

KONZEPTION DER INNOVATION HP+

Fachschule für Sozialwesen im Fachbereich Heilpädagogik,

Innovation HP+ gUG (haftungsbeschränkt),

Salinenstraße 6

Postfach 10 02 12, 74502 Schwäbisch Hall



INHALT

1.	Grundlagen der INNOVATION HP+	4
1.1	Innovation HP+	4
1.2	Menschenbild.....	5
1.3	Profil der Innovation HP+	6
1.4	Rahmenbedingungen.....	9
1.5	Aufgaben der Innovation HP+	10
2.	Didaktik.....	11
2.1	Didaktische Grundhaltung	11
2.2	Lernarrangement Blended Learning	14
2.2.1	Flipped Classroom	16
2.3	Lernziel Taxonomie.....	18
2.4	E-Learning Arrangement.....	20
2.5	Präsenz Lernarrangement.....	24
2.6	Aufbau des Lernpfades	25
2.7	Didaktische Prinzipien.....	26
2.8	Kompetenzverständnis.....	27
2.8.1	Vorausgesetzte Kompetenzen.....	28
2.8.2	Wesentliche Kompetenzen von HeilpädagogInnen	29
2.8.3	Individuelle Lern- und Kompetenzziele	32
2.8.4	Kompetenzmessung	33
3.	Organisatorische Grundlagen	35
3.1	Ziele der Innovation HP+	35
3.2	Zielgruppe	36
3.3	Organisation	36
3.1	LEAN Organisation.....	38
3.4	Unterrichtszeiten	41
3.5	Räumlichkeiten.....	41
3.6	Budget/ Etat	43
3.7	Qualitätssicherung	44
3.8	Kommunikation	45

3.9	Öffentlichkeitsarbeit	45
3.10	Kooperation.....	46
3.11	Fortbildungsangebote.....	46

Anlagen:

A Jahresübersicht – Lehrplan

B Jahresübersicht – Lehrplan mit staatlicher Hilfe

C Fächerübersicht - Curriculum

D Finanzplan

E Anlage Erklärung Kostenaufstellung

F Übersicht der ExpertInnen

1. GRUNDLAGEN DER INNOVATION HP+

1.1 INNOVATION HP+

Die Innovation HP+ ist eine gemeinnützige Fachschule in freier Trägerschaft mit geplanter Inbetriebnahme zum 01.10.2021. Pro Jahr findet maximal ein Kurs im Blended Learning System mit 18 bis 30 Teilnahmeplätzen statt.

„Innovation“ bezeichnet die Ausrichtung der Fachschule. Einerseits bietet die Innovation HP+ eine Plattform, in der Neues in kurz- und mittelfristigen Projekten ausprobiert und entwickelt werden kann, andererseits besteht der Anspruch zukunftsorientierte Inhalte zu vermitteln und neue Ideen konzeptionell umzusetzen.

„HP“ steht für die Heilpädagogik. Der Zweig der Heilpädagogik entwickelte sich in Deutschland zwischen 1860 und 1880. "Heilerziehung bezeichnet ein praktisches Arbeitsgebiet, Heilpädagogik das entsprechende Wissenschaftsgebiet innerhalb der Erziehungswissenschaft." (Möckel 2007: 11). Die Heilpädagogik ist ein Zweig der Pädagogik, angrenzend an die Gesundheitspflege. Inhaltlich befasst die Heilpädagogik sich mit Entwicklungsbegleitung von Kindern und Erwachsenen vorwiegend im außerschulischen Bereich, die unter erschwerenden Bedingungen vielfachen Unterstützungsbedarf haben. Dazu gehören beispielsweise strukturelle oder personale Benachteiligung z.B. Gewalterfahrung, physische oder psychische Beeinträchtigungen, Entwicklungsverzögerungen und Teilhabebarrieren.

Das „+“ entstand aus dem von Arnold (vgl. 2018) geprägten Begriff der „Ermöglichungsdidaktik Plus“. Dem einzelnen Individuum soll ermöglicht werden, entsprechend der eigenen Gegebenheiten lernen zu können. Ein Plus entsteht durch die Möglichkeit Inhalte flexibel durch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien aufnehmen zu können. Selbstorganisiertes und kooperatives Lernen wird gefördert.

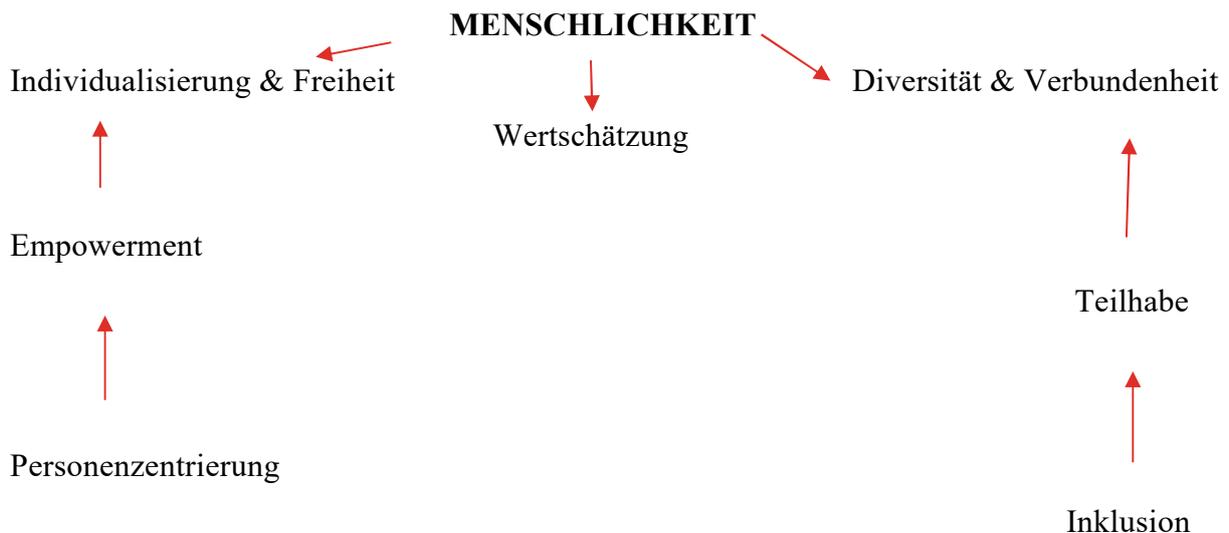
Die Lernstände der FachschülerInnen unterscheiden sich durch die unterschiedlichen vorhergehenden Ausbildungen und deren Berufserfahrung. Durch die Möglichkeit selbst das Lerntempo und die Tiefe der Auseinandersetzung zu wählen, wird Langeweile durch Wiederholung ausgeschlossen und die Eigenverantwortlichkeit gefördert.

Ein Plus, das aus der Möglichkeit online zu lernen entsteht, ist die Förderung der Chancengleichheit. So wird es Personen in Elternschaft, Alleinerziehenden, Personen, die aus anderen Gründen zeitlich stark eingebunden sind, ermöglicht sich zu qualifizieren. Die Zielgruppe wird dadurch erweitert. Explizit Frauen, die mehrheitlich im Sozialwesen tätig sind, sollen damit unterstützt werden auch Führungspositionen einnehmen zu können.

1.2 MENSCHENBILD

Alle Menschen sind wertvoll in allen Aspekten ihres Seins. Die voraussetzungslose Toleranz gilt sowohl in der Haltung den FachschülerInnen und ExpertInnen gegenüber, als auch der wertebasierten Vermittlung von Inhalten.

Die Innovation HP+ steht für den Wert der „Menschlichkeit“.



Der Leitwert der Menschlichkeit drückt sich, wie dargestellt, in mehreren Prinzipien aus.

Personenzentrierung meint den Menschen mit seinen individuellen Gegebenheiten in den Mittelpunkt zu rücken und Angebote im Sinne der Person zu entwickeln. Die Innovation HP+ regt dazu an radikal kundenorientiert zu denken und diese miteinzubeziehen.

Inklusion wird begriffen im Sinne Markowitz (vgl. 2006), der Inklusion vorerst als Haltung der voraussetzungslosen Toleranz beschreibt, wodurch sich in logischer Konsequenz die Teilhabe ergibt. *Teilhabe* unter dem Dach der Innovation HP+ bedeutet Menschen zu befähigen

Entscheidungen zu treffen und die maximal mögliche Teilhabe an ihrem Leben erfahren zu können. Für den Einzelnen bedeutet das *Empowerment*, die Selbstbefähigung, im Sinne Montessoris „Hilf mir es selbst zu tun.“

Dies soll einerseits zu Autonomie und *Individualisierung* führen, andererseits zur Anerkennung und Bereicherung durch die Einzigartigkeit jedes Einzelnen, damit Gemeinschaft und eine Atmosphäre der *Verbundenheit* entsteht. Getragen werden all diese Prinzipien durch die *Wertschätzung*, die von der FachschülerIn zur KlientIn, über die KollegIn, zur Führungskraft, Organisation und in die Gesellschaft hineinwirkt.

Aufbauend auf einem Fundament der menschlichen und gesellschaftlichen Entwicklung werden zukünftige mögliche Entwicklungen in den Blick genommen und daraus Kompetenzen abgeleitet, um die FachschülerInnen zu befähigen mit zukünftigen Arbeitsszenarien umzugehen oder selbst welche zu entwickeln.

Bewusst, achtsam und respektvoll gehen wir miteinander um. Infolgedessen wird ein hoher Wert auf Umweltbewusstsein gelegt und sowohl die Organisation der Innovation HP+, als auch deren Inhalte dahingehend ausgerichtet.

Die HP+ distanziert sich vom Dataismus (der Glaube Information sei der höchste Wert). Das wird im Hinblick auf die Vermittlung von Inhalten zur Digitalisierung berücksichtigt. Denn die Heilpädagogik ist, wie oben beschrieben, Teil eines humanistischen Werteverständnisses. Entwicklungen der Digitalisierung werden offen beobachtet, um FachschülerInnen darin zu unterstützen digitale Funktionsweisen zu verstehen, aktuelle Tools beruflich einsetzen zu können und digitale Teilhabe ermöglichen zu können.

1.3 PROFIL DER INNOVATION HP+

Inhaltlich werden, neben den gängigen Bildungsinhalten, zukunftsorientierte Themen vermittelt, die stets aktualisiert werden. Zum Stand 2020 betrifft das die Digitalisierung, Klimabewusstsein, Diversität und Inklusion. HeilpädagogInnen fungieren im Sozialwesen als MentorInnen für KollegInnen und können für aktuelle Themen sensibilisieren, sowie Innovationen anstoßen.

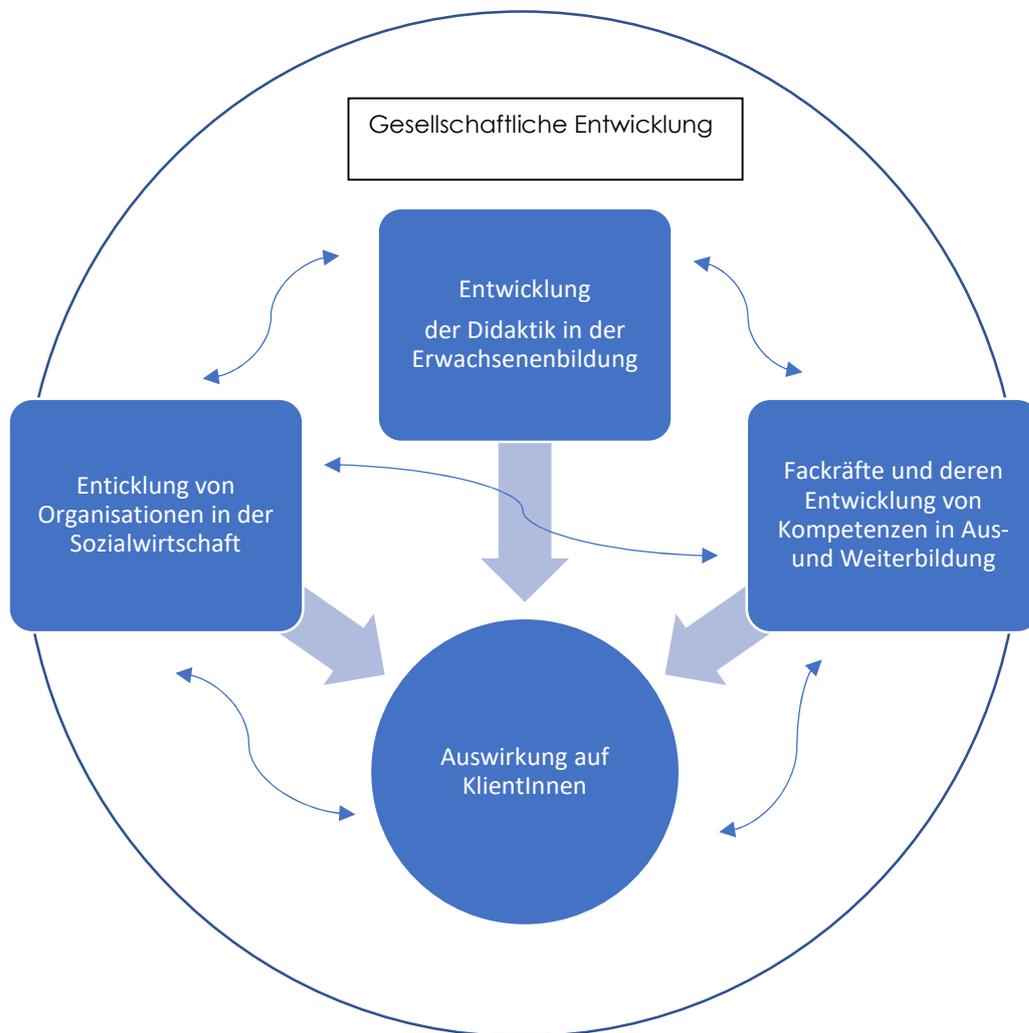


Abb. 1: Systeme in der Heilpädagogik mit Auswirkung auf KlientInnen und deren Wechselwirkungen

Die Innovation HP+ bildet Fachkräfte aus, agil auf Veränderungen reagieren zu können und Organisationen sowie KollegInnen zu begleiten, sich kommenden Themen zu widmen.

Neben den veränderbaren Schwerpunkten, die sich auf zukunftsorientiertes Wissen beziehen, werden drei Schwerpunkte zur Auswahl angeboten, um ein persönliches Profil bilden zu können.

- Bildung: z.B. Frühförderung, Integrationshilfe, Fort- und Weiterbildung
- Beratung: z.B. Eltern-, Erziehungs-, Entwicklungsberatung, zu spezifischen Themen
- Führung: z.B. Teams in heilpädagogischen Arbeitsfeldern, selbständige Praxisführung

Die FachschülerInnen werden darauf vorbereitet den staatlich anerkannten Abschluss der HeilpädagogIn zu erwerben. Die Ausbildung an der Fachschule für Sozialwesen der Fachrichtung Heilpädagogik soll dazu befähigen, selbständig und eigenverantwortlich Kinder, Jugendliche und Erwachsene in erschwerten Lebenslagen durch heilpädagogische Hilfe in ihrer personalen und sozialen Integration zu unterstützen. Sie soll darüber hinaus dazu befähigen, Leitungs- und Verwaltungsaufgaben zu übernehmen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Tätigkeiten im Berufsfeld stehen.

