex Zuhause alleine alles befragen mussten, wurden Arbeitsaufträge besprochen, wo dann halt auch jemand von uns das vortragen musste. Wo dann auch freigegeben wurde, dass jeder die Ergebnisse sehen kann. Das da so ein bisschen, ähm, Dialog halt entstanden ist. #00:11:57#

I: Hmhm, okay. Okay. Ähm, was hättest du dir denn an Rahmenbedingungen gewünscht für den Fernunterricht? Was wäre denn hilfreich für dich gewesen? #00:12:09#

B: Bei mir Zuhause oder, äh? #00:12:15#

I: Ja, generell, ja. Was, was hätte dir es leichter gemacht vielleicht oder ja, oder, was war gut? Kann ja auch sein, dass du schon optimale Bedingungen so gehabt hast. #00:12:25#

B: Ja. Also, ähm, ich denke wirklich, so dieses ungestörte, also ich hatte dann halt auch Zeit, wo dann halt mein Freund zu der Zeit auch frei hatte. #00:12:37#

I: Ja. #00:12:37#

B: Und der dann halt auch durch das Haus hier herumgelaufen ist. Und er hat sich versucht, sehr leise zu verhalten, aber trotzdem ist man ja dann immer so zwiegespalten zwischen privat – #00:12:47#

I: Hmhm. #00:12:48#

B: - und dann eigentlich ist man ja jetzt im Unterricht. Also das ist dann halt so ein bisschen störend. Also, natürlich wäre es optimal gewesen, ich wäre komplett alleine. #00:12:57#

I: Hmhm, ja. Ja. #00:12:59#

B: Ne, das wäre eine optimale Rahmenbedingung, das man sagt, man ist komplett alleine und kann sich hundertprozentig darauf konzentrieren. Auf der anderen Seite sagt man, wäre ich jetzt in Klagenmünster gewesen, hätten wir uns wieder den ganzen Tag nicht gesehen. #00:13:13#

I: hmhm. #00:13:14#

B: Also das ist so ein Zweispalt. Ähm, aber ansonsten habe ich mich schon angenehm gemacht. Also ich konnte auf der Couch sitzen. Ich habe mir Kaffee und Tee gemacht und mich bequem hingesetzt. Und meine Ordner, was ich halt so brauchte, dazu gelegt. Also ich habe es mir schon so versucht meine Rahmenbedingungen halt angenehm zu machen. #00:13:34#

I: Hmhm. #00:13:35#

B: Und wenn ich halt kurz irgendwo hinmusste, habe ich einfach die Kamera ausgemacht, so wie wir es in der Schule auch machen. Wir dürfen rausgehen, uns einen Tee machen oder auch auf Toilette. Da muss man nicht groß - #00:13:45#

I: Hmhm. #00:13:45#

B: - fragen. Ähm, also das war schon gut. Ich glaube, ich hätte mir in der Schule – aber das ist halt auch alles so Neuland, dass man wirklich die Methoden halt vielleicht noch ein bisschen, ähm. #00:14:00#

I: Hmhm. #00:14:00#

B: Ja, da ist aber auch – viele hatten das auch das erste Mal. Ähm, also eine Dozentin, das hatte ich vergessen, die hat dann auch mal ein Video mit eingespielt, ähm, wo so ein kleines Quiz darin war zum Thema Beobachtung und, ähm, so die Medien halt mit reinbezogen. Dann war das ein bisschen aufgelockert. #00:14:19#

I: Okay, also das hättest du dir auch gewünscht, dass da vielleicht ein bisschen mehr Abwechslung, sage ich jetzt einmal, gewesen wäre. #00:14:26#

B: Genau. Ja, ja. #00:14:27#

I: Okay. #00:14:27#

B: Was halt – sie hatten dann auch das Thema Wahrnehmung / Riechen. Dann hat sie auch gesagt, normal macht sie dann Riechtests und Fühltests und so. Und es geht dann halt auch viel, ähm, Unterrichtsmaterial halt auch verloren durch den Onlinekurs sozusagen. #00:14:42#

