



# **Selbstorganisiertes Lernen an der Höheren Fachschule für Rettungsberufe**

Zürich, 19.11.2021

Kevin Mueller, Innovation Fellow Smart City Zürich

# **Hallo. Mein Name ist...**









# **"Die benehmen sich wie Kinder"**

# **Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie**

Nicht nur Studierende, - die Erfahrung der eigenen Schulzeit prägt auch das Denken und Handeln der Dozierenden.

Es braucht eine Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie (und viel Übung), um Erwachsenenbildung auf Augenhöhe praktizieren zu können.

**Wer sich selbst dabei beobachten kann,  
wie sie/er sich emotional die eigene Welt konstruiert,  
und wer gar noch ganz bewusst wahrzunehmen vermag,  
wie sie/er sich immer mal wieder aufs neue in die ach so bekannten  
Handlungsdilemmata zu manövrieren vermag,  
die dann gewissermassen als wohlfeile Gefäße für das “Abladen” der in  
der eigenen Seele eingespurten Vorwurfstendenzen oder  
Zurückgewiesensein-Erfahrungen “genutzt” werden können,  
die/der verfügt über wesentliche emotionale Kompetenzen für die  
professionelle Begleitung anderer.**

Rolf Arnold in Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, 2019, Schneider Verlag Hohengehren

# **Wissenstrias pädagogischer Professionalität**

Nach Rolf Arnold

---

## **Kompetenzform**

Erziehungswissenschaftliche Kompetenz

## **Funktionen**

Komplexitätsangemessen Deuten und Interpretieren können

---

Praxisbezogene Handlungskompetenz

Pädagogische Situationen (z. B. Unterricht und Erziehung) produktiv gestalten können

---

Selbstreflexionskompetenz

Die eigenen emotionalen Prägungen und Anteile in Interaktionssituationen erkennen und relativieren können

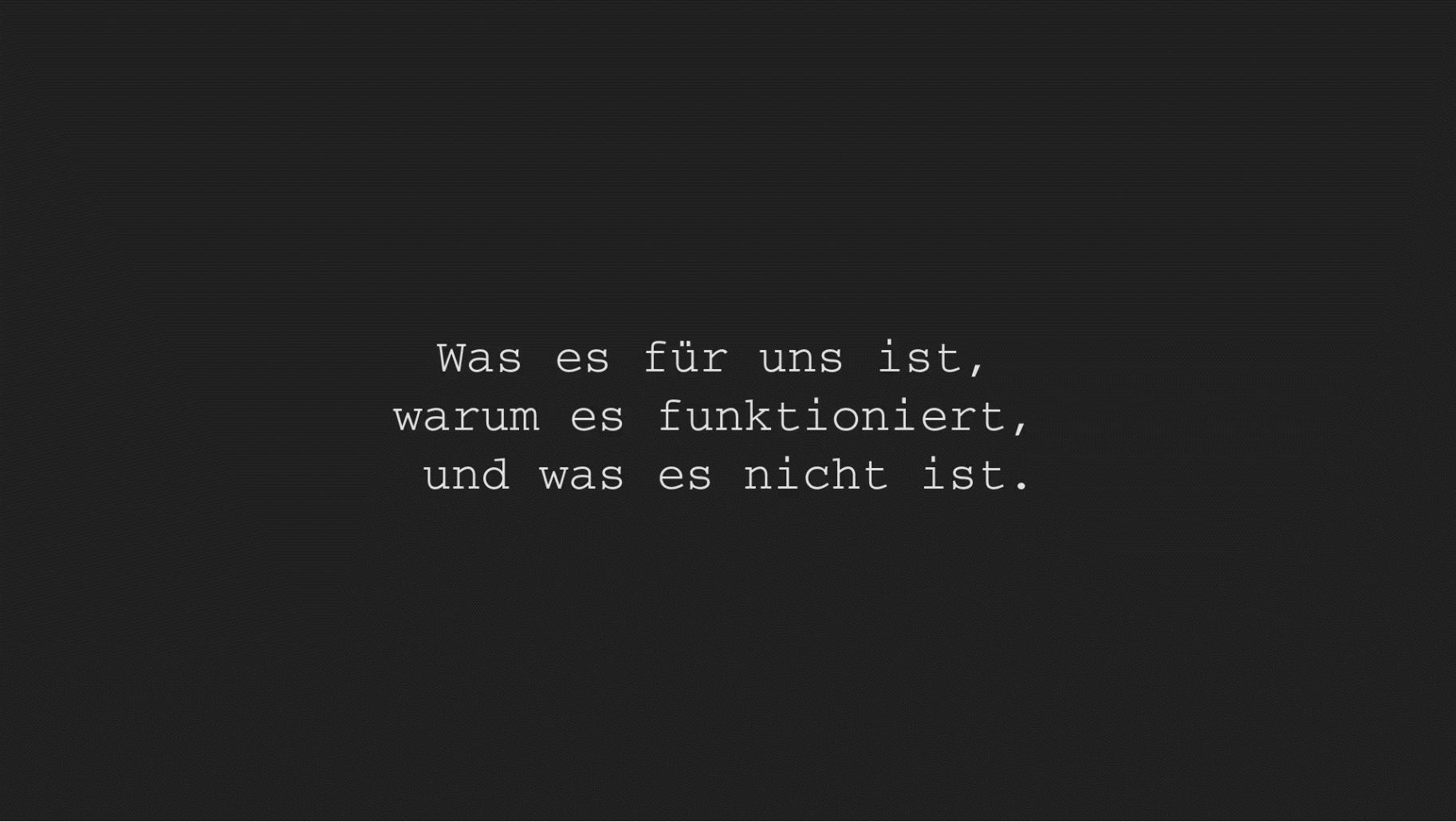
# **Schwierig – bis unmöglich..?**

# Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie

"Wie können Lehr- und Führungskräfte lernen, eine Beobachterposition gegenüber den eigenen inneren Erfahrungen einzunehmen, um diese selbstreflexiv kontrollieren zu können?

... wenn dieser Personenkreis in seiner Aus- und Weiterbildung Gelegenheit erhält, systematisch an seinen eigenen biographischen Erfahrungen zu arbeiten."

# **Differenzierung Selbstorganisiert - Selbstgesteuert**



Was es für uns ist,  
warum es funktioniert,  
und was es nicht ist.