In einer unveröffentlichten Studie¹ teilten die Befragten überwiegend mit, dass sie sich durch die Aus- oder Weiterbildung in der Heilpädagogik auf ihre berufliche Situation nicht ausreichend vorbereitet gefühlt hätten. Da die Heilpädagogik ein sehr breites Arbeitsfeld beinhaltet, können die potentiellen beruflichen Tätigkeitsfelder nicht vollumfänglich in der Tiefe berücksichtigt werden.

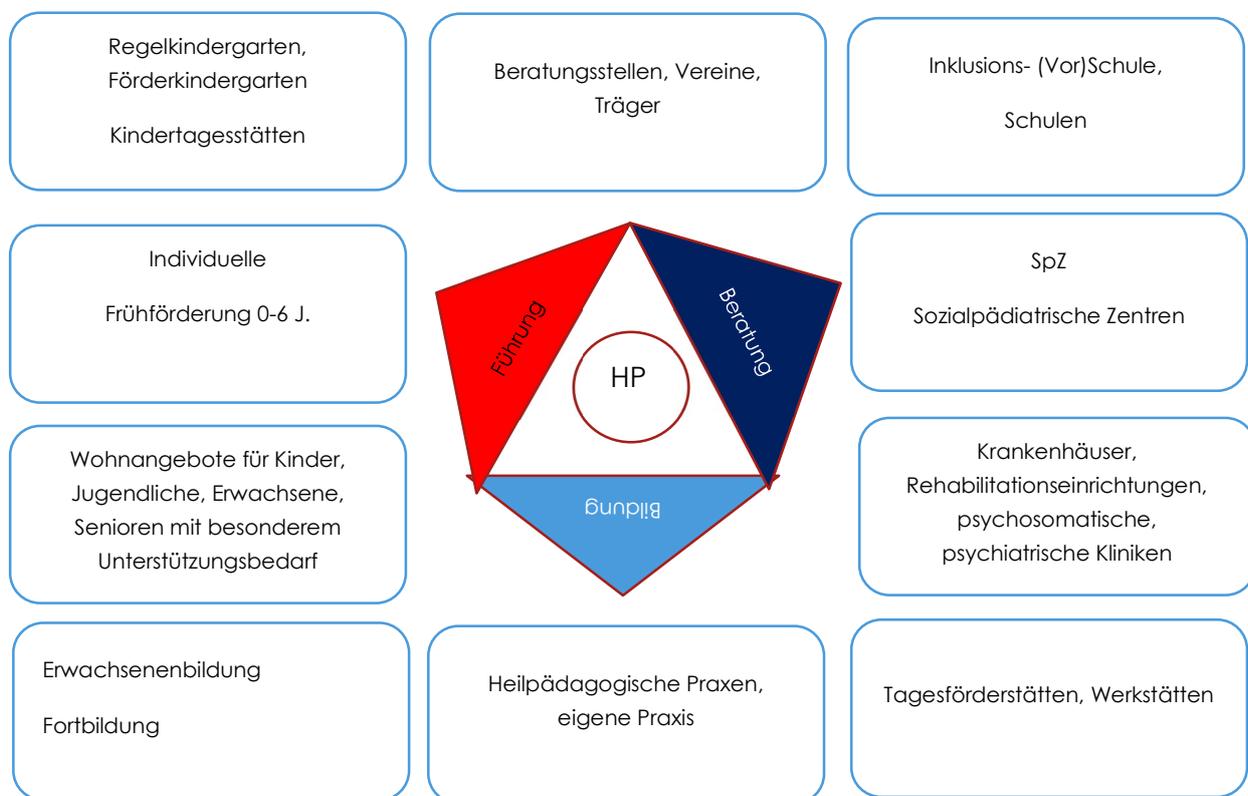


Abb.:2 Arbeitsbereiche von HeilpädagogInnen

¹ Masterstudienarbeit an der Donau-Universität Krems, Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien

Demzufolge wird die Innovation HP+ durch Hospitationen, Praktika und individuellen Lernzielen in den ersten zwei Ausbildungsjahren, die FachschülerInnen darin begleiten, einen Schwerpunkt innerhalb der möglichen Funktionen von HeilpädagogInnen zu finden. Im dritten Ausbildungsjahr werden die vertieften Inhalte teilweise auf den eigenen Schwerpunkt bezogen und ein entsprechendes Praktikum absolviert. Zudem wird die Examensarbeit im Schwerpunktbereich stattfinden, so dass eine tiefergehende Auseinandersetzung gefördert wird. Transferaufgaben, die im praktischen Arbeitsfeld ausgeführt werden, unterstützen ebenfalls die Vertiefung und das Entstehen von Anwendungswissen.

1.4 RAHMENBEDINGUNGEN

Die Grundlage der Weiterbildung zur HeilpädagogIn bildet die Ausbildungsverordnung des Kultusministeriums und der Referenzrahmen der Ständigen Konferenz von Ausbildungsstätten für Heilpädagogik in Deutschland.

Die Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 22.03.2019 über die Fachschulen für Heilpädagogik in Baden-Württemberg legt eine Stundentafel in drei Bereichen

- 1) Theoretische Grundlagen aus Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Medizin und Recht
- 2) Allgemeine und spezielle Methoden heilpädagogischen Handelns
- 3) Angeleitete Anwendung in der heilpädagogischen Praxis

mit einem Gesamtumfang von 1800 Unterrichtseinheiten fest.

Im Februar 2015 wurde von der Mitgliederversammlung der Ständigen Konferenz von Ausbildungsstätten für Heilpädagogik in der Bundesrepublik Deutschland der Referenzrahmen für die Orientierung zur Gestaltung des Curriculums verabschiedet (vgl. Fischer, Schriegel 2015). Aktuell wird das Curriculum für Baden-Württemberg überarbeitet.

Die Weiterbildung schließt mit der Berufsbezeichnung Heilpädagogin/ Heilpädagoge ab. Eine staatliche Anerkennung wird angestrebt. Der erste Kurs wird in einer Sammel-Externen-Prüfung geprüft.

Die Zielrichtung, Prüfung und Gestaltung in Dauer, sowie Inhalten orientiert sich stets an der aktuell geltenden Fassung der Rahmenvereinbarung über Fachschulen des Kultusministeriums.

1.5 AUFGABEN DER INNOVATION HP+

Nach Erpenbeck und Sauter (vgl. 2017b) sind Bildungsinstitutionen, wie eine Fachschule für Heilpädagogik zuständig für die Gestaltung des Ermöglichungsrahmens für Bildungsprozesse und Lernbegleitung. Laut Arnold (2017a: 111) wird die Curriculum Strategie "Wir qualifizieren für die Bewältigung späterer Lebenssituationen!" abgelöst von reflexiven Bildungsstrategien zur Stärkung der Selbstlernkompetenzen.

Ein „Lernarrangement“ geschieht durch die Inszenierung und Verknüpfung unterschiedlicher „Vorkehrungen“ zur Gestaltung der Lehr- und Lerninfrastruktur.

Lernarrangements der Innovation HP+ entstehen durch das Zusammenspiel der Online und der Präsenzlehre. Zur Lehrinfrastruktur können die Entwicklung eines „Referenzmodells“, eine „Methodenbox“, sowie Verfahren der „Kompetenzmessung“ gehören.

Das Referenzmodell der Innovation HP+ ist das Flipped-Classroom-Konzept, auf das unten noch näher eingegangen wird. Methodisch wird konstruktivistisch und konnektivistisch mit vielfältigen Medien gearbeitet. Um eine Fächervernetzung und ganzheitliches Denken zu fördern, werden Themen aus unterschiedlichen Perspektiven in einem bestimmten Zeitraum zur Verfügung gestellt.

Rückschlüsse auf Kompetenzen werden über Transferaufgaben gezogen. Eine geschlossene Lehreinheit wird dementsprechend mit einer Reflexions- oder Praxisaufgabe abgeschlossen.

Zur Lerninfrastruktur zählen u.a. die Bereitstellung eines Kompetenzprofils, die Entwicklung von „Lernsituationen“ (Fälle) sowie die Nutzung einer „Portfolio Strategie“. (vgl. Fischer 2015: 96). Die online Lernwelt enthält unterschiedlich aufbereitete Medien, so dass eine individuelle Lernmittelwahl spätestens zum Zeitpunkt der staatlichen Förderung gegeben ist. Durch übergeordnete Kompetenzbeschreibungen und Lernziele wird transparent informiert. Darüber hinaus entwickeln die FachschülerInnen eigene Lernziele. Über einen Blog werden bewältigte Aufgaben präsentiert, Feedback gegeben und erhalten.

Im späteren Verlauf wird näher auf das Lernarrangement eingegangen.

Die Weiterbildung zur HeilpädagogIn, bereitet auf einen auszuübenden Beruf vor. Fischer und Hahn machen deutlich: "Berufliche Bildung ist [...] nicht als konsumierbare Ware anzusehen, sondern als eine Bewegung, die nach Lösungen sucht - nicht aber nach Patentrezepten." (2017: 21) Die Lösungen beziehen sich auf Probleme, im Sinne der Handlungsorientierung,

den ein Arbeitskontext mit sich bringt. Transferaufgaben werden daher häufig problemlöseorientiert gestellt (Problembased Learning).

Die beiden Autoren (vgl. Fischer, Hahn 2017) haben folgende Prinzipien für die berufliche Bildung zusammengestellt, ergänzt um Übertragungen der Innovation HP+:

- Zersplitterung von Berufen vermeiden: anknüpfen an der Heilpädagogik
- Klare Berufs- und Kompetenzprofile entwickeln: Orientierung an Kompetenzatlas (KODE)
- Basisberufe mit variablen Inhalten konzipieren: Zukunftsorientierung, Wahlschwerpunkte
- Flexible Kombination der Lernorte anbieten: Blended-Learning (Online, Präsenz, Praxis)
- Durchlässigkeit zur Hochschule ermöglichen: Kooperationspartner suchen, berufspolitisches Engagement (DQR 6 – Gleichwertigkeit des BA)
- verhelfen zu Unterbrechungen und Wiedereinstieg: monatsweise vorgegebene Inhalte

Die Prinzipien lassen sich als Leitsterne in der Erarbeitung von Bildungsformaten und Curriculum verstehen. Die Innovation HP+ orientiert sich in ihrem Konzept daran.

Von anderen Weiterbildungsanbietern der Heilpädagogik grenzt sich die Innovation HP+ ab, insbesondere durch das Blended Learning, weiterhin durch das Konzept, die Förderung von Frauen in Elternschaft, zukunftsorientierte Inhalte und die Möglichkeit sich innerhalb der Weiterbildung auf einen der Bereiche zu spezialisieren: Bildung, Beratung, Führung.

2. DIDAKTIK

2.1 DIDAKTISCHE GRUNDHALTUNG

Die Pädagogik und Didaktik sind historisch eng miteinander verbunden. In der folgenden Tabelle wird die didaktische Entwicklung in der Lehre aufgezeigt.

Zeitraum	Didaktische Orientierung	Vertretende Person(en)
1806	stofforientiert, moralisierend (z.B. Inhalte darbieten, miteinander verknüpfen)	Herbart
1878	ebenso	Rein
1879	kognitiv orientiert (z.B. Lernaufgabe formulieren, an der Lernende selbst arbeiten)	Grell
1957	problemorientiert (z.B. Motivation wecken, Lösungen entdecken, umsetzen)	Roth, Montessori, Freinet, Petersen
1960	handlungstheoretisch orientiert (z.B. Orientierung schaffen, Arbeitshandlung in mehreren Etappen ausführen)	Galperin, Aebli, Gudjons
1972	dialektisch orientiert (z.B. zielorientiertes, methodisches Handeln in Lernschleifen)	Klingberg, Dewey
1981	erfahrungsbezogen (z.B. etwas aneignen, erfahren und anderen darbieten)	Scheller, Rumpf
1996	medial orientiert (erstmalig interaktive Lernprogramme, nur über das Internet angeboten; „cybernetic Pedagogie“)	Firma Digital Think, Frank
1996	systemisch-konstruktivistisch, kompetenzorientiert (z.B. aneignen der Fähigkeit des Selbstlernens, transparent wofür)	Voß, Arnold
2005	konnektivistisch orientiert (selbstgesteuertes digitales Lernen in kollaborativen Netzwerken)	Siemens

Tabelle 1: Historische didaktische Entwicklung

Erpenbeck äußert kritisch: "Pädagogen missverstehen sich als Wissensvermittler [...]" (2017: 119) Häufig werde „träges Wissen“ produziert, das theoretisch erlernt ist, aber in Realsituationen nicht umsetzbar ist (vgl. Renkl 1996: 131).

Dem begegnet die Fachschule in ihrer didaktischen Grundhaltung (siehe markierte Felder der Tabelle). Eine wesentliche Voraussetzung in der konstruktivistischen Lernauffassung ist, dass die Lerninhalte für die Lernenden von Interesse sind. Die Lernenden können sich lediglich selbst für die angebotenen Inhalte öffnen. Das geschieht über Anknüpfungspunkte der Inhalte zum jeweils eigenen Leben der FachschülerInnen. Dadurch, dass die Lerninhalte in Bezug zu einer konkreten und für die FachschülerInnen bedeutsamen Situation stehen werden

die Inhalte durch die eigene Motivation der FachschülerInnen anschlussfähig. Da die Lernenden ihr Wissen dadurch konstruktiv selbst entwickeln, erhält die Selbstorganisation eine bedeutende Rolle (vgl. Draschoff 2000).

Das konstruktivistische Lernen beugt „trägem Wissen“ vor, indem praktisch anwendbares Wissen erzeugt werden soll. Mandl und Winkler (2002: 32) formulierten Grundzüge der von der Innovation HP+ gelebten **Lernkultur**:

- Lernen ist ein aktiver Prozess, die Lernenden sind aktiv
- Lernen ist ein selbstgesteuerter Prozess, die Lernenden lenken und überprüfen ihren Prozess
- Lernen ist ein konstruktiver Prozess, das Lernen basiert auf Vorwissen und Erfahrungswissen
- Lernen ist ein situativer Prozess, das Lernen ist in einen Zusammenhang eingebettet
- Lernen ist ein sozialer Prozess, Lernen findet mit Mitlernenden und LernbegleiterInnen statt

Aus diesen Grundannahmen entwickelte sich auch der Begriff des „Selbstgesteuerten Lernens“.

Selbstgesteuertes Lernen ist stets im Zusammenhang von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu sehen (vgl. PROMT, Produktive Medienarbeit 2000 [online]), was dem Menschenbild der Innovation HP+ entspricht.

Folglich sind Lernarrangements so zu gestalten, dass selbstgesteuertes Lernen ermöglicht wird.

