

# E-Learning-Newsletter Nr. 21 (05.05.2011)

Sehr geehrte Damen und Herren,

willkommen zum 21. elektronischen E-Learning-Newsletter, mit dem wir Sie über die E-Learning-Aktivitäten und Weiterbildungsangebote der Universität Hamburg, Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung (AWW), auf dem Laufenden halten wollen.

## Themenübersicht

- 01 Bessere Aufklärung über Risiken und Nebenwirkungen: Weiterbildung „Klinische Pharmazie“ erfüllt aktuelle Forderungen des Bundesgesundheitsministeriums**
- 02 Virtuelle Teamarbeit: Teilnehmerfeedback einmal anders**
- 03 „Mal ketzerisch gefragt...“- Interview mit Moderatorin Jasmin Hamadeh**
- 04 Empowerment: Praktische Arbeit mit Fallstudien bei „Change Management“**
- 05 Kostenlose Schnupperangebote**
- 06 Umfrage: Was halten Sie von Fernunterricht?**
- 07 Aktuelle Kurstermine**

Die Themen im Einzelnen:

- 01 Bessere Aufklärung über Risiken und Nebenwirkungen: Weiterbildung „Klinische Pharmazie“ erfüllt aktuelle Forderungen des Bundesgesundheitsministeriums**

Apotheker sollen ihre Kunden künftig besser über Risiken und Nebenwirkungen aufklären. Derzeit würden immer wieder Mängel in der Beratung festgestellt, heißt es in einem Positionspapier aus dem Bundesgesundheitsministerium.

Hierzu gibt es ein Weiterbildungsangebot, das diesen Anforderungen Rechnung trägt: unter der Leitung von Jun.-Prof. Dr. Dartsch bietet die AWW bereits seit 2008 eine berufsbegleitende Weiterbildung unter dem Titel „Klinische Pharmazie -Arzneimittelbezogene Probleme lösen“ an. Das E-Learning-Format der Weiterbildung kommt bei den Teilnehmenden besonders gut an, da es die nötige Flexibilität für diese Zielgruppe bietet: Lediglich 3 Präsenzsamstage in Hamburg innerhalb von 5 Monaten sind für die Teilnahme erforderlich.

Über die inhaltlichen Themen hinaus bietet die Zusammensetzung des Teilnehmerkreises weiteren Mehrwert: hier lernen Klinikpharmazeuten zusammen mit Apothekern aus öffentlichen Apotheken und das auch noch aus unterschiedlichen europäischen Ländern. So lernen die Teilnehmenden, wie die Beratung in anderen Ländern organisiert ist, welche Konzepte und Projekte es beispielsweise in Krankenhäusern in der Schweiz, in Norwegen oder in Luxemburg gibt.

Folgendes Zitat einer Teilnehmerin zeigt, dass auch die Moderation besonders zur Qualitätssteigerung beiträgt:

„...Ihr habt es fertiggebracht, unser internationales Team optimal zu leiten, aus jedem von uns das Beste herauszuprovozieren! Vielen Dank!“

Der nächste Kurs startet am **17.06.2011** (Bewerbungsschluss ist der 25. Mai 2011) mit dem vierwöchigen vorbereitenden Pflichtkurs „Virtuelle Teamarbeit“ bevor es dann am **02.09.2011** mit dem pharmazeutischen Teil weitergeht. Der Kurs endet am 18.02.2012, die wöchentliche Studienzeit

beträgt ca.10 Stunden. Weitere Details unter: [http://www.aww.uni-hamburg.de/Klinische\\_Pharmazie.html](http://www.aww.uni-hamburg.de/Klinische_Pharmazie.html)

Für diesen Kurs wird wieder die Akkreditierung durch die Bundesapothekerkammer beantragt (in den Vorjahren wurden für Teilnahme bis zu 92 Fortbildungspunkte vergeben).

## 02 Virtuelle Teamarbeit: Teilnehmerfeedback einmal anders

Aufgabe für die Teilnehmenden des Moduls „Virtuelle Teamarbeit“ war eigentlich gewesen, in einem Team von 5 Personen die typischen Stolpersteine und Erfolgsfaktoren von E-Learning in das berufliche Umfeld eingebettet, darzustellen. Ergebnis einer Gruppe war dann schließlich ein Werbeflyer zur virtuellen Teamarbeit. Uns hat die Idee des „Flyers“ so gut gefallen, dass wir hier gerne den vollständigen Wortlaut wiedergeben möchten:

„Sie denken schon länger darüber nach, wieder einmal eine Fortbildung zu machen?