<https://vimeo.com/526192556>

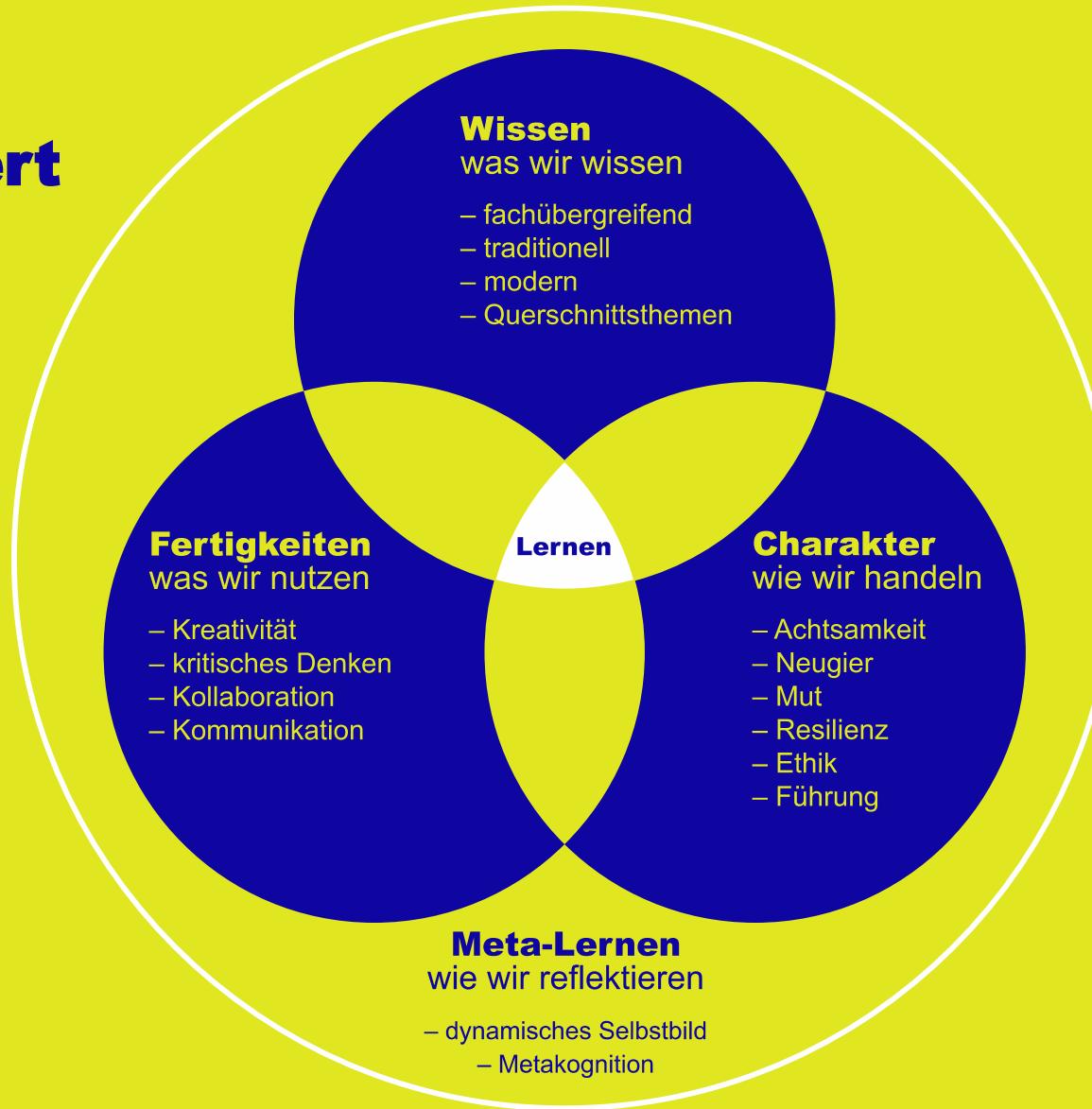
**Selbstorganisiertes Lernen  
stellt die natürliche Art  
des Lernens dar.**

# **Von der Nachahmung zur eigenen Idee**

Selbstorganisiertes Lernen ist die natürlichste Art des Lernens. Von Geburt weg lernen wir durch Nachahmung und Ausprobieren, getrieben durch unsere angeborene Neugierde und den Überlebenstrieb.

Wenn wir uns vom Kleinkind zum Jugendlichen entwickeln, wird es uns möglich, eigenständig und ohne Nachahmung neue Fähigkeiten und Ideen zu entwickeln.