Die übergeordneten didaktischen Gestaltungsebenen lassen sich in Anlehnung an Baumgartner, Reinmann (2007: 162) wie folgt aufzeigen:

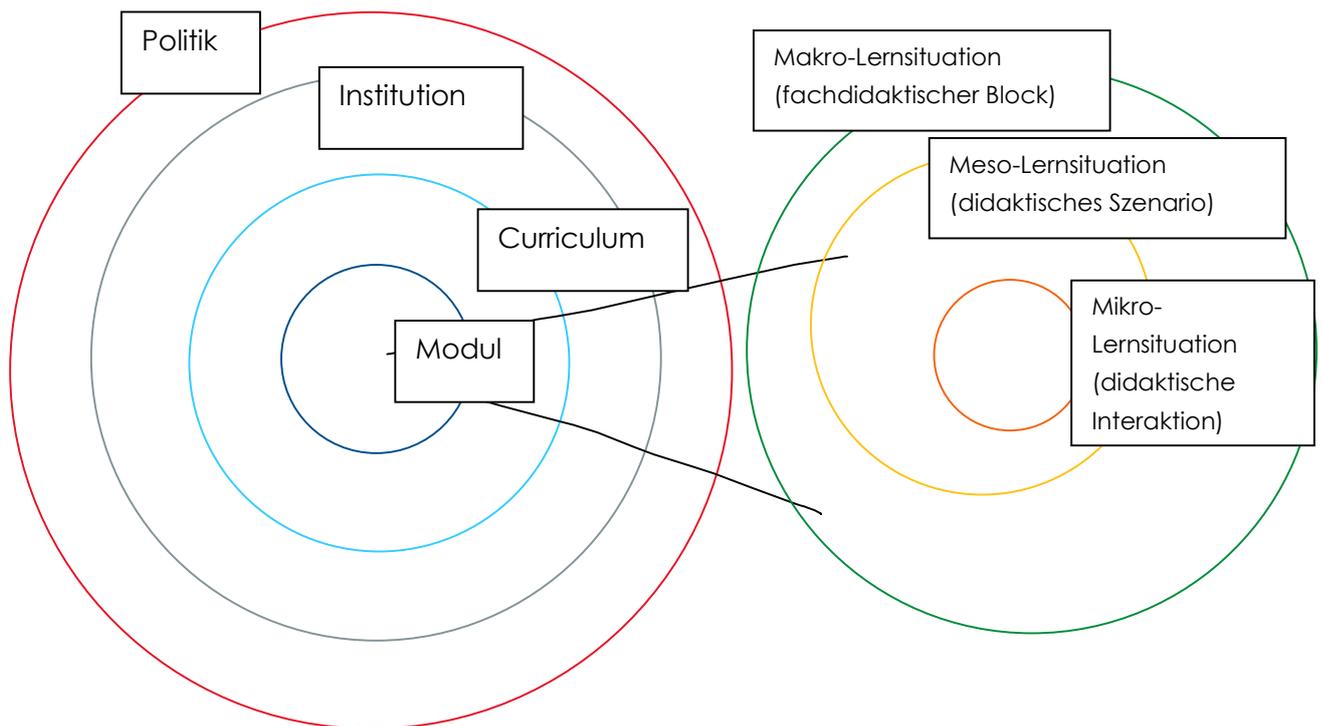


Abb.3: Didaktische Gestaltungsebenen (Baumgartner, Reinmann 2007: 162 [in Anlehnung])

Die Politik beeinflusst übergeordnet die Institutionen, die wiederum Einfluss auf das Curriculum und damit auch auf die Module nehmen. Innerhalb der Module, dem curricularen Block, befinden sich der fachdidaktische Block (bestehend aus 25 – 30 Stunden), das didaktische Szenario (einer Unterrichtseinheit mit 45 Minuten) und die didaktische Interaktion (die zwischen Sekunden und Minuten andauern kann).

Die Innovation HP+ setzt auf der institutionellen Ebene das Lernarrangement des Blended Learnings ein, um selbstorganisiertes Lernen bestmöglich gestalten zu können und zukunftsfähige institutionelle Lernarrangements zu fördern.

2.2 LERNARRANGEMENT BLENDED LEARNING

Das Lernarrangement des Blended Learning besteht differenzierter betrachtet aus mehreren Lernarrangements.

Kerres: "Unter E-Learning verstehen wir Lernangebote, bei denen digitale Medien für die Präsentation [...] von Lerninhalten und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen" (2008 [online]).

Werden Formen des E-Learning mit Lernarrangements in Präsenz kombiniert entsteht „Blended Learning“. Merkmal des Blended Learning ist es, dass Teile der Präsenzlehre ergänzend online vermittelt werden.

Das Integrative Konzept umfasst Veranstaltungsformen, in denen Präsenz- und Distanzanteile spezifische, aufeinander abgestimmte Aufgaben übernehmen. Durch die Verknüpfung und Verzahnung der verschiedenen Methoden soll ein optimales Lernergebnis erreicht werden. Medien sind Teil eines umfassenden Lehr-Lern-Setting, das aus unterschiedlichen Elementen bestehen kann. (Bachmann et al. 2002: 87)

In Blended Learning Arrangements kann Fachwissen beispielsweise über webbasierte Trainings (WBT) zur Verfügung gestellt werden, Problemlösungen im Präsenzunterricht besprochen werden und in einer Anschlussphase der Transfer im Arbeitskontext erprobt werden. Die Lernenden erfahren unterschiedliche Lernphasen, die an das von Wahl (vgl. 3013) vorgeschlagene „Sandwich-Prinzip“ erinnern.

Das Blended Learning zielt darauf ab, durch die Aufbereitung von Inhalten Wissen aufzubauen, durch Einsatz von Foren und Präsenzseminaren den Erfahrungsaustausch zu fördern, durch Transferaufgaben und Rückmeldungen die Handlungskompetenz zu steigern und der Netzwerkbildung Raum zu geben (vgl. Reglin, Fietz, Mair 2005).

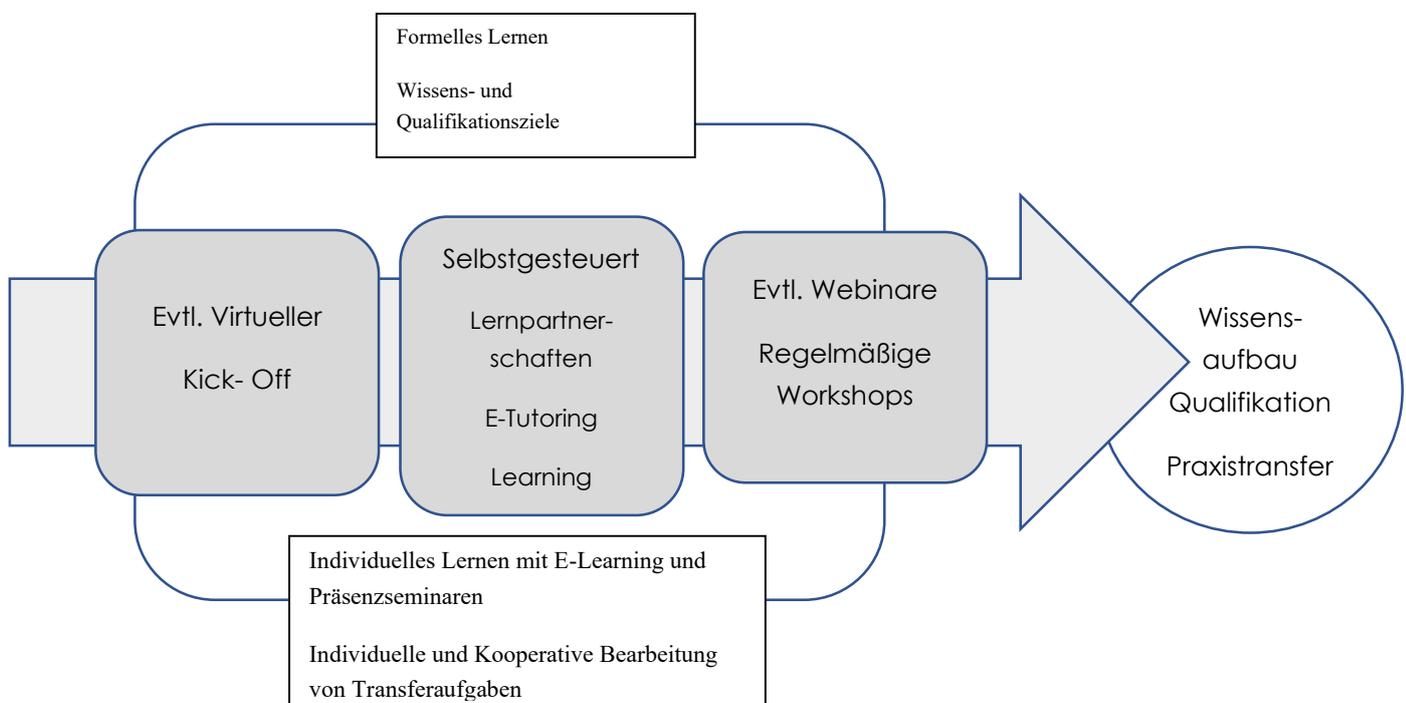


Abb.4: Blended Learning Makro-Lernsituation

In der Abbildung wird eine Beispielskizze (Erpenbeck, Sauter 2015: 30 [in Anlehnung]) eines Blended-Learning Arrangements gezeigt. Ein wesentlicher Unterschied zum reinen E-Learning, sind neben Präsenzphasen die Stärkung der Individualität durch die Wahl des Mediums und vor allem der Praxistransfer. „Problemlösung statt Pauken von Wissen“, nennen es die Autoren (ebd.: 33) und bilden dadurch ein didaktisches Vorbild für die Innovation HP+. Eine populär gewordene Organisation eines Blended-Learning Formats ist das Konzept des „Flipped Classrooms“.

2.2.1 FLIPPED CLASSROOM

Bergmann und Sams (vgl. 2012) begründeten 2007 - 2008 das „Flipped Classroom“ Konzept. Die beiden Lehrer hatten den Eindruck, dass deren SchülerInnen oft frustriert waren. Sie stellten fest, dass dann, wenn die SchülerInnen eine Lernbegleitung wirklich brauchten, die Lehrenden nicht anwesend waren. Ihr Fazit war, dass *individuelle* Hilfestellung im Lernprozess verstärkt werden müsse. Daraufhin bauten Bergmann und Sams ihre Chemie und Mathematik Lektionen um. Alles was bisher im Klassenzimmer abgelaufen war, wurde auf Videos aufgenommen und den SchülerInnen zur Vorbereitung auf den Unterricht zur Verfügung gestellt. Alles was zuvor Hausaufgaben waren, wurde nun nach dem Anschauen der Videos im Klassenzimmer unter Hilfestellung der Lehrbegleitenden alleine oder in Gruppen bearbeitet.

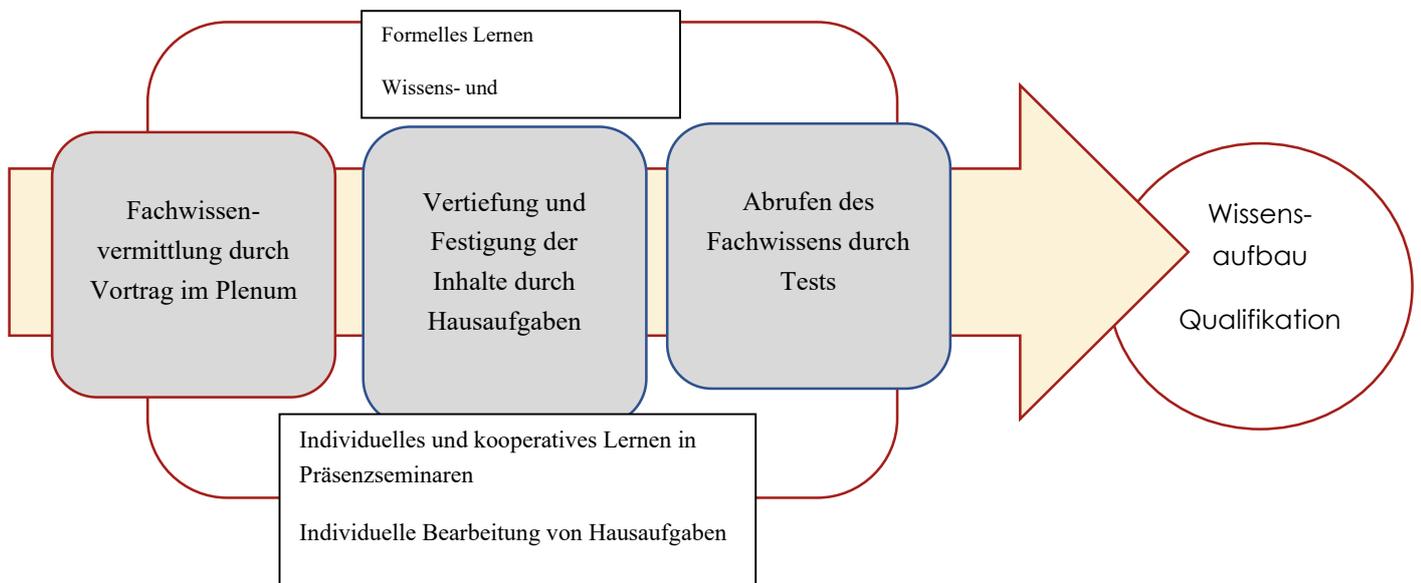


Abb.5: Bisher klassischer Lernprozess

Der bisherige Lernprozess zeichnet sich durch die Fachwissen Vermittlung im Plenum aus. Im Gegensatz zum klassischen Lernprozess werden im Flipped Classroom die Lernphasen

umgekehrt – daher die Bezeichnung des umgekehrten Klassenzimmers. In der folgenden Abbildung sind die Veränderungen des Lernprozesses fett markiert. Dabei ist nach Bremer (vgl. 2017) das wichtigste Element des „Flipped Classroom“ Konzeptes die aktivierende, lernendenzentrierte Gestaltung der Präsenzseminare (zum Beispiel durch ein aktives Plenum, Fishbowl, Pro-Contra Diskussionen...).

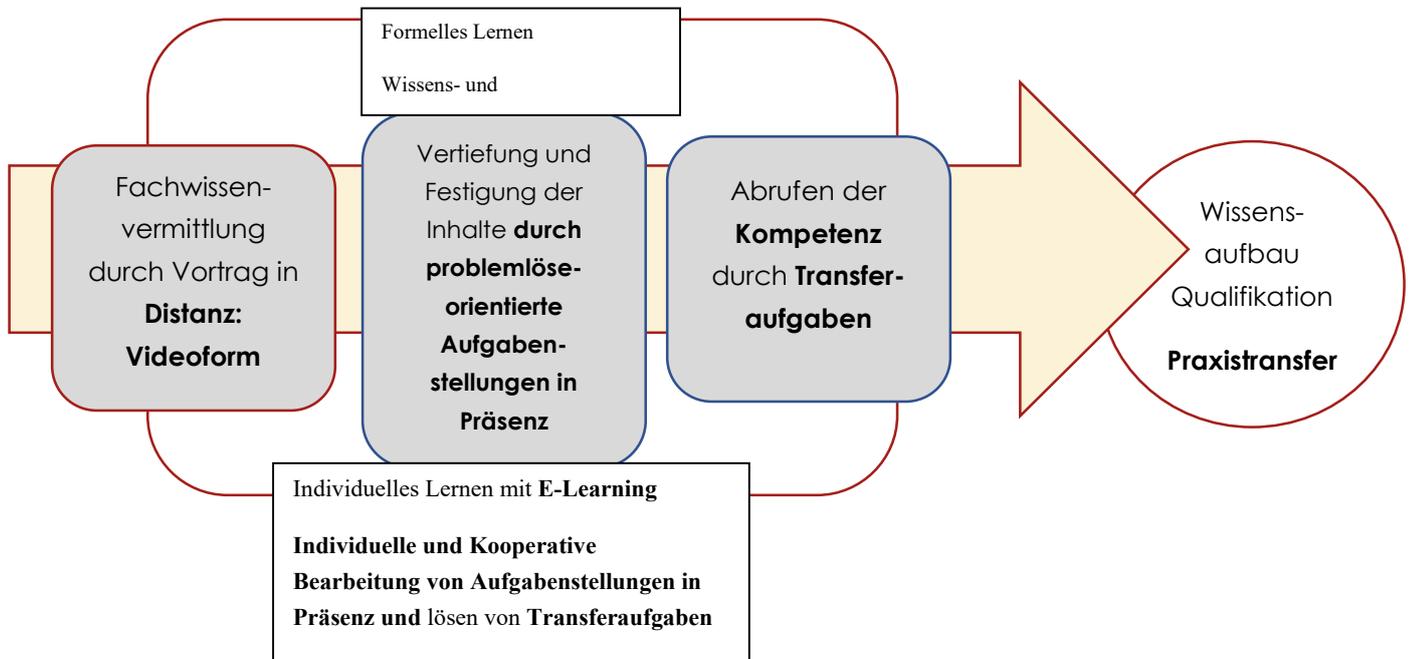


Abb.6: Lernprozess Flipped Classroom

Deutlich wird hier der Unterschied von Wissensaneignung, die wiedergegeben werden kann, im Gegensatz zur Kompetenzaneignung, nach der gehandelt werden kann.