I: Hmhm. #00:14:42#

B: Weil man den Unterricht nicht so gestalten kann. Und da wäre halt vielleicht irgendwie so noch eine Alternative halt schön gewesen, so ein bisschen aktiver den Unterricht zu gestalten. #00:14:53#

I: Hmhm, ja klar, das verstehe ich. Okay, hmhm. Gut, aber die Rahmenbedingungen konntest du dir so schaffen, so habe ich dich jetzt verstanden und, ähm, das war aber auch hilfreich und war dir auch wichtig, dass die – #00:15:07#

B: Ja. #00:15:07#

I: - gestimmt haben, ne. Hmhm. #00:15:08#

B: Ja, ja. #00:15:10#

I: Okay. Hattest du als Teilnehmerin immer das Gefühl gehabt, dass du einen Ansprechpartner oder eine Ansprechpartnerin bei den Lehrenden hast, bei den Dozenten? #00:15:21#

B: Ja. #00:15:23#

I: Okay. #00:15:24#

B: Durchaus. Also das muss man wirklich sagen. Also sie haben von Anfang an gesagt, wenn wir Fragen haben, wir sollen einfach, ähm, das Mikro anmachen und was sagen. Wir haben gleichzeitig noch den Chat laufen, wo wir auch, ähm, Kommentare oder Fragen reinschreiben konnten. Also das war auf jeden Fall gegeben. Da haben sie sich große Mühe gegeben. #00:15:43#

I: Ja, super. Okay, also du hast dich immer ernst genommen – #00:15:47#

B: Ja. #00:15:47#

I: - und auch gut aufgenommen gefühlt. #00:15:48#

B: Ja, ja. #00:15:50#

I: Okay, super. Moment, jetzt muss ich niesen. Ah, nein doch nicht [Gemeinsames kurzes Lachen]. So, [Kurzes Räuspern] okay. Ähm, welche Fähigkeiten oder Kompetenzen würdest du – sollten denn Lehrende haben? Was würdest du dir wünschen von den Lehrenden, die in den – in der Weiterbildung Unterricht machen? #00:16:13#

B: Hm, also über die Kompetenz, dieses Übliche, diese Sozialkompetenz und Empathie, also das sollte man schon haben. Aber das haben sie halt auch. Also einfach, dass man merkt, wie geht es den Schülern gerade so emotional. Wie ist die, die Stimmung. Ähm, ja, die Methodenkompetenz ist natürlich auch sehr hilfreich, wie bringe ich irgendetwas an den Mann. Mache ich wirklich nur starr, ich erzähle nur etwas, oder binde ich die Gruppe mit ein. #00:16:45#

I: Ja. #00:16:46#

B: Das ist schon – dass es nicht so langweilig wird. #00:16:49#

I: Hmhm. #00:16:50#

B: So im Unterricht, ne. Und Abwechslung auch, dass man nicht nur Gruppenarbeit macht, also wirklich so Art die Methodenkompetenz. Wie bringe ich irgendetwas an den Mann. #00:16:59#

I: Ja. Ja, wenn ich schon acht Stunden dasitze, ne, und muss am, am PC verfolgen und so, dass es halt doch irgendwie eine Auflockerung ist, ne? Ja. #00:17:08#

B: Ja. Ja. #00:17:09#

I: Weil, ich meine, dann wird es ja wirklich anstrengend, ja. #00:17:12#

B: Ja, das stimmt. Ja. #00:17:15#

I: Okay, also so das Soziale, Empathische und auch die Methoden, das sollte auf jeden Fall da sein. Hmhm. #00:17:20#

B: Ja. #00:17:21#

I: Okay. Ähm, wie wichtig war dir es gewesen – warte mal ganz kurz, [Name]. #00:17:29#

B: Ja. #00:17:30#

[Hintergrundgespräch von 18 Sekunden]

I: Sorry, [Name]. #00:17:49#

B: Alles gut. #00:17:50#

I: Oh je, ach Mensch, ja. Äh ja [Kurzes Lachen]. Wie wichtig war dir die Einschätzung deiner Leistungen gewesen durch die Lehrenden? #00:18:03#