# Lernen im 21. Jahrhundert

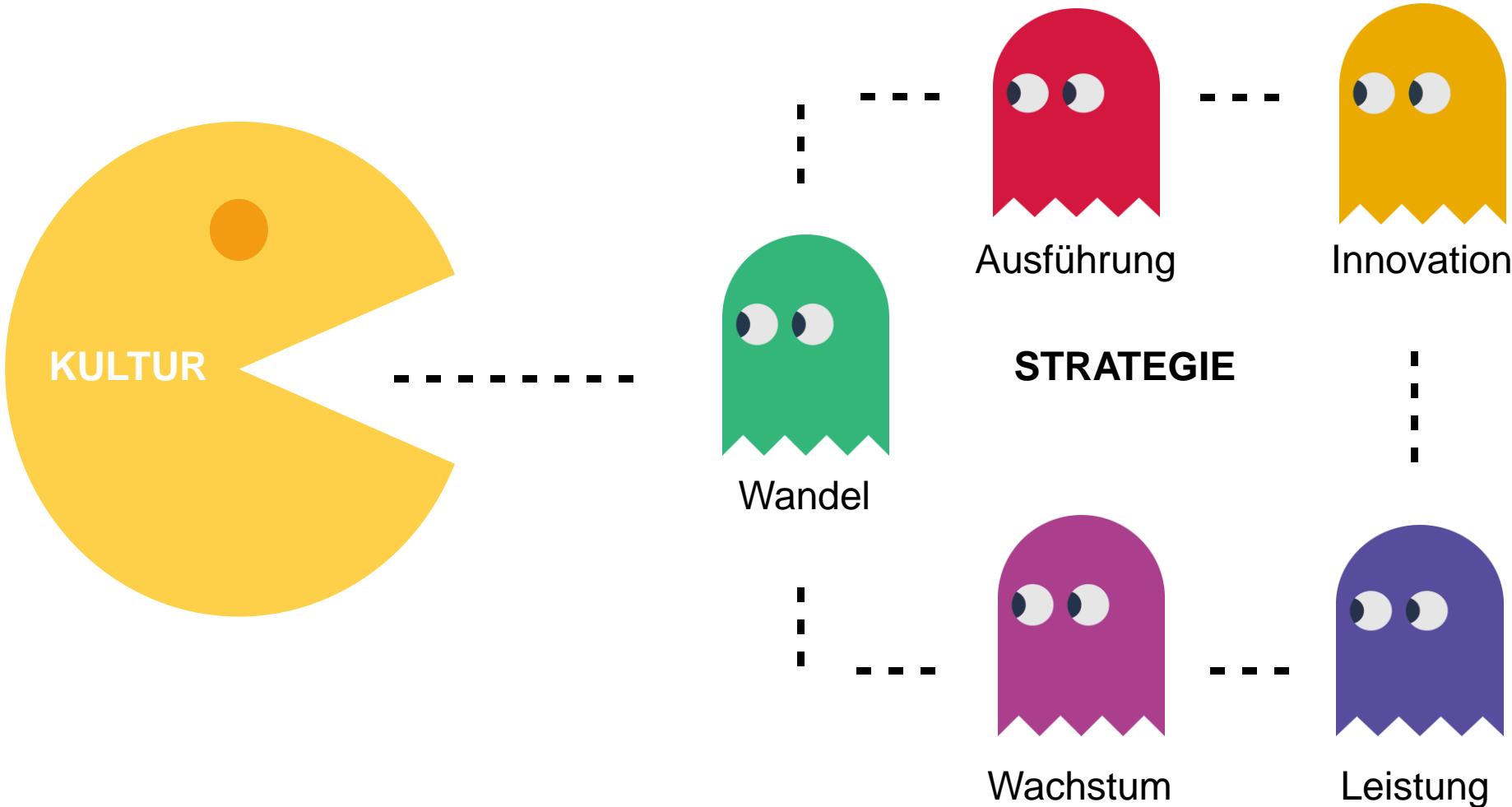


# **Grundprinzipien selbstorganisierten Lernens**

- Die Ausbildung findet in flexiblen Lerngemeinschaften statt.
- Dozierende sind primär Lerncoaches und Mentoren.
- Das Studium und das Lernen stehen im Mittelpunkt.
- Es gibt ein individuelles und breites Angebot an Lerngefässen.
- Der Aufbau des Lehrplans ist individuell wählbar.
- Wir sind kohärent in Ausbildungsziel, Methode und Qualifikationsverfahren.
- Wir haben ein Qualifikationsverfahren, welches einem nachhaltigen Lernen gerecht wird und auch überfachliche Kompetenzen abbildet.
- Unser Lehrgang ist modularisiert.

# Kulturwandel

# "Kultur isst Strategie zum Frühstück"



# **"Culture eats Strategy for Breakfast"**

"Während die Strategie die Richtung und den Schwerpunkt vorgibt, ist die Kultur der Lebensraum, in dem die Strategie lebt oder stirbt. Die Strategie konzentriert sich auf Einfallsreichtum und Geschicklichkeit, während die Kultur Engagement, Leidenschaft und Ausführung definiert.

**Mit der richtigen Strategie legen Sie die Spielregeln fest, aber die Kultur bestimmt, wie das Spiel gespielt wird."**

<https://www.thealternativeboard.com/blog/culture-eats-strategy>

# **Positionierung HFRB**

Die HFRB ist Teil der Stadtverwaltung und damit in der bürokratischen Kultur verwurzelt.

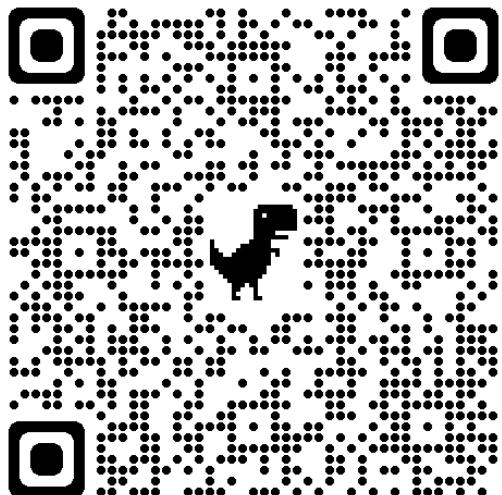
Der Anspruch eine Lernende Organisation zu werden, ist gegenüber einer Firma mit flachen Hierarchien in einer (Stadt-)Verwaltung eine Herkulesaufgabe.

# Kulturwandel

Wie kann dieser Kulturwandel angegangen werden?

# Veränderungs-Paradigmen

Zum Beispiel mit dem **8-Stufen-Modell** eines Veränderungsprozesses nach *J. P. Kotter*



[Link zu Wikipedia](#)

Oder Suche nach "8 Stufen Modell Kotter"

# Veränderung durch das 8-Stufen-Modell

Von J.P. Kotter

Insbesondere Stufe 1:

**Erzeugen eines  
Dringlichkeitsgefühls**  
("Create a sense of urgency")

1. Erzeugen eines Dringlichkeitsgefühls

2. Aufbauen einer Führungskoalition

3. Entwickeln einer Vision und Strategie

4. Kommunizieren der Veränderungsvision

5. Befähigen der Mitarbeitenden auf breiter Basis

6. Schaffen schneller Erfolge

7. Konsolidieren der erzielten Erfolge und Einleiten  
weiterer Veränderungen

8. Verankern der neuen Ansätze in der Kultur



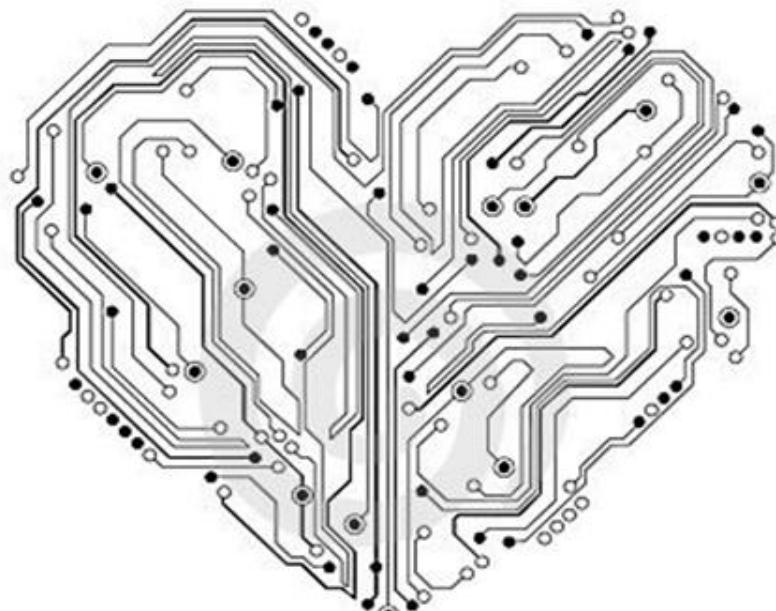
# Ein Dringlichkeitsgefühl erzeugen



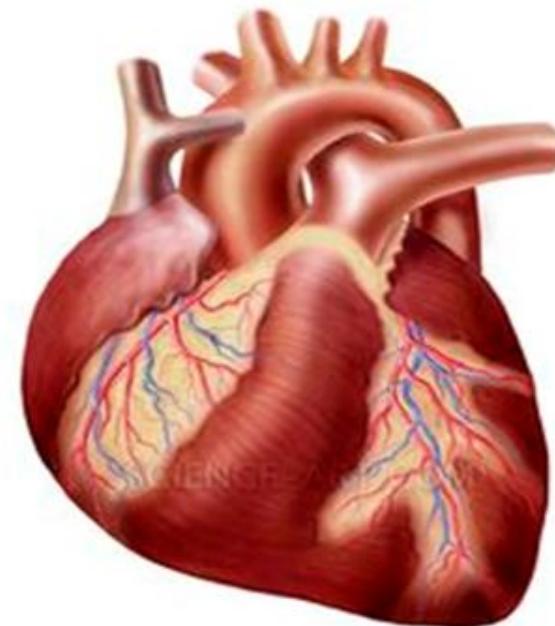
# **Selbstorganisiert - Wie sieht das im Unterricht aus?**

# Kompliziert vs Komplex

A complicated “system”



A complex “system”



After Preiser (2016)

# **Agile Didaktik - Eine Annäherung an die Begriffsdefinition**

Dem Begriff agile Didaktik nähern wir uns aus einer agilen Haltung.