Erpenbeck und KollegInnen (vgl. 2015) zeigen eine Reihe von Vorteilen des Blended Learnings auf:

- effiziente Qualifizierung durch aktivitätsorientiertes, selbstgesteuertes Lernen
- erheblich reduzierte Anzahl Präsenztage
- konsequentes Fördern des eigenverantwortlichen Denkens und Handelns
- bedarfsgerechte Verknüpfung mit Präsenz, Tandem, Gruppenarbeit und selbstorganisiertes Lernen
- optimale Vorbereitung auf Abschlussprüfungen

Bergmann und Sams ergänzen diese Vorteile, durch die sich in Erprobung herausgestellten Gründe, weshalb das „Flipped Classroom“ Konzept Anwendung finden sollte (2012: 11):

- die Sprache der heutigen Lernenden sprechen/ kulturelle Augenhöhe (Multimedia-Nutzung)
- unterstützt vielbeschäftigte Lernende
- hilft unterstützungsbedürftigen Lernenden (wer braucht die meiste Hilfe)
- hilft Lernenden aller Leistungsstufen (mit besonderen Bedürfnissen)
- ermöglicht Lernenden ihrem eigenen Lerntempo nachzugehen
- erhöht die Lernenden – Lehrenden - Interaktion
- ermöglicht es den Lehrenden die Lernenden besser zu kennen
- erhöht die Interaktion zwischen den Lernenden
- ermöglicht eine echte Differenzierung
- ändert das Klassenmanagement (keine Langeweile mehr)
- sorgt für Transparenz des Lernangebotes
- ist eine großartige Technik für Lehrende, die nicht vor Ort sein können (Überregionalität/ Internationalität)
- Kann zum umgedrehten „Meisterschaftsprogramm“ führen (jede und jeder lernt in seinem Tempo, nicht mehr alle machen das Gleiche zur gleichen Zeit)

Die Liste an Vorteilen macht deutlich, welchen Zugewinn Lernende und Lehrende durch das Konzept erhalten können und weshalb sich die Innovation HP+ für die Umsetzung des Konzeptes entschieden hat.

2.3 LERNZIEL TAXONOMIE

Die Werthaltung bestimmt maßgeblich, wie Lernarrangements und -angebote gestaltet werden, unabhängig auf welcher Ebene.

Im Sinne der konstruktivistischen und konnektivistischen Haltung werden Lernziele, Lernergebnisse in Teilen gemeinsam und transparent entwickelt.



Abb.7: Lernziel-Taxonomie nach Fink (vgl. 2003. [in Anlehnung])

Die Lern-Dimensionen stehen gleichberechtigt nebeneinander und bilden einen in sich schlüssigen Kreis, der ein Ganzes symbolisiert. Jede Dimension erhält damit in Lernangeboten Beachtung. In der folgenden Tabelle werden die Begriffe aus Finks Taxonomie mit Beispielen konkretisiert:

Dimension	Bedeutung	Beispiel
Lernen zu lernen	Lernen, zu fragen und wie gefragt werden kann, um selbstgesteuert und selbstbestimmt lernen zu können	Informationen, z.B. über die Geschichte der Heilpädagogik, kritisch analysieren, Quellen vergleichen
Grundlagenwissen	Inhalte verstehen, erinnern und wiedergeben können	z.B. die Heilpädagogischen Prinzipien korrekt beschreiben und Nachfragen dazu beantworten
Anwendung	Kritisch, kreativ und praktisch Denken, Probleme lösen	z.B. Lösungsvorschläge für ein Fallbeispiel zu einer heilpädagogischen Übungsbehandlung erstellen
Assimilation	Verbindungen zwischen Ideen, Themen, Menschen herstellen, kombinieren und vorhandenes	z.B. komplexe Transferaufgaben lösen, wie Prozess einer heilpädagogischen Spieltherapie

	Wissen auf neue Situationen übertragen können	(Anamnese, Diagnostik, Elternberatung, therapeutische Sitzungen, dokumentieren, Verfassen einer Stellungnahme)
Menschliche Dimension	Sich selbst und den eigenen Entwicklungsprozess reflektieren und verstehen können; verstehen anderer Perspektiven und Interaktion mit anderen	z.B. reflektierter und toleranter Zugang zu Lebensentwürfen Anderer in Beratung und Therapie
Empathie	Gefühle, Interessen und Werte identifizieren und verändern können	z.B. reflektierte Interpretation eigener Verhaltensweisen vor und nach der Weiterbildung zur HeilpädagogIn

Tabelle 2: Taxonomie [in Anlehnung] (vgl. Fink 2010)

Die Taxonomie der Innovation HP+ ist -im Gegensatz zum gängigen Bloomschen Modell- nicht hierarchisch aufgebaut. Finks Lernzieltaxonomie ist offen in Dimensionen beschrieben. Es lässt sich eine klare Verbindung von Finks Begriffen zu einer konstruktivistischen Haltung mit dem Ziel des selbstgesteuerten Lernens ziehen. Daher passt die Anwendung der Taxonomie inhaltlich zum Profil der Fachschule und der konzeptionellen Ausgestaltung der Lernarrangements.

2.4 E-LEARNING ARRANGEMENT

Im Teil des E-Learning soll eine aktive Partizipation, die Maximierung der Problemlösekompetenz, das kritische Denken gefördert werden und die Lernleistung verbessert. (vgl. Baumgartner, Reinmann 2007).

E-Learning ermöglicht:

- Bereitstellen einer konstruktivistischen Lernumgebung, Kosteneinsparungen (vgl. Dittler et al. 2009)
- synchronen und asynchronen Kommunikation
- Austausch von Dateien und Dokumenten jeglicher Art
- Flexibilität des Lernens, Individualisierung

- Zeit- und ortsunabhängig lernen, sowie Zugriff auf das Material, verschiedene Sozialformen erfahren, beeinflussen von Lerninhalten, beliebig oft Wiederholen von Inhalten, Kompetenzen erproben und Feedback einholen (vgl. Euler 2004)
- Sozialkompetenzen, kooperatives Lernen, Medienkompetenz und Selbstlernkompetenzen werden gefördert (vgl. Seufert, Mayr 2002)
- Höhere Motivation der Lernenden (vgl. Bremer 2017 - Ergebnisse einer Untersuchung der Bildungsgänge Educational Technology, eEducation der Donau-Uni Krems mit online Fragebögen)
- Vielfältigere Möglichkeiten in der Darstellung von Inhalten durch Visualisierung, Animation, Simulation, Dynamisierung
- Zeitnahe und schnelle Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Lernenden und Lernbegleitung
- Vorhersagen/ Skalierbarkeit durch „Big Data“: der Lernvorgang wird verdatet, worauf Lernangebote sich nach dem Nutzungsverhalten anpassen; Lernende können dadurch besser verstehen und Bildungssysteme sich verbessern; (vgl. Mayer-Schönberger, Cukier 2014)
- Lernende, die hohe Innovationsbereitschaft haben, erhalten einen „Push“ im Lernprozess (vgl. Bremer 2013)
- Die virtuell erlebte Distanz wird als ein psychologischer Schutzschild empfunden und führt zu einer höheren Bereitschaft eigene Problemlagen und Schwierigkeiten zu kommunizieren. (vgl. Sacher 2000)

Das Konzept von E-Learning Arrangements der Innovation HP+ entspricht meist einem problemlöseorientierten Aufbau:

Ziel		Maßnahme	Hauptdimension Taxonomie
Sinnhaftigkeit des Themas erkennen		Film, Animation, Zeichnung	Empathie
Überblick gewinnen		Roter Faden, Lernziele	Lernen zu lernen
Neues Lernen		Wesentlich fachliche Inhalte über Medienmix	Grundlagenwissen
Verknüpfungen herstellen		Storytelling	Assimilation
Lerninhalte vertiefen		Tiefenbohrungen	Grundlagenwissen
Inhalte wiedergeben, Kurzzeitspeicher		Testing	Lernen zu lernen
Inhalte anwenden, Langzeitspeicher		Transferaufgabe	Anwendung
Festigen, Gestalten, Weiterentwickeln		Blog Präsenz Lehre	Lernen zu lernen
Argumentation, reflektieren, verinnerlichen		Feedback geben und erhalten Präsenz Lehre	Menschliche Dimension
Wissensstand einschätzen		Überprüfung der Lernziele	Lernen zu lernen

Tabelle 3: Aufbau E-Learning Arrangement der HP+

Zu sehen ist die hohe Berücksichtigung der Entwicklung des eigenen Lernverhaltens (Lernen zu lernen). Zum dritten Ausbildungsjahr wird der Rahmen zunehmend gelockert und durch die FachschülerInnen selbst gestaltet.

Die menschliche Dimension und Empathie werden insbesondere in der Präsenz Lehre und der fachpraktischen Ausbildung eingesetzt. Insgesamt lassen sich die Dimensionen nicht scharf voneinander trennen. Sie spielen ineinander und kommen in jedem Lernschritt vor.

E-Learning Tools, die unter anderem zur Verfügung stehen:

- Webbased Trainings (WBT)
- eBooks
- Hörbücher

- Pdf zum Download oder Druck
- Blog (E-Portfolio)
- Forum (inhaltlicher Support und Betreuung während der Online Phase)
- Notizbuch (Lerntagebuch)
- Lerngruppen Chatraum
- Technischer Support

Aufbereitet sind die Tools (siehe Tabelle 3) mit unterschiedlichen Medien, um eine Vielfalt im Sinn des Multimedialen Lernens anzubieten.

Klimsa (vgl. 2002) differenzierte das Multimediale Lernen folgendermaßen:

Technik	Dynamische Medien	z.B. Lautsprache, Videos, Audios, 2D und 3D Animationen
	Statische Medien	z.B. Text, Grafiken, Bilder
Dimension	Integrations- und Präsentationsaspekt	z.B. Multitasking, Parallelität, Interaktivität
Anwendung	Anwendungsaspekt	z.B. Datenbanksystem, Kommunikationssystem, Umgebungen, Tools, virtuelle Realität

Tabelle 4: Komponenten multimedialen Lernens

Der Einsatz des Mediums folgt stets dem Inhalt, Lernziel und gewünschtem Ergebnis. Zur Aufgabenstellung dient die Formel 10/8/24. So ist nach zehn Minuten eine kleine Aufgabe zu stellen, zum Beispiel der Auftrag etwas zu diskutieren oder nachzuschauen am kommenden Morgen oder Abend, sowie etwas umzusetzen am Tag darauf. Durch dieses Vorgehen kann der Lernstoff langsam verknüpft werden und im Langzeitspeicher einen Platz finden. Dieser Erkenntnis nach werden die FachschülerInnen fortlaufend in regelmäßigen und kontinuierlichen Abständen mit einem Fachinhalt (z.B. Recht jeden Monat drei Unterrichtseinheiten online, alle zwei Monate eine Unterrichtseinheit in Präsenz) konfrontiert. Die Verbreiterung der synaptischen Bahnen und das Festigen von Informationen wird damit unterstützt (vgl. Spitzer, 2007).

2.5 PRÄSENZ LERNARRANGEMENT

Wie viele Autoren (u.a. vgl. Seufert, Mayr 2002; Erpenbeck, Sauter 2015) ausführen, kann das Präsenzlernen nicht gänzlich durch E-Learning ersetzt, jedoch ergänzt werden. Denn dem Lernen mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien sind auch Grenzen gesetzt: „Elektronisch vermittelte Erfahrungen können Informationen über eine andere Kultur bereitstellen, aber sie können die soziale Erfahrung nicht ersetzen (...)“ (Salomon et al 2003: Erschwert ist demnach auch das Bilden einer Gruppenidentität.

Gemäß Schulmeister (vgl. 2005) eignen sich unter anderem folgende Inhalte nicht für die Aufbereitung von virtuellen Lernwelten:

- Diskursive Prozesse, z.B. Gesprächstraining, Beratungstraining, Kommunikationstraining
- Emotionale Prozesse, z.B. Spieltherapie, Spiegeln nach Ainsworth
- Üben praktischer Prozesse, z.B. Anwendung von Diagnostiktests, Anwendung von heilpädagogischen Methoden

Die genannten Beispiele sind zu entwickelnde Kompetenzen von HeilpädagogInnen, die folgernd neben einem E-Learning Angebot in Präsenzphasen und Praktika entwickelt werden sollen. In der Präsenzlehre wird, wie bereits ausgeführt, kaum Frontalunterricht angeboten. Die Gemeinschaft wird genutzt, um Aufgaben zu lösen, zu experimentieren, sich auszuprobieren, zu diskutieren, Neues zu gestalten und zu entwickeln.

In der Regel beginnt die Präsenzphase mit der Möglichkeit offene Fragen zu klären. In der weiteren didaktischen Gestaltung sind die ExpertInnen frei. Sie erhalten im Anschluss ein Feedback durch die FachschülerInnen.

2.6 AUFBAU DES LERNPFADS

Der Lernpfad lässt sich auf ein spezifisches Thema oder einen modularen Block anwenden. Es werden E-Lehre und Präsenz Lehre kombiniert. Der Start beginnt in der Regel online, führt zu einer Transferaufgabe und endet mit einem Feedback von Mitlernenden und ExpertInnen.