*Sie fragen sich in diesem Zusammenhang: kann ich mir das zeitlich erlauben? Ist der finanzielle Aufwand meinem Arbeitgeber zumutbar bzw. kann ich es mir persönlich leisten?*

*Mit E-Learning sind Sie **zeitlich und örtlich flexibel** und diese Form hilft Reise- und Unterbringungskosten einzusparen. So könnten Sie beispielsweise auch an Ihrem Arbeitsplatz lernen, was zudem die Akzeptanz Ihres Arbeitgebers befördern könnte.*

*Sie benötigen eine entsprechende **technische Ausstattung**; insbesondere einen funktionierenden Internetzugang und sollten über entsprechende Medienkompetenz verfügen. Im Verlauf auftretende Fragen lassen sich aber auch noch direkt im Lernforum klären. Ihre **virtuellen Dozenten** stehen für Fragen bereit und lotsen Sie durch die jeweilige Lernplattform.*

*Ihre Fragen werden wahrscheinlich nicht immer zeitgleich aber doch zeitnah beantwortet.*

*Das Lernen im Netz und die **Kommunikation und Abstimmungsprozesse** im Team erfolgen, anders als in Präsenzveranstaltungen, häufig mit zeitlicher Verzögerung, also **asynchron**; damit sollten sie umgehen können.*

*Eine **Präsenzveranstaltung ist in der Auftaktphase** allerdings auch vorgesehen, damit Sie wissen, mit wem Sie es virtuell zu tun haben und um erste persönliche Absprachen zu treffen.*

*Ein gutes **Zeitmanagement** ist von Vorteil, denn Sie verbleiben ja überwiegend in Ihrem beruflichen und sozialen Umfeld. Dieses sollte Ihr Vorhaben akzeptieren und, im besten Fall, nach Möglichkeit unterstützen.*

*E-Learning erfordert darüber hinaus eine besonders ausgeprägte **Motivation sowie Disziplin**; diese insbesondere in Bezug auf Einhaltung von Absprachen und Transparenz in Hinblick auf verlässliche Erreichbarkeit.*

*Es wäre zudem von Vorteil, wenn Sie sich vorstellen können, auch einmal eine Kleingruppenarbeit im virtuellen Raum zu moderieren.*

*Sehen Sie hier Voraussetzungen für sich gegeben und trauen Sie sich zu, ggf. auftauchende erste, ungewohnte Hürden zu überwinden, dann sollten Sie diese Form des Lernens für sich einmal in Betracht ziehen und entsprechende Angebote sichten.“*

Weitere Details des am **17.06.2011** erneut beginnenden Kurses „Virtuelle Teamarbeit“ finden Sie unter: [http://www.aww.uni-hamburg.de/Virtuelle\\_Teamarbeit.html](http://www.aww.uni-hamburg.de/Virtuelle_Teamarbeit.html)

### **03 „Mal ketzerisch gefragt....“**

#### **Interview mit Moderatorin Jasmin Hamadeh**

Auf unsere Frage: „*Mal ganz ketzerisch gefragt: E-Learning ist doch selbstgesteuert. Da braucht es keine Trainer oder Moderatoren mehr. Wie sehen Sie das? Worin besteht Ihre Rolle?*“ antwortet Jasmin Hamadeh (Moderatorin in den Kursen Train the E-Trainer, Klinische Pharmazie, Betriebliches Gesundheitsmanagement):

Was im Leben ist schon selbstgesteuert? ;-)

Mal im Ernst: Klar, gibt es auch: E-Learning in Form von digital aufbereiteten Inhalten, Übungsfragen, Tests und Lösungen. Und die Teilnehmenden steuern - im Rahmen ihrer Möglichkeiten - selbst, was sie wann und wie intensiv tun. Das kann je nach Zielsetzung und Umfang des Kurses und Selbstdisziplin und Lernfähigkeit der Teilnehmenden auch durchaus zielführend sein.