Daher ist der Begriff *agile Didaktik* naheliegend, auch wenn er mit «Co-Didaktik», «Performance Didaktik», «Präsenz-Didaktik» oder «situativer Didaktik» synonym verwendet werden kann. Eine übergeordnete Definition lautet:

**«Agile Didaktik ist was im Unterricht geschieht, wenn die Studierenden wichtiger sind als der Plan der / des Dozierenden.»**

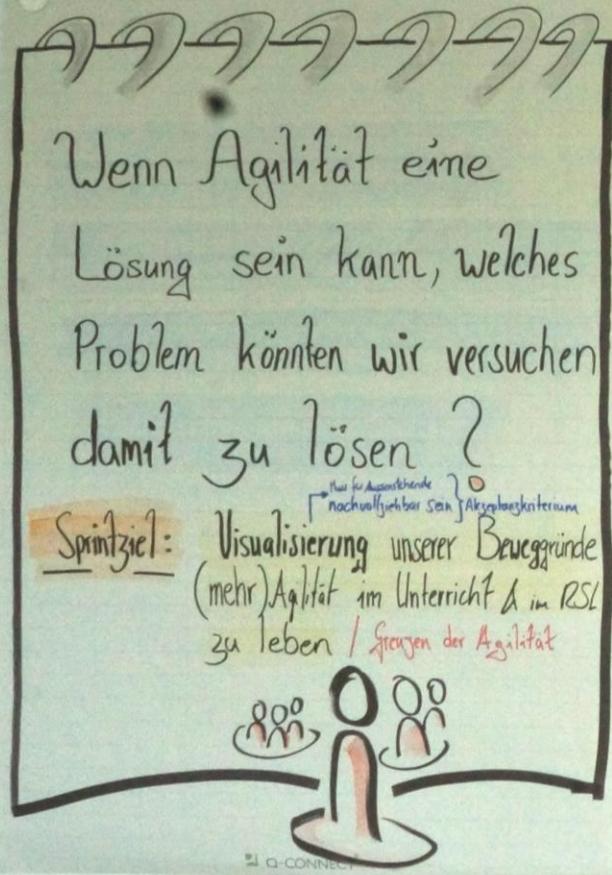
(vgl. Arn et al., 2017)

# Scrum

Die Scrum Methodik dient uns, komplexe Themen gemeinsam strukturiert zu erarbeiten:

*"Was uns als erstes im Scrum Prozess beeindruckt hat, war die Art und Weise wie der Prozess geplant wird. Es stellen sich die Fragen «was brauchen wir, um das Ziel zu erreichen?» und «woran erkennen wir, dass das Ziel erreicht wurde?». Es können sogenannte «User Stories» formuliert werden, die uns die Sichtweise der Zielgruppe/-person einnehmen lassen, um diese Fragen aus einer Perspektive zu stellen, die den Lernprozess fokussiert."*

# Arbeitsauftrag / Sprint Ziel



Wenn Agilität eine Lösung sei kann, welches Problem könnten wir versuchen damit zu lösen?

## Sprintziel:

Visualisierung unserer Beweggründe (mehr) Agilität im Unterricht zu leben

# Die User Story

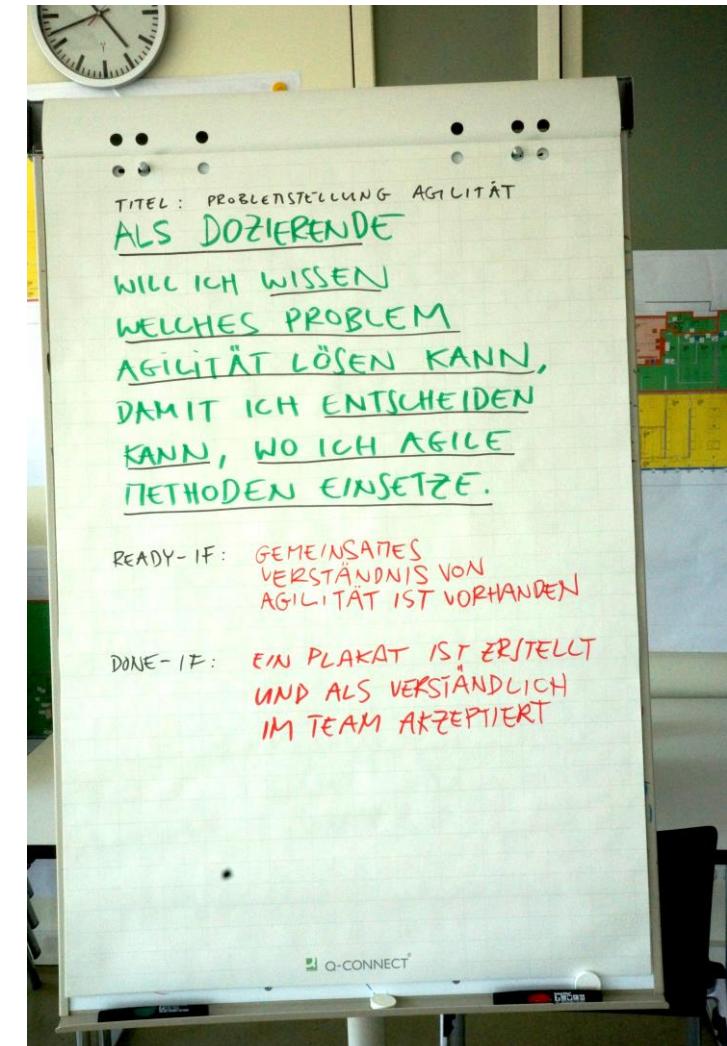
- A) **WER / macht WAS / WOZU?**
- B) Was braucht damit wir arbeiten können (Ready-If)?
- C) Wie wissen wir wann die Story erledigt ist (Done-If)?

