

## Methodenkompetenz erweitern

# Digitale Lerninhalte selbst erstellen

Der praktische Teil der Ausbildung macht über die Hälfte der Ausbildungszeit aus, und seit Einführung der Generalistik müssen Auszubildende mindestens 10 % dieser Zeit eine geplante und strukturierte Praxisanleitung erhalten. Dies ist aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich. Alternativ können Praxisanleiter\*innen ihren Auszubildenden im Rahmen des arbeitsgebundenen Lernens zusätzliche Lernmaterialien anbieten. Die Auszubildenden können sie nutzen, um sich selbstständig theoretisches Hintergrundwissen anzueignen, ihre Wissenslücken zu schließen oder ihr bereits vorhandenes Wissen zu festigen. Die Möglichkeiten sind vielfältig und reichen von Mal- und Beschriftungsvorlagen über Fallbeispiele und Handlungsketten bis hin zum Einsatz digitaler Lehr- und Lernmethoden. Am Beispiel von Learning Snacks, einem kostenlosen Tool mit interaktiven, textbasierten Dialogsystemen, die einem WhatsApp-Chat ähneln, macht diese Fortbildungseinheit einen Vorschlag für die digitale Erstellung von Lehr- und Lernmaterialien für die Praxisanleitung. Die Handlungsanleitung soll den Einstieg in das Tool erleichtern. Den Auszubildenden macht das Lernen mit Learning Snacks Spaß und viele entwickeln eigene Lernaufgaben – für sich und ihre Mitauszubildenden.

**Autorin: Barbara Schubert**, Dipl.-Pflegerin und Gesundheitswissenschaftlerin, Lerncoach, Physiotherapeutin, selbstständige Autorin, Gutachterin, Dozentin und Trainerin, [www.wollen-können-tun.de](http://www.wollen-können-tun.de)

Seitdem es die Pflegeausbildung gibt, nimmt der praktische Teil der Ausbildung mehr als die Hälfte der Ausbildungs-

zeit ein. Daran hat sich auch mit Einführung der Generalistik nichts geändert. Wohl geändert hat sich der Rahmen, in dem die Praxisanleitung stattfinden soll. Die Rahmenausbildungspläne der Fachkommission (9) geben vor, dass die Auszubildenden eine geplante und strukturierte Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 % der Einsatzzeit erhalten müssen. Hinzu kommt jeweils mindestens eine Praxisbegleitung durch Lehrende der Pflegeschule in jedem praktischen Einsatz. (1)

Auch der Kompetenzbegriff sowie die Kompetenzdimensionen wurden mit der Generalistik weiter ausdifferenziert. Kompetenzen sind im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung individuelle Handlungsvoraussetzungen, die in Bildungsprozessen erworben werden. Sie werden vom sozialen Umfeld, in dem sie erworben werden, beeinflusst und auch von der Haltung und der Motivation der Auszubildenden selbst. Kompetenzen zeigen sich darin, wie variierende und umfassende berufliche Aufgaben bewältigt werden. Sichtbar werden sie jedoch nur indirekt über die Performanz, sprich das Handeln der Auszubildenden. (2)

Die bisherige Einteilung in Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz reicht nicht mehr aus. Mit der

## BERUFSPÄDAGOGIK

### LERNZIELE

Wenn Sie diese Fortbildungseinheit gelesen haben ...

- kennen Sie den erweiterten Kompetenzbegriff der generalistischen Pflegeausbildung.
- wissen Sie, was Arbeits- und Lernaufgaben sind.
- unterscheiden Sie zwischen analogen und digitalen Lernaufgaben.
- bieten Sie Ihren Auszubildenden zusätzliche Lernaufgaben an.
- nutzen Sie das digitale Tool Learning Snacks zur Erstellung von Lernaufgaben.