Bei den AWW-Modulen geht es aber um komplexe Zusammenhänge, um Reflektieren, um Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Teilnehmenden wollen und sollen nach Abschluss eines Moduls in der Lage sein, mit Fragestellungen ihres beruflichen Alltags kompetent umzugehen und auch das Selbstbewusstsein haben, dass sie das können. Das ist ein hoher Anspruch.

Fachlich / inhaltlich gelingt das nur durch Austausch miteinander, kritisches Abgleichen: Ist das auch in meinem Alltag so umsetzbar? Wie schätzen Kollegen/innen das ein? Welche Erfahrungen / Bedenken etc. haben andere, die in vergleichbaren oder übertragbaren Situationen stecken? Das will durchaus gelenkt sein: durch Aufgabenstellungen, die diesen Austausch einfordern, hinterfragenden und vernetzenden Fragen von Moderatoren. Im Modul "Train the E-Trainer" sehe ich das als meine Hauptmoderationsaufgabe.

Wo ich didaktisch berate, steht die Frage im Vordergrund. Welche Ziele jenseits der Faktenvermittlung sollen erreicht werden? Wie kann das online nachhaltig gelingen? Und woran kann man festmachen, ob es gelungen ist?

In den Kursen, in denen ich "Sozialtutor" bin, ist mein Beitrag die soziale und "handwerkliche" Unterstützung: Ich unterstütze die virtuelle Teamarbeit, indem ich Strukturierungshilfen gebe, Erfahrungswerte weiterreiche, die Zusammenarbeit optimieren helfe - oder auch einfach mal schlichte, wenn wer aneinandergerät. Dafür bin ich kontinuierlich "online präsent" - lese die Korrespondenz auf allen Kanälen mit (das wissen alle Teilnehmenden natürlich) und vollziehe auf diese Weise nach, wie die Arbeit in den Teams läuft. Ich habe in den Jahren seit Start des OLIM Projektes so beeindruckend oft und intensiv erlebt, wie sehr sich die Teilnehmenden in ihren Teams gestärkt und motiviert haben, dass es mir ein großes Anliegen ist, dieses Potenzial immer wieder greifbar zu machen.

Jenseits der Teamarbeit versuche ich - zusammen mit den Fachmoderatoren - auch zu zeigen: Hier merkt jemand, ob du da bist oder nicht; ich frage nach, wenn jemand eine Weile "unsichtbar" oder sehr verhalten ist - und biete an, dabei zu helfen, sich wieder in das Modul einzufinden. Da gilt es bei mehrmonatigen Modulen schon auch mal persönliche, technische oder organisatorische Hürden zu nehmen - und das geht mit einer ausgestreckten Hand - auch wenn sie "irgendwie virtuell ist" - meist erheblich besser.

Und dann ist es mir in allen Rollen immer wieder ein Anliegen der Schwere mancher Inhalte und der gesamten Organisation von berufsbegleitendem Lernen ein bisschen Leichtigkeit entgegenzusetzen. Ich reiche Espresso und Kekse im virtuellen Cafe und versuche die Teilnehmenden auf noch anderen als den inhaltlichen Ebenen miteinander zu vernetzen - je stärker das Netz, umso sicherer der Weg zum erfolgreichen Abschluss.

Das ganze Interview können Sie hier nachlesen:

[http://www.aww.uni-hamburg.de/Interview\\_Hamadeh.html](http://www.aww.uni-hamburg.de/Interview_Hamadeh.html)

#### **04 Empowerment: Praktische Arbeit mit Fallstudien bei „Change Management“**

SportsGear, ehemals einer der führenden Produzenten und Händler von Freizeit- und Sportbekleidung, hatte eine Menge Probleme: Der Marktanteil hatte sich angesichts der Konkurrenz im In- und Ausland zusehends verringert; neue Produktideen waren rar; Abteilungen wie Produktion und Verkauf verständigten sich untereinander so gut wie gar nicht; das Organisationsklima war miserabel. Martin Griffin möchte die nötigen Veränderungen mit dem Konzept des „Empowerment“ initiieren und umsetzen.

Für die Teilnehmenden des Kurses Change Management und Lernen in Organisationen ist die Situation bei SportsGear eine der Fallstudien, die sie analysieren und für die sie Lösungen erarbeiten. Eigene berufliche Erfahrungen werden darüber hinaus ebenso kritisch reflektiert wie auch unter den Teilnehmenden und mit dem Moderatorenteam diskutiert.