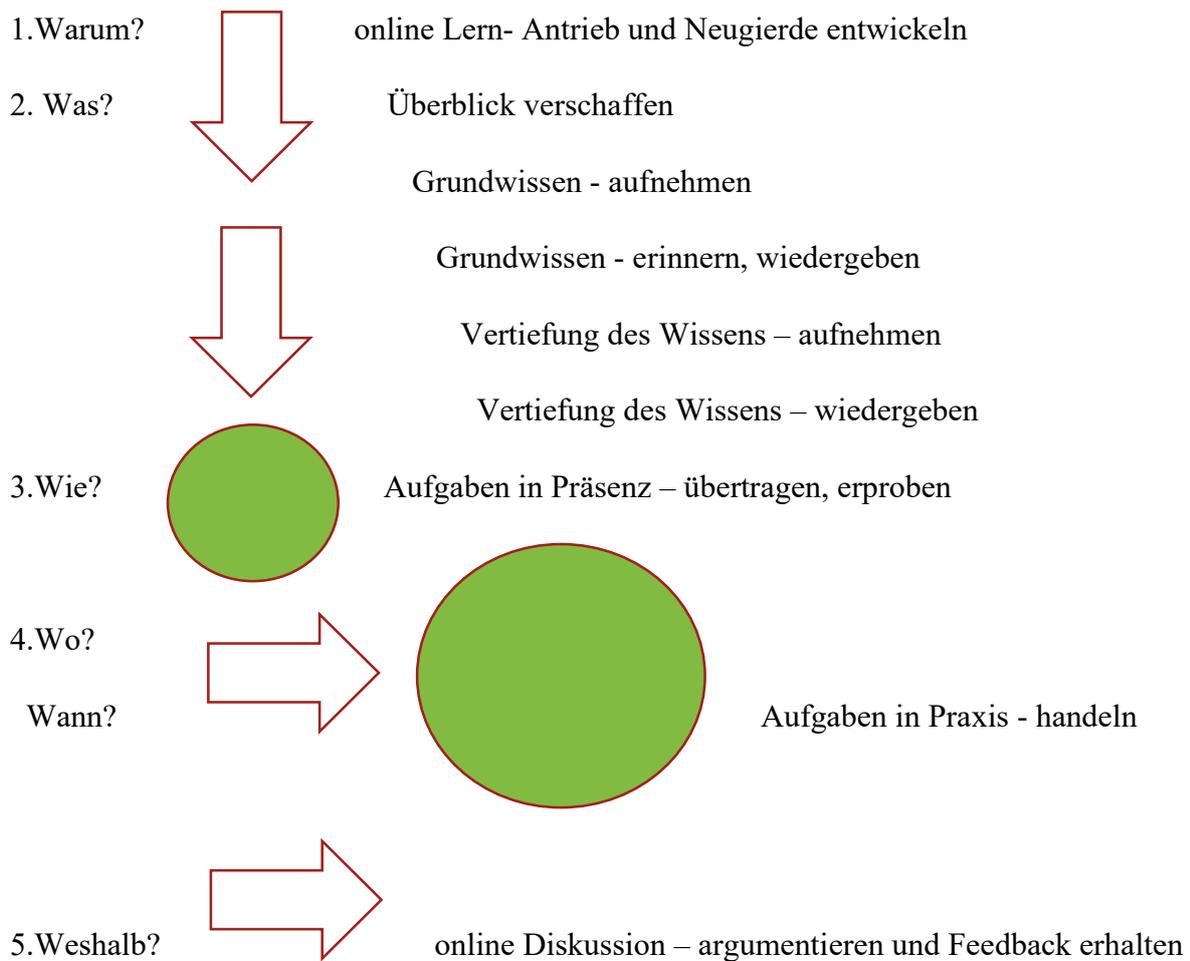


Abb.:8 Lernpfad der Innovation HP+

2.7 DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

Lernarrangements werden sowohl online, als auch in Präsenz unter Berücksichtigung der folgenden didaktischen Prinzipien kreiert:

Motivierung

Die Lerninhalte sind interessant und motivierend aufbereitet. Der Sinn und die Anwendungsszenarien des Lerninhaltes sind stets klar erkennbar.

Veranschaulichung

Lerninhalte sind mittels kurzer Filmsequenzen, Bilder, praktischer Beispiele, Modelle und visualisierte Abläufe veranschaulicht.

Strukturierung

Ein roter Faden ist klar erkennbar. Der Lernfad gibt Orientierung und Überblick über den Lernprozess. Eine Vernetzung der Fachgebiete durch verbindende Inhalte wird gefördert.

Die Lerninhalte bauen aufeinander auf.

Differenzierung

Es ist möglich sich die Inhalte in eigenem Tempo und in der benötigten Tiefe anzueignen. Die Unterstützung der ExpertInnen erfolgt nach Bedarf.

Aktivierung

Die Lernenden sind gefordert Inhalte aktiv anzuwenden, zu bearbeiten und zu gestalten.

Erfolgssicherung

Absolvierte Transferaufgaben geben einen Einblick in die Umsetzung der Inhalte.

Lernerorientierung

Es ist möglich Inhalte auf den eigenen Interessenschwerpunkt oder eigene Lernziele hin anzuwenden. Die Art der Aufnahme von Inhalten kann variiert werden.

2.8 KOMPETENZVERSTÄNDNIS

In der vorliegenden Konzeption wird die Erwachsenenbildung als berufliche Weiterbildung, also ein gezieltes Angebot, das zur Erweiterung der Kompetenzen dient, verstanden.

Die Begriffe der Qualifikation (Staatlich anerkannte HeilpädagogIn) und der Kompetenz sind voneinander abzugrenzen. Nach dem Kompetenzbegriff von Erpenbeck (2017b: XVI) ist die Qualifikation als ein Teil der Kompetenz zu betrachten:

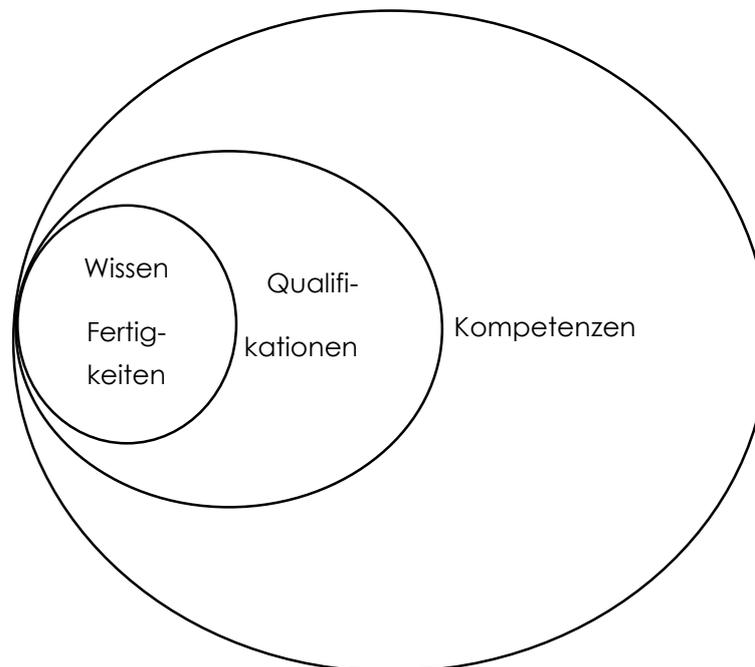


Abb.9: Verhältnis von Kompetenzen, Qualifikationen, Wissen und Fertigkeiten nach Erpenbeck (vgl. 2017b)

Die Qualifikationen bilden sich auf Grund des Wissens und der Fertigkeiten aus. Umgekehrt bilden sich aus Wissen und Fertigkeiten aus.

In der Umsetzung des Wissens und der Fertigkeiten nach Normen, Werten und Regeln entstehen Kompetenzen. Die Fähigkeiten lassen sich nicht durch die Qualifikation, wie beispielsweise einem Abschluss als HeilpädagogIn erfassen, sondern durch sichtbare und messbare Handlungen. Kompetenzforscher schließen von einer sichtbaren Handlung auf Handlungsfähigkeiten im Sinne der Performanz, nicht auf nicht sichtbare Eigenschaften (Kompetenzen). Kompetenzen beinhalten neben der Qualifikation, Wissen und Fähigkeiten - ohne darauf reduziert zu werden. (vgl. Erpenbeck 2017b).

"Fähigkeiten werden als erlernte oder auf Anlagen zurückführende Voraussetzungen für das Vollbringen einer bestimmten geistigen oder physischen Handlung oder Leistung beschrieben.", konkretisiert Fröhlich (2003: 174).

Bis heute orientiert sich die EU an vier untrennbar miteinander verbundenen Kompetenzsäulen aller Aus- und Weiterbildungsprozesse: „Learning to know, to do, to be and to live together.“ Diese Kompetenzsäulen sind zurückzuführen auf Heinrich Roth, einem pädagogischen Anthropologen.

Die entsprechenden Kompetenzen sind:

- Die Personalkompetenz, die Fähigkeit selbstverantwortlich handeln zu können
- Die Fachkompetenz, die Fähigkeit zu einem Sachbereich Wissen abrufen und einsetzen zu können
- Die Sozial-kommunikative Kompetenz, die Fähigkeit in sozialen, gesellschaftlichen und politischen Konstrukten agieren zu können
- Die Aktivitäts- und Handlungskompetenz, die Fähigkeit verschiedene Fertigkeiten miteinander verknüpfen und fallspezifisch anwenden zu können

Die an der Innovation HP+ angewendeten Kompetenzbeschreibungen orientieren sich an dem von Heyse weiterführenden Kompetenz-Modell KODE. Der Fokus liegt auf Stärken und Potentialen, was dem ressourcenorientierten Blick in der Heilpädagogik entspricht.

2.8.1 VORAUSGESETZTE KOMPETENZEN

Neben den Kriterien der Ausbildungsverordnung, werden zur Aufnahme der Weiterbildung weitere Kompetenzen vorausgesetzt. Ein Motivationsschreiben und ein Bewerbungsgespräch dienen der Klärung, ob vorausgesetzte Kompetenzen bei der/ dem BewerberIn vorhanden sind.

Personale Kompetenzen der Bewerber:

Die BewerberIn bringt Einsatzbereitschaft mit. Einsatzbereitschaft und Durchhaltevermögen sind besonders aufgrund der berufsbegleitenden Weiterbildung über drei Jahre notwendig.

Offenheit für Veränderungen sind notwendig für das Selbstlernen und das Fachschul-Profil mit Hinblick auf Innovationen. Dazu gehört auch die Lernbereitschaft. Gern und engagiert zu lernen, hilft bei der Umsetzung des Blended Learning Systems.

Die Fähigkeit Gruppenmitglieder zu unterstützen hilft bei der Vernetzung und dem gemeinsamen Lernen, sowie Erarbeiten von Neuem.

HeilpädagogInnen haben es häufig mit schwierigen und Krisensituationen zu tun. Hilfreich für den Beruf der HeilpädagogIn ist es, wenn die BewerberIn sich von außen gelassen betrachten kann.

Sozial-kommunikative Kompetenzen der BewerberIn:

Teamfähigkeit, Dialogfähigkeit und Integrationsfähigkeit sind wichtige Kompetenzen für heilpädagogisches Tun. Experimentierfreude und Verständnisbereitschaft unterstützen aufbauende Lernprozesse.

Fach- und Methodenkompetenzen der BewerberIn:

Organisationsfähigkeit ist eine sehr förderliche Stärke, um online Lerninhalte im Alltag organisieren zu können. In heilpädagogischen Funktionen ist Organisationsfähigkeit ebenfalls von hoher Bedeutung.

Aktivierung- und Handlungskompetenz der BewerberIn:

Handlungen aus eigenem Antrieb gut und gerne auszuführen, ist eine Ressource, auf der die Weiterbildung aufbauen kann. Die Fähigkeit zuversichtlich zu handeln ist sehr förderlich für die Tätigkeiten einer zukunftsorientierten HeilpädagogIn.

2.8.2 WESENTLICHE KOMPETENZEN VON HEILPÄDAGOGINNEN

Die werdenden HeilpädagogInnen erhalten während der Weiterbildungszeit Rahmenbedingungen, die sich günstig auf den Kompetenzerwerb auswirken. Insbesondere die enge Praxisverknüpfung und Individualisierung tragen dazu bei. Die Lernenden beschreiben mit Unterstützung eigene Lernziele und Kompetenzen, die sie entwickeln möchten. Je nach Ressourcen, die mitgebracht werden, sind andere Schwerpunkte im Lernprozess zu legen.

Folgend sind die wesentlichen Kompetenzen von HeilpädagogInnen, die zukunftsorientiert handeln, hierarchisch beschrieben. Gekennzeichnet wird der Kompetenzbereich mit Abkürzungen zur Kompetenzkategorie.²

- 1.) HeilpädagogInnen handeln sozial engagiert und ethisch. (A/S, P)
- 2.) HeilpädagogInnen denken und handeln ganzheitlich. (P/F)
- 3.) HeilpädagogInnen kommunizieren mit anderen konstruktiv und gestalten persönliche und lernbezogene Beziehungen. (S)
- 4.) HeilpädagogInnen gehen Neuerungen gerne an und vermitteln anderen Handlungsanstöße. (A/S)
- 5.) HeilpädagogInnen gestalten erfolgreich Problemlösungen und treffen unverzüglich Entscheidungen. (S/A, A/P)
- 6.) HeilpädagogInnen eignen sich selbstorganisiert Kenntnisse aus ihrem Umfeld an und beziehen neuestes Fachwissen in ihr Handeln ein. (F)
- 7.) HeilpädagogInnen verfolgen Handlungsziele systematisch methodisch. (F/A)
- 8.) HeilpädagogInnen vermitteln anderen Wissen und Erfahrungen verständlich. (F)

Das Niveau der Kompetenzen entspricht dem DQR 6. Niveau 6 beschreibt Kompetenzen die zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in Teilbereichen eines wissenschaftlichen Faches oder in einem beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.

Neben den von der HP+ als wesentlich beschriebenen Kompetenzen werden acht Kernkompetenzen in Anlehnung an den Referenzrahmen gebildet.

In der nachfolgenden Tabelle sind diese nach voraussichtlichen Modulen aufgeführt.

² P: Personale Kompetenz, S: Sozial-kommunikative Kompetenz, F: Fach- und Methodenkompetenz, A: Aktivierungs- und Handlungskompetenz

Umfang	Modul	Kernkompetenz
150 UE	1 Heilpädagogik als handlungsleitende Disziplin	Heilpädagog*innen analysieren umfassend heilpädagogische Theorien, Konzepte und Methoden, bewerten kritisch Nachbardisziplinen und Schnittstellen und wenden diese begründet an.
120 UE	2 Ethik und Recht als Grundlage heilpädagogischen Handelns	Heilpädagog*innen begründen ihr fachliches Handeln unter Einbeziehung philosophischer, (berufs-)ethischer und weltanschaulicher Aspekte und unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben.
150 UE	3 Heilpädagogische Beziehungsgestaltung	Heilpädagog*innen gestalten professionell Beziehungen unter herausfordernden Bedingungen, sich ständig verändernden Anforderungen unter Beachtung personenbezogener sozialer und kultureller Systeme und erhalten diese aufrecht.
400 UE	4 Bio-psycho-soziale Grundlagen von Teilhabe	Heilpädagog*innen nehmen Menschen mit ihren individuellen Besonderheiten wahr, verstehen deren Bedürfnisse, erstellen heilpädagogische Diagnosen, leiten Ziele ab und initiieren Autonomie, sowie Teilhabe.
420 UE	5 Heilpädagogische Handlungskonzepte	Heilpädagog*innen verfügen über ein breites und integriertes Wissen, um heilpädagogische Handlungskonzepte unter Berücksichtigung aktueller fachwissenschaftlicher Theorien und Konzepte, entwickeln, gestalten und evaluieren Netzwerke in inklusiven Sozialräumen.
150 UE	6 Führung und Management	Heilpädagog*innen übernehmen eigenverantwortlich Führungs- und Managementaufgaben, begleiten Personalentwicklungsprozesse und implementieren inklusive, sowie innovative Prozesse in Organisationen.
60 UE	7 Dokumentation und wissenschaftliches Arbeiten	Heilpädagog*innen verfügen über vertiefte Fähigkeiten, um heilpädagogisches Handeln auf der Grundlage ausgewählter wissenschaftlicher Überlegungen zu begründen und unter Berücksichtigung der Grundsätze wissenschaftlichen Arbeitens darzustellen, zu reflektieren und zu diskutieren.
350 UE	8 angeleitete Fachpraxis	Heilpädagog*innen entwickeln innovativ und kreativ Lösungen, bewerten und evaluieren diese mit geeigneten Methoden.