### STICHWÖRTER

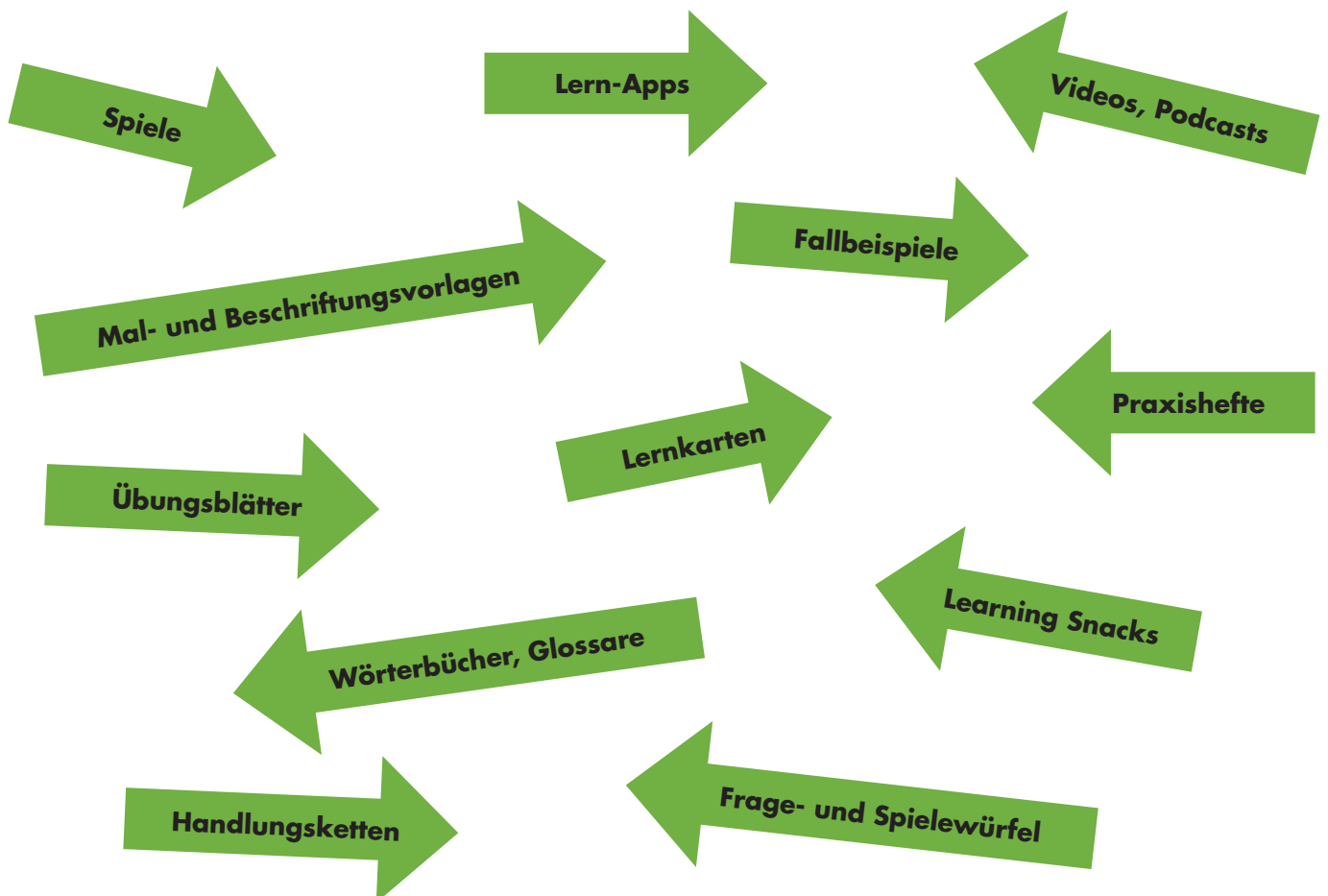
Kompetenzen, arbeitsgebundenes Lernen, Lehr- und Lernmaterialien, SAMR-Modell, Learning Snacks, Primacy- und Recency-Effekt

Fachliche Kompetenzen	Personale Kompetenzen
Methodische Kompetenzen	Soziale Kompetenzen Interkulturelle Kompetenzen Kommunikative Kompetenzen
Lernkompetenzen Fähigkeit zum Wissenstransfer Fähigkeit zur Selbstreflexion	

**Tabelle 1:** Kompetenzdimensionen nach § 5 Abs. 1 PflBG (in Anlehnung an 1)

Ausbildungsreform sollen die Auszubildenden nach § 5 Abs. 1 Pflegeberufegesetz neben fachlichen und personalen Kompetenzen auch zugrunde liegende methodische, soziale, interkulturelle und kommunikative Kompetenzen entwickeln. Hinzu kommen Lernkompetenz und die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion. Praxisanleiter\*innen haben eine wichtige Funktion in der Unterstützung der Auszubildenden im Entwicklungsprozess der genannten Kompetenzdimensionen. Hier wird deutlich, wie umfangreich und vielschichtig Anleitsituationen gestaltet werden sollten.

Zu den Aufgaben von Praxisanleiter\*innen gehört es aber auch, die Auszubildenden dazu anzuregen und dabei zu unterstützen, Theorie und Praxis miteinander zu verzahnen. Dies gelingt gut über Arbeits- und Lernaufgaben. (3) Diese Aufgaben gehören zum arbeitsgebundenen Lernen, bei dem Arbeits- und Lernort identisch sind. Über die didaktische Erweiterung realer Arbeitsaufgaben werden Arbeiten und Lernen aneinandergesetzt. Wenn die Aufgaben möglichst selbstgesteuert durchgeführt werden, können die Auszubildenden ihr Arbeits- und Erfahrungswissen mit theoretischem Wissen verknüpfen. Diese Form des Lernens steht im Mittelpunkt der Rahmenausbildungspläne. (1) In der Praxis findet jedoch auch in hohem Maße informelles Lernen statt. Es erfolgt „by doing“ und geschieht meistens unbewusst innerhalb des Alltags, sozusagen nebenbei. Wenn Praxisanleiter\*innen z. B. über Beobachtungsaufgaben das Bewusstsein der Auszubildenden auf bestimmte wichtige Phänomene lenken, können sie erreichen, dass die Auszubildenden diese erkennen und in den Kontext einordnen – auch in einen theoretischen Zusammenhang. Am Ende stehen Theorie und Praxis nicht nebeneinander, sondern sind miteinander verknüpft – und die Auszubildenden verstehen.