B: Wichtig. #00:18:06#

I: Wichtig. #00:18:07#

B: Also jetzt ist sogar noch, ähm, auch – also die letzten Hausarbeiten, das muss man sagen, da haben wir, ähm, über Email ja auch von dir da eine Rückmeldung bekommen, wie unsere Hausarbeit, also die Ausarbeitung war. Ähm, also das war für mich schon sehr wichtig. Also, ähm, man macht sich ja doch viel Mühe und sitzt zum Teil auch wirklich sehr lange an den Aufgaben. Und da ist halt schon eine Rückmeldung, ähm, also für mich sehr wichtig. #00:18:37#

I: Ja, okay. #00:18:39#

B: Ne, also – #00:18:39#

I: Ja. #00:18:40#

B: - dass man halt auch sieht, ähm, das ist jetzt nicht nur Beschäftigungstherapie, wie kriegen wir die Woche für die Schüler gefüllt, sondern es wird auch, ähm, durchgelesen und auch Rückmeldung gegeben. #00:18:52#

I: Ja, okay. #00:18:53#

B: Ja. #00:18:53#

I: Gut, hmhm. Also sehr wichtig. #00:18:57#

B: Ja. #00:18:58#

I: Auf jeden Fall. #00:18:58#

B: Ja, das ist ja auch ein Lernerfolg, das ist jetzt halt auch – unsere Hausarbeit wurde jetzt, die wir abgegeben haben, noch nicht bewertet und wir sollen schon sozusagen die Abschlussarbeit schreiben. Und eigentlich weiß man ja dann halt nicht, was hat man falsch gemacht und was hat man richtig gemacht. #00:19:14#

I: Hmhm. #00:19:15#

B: Und somit fehlt einem ja auch einfach die Information, ähm, wie ich jetzt schreiben soll. Also ich - so eine Rückmeldung ist einfach schon für mich sehr wichtig. #00:19:25#

I: Hmhm. Okay, ja gut, sehr schön. Ja, ich finde es auch immer sehr wichtig [Gemeinsames kurzes Lachen]. So, so. Hat dir das soziale Miteinander in dem Kurs jetzt gefehlt im Fernunterricht? #00:19:39#

B: Ja. #00:19:41#

I: Hmhm [Gemeinsames kurzes Lachen], okay. #00:19:42#

B: Ja. Also wir sind ein super Kurs, also ich habe mich dort extrem wohlgefühlt in der Klasse. Ähm, aber wir haben wirklich das Beste daraus gemacht. Wir haben eine WhatsApp-Gruppe und waren auch wirklich, ähm, zwischen den Blöcken einfach in Kontakt. Wenn jemand eine Frage hat, wir konnten im Chat bei WhatsApp uns, ähm, einfach reinschreiben. Da hat - sofort haben viele geantwortet und Hilfe gegeben. Und, ähm, also es hat uns allen gefehlt, aber wir haben wirklich versucht, das Beste daraus zu machen. Und sogar noch über Webex nach dem Unterricht haben wir kurz gesagt, wir wollen noch kurz miteinander reden und dann waren wir noch online geblieben. Also, das war uns allen wichtig und das haben wir versucht, so gut wie es geht, zu machen. Also es – #00:20:30#

I: Hmhm. #00:20:30#

B: - es fehlt einfach, das, ähm. Bei uns in den sozialen Berufen, gerade, wenn wir in so einer Ausbildung ist, der Austausch zwischen den Kollegen ist schon – #00:20:40#

I: Hmhm. #00:20:41#

B: - wichtig. #00:20:42#

I: Ja, also diese Tür- und Angelgespräche halt auch, ne. Die man so – #00:20:46#

B: Ja. #00:20:46#

I: - wahrscheinlich gar nicht führt über Webex oder WhatsApp, ne. #00:20:51#

B: Ja. #00:20:51#

I: Das fällt, ja, glaube ich, schon - #00:20:52#

B: Genau. #00:20:52#

I: - ein bisschen runter. #00:20:53#

B: Ja und dann sind wir halt ja alle aus verschiedenen Standorten und dann, klar, ich habe die [Name], die bei mir in Kaiserslautern noch ist. Die ja auf der, ähm, KL 2 ist, mit der habe ich mich dann halt so getroffen. Da hat man halt darüber geredet. Aber die in Rockenhausen oder Klingenstein, das geht ja da nicht. Da kann man sich ja nicht einfach treffen. #00:21:14#