Unsere User Story mit dem Titel "Problemstellung Agilität" lautet:

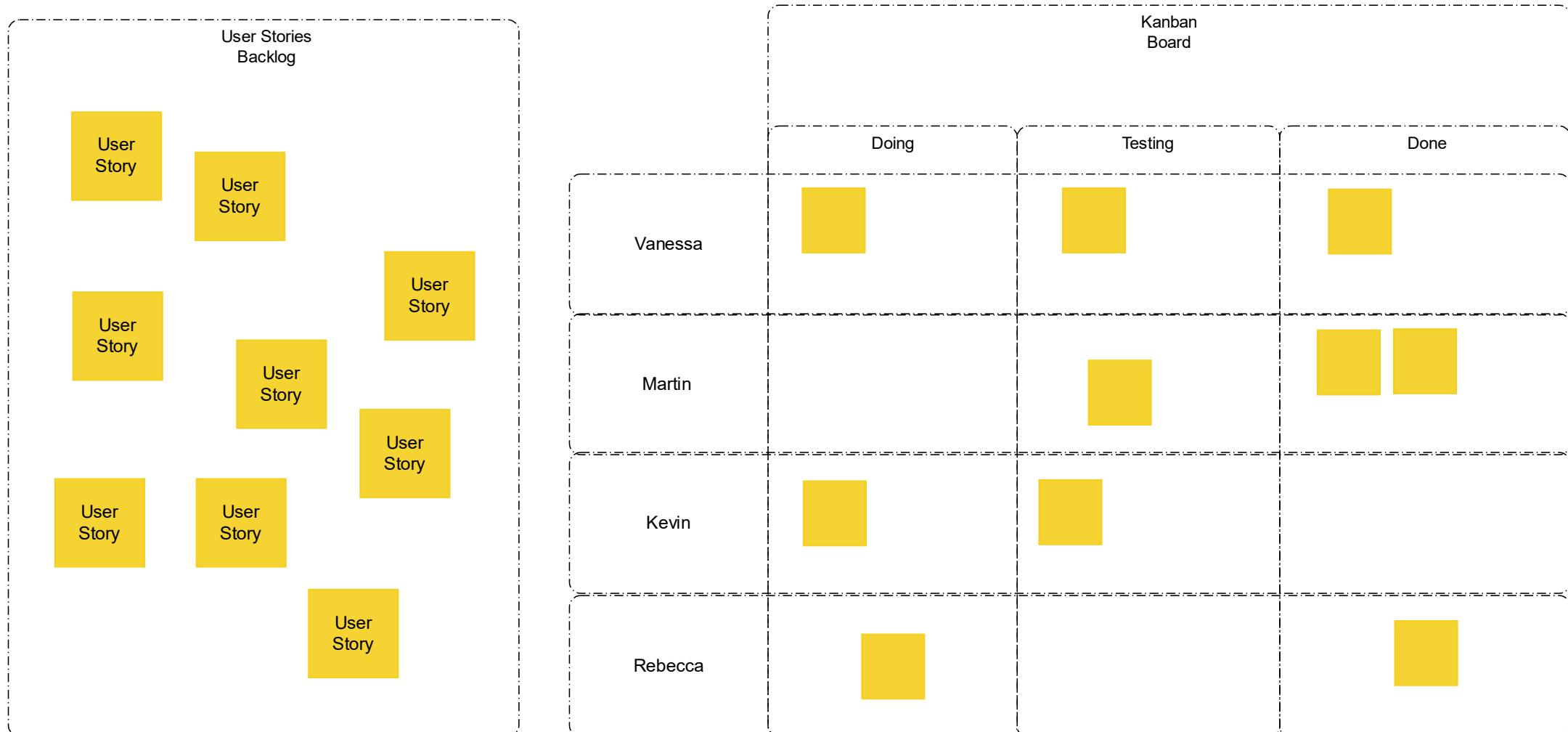
*Als Dozierende/-r will ich wissen, welches Problem Agilität lösen kann, damit ich entscheiden kann, wo ich agile Methoden einsetze.*