2.8.3 INDIVIDUELLE LERN- UND KOMPETENZZIELE

Die FachschülerInnen reflektieren sich in den Kompetenzfeldern des KODE und legen für sich individuell fest, welche sie stärken möchten.



Abb.:10 Kompetenzatlas (vgl. Erpenbeck et al., 2017)

Durch das E-Portfolio, in Form eines geführten Blogs, können Reflexions- und Anwendungsaufgaben auf die individuellen Lernziele hin dargestellt werden. Den Personen der eigenen Lerngruppe wird zu deren Blogbeiträgen Feedback gegeben. Selbst erhält die FachschülerIn auf dieselbe Weise Feedback. Dieses Vorgehen hilft mit Kritik

umzugehen, zu üben Kritik konstruktiv auszudrücken, als auch das eigene Tun und Lernen zu evaluieren.

Im November des ersten und zweiten Ausbildungsjahres erhalten die FachschülerInnen freiwillig persönliche Coachinggespräche mit einer Lehrperson, in denen sie ihre Lernziele systematisch reflektieren, weiterentwickeln und folgende Maßnahmen planen können.

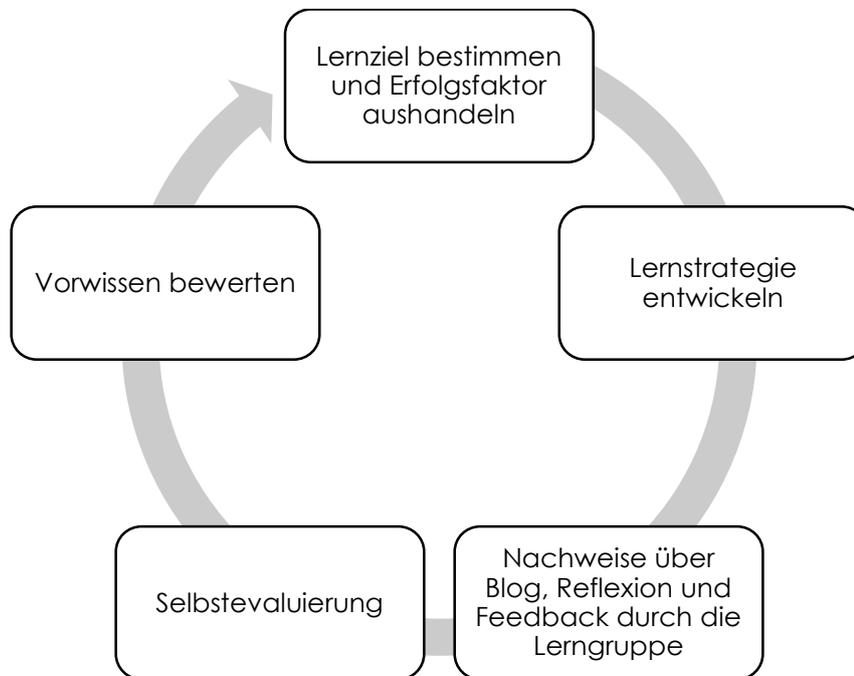


Abb. 11: Individuelle Lern- und Kompetenzziele bestimmen

Auf diese Art und Weise werden Informationskompetenz, Zusammenarbeit und Kommunikation, Kreativität und Innovation, sowie autonomes Lernen gestärkt. Diese Fähigkeiten sind im Sinne zukünftiger Entwicklungen aus Sicht der HP+ von hoher Bedeutung.

2.8.4 KOMPETENZMESSUNG

Die Kompetenzen werden in den online Seminaren durch ein Quiz und andere Formen der Überprüfung, sowie Transferaufgaben in Präsenz oder des Praktikums überprüft. Dafür werden die festgelegten Kompetenzen in Bezug zu Finks Dimensionen beleuchtet.

Je nach Lerninhalt und Aufgabenstellung gilt zu entscheiden, welche Kompetenzen zu entwickeln, zu beobachten und zu reflektieren sind. Dabei steht vor allem die Selbstreflexion im Sinne des konstruktivistischen Ansatzes im Vordergrund.

Kodiert werden können die Kompetenzbereiche und Lernzieldimensionen nach klassischem Notengebungsverfahren (siehe Schulrecht Baden-Württemberg).

1. Die Note "sehr gut" soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht.
2. Die Note "gut" soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht.
3. Die Note "befriedigend" soll erteilt werden, wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht.
4. Die Note "ausreichend" soll erteilt werden, wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht.
5. Die Note "mangelhaft" soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können.
6. Die Note "ungenügend" soll erteilt werden, wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können.

Dimensionen des Lernens ▶	Lernen zu lernen	Grundlagenwissen	Anwendung	Assimilation	Menschliche Dimension	Empathie
Bereiche der Kompetenzen ▼						
HeilpädagogInnen handeln sozial engagiert und ethisch.						
HeilpädagogInnen denken und handeln ganzheitlich.						
HeilpädagogInnen kommunizieren mit anderen konstruktiv und gestalten persönliche und lernbezogene Beziehungen.						
HeilpädagogInnen gehen Neuerungen gerne an und vermitteln anderen Handlungsanstöße.						
HeilpädagogInnen gestalten erfolgreich Problemlösungen und treffen unverzüglich Entscheidungen.						
HeilpädagogInnen eignen sich selbstorganisiert Kenntnisse aus ihrem Umfeld an und beziehen neuestes Fachwissen in ihr Handeln ein.						
HeilpädagogInnen verfolgen Handlungsziele systematisch methodisch.						

HeilpädagogInnen vermitteln anderen Wissen und Erfahrungen verständlich.						
--	--	--	--	--	--	--

Tabelle 5: Kompetenzmessung

Die Kompetenzbereiche werden ersetzt oder erweitert durch die Ziele der Lehrperson und der individuellen Lernziele.

3. ORGANISATORISCHE GRUNDLAGEN

Das Bildungsangebot der Innovation HP+ gestaltet sich aufgrund der dargestellten Grundlagen und der beschriebenen didaktischen Ausrichtung. Die konzeptionelle Organisation ist davon beeinflusst.

3.1 ZIELE DER INNOVATION HP+

Ziel ist es, pädagogische Fachkräfte zukunftsorientiert zu befähigen in den heilpädagogischen Arbeitsfeldern der Bildung, Beratung und Führung Innovationen anstoßen können.

Übergeordnete Ziele der Fachschule:

- Bildung und Befähigung der FachschülerInnen zur Weitervermittlung der Grundlagen für ein gesundes Umweltbewusstsein
- Sensibilisierung der FachschülerInnen und deren Arbeitsfelder für die Chancen und Risiken der Digitalisierung
- Gestaltung innovativer Projekte im Sozialwesen durch FachschülerInnen
- Schaffen von Ideen und Modellbeispielen für Zukunftsorientierung in der Heilpädagogik für Organisationen und Institutionen
- Engagement der ExpertInnen für ein vielfältiges und wertschätzendes Miteinander im Sinne der Diversität
- Förderung und Befähigung von Frauen Führungspositionen im Bereich der Heilpädagogik einnehmen zu können
- Schaffung einer Chance zur Weiterbildung für Personen in Elternschaft und Berufstätigkeit
- Förderung von Menschen in erschwerenden Situationen und Benachteiligungen durch dringend benötigte Fachkräfte

- Förderung der Aufwertung des Berufsbildes der HeilpädagogIn auf Basis eines wirksamen und innovativen Bildungsangebots
- Förderung motivierenden Lernens durch die Ermöglichungsdidaktik und das Flipped-Classroom-Konzept
- Ausbildung von MentorInnen, die Wissen im Sinne einer lernenden Gesellschaft aufbereiten und vermitteln
- Auf- und Ausbau von Möglichkeiten der Spezialisierung während der Weiterbildung für eine der Richtungen Bildung, Beratung oder Führung

3.2 ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe sind pädagogische Fachkräfte im sozialen Bereich, die sich an der Innovation HP+ weiterbilden wollen. Hauptsächlich möchte die Innovation HP+ ein ergänzendes Angebot zu den bisherigen darstellen, um Personen, die sich bisher nicht weiterbilden können, Weiterbildung zu ermöglichen. Zeit- und ortsunabhängige Lernarrangements tragen dazu bei.

Die Aktivitäten der in der Innovation HP+ ausgebildeten Fachkräfte betreffen Kinder, Eltern, Lehrer, Schulen, Teams und Organisationen im Sozialwesen, sowie die aktive Mitgestaltung der gesellschaftlichen Transformation.

3.3 ORGANISATION

Die Fachschule Innovation HP+ ist nach dem LEAN Prinzip organisiert. Das Organigramm zeigt die Beteiligten als UnterstützerInnen der FachschülerIn im Sinne der Lernerorientierung und Ermöglichungsdidaktik.

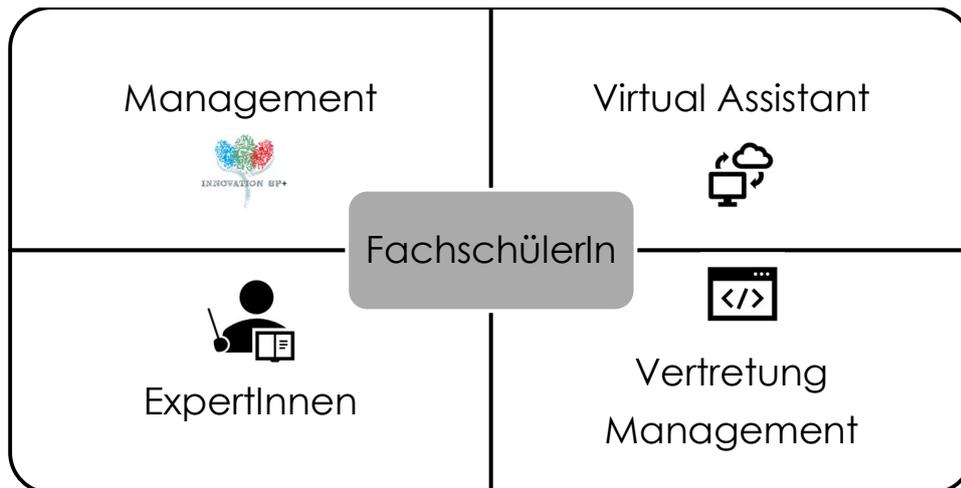


Abb.:12 UnterstützerInnen-Organigramm

Die personellen Ressourcen im Überblick – bei einem laufenden Kurs³:

Die gemeinnützige Unternehmergeellschaft in freier Trägerschaft wird durch eine Gesellschafterin vertreten, die in der Rolle der Geschäftsführung und Schulleitung weitere Aufgaben ausführt, sowie Anteile in der Lehre (Heilpädagogik, Didaktik) übernimmt. Zusammengefasst wird der Aufgabenpool als „Management“ bezeichnet.

Management (20 Std./Woche): Geschäftsführung, Schulleitung, Anteile Lehre

Die Geschäftsführung entwickelt den Schulbetrieb langfristig und stellt den alltäglichen Betrieb sicher. Ihr obliegt die Personalverantwortung und Budgetierung. Die Schulleitung koordiniert die Lernarrangements, gestaltet das Curriculum, die Lehrpläne, motiviert und delegiert. Die E-Learning Inhalte werden hier zusammengeführt und final gestaltet. Themen der Pädagogik, Heilpädagogik, Kommunikation und Heilpädagogische Handlungskonzepte werden online und in Präsenz gelehrt. Das Management ist per Vertrag mit einem variablen Gehalt angestellt.

Virtual Assistent (8 Std./Woche): Virtuelle Assistenz, Verwaltung, Buchhaltung

³ Finanzielle Ressourcen sind dem Finanzplan laut Anlage zu entnehmen

Die virtuelle Assistenz führt das Online Sekretariat und ist AnsprechpartnerIn für organisatorische Themen. Sie unterstützt bei der Buchhaltung, dem Datenschutz und allgemeinen Verwaltungstätigkeiten. Die virtuelle Assistenz wird über einen Minijob entlohnt.

ExpertInnen (nach Bedarf): themenspezifische Aufträge

Laut Curriculum werden die Inhalte ExpertInnen zugeordnet. ExpertInnen bereiten online Inhalte vor und vertiefen diese in der Präsenz-Lehre.

3.1 LEAN ORGANISATION

Im Gegensatz zu anderen Fachschulen, die aufgrund anderer Angebotsstrukturen einen hohen Verwaltungsaufwand und Beauftragungen zu Themengebieten, wie Medien oder Fortbildungen vorhalten müssen, wird die Innovation HP+ nach dem Lean-Management⁴ organisiert.

Ziel ist es, alle Aktivitäten, die für die Wertschöpfung notwendig sind, optimal aufeinander abzustimmen und überflüssige Tätigkeiten zu vermeiden. Dazu gilt es, das zu organisierende System aus zwei Perspektiven zu überprüfen und zu verbessern: aus der Sicht der KundInnen, deren Wünsche nach Verfügbarkeit, Individualität und Qualität es möglichst optimal zu erfüllen gilt, sowie aus der Sicht der Fachschule selbst, die profitabel funktionieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit trotz geringer finanzieller Ressourcen halten muss.

Genauere Prozessdefinitionen und Schnittstellenbeschreibungen, klare Verantwortlichkeiten, frühes Reagieren auf Fehler und einfache Organisationsmethoden führen zu stabilen Prozessen, aus denen ein qualitativ hochwertiges Weiterbildungsangebot entsteht.

Die 10 Prinzipien des Lean-Managements übertragen auf die Innovation HP+:

Kundenorientierung:

- Ermöglichen einer hohen Flexibilität, überwiegend zeit- und ortsunabhängig Lernen zur Erleichterung der Umsetzung
- Intuitive Bedienung der individualisierten online Lerninhalte, die Lernen erleichtern und motivieren
- schnelle und einfache Kommunikation, Transparenz

⁴ Schlankes Management nach Womak, Jones, Roos „Lean Thinking“

- individualisierbare Lernziele, Wahlschwerpunkte je nach Fähigkeiten und angestrebte Funktion
- Barrierefreiheit vor Ort und online; Präsenzveranstaltungsort zentral und gut erreichbar

Konzentration auf die eigenen Stärken:

ExpertInnen arbeiten in dem Feld, das sie wirklich motiviert und das ihren Fähigkeiten entspricht (themenspezifische Aufträge).