I: Hmhm. #00:21:15#

B: Aber über WhatsApp haben wir uns dann immer wieder alle verständigt zusammen. #00:21:22#

I: Okay. Ja, super. Okay, also ihr habt einen Weg gefunden, wie ihr da – #00:21:26#

B: Ja. #00:21:26#

I: - trotzdem zusammengekommen seid. #00:21:28#

B: Ja. #00:21:28#

I: Hmhm. #00:21:29#

B: Ja. #00:21:29#

I: Hast du das Gefühl, dass die Vernetzung darunter auch ein bisschen leidet von euch jetzt, unter diesem Fernunterricht, den ihr habt? Oder glaubst du, dass das trotzdem eine gute Vernetzung stattfindet, so auch für die Zukunft jetzt? #00:21:42#

B: Meinst du zwischen uns Schülern jetzt? Zwischen unserem – #00:21:45#

I: Ja, genau. #00:21:45#

B: Ja, ja. #00:21:46#

I: Zwischen euch Praxisanleitern, so – #00:21:48#

B: Ja. #00:21:48#

I: - für die Zukunft eine, eine Vernetzung. #00:21:50#

B: Ja [Seufzender Laut], also wir haben schon darüber gesprochen und haben für uns schon gesagt, dass wir es versuchen wollen, wirklich auch später noch irgendwie in Kontakt zu bleiben. Und auch in Verbindung mit der Schule, regelmäßig, dass wir uns da besser austauschen. Ähm, ja, also ich denke, wenn man sich persönlich sieht, eine

ganze Woche, ist doch schon die Verbindung intensiver wie jetzt über Fernunterricht. Also ich glaube – #00:22:17#

I: Ja. #00:22:17#

B: - hätten wir von Anfang an nur Fernunterricht gehabt, wäre, denke ich auch, die Kommunikation über WhatsApp nicht so ausgeprägt, wie sie jetzt ist. #00:22:26#

I: Ja, okay. Hmhm. #00:22:28#

B: Also, am Anfang die Blöcke, ähm, in Klingenmünster haben schon erstmal eine Verbindung geschafft. Man konnte sich so ein bisschen beschnüffeln, mit wem kann man richtig gut. Mit wem kann man zwar auch, aber ist jetzt nicht derjenige, den man direkt anspricht, wenn man ein Problem hat. Also dieses, ähm, von Angesicht zu Angesicht erstmal, ähm, anschauen, war schon sehr – ich glaube, einfach schon für die Bindung von unserem Kurs, schon sehr wichtig. Und ähm - #00:22:56#

I: Hmhm. #00:22:57#

B: Ja, ich hoffe, das bleibt dann halt auch noch nach der Ausbildung so. #00:23:01#

I: Ja, das wäre schön, ne? Wenn man da sowas – #00:23:03#

B: Ja. #00:23:03#

I: - hätte, das sich, ähm, dann festigt, ne. Ja. #00:23:05#

B: Ja. Ja. #00:23:07#

I: Hat sich deine Einstellung oder deine Haltung, äh, zum Fernunterricht oder während des Fernunterrichts irgendwie verändert? #00:23:15#

B: Also ich hatte halt, ähm, mit Fernunterricht so noch überhaupt keine Erfahrung gemacht. Von daher kann ich jetzt, hm, das war jetzt auch die erste Woche. #00:23:27#

I: Hmhm. #00:23:28#

B: Also ich finde es auf jeden Fall eine gute Alternative wie, ähm, zu sagen, man kann gar nicht irgendwie in Kontakt mit den Lehrern treten. Also ich denke vielleicht so eine, so eine Mischung aus Eigenarbeit und Fernunterricht über Webex wäre optimal. Was jetzt bei uns nicht geht wegen der Pflegekammer, aber das ist ja jetzt nicht das Thema unbedingt. Also ich finde es auf jeden Fall gut. Das ist auf jeden Fall besser, weil man einfach Kontakt noch zu den Dozenten hat. #00:23:57#