**Ready-If:** Gemeinsames Verständnis von Agilität ist vorhanden

**Done-If:** Ein Plakat ist erstellt und als verständlich im Team akzeptiert



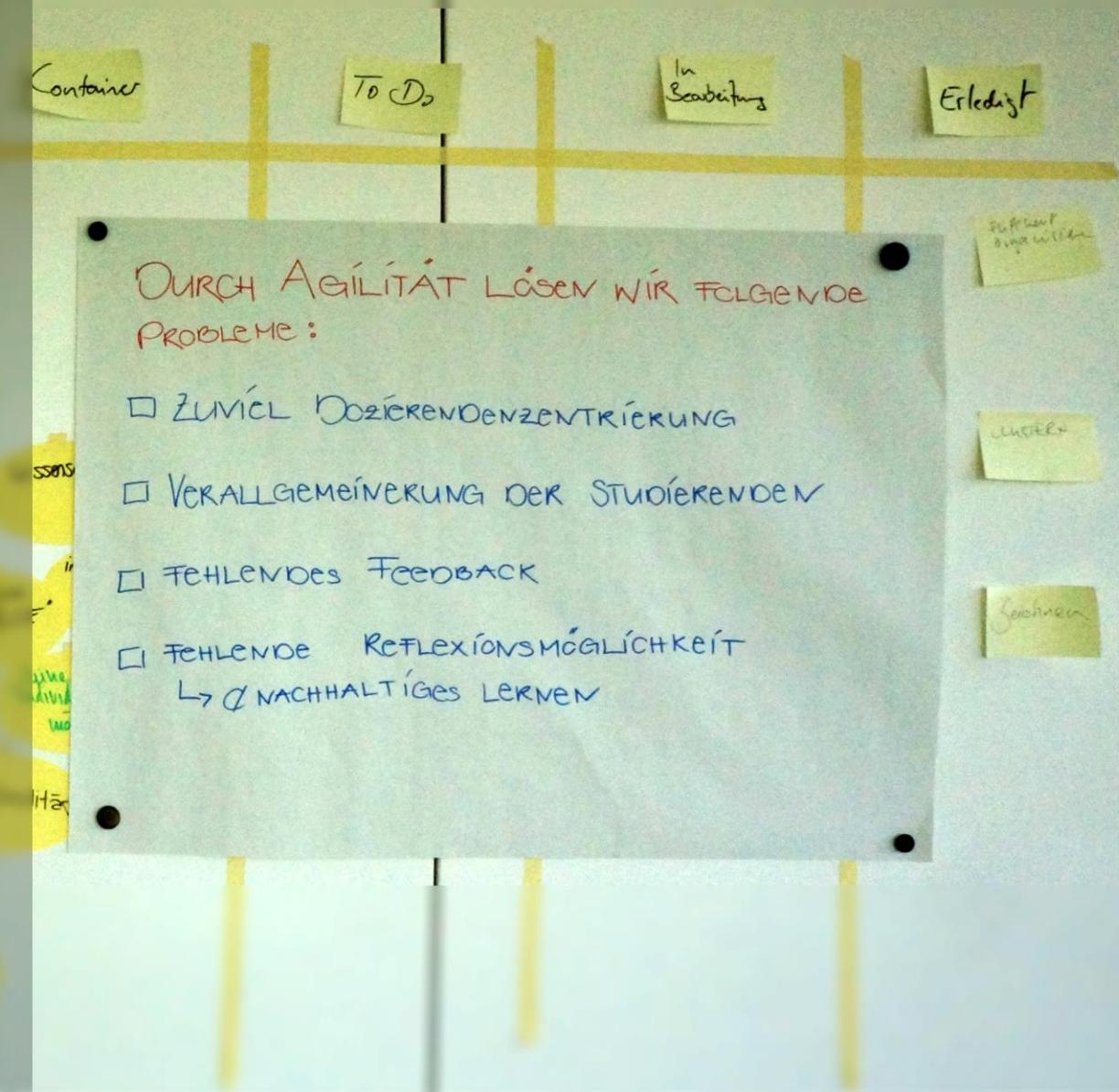
# Kanban / Scrum Board



# Sprint-Ergebnis (Plakat)

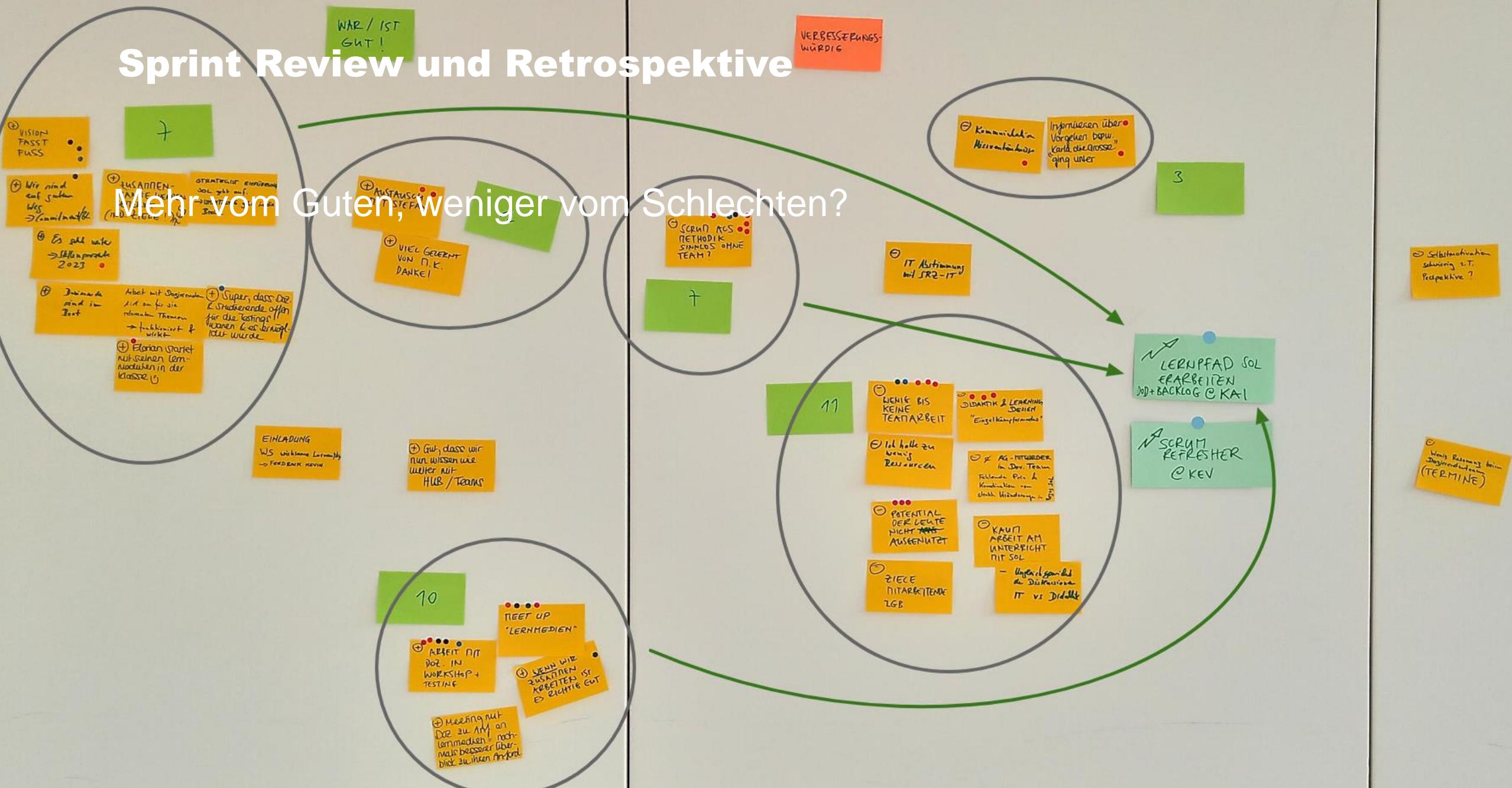
Durch Agilität lösen wir folgendes Problem:

- Zuviel Dozierendenzentrierung
- Verallgemeinerung der Studierenden
- Fehlendes Feedback
- Fehlende Reflexionsmöglichkeit  
(≠ nachhaltiges Lernen)



# Sprint Review und Retrospektive

Mehr vom Guten, weniger vom Schlechten?



# Digitale Aspekte

# Prinzipien digitaler Tools

## Prinzipien eTools:

- Besitz der Inhalte (Investiere ich Stunden im Erstellen von Lerninhalten mit dem Risiko darauf plötzlich nicht mehr zugreifen zu können?)
- einmal erstellen, überall verwenden (mix and match)
- Teilen / Kollaboration
- Schnittstellen (api)
- Maschinen-lesbar, indexierbar

# Beispiele digitaler Tools

## Suche!

The screenshot shows the Workplace Search interface. At the top, there is a search bar with the query "accessibility". Below the search bar, there are filters for "All Sources" (selected), "Confluence" (22 results), "Dropbox" (18 results), "GitHub" (8 results), "Google Drive" (6 results), "Acme Vault" (5 results), "SharePoint" (5 results), "OneDrive" (2 results), "Finance Document Vault" (1 result), "Salesforce" (1 result), and "JIRA" (1 result). The main search results are displayed in cards:

- Vendor Assessment - Accessibility Concerns** (Confluence Page): A page from Confluence titled "Vendor Assessment - Accessibility Concerns". It discusses the impact of accessibility checks on IT purchases and vendor interactions. Created by Ida Moen, last updated 3/15/20 at 10:08pm.
- reair**: A page from reair containing instructions for deploying files to an accessible location. Last updated 3/24/17 at 11:02am.
- GITHUB REPOSITORY**: A repository from GitHub last updated 3/24/17 at 11:02am.
- Okta Technical Security Whitepaper.pdf**: A PDF document from Google Drive last updated 8/16/17 at 11:02am.
- Debugging Browser Incompatibility with IE and Older Versions of Firefox** (Confluence Page): A page from Confluence titled "Debugging Browser Incompatibility with IE and Older Versions of Firefox". It provides guidance on debugging browser compatibility issues. Created by Ida Moen, last updated 3/20/20 at 11:11am.
- Human Resources and Capital Home**: A page from Confluence titled "Human Resources and Capital Home". It welcomes users to their new space in Confluence.