Optimierung von Geschäftsprozessen:

- Vorhandene Räumlichkeiten mitnutzen
- Es findet ein Kurs je Jahr statt und wird nur starten, wenn durch den Kurs selbst finanziell gesichert (keine überschüssigen Ausgaben)
- Es gibt keine Kopien und generell kein Papier (Whiteboard und Marker stehen zur Verfügung, außerdem Online Inhalte, die auf Wunsch durch KundInnen teilweise selbst gedruckt werden können)
- Formulare u.ä. stehen zum Download zur Verfügung (keine unnötigen Anfragen an Virtual Assistent)
- Freigabe der Lerninhalte nur nach Bezahlung (kein unnötiges Anmahnen)
- klare AGBs werden mit Schulvertrag unterschrieben
- Honorare werden mit staatlicher Finanzierung erhöht
- Honorar der Festangestellten kann laut Vertrag bei AbbrecherInnen gesenkt werden
- Vorbereitung der Online Lerninhalte, Abgabe zwei Monate im Voraus (Vorsprung – evtl. Zeitpuffer) Online Zeittracking und Überprüfung der Aufgaben durch Transferaufgaben
- selbstorganisiertes Lernen steigern durch Feedback in Lerngruppen untereinander (geringere Inanspruchnahme der ExpertInnen außerhalb der Präsenzzeit)
- ExpertInnen werden per Honorarvereinbarung bezahlt (Rechnungen werden von ExpertInnen gestellt – geringerer Verwaltungsaufwand)
- Nutzung Buchhaltungssoftware (Management, Virtual Assistent, Steuerberatung haben jederzeit Zugriff, können sich vertreten)

Ständige Verbesserung der Qualität:

Zwei Tage im Quartal dienen der Informationsbeschaffung, Bewertung und Anpassung (im laufenden Betrieb), Auswerten und ggf. Einarbeitung von Feedback;

Interne Kundenorientierung als Unternehmensleitbild:

Ständige Evaluation der Lehrmittel und ExpertInnen durch die FachschülerInnen (Honorar DozentInnen erhalten anonymisiertes Feedback), Mitgestaltungsmöglichkeiten, Einbeziehung in Unternehmenskommunikation (z.B. Blog-Gestaltung), Transferaufträge stets individualisierbar an eigenes Arbeitsfeld und Schwerpunktinteressen;

Eigenverantwortung, Empowerment und Teamarbeit:

- Verantwortlichkeiten für Fächer (bzw. Themen) sind klar verteilt, jederzeit veränderbar, wenn sinnvoll und Qualifikation vorhanden
- zur Mitte und zum Ende des Jahres Angebot eines Teamtreffens mit ExpertInnen, die für die Innovation HP+ tätig werden
- Austausch über Kommunikationskanäle direkt und in Gruppen (WhatsApp, Facebook, Homepage) Transparenz und Mitgestaltungsmöglichkeiten
- zur Verfügung stellen von kostenfreien Online Fortbildungsinhalten zur Lehre (Flipped Classroom, Planung, Methoden...) für ExpertInnen

Dezentrale, kundenorientierte Strukturen:

- Blended Learning System, kein Sekretariat vor Ort: Virtual Assistance
- spätestens nach drei Tagen erhalten Anfragen Antwort, die Kommunikation verläuft nach individueller Vorliebe über Text, Spracheingabe und Bild (Zoom) einzeln und in Lerngruppen möglich
- Online Kommunikation gruppenbezogen für Lernende über Lernmanagementsystem möglich

Führen ist Service an MitarbeiterInnen:

- zur Verfügung stellen von Informationen via Download, E-Mail News
- klarer Auftrag mit hoher didaktischer Gestaltungsfreiheit (im Sinne des Konzeptes)
- Aufbereitung der Skripte in Webbased Trainings durch E-Learning Management (keine Skills notwendig, um für HP+ tätig zu werden)
- kostenfreie Online Fortbildungsangebote, zwei Mal jährlich Angebot zu Team-Meetings
- Mentoring durch die Praxis, Praxisstellen erhalten entsprechende Unterlagen

Offene Informations- und Feedback-Prozesse:

Feedback wird eingeholt von Lehrenden und Lernenden, durch anonymisierte, automatisierte Umfragen nach jedem Themenblock (Survey). Feedback zur kostenfreien online Kennenlern-Einheit wird von Bewerbenden eingeholt.

Einstellungs- und Kulturwandel im Unternehmen:

- Transparenz und offene Kommunikation der Werte (Möglichkeiten zum Dialog anbieten) Ermöglichungsdidaktik und Lernerorientierung
- ExpertInnen werden beauftragt, wenn Idee des Konzepts und der Gestaltung befürwortet und mitgetragen wird, sowie Bereitschaft besteht sich tiefergehend damit auseinander zu setzen.

3.4 UNTERRICHTSZEITEN

Die dreijährige Weiterbildung wird nach dem Flipped Classroom Konzept in einem Blended Learning System absolviert. Der Präsenzunterricht wird an einem Freitag im Monat mit fünf bis sechs Unterrichtseinheiten am Nachmittag und an einem anschließenden Samstag im Monat mit acht bis neun Unterrichtseinheiten wahrgenommen. In der Woche sind etwa acht Unterrichtseinheiten online zu absolvieren und 3,7 Unterrichtseinheiten in Praktika. Im ersten Ausbildungsjahr werden im Dezember fünf Hospitationen durchgeführt, um die verschiedenen Bereiche der Heilpädagogik kennen zu lernen. Es findet von Januar bis Oktober ein Praktikum zur Heilpädagogischen Übungsbehandlung statt.

Im zweiten Ausbildungsjahr wird das Praktikum für eine Heilpädagogische Spieltherapie verwendet. Das dritte Ausbildungsjahr widmet sich dem persönlichen Schwerpunkt: Bildung, Beratung oder Führung. Hierzu wird im Interessensgebiet in übergreifenden heilpädagogischen Konzepten das Praktikum absolviert.

3.5 RÄUMLICHKEITEN

Die Räumlichkeiten befinden sich im Haus der Bildung in der Salinenstraße 6 in Schwäbisch Hall.



Abb.13 a: Schulungsraum für die Präsenzlehre im ersten Stock

13 b: Haus der Bildung

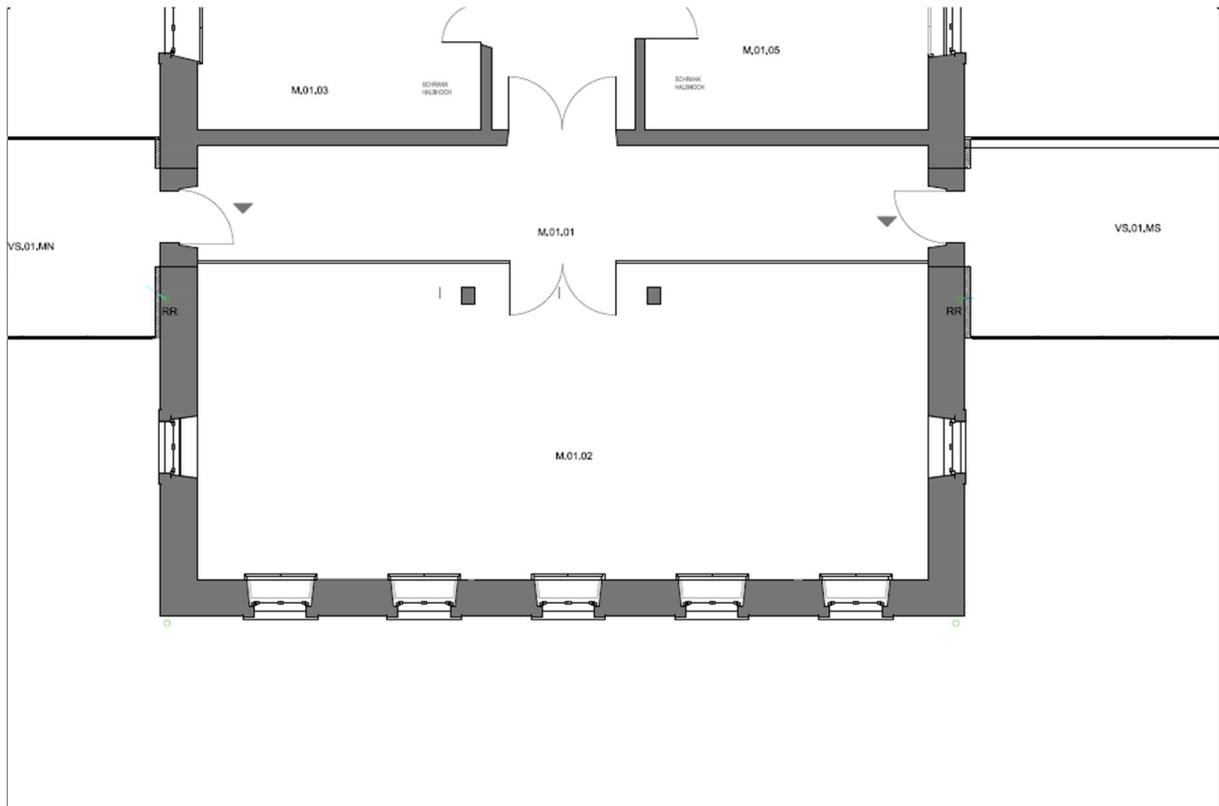


Abb.13 c: Raumskizze

Der helle Schulungsraum mit sieben Fenstern hat eine Größe von 83 m². Ausgestattet ist der Schulungsraum mit mindestens neun Tischen, Stühlen entsprechend der FachschülerInnen-Anzahl, Whiteboard, Marker, festinstalliertem Beamer und Flipchart. Auf Wunsch stehen Stellwände zur Verfügung. Weiterhin stehen uns ein großer Sportraum unter dem Dach, Equipment, Duschkmöglichkeit und ein großzügiger voll ausgestatteter Kunstraum zur Verfügung.



Abb.14 a: Sportraum



14 b: Equipment



Abb.: 15 Kunst- und Werkraum mit Staffeleien

Im Haus der Bildung befinden sich neben einem Aufzug, 6 Damen, 6 Herren und 4 Behindertentoiletten. Damit ist die HP+ barrierefrei ausgestattet.

Das Haus der Bildung liegt zentral im Stadtkern. Direkt daneben befinden sich ein offener Parkplatz, ein Busbahnhof und ein Parkhaus. Die Stadtbibliothek ist in nur drei Gehminuten zu erreichen. Hier können sich die FachschülerInnen aufhalten und mit einer Anmeldegebühr von 5 € die Stadtbibliothek und die Onleihe kostenfrei nutzen. Für Pausenzeiten befinden sich in der direkten Umgebung ein Supermarkt, Cafés, Restaurants und mehr. In wenigen Schritten gelangt man zum Fluss Kocher und einem ruhigen, begrünten Weg zum Abschalten.

Schwäbisch Hall ist kulturell gesehen eine attraktive Kleinstadt. Die Zusanbindung ist direkt in Schwäbisch Hall möglich oder am angrenzenden Bahnhof Schwäbisch Hall – Hessental, der über eine sehr gute Busanbindung zum Stadtkern verfügt. Kostenfreie Parkplätze sind mit etwa zehn Minuten Fußweg ins Zentrum vorhanden. Die nächsten Flughäfen sind in Stuttgart und Nürnberg zu finden. Beide Städte sind mit einem direkten Zug nach Schwäbisch Hall- Hessental verbunden. Damit ist die Erreichbarkeit für die angestrebte überregionale Zielgruppe gegeben.

3.6 BUDGET/ ETAT

Die FachschülerInnen entrichten während der Wartezeit ein monatliches Schulgeld von 180 Euro. Nach drei Jahren wird dieses auf 150 € monatlich gesenkt.

Um die laufenden Kosten zu decken sind 18 angenommene FachschülerInnen pro Ausbildungsjahr notwendig. Es ist denkbar, dass nicht jedes Jahr ein Kurs stattfindet. Der Kurs findet statt, wenn die finanzielle Sicherung gegeben ist. Der Finanzplan zeigt die Finanzierung in der Gründungszeit, sowie der anschließenden Zeit mit staatlichen Finanzierungshilfen auf (siehe Anlage D). Eine Erklärung der Kostenaufstellung liegt bei (Anlage E). Die Höhe der staatlichen Finanzierung variiert und wird pro FachschülerIn zur Verfügung gestellt.

3.7 QUALITÄTSSICHERUNG

Die Teilnahme an Gremien, wie der LAG, STK⁵ in Baden-Württemberg, dem Berufsverband oder Fachverbänden, die sich mit Heilpädagogik⁶ oder den aktuellen Zukunftsthemen, wie der FINSOZ⁷ auseinandersetzen, trägt zur fortlaufend hohen Qualität des Bildungsangebots bei.

Zur Qualitätssicherung dienen dem Management zwei Tage im Quartal zur Informationsbeschaffung, Bewertung, sowie Auswertung und ggf. Anpassung von Lerninhalten oder Abläufen (über Recherchen, Literatur, Messen, Fortbildungen). Ebenso wird das monatlich erhobene Feedback der FachschülerInnen zu Lerninhalten und ExpertInnen über das online Lernmanagementsystem ausgewertet und berücksichtigt.

Transparenz und Mitgestaltungsmöglichkeiten für FachschülerInnen und ExpertInnen sind wichtige Eckpfeiler der Qualitätssicherung.

Den ExpertInnen werden zudem kostenfreie Online Fortbildungsinhalte zur Lehre (Flipped Classroom, E-Learning, Planung, Methoden...) zur Verfügung gestellt.

Nach und nach werden Inhalte und beschriebene Strukturen im Sinne eines Qualitätsmanagements erarbeitet. Zur Entwicklung werden Ansätze aus dem Agilen Management (vgl. Pölzl, Wächter 2019 [in Anlehnung]) berücksichtigt:

- Vorrang hat ein funktionierendes Ergebnis für die FachschülerInnen
- FachschülerInnen werden laufend auf Augenhöhe eingebunden
- Das Zielbild verändert und entwickelt sich kontinuierlich weiter
- Transdisziplinäre Zusammenarbeit von ExpertInnen verschiedener Disziplinen
- Hohe Eigenverantwortung aller Beteiligten

⁵ STK: Ständige Konferenz der Ausbildungsstätten für Heilpädagogik

⁶ BHP: Berufs- und Fachverband für Heilpädagogik

⁷ FINSOZ: Fachverband Informationstechnologien in der Sozialwirtschaft und Sozialverwaltung

- Abbau von Hierarchie, Führungsverständnis mit einem Mindset des Ermöglichens

3.8 KOMMUNIKATION

BewerberInnen können über E-Mail, WhatsApp, die Homepage oder einen der sozialen Kanäle Kontakt aufnehmen. Es besteht die Möglichkeit je nach Vorliebe mit Text, Sprachaufnahme oder Video zu kommunizieren. Ein Videotelefonat kann über WhatsApp, Zoom oder Skype terminlich vereinbart werden. Es wird asynchrone Kommunikation im Sinne des LEAN Managements bevorzugt.

Über den Postweg ist es möglich an ein Postfach, das auf der Homepage informiert wird, zu senden. FachschülerInnen der HP+ können dieselben Kommunikationswege nutzen. Darüber hinaus steht die Lernwelt als E-Portfolio und Feedback-Schleife zur Verfügung. Teil der Lernwelt sind lerngruppenbezogene oder wahlsschwerpunktbezogene Kommunikationsgruppen, in denen sowohl synchron als auch asynchron kommuniziert werden kann.

Die FachschülerInnen werden ermutigt mitzugestalten und werden in die Unternehmenskommunikation (z.B. Blog-Gestaltung) miteinbezogen.

Zur Mitte und zum Ende des Jahres wird das Angebot eines Teamtreffens mit ExpertInnen, die für die Innovation HP+ tätig werden, eröffnet.

Der weitere Austausch findet über die üblichen Kommunikationskanäle direkt und in Gruppen (WhatsApp, Facebook, Homepage) statt.

Die ExpertInnen der Innovation HP+ erhalten eine eigene Kommunikationsgruppe und das Angebot eine eigene Schul-App zu nutzen, in der untereinander kommuniziert und auch eine Vertretungsanfrage erfolgen kann.

3.9 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Innovation HP+ informiert auf der Homepage (www.innovation-HPplus.com) über das Angebot und gibt über einen Blog inhaltliche Impulse zu Konzept und heilpädagogischen Themen. Auf der Instagram und Facebook Seite wird zu aktuellen Themen informiert, zum Beispiel wird der Gründungsprozess transparent mitgeteilt. BesucherInnen werden

mitgenommen in die Unternehmensprozesse der Fachschule. Über einen YouTube Kanal werden Ausschnitte aus Lerninhalten als fachliche Anregung und Werbemaßnahme zur Verfügung gestellt.