Weitere Details des am **26.08.2011** beginnenden Kurses „Change Management und Lernen in Organisationen“ sowie den Link zur Anmeldung finden Sie unter

[http://www.aww.uni-hamburg.de/Change\\_Management\\_und\\_Lernen.html](http://www.aww.uni-hamburg.de/Change_Management_und_Lernen.html)

#### **05 Kostenlose Schnupperangebote**

Die AWW bietet regelmäßig einwöchige kostenlose E-Learning-Schnupperkurse an. Ziel ist es, unser Konzept des betreuten E-Learnings zu veranschaulichen, damit sich Interessierte ein realistisches Bild von den Anforderungen einerseits und dem Potenzial andererseits machen können. Teilnehmende des Schnupperangebots lernen sowohl die Lernbegleitung durch Moderatoren als auch die Zusammenarbeit in virtuellen Lerngruppen kennen. Vielen hat die Demowoche auch die Angst vor der Technik genommen und ihnen gezeigt, dass E-Learning in dieser kollaborativen und moderierten Form einerseits individuellen Bedarfen nachkommt und andererseits das Persönliche trotz virtueller Zusammenarbeit einen breiten Raum einnimmt.

Möchten Sie informiert werden, wenn ein weiterer Schnupperkurs startet? Dann tragen Sie sich einfach in die [Mailingliste des Moduls "Virtuelle Teamarbeit"](#) ein.

#### **06 Umfrage: Was halten Sie von Fernunterricht?**

Der Trend geht zum Fernlernen: Im Jahr 2009 nutzten über 383 000 Menschen diese Möglichkeit. Doch viele Teilnehmer brechen den Kurs ab und schaffen es nicht bis zur Abschlussprüfung. Welche Erfahrungen haben Sie mit Fernunterricht? **test.de** möchte es wissen und startet eine Umfrage zu dem Thema. Bitte machen Sie mit!

Die Stiftung Warentest untersucht regelmäßig Fernkurse. Um Ihre Erfahrungen aus der Praxis in künftige Untersuchungen besser einfließen lassen zu können, startet Stiftung Warentest eine Umfrage zum Thema. Haben Sie schon einmal an einem Fernlehrgang teilgenommen oder planen Sie dies? Wie lange dauerte Ihr Kurs? Wurden Sie gut betreut? **test.de** bittet Sie, sich etwa 5 bis 10 Minuten Zeit zu nehmen und einige Fragen zu beantworten. Selbstverständlich werden Ihre Angaben vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben.

Die Umfrage läuft bis zum **8. Mai 2011**. Über die Ergebnisse wird **test.de** anschließend berichten.

Die Umfrage ist erreichbar unter [www.test.de/umfrage\\_fernunterricht](http://www.test.de/umfrage_fernunterricht).

## **07 Aktuelle Kurstermine**

### **Virtuelle Teamarbeit:**

17.06.2011 - 19.07.2011 (Präsenztermin 25.06.2011)

Aus dem Programm Management für Führungskräfte (OLIM)

### **Change Management und Lernen in Organisationen:**

26.08.2011 - 29.02.2012 (Präsenztermine 03.09.2011, 04.02.2012)

### **Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie:**

07.10.2011 - 31.03.2012 (Präsenztermine 15.10.2011, 11.02.2012)

### **Projekt-, Prozess- und Qualitätsmanagement:**

28.10.2011 – 31.03.2012 (Präsenztermine 05.11.2011, 10.03.2012)

### **Klinische Pharmazie – Arzneimittelbezogene Probleme lösen**

**02.09.2011** -18.02.2012 (Präsenztermine 10.09.2011, 18.02.2012)

Weiter sind für den Herbststart geplant:

### **Wissensmanagement**

### **Marketing: How companies go to market**

Termine zu diesen beiden Modulen werden in Kürze bekannt gegeben.

Bitte beachten Sie, dass Sie vor der Belegung anderer Moduls zunächst das Pflichtmodul „Virtuelle Teamarbeit“ bearbeiten müssen. Zusätzliche Kosten entstehen dadurch nicht, aber die Zeit ist natürlich einzuplanen.

Die Übersicht mit den Links zum Anmeldeformular finden Sie auch unter:

[http://www.aww.uni-hamburg.de/kategorieuebersicht\\_el.htm](http://www.aww.uni-hamburg.de/kategorieuebersicht_el.htm)