On the right side, there is a detailed view of the "Debugging Browser Incompatibility with IE and Older Versions of Firefox" page from Confluence:

- Excerpt**: A summary of the page content, mentioning pitfalls in modern web app development and browser compatibility.
- Created by**: Ida Moen
- Created at**: 6/8/17 at 11:15am
- Updated at**: 6/8/17 at 11:22am
- Project**: EN
- Type**: Page

A blue button at the bottom right of the detailed view says "View on Confluence".

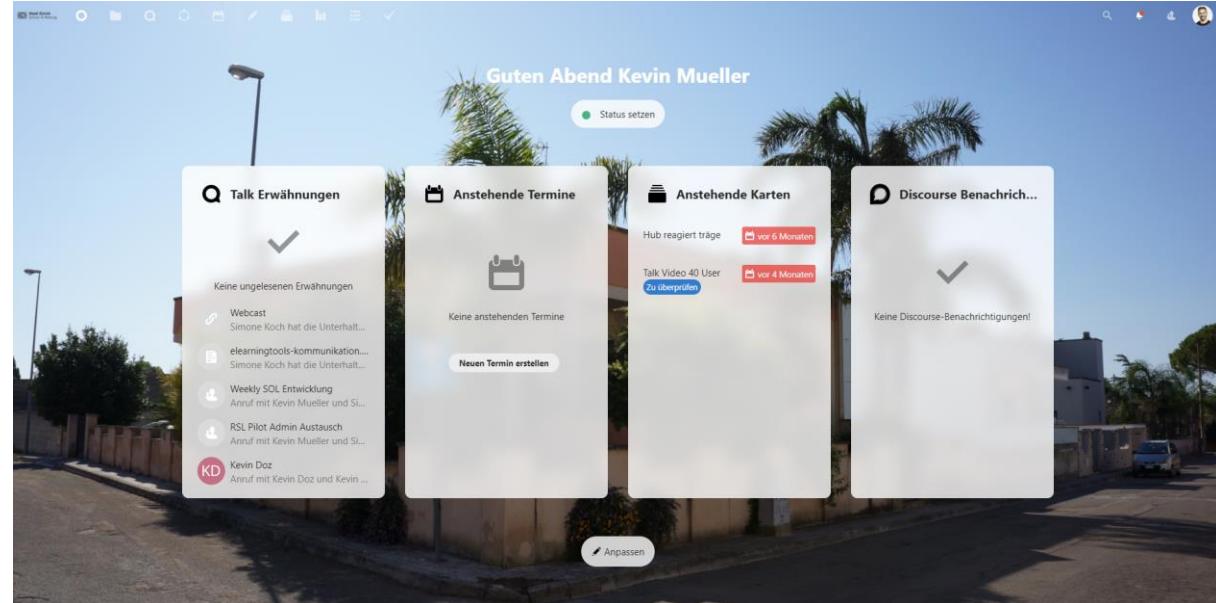
# Beispiele digitaler Tools

Digital Räume mit zeitgemässer Webtechnologie

Nextcloud Hub mit

- Talk
- Etherpad
- Whiteboard
- Deck (Kanban Board)

Oder MS Teams.



# Beispiele digitaler Tools

Handbuch / FAQ, zB

- Discourse Forum intelligenter "long form chat" (dein Eintrag scheint diesem hier ähnlich)
- Wiki

# Beispiele digitaler Tools

Plattform zur Selbstbedienung von Lernmodulen z.B.

- Ein CMS wie WordPress
- Ein LMS wie Canvas, Moodle, Open Olat, etc.

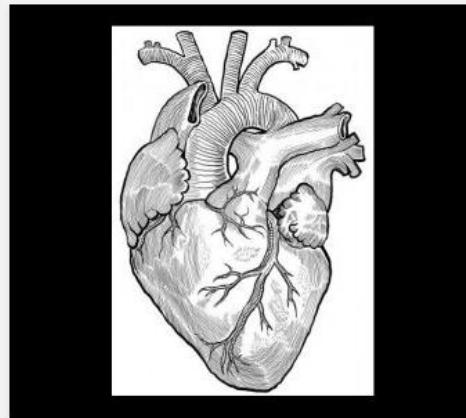
Lernpfade

Darstellung von Lernpfaden mit z.B.

- Padlet
- Lernpfad.ch
- Irgendein LMS
- **Noch zu (er-) finden**

# Beispiele digitaler Tools

## Kategorie - Anatomie, Physiologie und Pathophysiologie im Rettungsdienst



ANATOMIE, PHYSIOLOGIE UND  
PATHOPHYSIOLOGIE IM RETTUNGSDIENST  
HERZ-KREISLAUFSYSTEM

**Quiz für die  
Nachbearbeitung des 3.  
Teil der Herz-  
Kreislauflektionen....**

 Florian Koster 22 Ansichten



ANATOMIE, PHYSIOLOGIE UND PATHOPHYSIOLOGIE IM RETTUNGSDIENST  
HERZ-KREISLAUFSYSTEM

**Quiz für die Nachbearbeitung des 2.  
Teil der Herz-Kreislauflektionen**

 Florian Koster

ANATOMIE, PHYSIOLOGIE UND PATHOPHYSIOLOGIE IM RETTUNGSDIENST  
HERZ-KREISLAUFSYSTEM

**Herz-Kreislaufsystem Blutgefäße Teil  
2. Vorbereitungsmodul**

Dies Modul richtet sich an diejenigen, die sich auf den Teil 2 Herz-Kreislauf intensiver vorbereiten möchten. Der Inhalt beschränkt sich auf Physiologische Strukturen...

 Florian Koster

ANATOMIE, PHYSIOLOGIE UND  
PATHOPHYSIOLOGIE IM RETTUNGSDIENST  
HERZ-KREISLAUFSYSTEM

**Quiz für die  
Nachbearbeitung des 1.  
Teil der Herz-  
Kreislauflektionen...**

 Florian Koster 80 Ansichten

# Welche Digitalisierung?

# Mein Verständnis von Digitalisierung

- A)** Benutzung aktueller Webtechnologien wie WebRCT  
(Videokommunikation im Webbrowser, zB Jitsi)
- B)** Verständnis und Handhabung digitaler Daten in einer Art, die Kollaboration und maschinelle Verknüpfung / Verteilung erlaubt. Das heisst **Offene Standards und Schnittstellen**.

# Transfer neuer Erkenntnis zum Lernen in Technologie

Zum Beispiel Anki und Orbit:

Wiederholung mit zeitlichem Abstand  
**(spaced repetition)**



# Transfer neuer Erkenntnis zum Lernen in Technologie

ORBIT



Orbit helps you deeply internalize ideas through periodic review.