Durch Artikel, Podcast, Vorträge u. ä. wird die Öffentlichkeit gezielt angesprochen und angeregt in Interaktion zu treten.

3.10 KOOPERATION

Die Innovation HP+ kooperiert mit Verbänden und Organisationen. Aktuelle Kooperationen:

- FINSOZ, Beschreibung von Kompetenzen zur Digitalisierung im Sozialwesen
- PlanetYes, Austausch ökologisches Bewusstsein und Unternehmensführung
- Zentrum Mensch, Erfahrungsort für Projekte
- Samariterstiftung Obersontheim
- Barrierefrei e.V., Öffentlichkeitsarbeit, gegenseitige Unterstützung
- Innovation eEmpower, Nutzung der Bildungsplattform und deren Angebote

Bei längerfristigem Bestehen der Innovation HP+ sind weitere Kooperationen geplant. Eine Kooperation mit einer Hochschule zur Erlangung eines universitären Abschlusses wird angestrebt.

3.11 FORTBILDUNGSANGEBOTE

ExpertInnen erhalten Fortbildungsangebote über die Online Lernwelt. Die Verwaltungskraft wird nach Bedarf in Datenschutz u. ä. Erfordernissen geschult.

Literaturverzeichnis:

Arnold, Rolf (2012): *Wie man lehrt, ohne zu belehren. Das LENA-Modell*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Arnold, Rolf; Nuissle, Ekkehard; Rohs, Matthias (2017): *Erwachsenenbildung: Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven*. Hohengehren: Schneider Verlag.

Arnold, Rolf (2017b): Ermöglichungsdidaktik - Kriterien einer intransitiven Kompetenzförderung. In: *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz, Bausteine einer neuen Lernwelt*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 93-114.

Baumgartner, Peter; Reinmann, Gabi (Hrsg.) (2007): *Überwinden von Schranken durch E-Learning*. Innsbruck, Wien, Bozen: Studienverlag.

Bartosch, Ulrich; Schäfer, Peter (2016): Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit (QR SozArb) [online] http://www.fbts.de/fileadmin/fbts/QR_SozArb_Version_6.0.pdf [05.11.2018].

Bilger, Frauke; Alexandra Strauß (2016): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016, Ergebnisse des Adult Education Survey Trendbericht*. BMBF/Kantar Public; Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Bremer, Claudia; Krömker, Detlef (Hrsg.) (2013): *E-Learning. Zwischen Vision und Alltag. Zum Stand der Dinge*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag.

Bremer, Claudia (2014): Effektivität von Flipped Classroom Konzepten [online] <https://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/sd/blog/2014/06/30/effektivitaet-von-foipped-classroom-konzepten/> [26.03.2018].

Bremer, Claudia (2017): Einsatz digitaler Medien in der Hochschule, In: *Handbuch Kompetenzmessung, Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S.220-231.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) [online] <https://www.dqr.de/> [10.07.2019].

Dichanz, Horst/ Ernst, Annette (2001): Medienpädagogik. E-Learning. [online] <https://www.medienpaed.com/article/download/10/10/> [05.06.2019].

Dittler, Ulrich; Krameritsch, Jakob; Nistor, Nicolae; Schwarz, Christine; Thillosen, Anne (Hrsg.) (2009): *E-Learning: Eine Zwischenbilanz. Kritischer Rückblick als Basis eines Aufbruchs*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag.

Draschoff, Sonja (2000): *Lernen am Computer durch Konfliktinduzierung*. Reihe: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie, Bnd. 23, Münster: Waxmann Verlag.

Ehlers, Ulf-Daniel; Schenkel, Peter (2005): *Bildungscontrolling im E-Learning, Erfolgreiche Strategien und Erfahrungen*. Bielefeld: Springer Verlag.

Erpenbeck, John; Sauter, Werner (Hrsg.) (2017a): Paradigmenwechsel in der Bildung. In: *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 2-3.

Erpenbeck, John; Rosenstiel, Lutz von; Grote, Sven; Sauter, Werner (Hrsg.) (2017b): *Handbuch Kompetenzmessung, Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Fischer, Heidi (2012): Ausbildungsverordnungen [online] <http://www.stk-heilpaedagogik.de/ausbildung/ausbildungsordnungen/>; [21.03.2018].

Fischer, Heidi; Schriegel, Gerhard (2015): *Heilpädagogische Kompetenzen. Referenzrahmen für die Ausbildung an Fachschulen/ Fachakademien für Heilpädagogik*. Ständige Konferenz von Ausbildungsstätten für Heilpädagogik in Deutschland (Hrsg.), Berlin: BHP Verlag.

Fischer, Martin; Grollmann, Philipp; Roy, Bibhuti; Steffen, Nikolaus (2003): *E-Learning in der Berufsbildungspraxis: Stand, Probleme, Perspektiven*. ITB-Forschungsberichte; Bnd. 6, Bremen: Institut Technik und Bildung.

Hornbacher, Hannes (2018): *Neuroleading. Praktische Tipps zum gehirngerechten Führen von Teams*. München: FQL Publishing.

Hunecke, Marcel; Blöbaum, Anke; Matthies, Ellen; Höger, Rainer (2001): The norm-activation theory [online] https://www.researchgate.net/profile/Anke_Bloebaum/publication/258132521_Responsibility_and_Environment_Ecological_Norm_Orientation_and_External_Factors_in_the_Domain_of_Travel_Mode_Choice_Behavior/links/562f6c3f08ae4742240ace95/Responsibility-and-Environment-Ecological-Norm-Orientation-and-External-Factors-in-the-Domain-of-Travel-Mode-Choice-Behavior.pdf [26.07.2019].

Hüther, Gerald (2014): *Die Macht der inneren Bilder: Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern*. 8.Aufl., Göttingen: Verlag Vandenhoeck und Rupprecht.

Hüther, Gerald (2016): *Mit Freude lernen - ein Leben lang: Weshalb wir ein neues Verständnis vom Lernen brauchen. Sieben Thesen zu einem erweiterten Lernbegriff und eine Auswahl von Beiträgen zur Untermauerung*. Göttingen: Verlag Vandenhoeck und Rupprecht.

Kreidenweis, Helmut (Hrsg.) (2018): Sozialwirtschaft im digitalen Wandel. In: *Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft. Grundlagen – Strategien – Praxis*. Baden-Baden: Nomos Verlag. S. 11 – 27.

Kerres, Michael; Nübel, Ilke (2016): The Status of E-Learning at German Higher Education Institutions, In: Dittler, Ulrich; Kahler, Helge; Kindt, Michael; Schwarz, Christine (Hrsg.): *E-Learning in Europe - Learning Europe. How have new media contributed to the development of higher education?* Bnd. 35. Münster: Waxmann Verlag. S. 29-50.

Kerres, Michael (2008). E-Learning. [online]. <http://uni-frankfurt.de/fb/fb08/FABacht/E-Learning/index.html> [28.05.2019].

Kleimann, Bernd; Wannemacher, Klaus (2004): *E-Learning an deutschen Hochschulen. Von der Projektentwicklung zur nachhaltigen Implementierung*, Hannover: IHS GmbH.

Klimsa, Paul; Issing, Ludwig J. (Hrsg.) (2002): *Information und Lernen mit Multimedia und Internet: Lehrbuch für Studium und Praxis*. 3. Aufl., Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlags-Union.

Mandl, Heinz; Winkler, Katrin (2002): Auf dem Weg zu einer neuen Lehr-Lern-Kultur: Der Beitrag der Neuen Medien in der Aus- und Weiterbildung. In: Eckensberger, Lutz .H.; Tröger, Beate; Zayer, Hermann (Hrsg.), *Erinnerungen – Perspektiven*. 50 Jahre Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. S.306-326.

Markowetz, Reinhard (2006): *Freizeit und Behinderung – Inklusion durch Freizeitassistenten*. Spektrum Freizeit 30. S.54-72

Möckel, Andreas (2007): *Geschichte der Heilpädagogik oder Macht und Ohnmacht der Erziehung*. Reutlingen: Klett-Cotta Verlag.

Moor, Paul (1974): *Heilpädagogik. Ein pädagogisches Lehrbuch*. Bern, Stuttgart, Wien: Hogrefe AG.

Murray, Robin; Caulier, Grace; Geoff, Julie-Mulgau (2010): The open book of social innovation. Social innovation series: ways to design, develop and grow [online] https://socialinnovationyoungfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/The-Open-Book-of_Social-Innovation.pdf [07.06.2019].

Pasuchin, Iwan (2009): Medienkompetenz im E-Learning. Eine medienpädagogische Perspektive auf mediendidaktische Diskurse. In: Dittler, Ullrich; Krameritsch, Jakob; Nistor, Nicolae; Schwarz, Christine, Thillosen, Anne (Hrsg.): *E-Learning: Eine Zwischenbilanz*. Medien in der Wissenschaft, Bnd. 50, Münster: Waxmann Verlag, S.149 – 164.

Pelka, Bastian (2018): Digitale Teilhabe: Aufgaben der Verbände und Einrichtungen der Wohlfahrtspflege. In: Kreidenweis, Helmut (Hrsg.) (2018): *Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft. Grundlagen – Strategien – Praxis*. Baden-Baden. Nomos Verlag. S. 57 – 81.

PROMT, Produktive Medienarbeit (2000): Medienkompetenz und Produktive Medienarbeit in der Schule - Anmerkungen zur aktuellen Situation [online] http://www.produtive-medienarbeit.de/ressourcen/bibliothek/fachartikel/thiele_anmerkungen.shtml [03.06.2019].

Pözl, Alois; Wächter, Bettina (2019): *Digitale (R) Evolution in sozialen Unternehmen*. Praxis Kompass für Sozialmanagement und Soziale Arbeit. Regensburg: Walhalla Fachverlag.

Quak, Angela (2017): Inklusion im digitalen Zeitalter: Medial vermittelte Lebenswelten, vier Beispiele. In: Hagemann, Tim (Hrsg.) (2017): *Gestaltung des Sozial- und Gesundheitswesens im Zeitalter von Digitalisierung und technischer Assistenz*. Forschung und Entwicklung in der Sozialwirtschaft, Bnd. 11, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.61 - 77.

Quilling, Kathrin (2015): Didaktik der Erwachsenenbildung. [online] <http://www.die-bonn.de/wb/2015-didaktik-01.pdf>; [20.09.2018].

Renkl, Alexander (1996): Träges Wissen: Wenn Erlerntes nicht genutzt wird. In: *Psychologische Rundschau* 47/2. S.78-92.

Reglin, Thomas; Fietz, Gabriele; Mair, Daniela (2005): Studie zu den Potenzialen von eLearning-/Blended-Learning-Lösungen. [online] http://dev-2017.fbb.de/fileadmin/user_upload/Reglin_Crystal_eLearning-Potenziale_05.pdf [06.06.2019].

Sauter, Werner (2017): Geschäftsmodell einer digitalisierten Bildung. In: Erpenbeck, John; Sauter, Werner (Hrsg.) *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz, Bausteine einer neuen Lernwelt*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 185-211.

Schulmeister, Rolf (2005): *Lernplattformen für das virtuelle Lernen: Evaluation und Didaktik*. 2.Aufl., Münster: Oldenbourg Verlag.

Schorb, Bernd (2005): Medienkompetenz. In: Hüther, Jürgen; Schorb, Bernd (Hrsg.) (2005): *Grundbegriffe der Medienpädagogik*. München: Kopaed Verlag, S.257 – 262.

Seufert, Sabine; Mayr, Petra (2002): Fachlexikon e-le@rning. Wegweiser durch das e-Vokabular. In: Wittpoth, John (Hrsg.): *Was macht die Erwachsenenbildung mit den Medien?* REPORT. Literatur- und Forschungsbericht Weiterbildung. Heft 42, S. 14–22.

Spiekermann, Sarah (2019): *Digitale Ethik. Ein Wertesystem für das 21. Jahrhundert*. München: Droemer Verlag.

Ständige Konferenz der Kultusminister (2016): Strategie der Kultusministerkonferenz „Bildung in der digitalen Welt“ [online] http://scholar.google.de/scholar_url?url=https://www.o-bib.de/article/download/2017H1S62-75/6193&hl=de&sa=X&scisig=AAGBfm0GOnXZR-pMPbf1tWH3YbqN6S5Z0w&nossl=1&oi=scholar [05.06.2019].

Stoller-Schai, Daniel (2017): Lernhaus, Kompetenzset und Learning Hub. In: Erpenbeck, John; Sauter, Werner (Hrsg.) *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz, Bausteine einer neuen Lernwelt*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 449-473.

Thillosen, Anne; Dittler, Ulrich; Krameritsch, Jakob; Nistor, Nicolae; Schwarz, Christine (Hrsg.) (2009): *E-Learning: Eine Zwischenbilanz. Kritischer Rückblick als Basis eines Aufbruchs*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag.

Thillosen, Anne; Bruckner, Iris; Cress, Ulrike; Schmitt-Illert, Rebekka; Scholze, Frank (2010): E-Learning-Förderung für Hochschulen in Baden-Württemberg. In: Bremer, Claudia; Göcks, Marc; Rühl, Paul; Stratmann, Jörg (Hrsg.): *Landesinitiativen für E-Learning an deutschen Hochschulen*. Medien in der Wissenschaft, Bnd. 57, Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag, S. 29-44.

TRANS e-facilitator (Lehrplan zu zentralen Kompetenzen der Nutzung digitaler Medien im Sozialwesen) (2014) [online] <http://trans-efacilitator.eu/content/sections/> [05.11.2018].

Weinmann, Julia (2010): *Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Zwingenberger, Anja (2009): *Wirksamkeit multimedialer Lernmaterialien: Kritische Bestandsaufnahme und Metaanalyse empirischer Evaluationsstudien*. Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag

Abbildungsverzeichnis:

1: Systeme in der Heilpädagogik mit Auswirkung auf KlientInnen und deren Wechselwirkungen	S.7
2: Arbeitsbereiche von HeilpädagogInnen	S.8
3: Didaktische Gestaltungsebenen (Baumgartner, Reinmann 2017:162 [in Anlehnung])	S.14
4: Blended Learning Makro-Lernsituation	S.15
5: Bisher klassischer Lernprozess	S.16
6: Lernprozess Flipped Classroom	S.17
7: Lernziel-Taxonomie nach Fink (vgl. 2013 [in Anlehnung])	S.19
8: Lernpfad der Innovation HP+	S.25
9: Verhältnis von Kompetenzen, Qualifikationen, Wissen und Fertigkeiten nach Erpenbeck (vgl. 2017b)	S.27
10: Kompetenzatlas (vgl. Erpenbeck et al. 2017)	S.31
11: Individuelle Lern- und Kompetenzziele bestimmen	S.32
12: UnterstützerInnen Organigramm	S.35
13a: Schulungsraum für die Präsenzlehre	S.40
13b: Haus der Bildung	S.40
13c: Raumskizze	S.40
14a: Sportraum	S.41
14b: Equipment	S.41
15: Kunst- und Werkraum	S.41

Tabellenverzeichnis:

1: Historische didaktische Entwicklung	S.12
2: Taxonomie [in Anlehnung] (vgl. Fink 2010)	S.20
3: Aufbau E-Learning Arrangement der HP+	S.22
4: Komponenten multimedialen Lernens	S.23
5: Kompetenzmessung	S.33