I: Hmhm. Okay. #00:23:59#

B: Also ich finde es eine gute Alternative zum normalen Unterricht. #00:24:03#

I: Ja, okay. Gut. Ähm, ja, gibt es noch irgendetwas – also das war jetzt eigentlich so die letzte Frage oder die letzte, die jetzt kommt, ist: War dir noch irgendetwas wichtig, was du gerne noch sagen möchtest im Zusammenhang mit dem Fernunterricht? Wo du sagst, das, ähm, war dir jetzt besonders wichtig oder, ja, so ein, äh, ja. #00:24:25#

B: Ja, also, ich finde Fernunterricht, wie gesagt, ist eine gute Alternative, kommt aber definitiv nicht an Unterricht, ähm, in der Schule einfach ran. #00:24:36#

I: Hmhm. #00:24:37#

B: Ich denke, da wird – bleibt einfach weniger hängen und, ähm, weil alles sehr theoretisch einfach dann auch ist. Ähm, für diejenigen, die halt dann doch eher praktisch und mit Beispielen lernen, ist das halt schon - also, es ist besser als gar nichts, aber es ist nur suboptimal. #00:24:58#

I: Hmhm. Okay. #00:24:59#

B: Ja. #00:25:00#

I: Okay. Also der Kontakt jetzt speziell zu den Lehrern, zu dem Kurs, zu den Schülern, das ist schon was, was das auch nochmal fördert, wenn man so Face-to-face quasi ist jetzt und – #00:25:12#

B: Ja, auch die – auch im Unterricht. Ich meine, das weißt du auch. Es ergibt sich dann so ein Dialog, einfach im Fluss, dann kann jeder da mal etwas dazu sagen. Und, wie gesagt, und so war es halt bei mir, man ist dann halt einfach auch gehemmt, ne, weil dann wirklich immer erst das Ding anschalten und – #00:25:30#

I: Ja. #00:25:31#

B: - da weißt du gerade nicht, will jetzt jemand anderes. Und das ist immer so, also man ist gehemmt, da was zu sagen, das hat man auch im Kurs gemerkt. Das waren immer nur so die drei, vier, die ständig etwas gesagt haben. Und der Rest war so – hat nie etwas gesagt. Und das ist im Live, also im Unterricht in der Schule einfach doch deutlich leichter, dass man da etwas sagt. #00:25:51#

I: Ja. Okay, hmhm. #00:25:54#

B: Ja. #00:25:54#

I: Es ist also schon die Hemmschwelle einfach da, ne. Hmhm. #00:25:57#

B: Ja. Ja. #00:25:59#

I: Ja. Okay, ja. Eigentlich war es das. #00:26:03#

B: Okay. #00:26:04#

I: Vielen, vielen Dank. #00:26:05#

B: Gerne. #00:26:06#

I: Ich drücke hier mal auf Stopp. Moment. #00:26:08#

Anhang 13 Würfelige Bewegungspausen

Arbeitsblatt

Würfelige Bewegungspause



Nach jeder Aufgabe aus dem Wochenplan nehmen Sie sich bitte **3 Minuten Zeit** für eine **würfelige Bewegungspause**.



Dazu brauchen Sie:

- Einen Würfel
- Dieses Arbeitsblatt

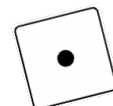
So geht es:

- Würfeln Sie.
- Hinter jeder gewürfelten Augenzahl versteckt sich eine kleine Übung, die Sie ausführen sollen.

VIEL SPASS!

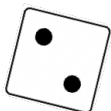
Schulterkreisen: So lockern Sie Schultern und Nacken:

- Aufrecht sitzen oder stehen.
- Die Arme anwinkeln, die Fingerspitzen (möglichst) auf die Schultern legen.
- Mit den Ellenbogen langsam große Kreise beschreiben.
- Zehn Mal rückwärts, zehn Mal vorwärts.



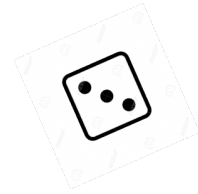
Heldenbrust: Hängende Schultern führen zu Verspannungen und belasten die Wirbelsäule.