## Orbit makes memory a choice

It's frustrating how quickly we forget much of what we read. We may not care when we're just reading for fun. But it's hard to make sense of complex ideas when they build on earlier details we've already begun to forget. Often we take away a vague gist instead of accurate understanding.

Happily, cognitive scientists have developed simple strategies which can ensure you'll remember something permanently. Orbit lets authors build those techniques into their writing, making it easy for you to remember what you've read.

As you read, Orbit occasionally prompts you with quick questions to reinforce the ideas you've just seen. Memory fades, so after a few days, Orbit will send you an email inviting you to quickly review the text's questions. If you still remember an answer, you'll next see it two weeks later. Then a month after that, then two months, and so on. If you forget an answer, the schedule contracts to reinforce that question.

The expanding schedule means that you need just a few reviews (usually a few seconds each) to remember an answer for years. Memory is typically haphazard—we read something interesting and hope we'll remember it—but this review system *makes memory a choice*.

# Zusammenfassung

# **Selbstorganisiertes Lernen an der HFRB**

## Zusammenfassung

1. Selbstreflexionskompetenz
2. Kultureller Wandel der Organisation
3. Agile Didaktik
4. Digitale Aspekte (Webbasierte Tools)
5. Selbstorganisiert, nicht selbstgesteuert

# Ausblick

# **Wie geht es weiter**

Handeln!

Arbeit am Wandel, in der Organisation,  
im Unterricht und persönlich.

# **Vielen Dank.**

- Kontakt: [kevin@ohsystems.io](mailto:kevin@ohsystems.io)
- Zürich, 19.11.2021
- Kevin Mueller

# **Anhang A:**

## **Die Vision von SOL an der HFRB**

# **Die Vision vom selbstorganisierten Lernen**

**Wo wir mit selbstorganisiertem Lernen im  
Diplomlehrgang RettungssanitäterInnen in  
fünf Jahren sein möchten**

# **Die Vision vom selbstorganisierten Lernen**

- Die Ausbildung findet in flexiblen Lerngemeinschaften statt.
- Dozierende sind primär Lerncoaches und Mentoren.
- Das Studium und das Lernen stehen im Mittelpunkt.
- Es gibt ein individuelles und breites Angebot an Lerngefässen.
- Der Aufbau des Lehrplans ist individuell wählbar.
- Wir sind kohärent in Ausbildungsziel, Methode und Qualifikationsverfahren.
- Wir haben ein Qualifikationsverfahren, welches einem nachhaltigen Lernen gerecht wird und auch überfachliche Kompetenzen abbildet.
- Unser Lehrgang ist modularisiert.

# **Warum wir das wollen (1/2)**

- Lernen an der HFRB soll erwachsenengerecht sein.
- Die Bedürfnisse der neuen Generationen verlangen individualisierteres Lernen.
- Wir sehen selbstorganisiertes Lernen als Grundlage, um auch in Zukunft eine attraktive Arbeitgeberin mit qualifizierten Dozierenden zu sein.
- Selbstorganisiertes Lernen ist Teil der Entwicklung der HFRB, hin zu einer «lernenden Organisation».

## **Warum wir das wollen (2/2)**

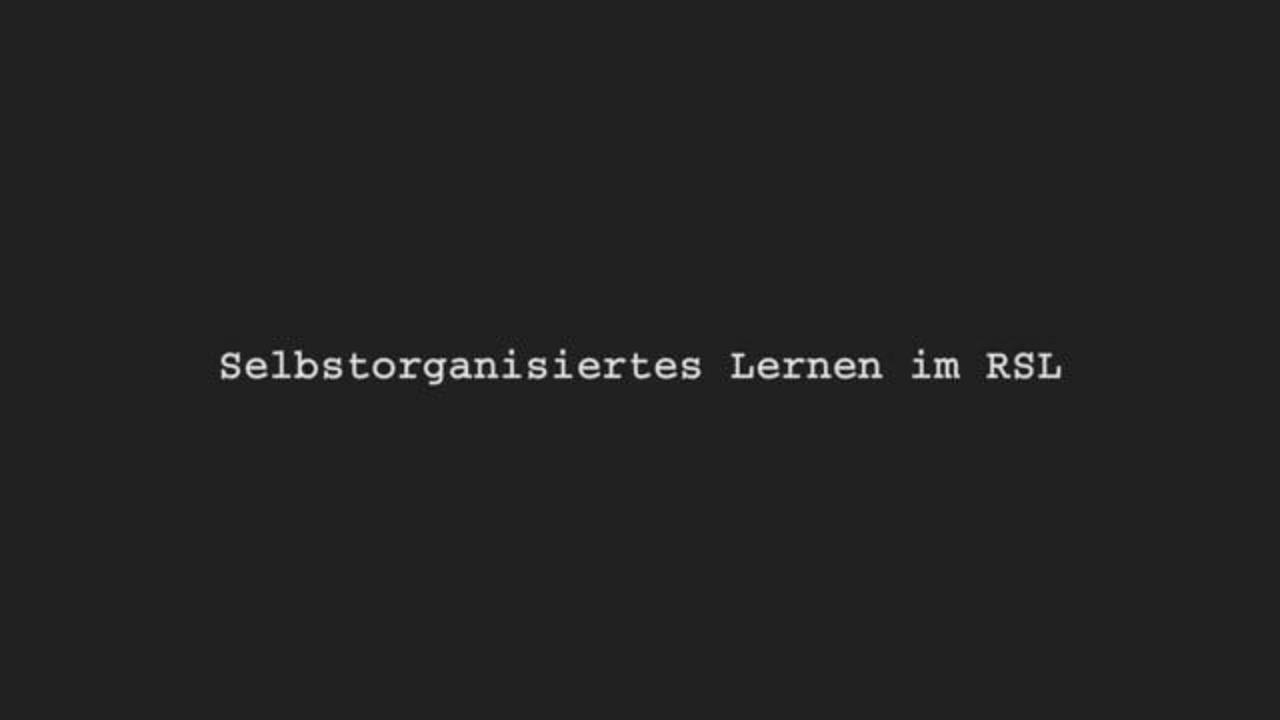
- Selbstorganisiertes Lernen fordert mehr, führt aber gleichzeitig zu mehr Befriedigung, Freude und Motivation.
- Wenn die Studierenden einen aktiveren Teil zur Entwicklung des Berufs beitragen können, stärkt das die Identifikation mit dem Berufsbild.
- Fachübergreifende Kompetenzen können mit selbstorganisiertem Lernen besser gefördert werden.

# **Für wen wir das tun**

- für die Studierenden von heute und morgen
- für unsere Kundinnen und Kunden sowie ihre Betriebe
- für unsere Mitarbeitenden
- für die Dozierenden

# **Anhang B:**

**Video zum  
selbstorganisierten Lernen  
im RSL (Schweizerdeutsch)**



Selbstorganisiertes Lernen im RSL

<https://vimeo.com/526192556>