- Richten Sie die Brustwirbel auf.
 - Im Sitzen oder Stehen die Arme angewinkelt anheben. Den Oberkörper aufrichten und langsam die Schulterblätter so weit nach hinten ziehen bis Sie die Anspannung spüren.
 - Nach fünf Sekunden die Spannung langsam lösen, dabei kräftig ausatmen.
- Wiederholen Sie diese Übung fünf Mal.



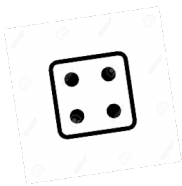
Fingerhakeln: Stehen oder sitzen ist für die Wirbelsäule harte Arbeit.

- Sorgen Sie für Entlastung, indem Sie die Arm- und Schultermuskulatur kräftigen:
- Aufrecht hinsetzen oder -stellen.
- Die Mittelfinger vor der Brust fest ineinander haken.
- Die Arme langsam auseinander ziehen.
- Die Spannung zehn Sekunden halten, gleichmäßig weiter atmen.
- Die Spannung langsam lösen, fünf Wiederholungen.



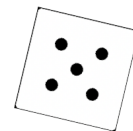
Sternengriff: Gezieltes Recken und Strecken lockert und kräftigt auf natürliche Art. Greifen Sie nach den Sternen:

- Im Sitzen oder Stehen mit der rechten Hand ganz langsam so hoch wie möglich in die Luft greifen. Tief einatmen.
- Die Spannung langsam lösen, dabei kräftig ausatmen.
- Anschließend die linke Seite dehnen.
- Im Wechsel fünf Mal wiederholen.



Fußschaukel: Auch die Beine brauchen Bewegung. Achten Sie bei langem Stehen oder Sitzen darauf, dass die Blutzirkulation in den Beinvenen in Schwung bleibt.

- Aufrecht stehen, mit einer Hand leicht festhalten (z.B. an einer Wand oder Tischkante).
- Das Gewicht gleichmäßig auf beide Füße verteilen.
- Nun langsam von den Fersen auf die Fußballen schaukeln und wieder zurück auf die Fersen (Fußspitzen leicht anheben).



Zehn Durchgänge. Anschließend die Beine „ausschütteln“.

Augen entspannen: Entspannen Sie sich bei einer Augenmassage.

Schließen Sie zunächst die Augen. Greifen Sie dann mit Daumen und Mittelfinger nach Ihrer Nasenwurzel.

Ein bisschen kneten bringt bereits Linderung.

Anschließend nehmen sie noch den Zeigefinger dazu, der per Akupressur auf den Punkt zwischen den Augenbrauen einwirkt. Alternativ: Mit Zeige- und Mittelfinger sanft rollende Bewegungen um die geschlossenen Augen machen.



...Und was Sie auf jeden Fall nach jeder Lerneinheit machen sollten:

Lächeln



Foto 1

Auch in stressigen Zeiten, selbst wenn Ihnen nicht danach zumute ist - lächeln Sie trotzdem!

Egal, ob aus Freude oder einfach nur so: Die beteiligten Muskeln signalisieren den grauen Zellen, dass gelächelt wird. Daraufhin werden Glückshormone freigesetzt, die entspannend wirken und die Wahrnehmung verbessern.



Foto 2

Eigene Darstellung. Arbeitsblatt ist entstanden in Anlehnung an folgende Quellen:

NN (o.J.) : DOSB. Bewegt im Betrieb. Deutschlands Initiative für gesunde Ernährung und mehr Bewegung.
5 Job-fit-Übungen.

NN (2021) : Entspannungsübungen fürs Büro.

<https://karrierebibel.de/entspannungsuebungen/#Entspannungsuebungen-fuers-Buero-5-schnelle-Uebungen>. [letzter Zugriff: 07.01.2021]

Quellen der Fotos:

Foto 1: <https://www.ovb-online.de/weltspiegel/bitte-laecheln-5942413.html> [letzter Zugriff: 10.02.2021]

Foto 2: <https://fr-fr.facebook.com/derkleineyogi/posts/2021421044545916/> [letzter Zugriff: 10.02.2021]

EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG

„Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.“

Kaiserslautern, 12.02.2012

Ort, Datum

Unterschrift