**Abbildung 1:** Eine Auswahl aus den vielseitigen Möglichkeiten für Lernmaterialien in der Praxisanleitung

## Entlastung für Praxisanleiter\*innen

So weit zur Theorie. Die Vorgaben aus den Rahmenlehrplänen sind derzeit schwer umzusetzen, zumindest berichten das viele Praxisanleiter\*innen. Schichtpläne ändern sich kurzfristig, Kollegen, Auszubildende oder Praxisanleiter\*innen erkranken plötzlich, oder die Schicht ist personell aus anderen Gründen knapp besetzt. Und schon sind alle guten Vorsätze und Pläne dahin. So stehen viele Praxisanleiter\*innen vor der Frage, was sie den Auszubildenden zusätzlich oder alternativ anbieten können, um deren Kompetenzerwerb zu unterstützen – auch wenn die eigentlich vorgesehene Praxisanleitung nicht stattfinden kann. Die Praxis zeigt aber auch, dass Auszubildende in frühen Praxiseinsätzen noch nicht über den erforderlichen theoretischen Hintergrund verfügen, um fachlich auf der Einheit zurechtzukommen. In späteren Einsätzen weisen einige Auszubildende mehr oder weniger große Wissenslücken auf, oder sie erkennen die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis (noch) nicht. Ein Lösungsansatz ist, dass die Auszubildenden sich das nötige Hintergrundwissen selbstständig erarbeiten, ihr vorhandenes Wissen festigen und weiter ausbauen oder aber die Theorie und die Praxis über gezielte Praxisaufgaben bewusst verzahnen. Das können Praxisanleiter\*innen anbahnen und ausbauen, indem sie Übungsaufgaben „in petto“ haben, die die Auszubildenden entweder strukturiert bearbeiten oder aus denen sie frei auswählen dürfen.

Die Möglichkeiten sind vielseitig und neben den analogen und altbekannten Lernmaterialien sind insbesondere in Zeiten von Corona viele digitale hinzugekommen, die von der Generation Z oft als willkommene Abwechslung angesehen werden. Abbildung 1 stellt eine Auswahl als Übersicht dar – ohne den Anspruch auf Vollständigkeit.

Viele Praxisanleiter\*innen sammeln ihre Lernmaterialien für die Praxisanleitung in Ordnern, analog und/oder digital. Es ist wichtig, sie an einem bestimmten Ort aufzubewahren und dass die Auszubildenden auch Zugriff darauf haben, wenn die Praxisanleitung nicht vor Ort ist. Als digitaler Aufbewahrungsort bietet sich die Lernplattform der Schule an, die die Auszubildenden ohnehin nutzen und auf der sie sich gut auskennen. Dann kann – je nach Art des Lernmaterials – zusätzlich der Zugriff auf einen Drucker erforderlich sein. Einige Praxisanleiter\*innen beziehen diese Materialien grundsätzlich in den Praxiseinsätzen ein, für andere dienen sie lediglich als „Erste-Hilfe-Box“ in dem Fall, dass die Anleitung ausfällt. Damit die Auszubildenden dann sicher damit zurecht kommen, kann eine Einführung in die Materialien Bestandteil des Erstgesprächs sein, in dem auch die digitalen Zugangsdaten mitgeteilt werden.

Praxisanleiter\*innen, die ihren Auszubildenden digitale Lernaufgaben anbieten, entlasten sich selbst, da es einige Vorteile beinhaltet: Die „Programme“ sind geduldig und geben den Auszubildenden sofort eine Rückmeldung. Sie lassen nicht mit sich verhandeln und nehmen nichts persönlich. (4) Sie entlasten Praxisanleiter\*innen in ihrer Kontrollfunktion auf Richtigkeit, sodass mehr Zeit und Energie für die Unterstützung individueller Lernprozesse in der Praxis bleiben. Außerdem kommen sie der Forderung der Fachkommission in den Rahmenplänen der generalistischen Pflegeausbildung nach, die Auszubildenden zur kompetenten Nutzung digitaler Medien und Technologien zu befähigen (Fachkommission nach § 53 PflBG 2020). Digitale Medien schaffen bisher nie dagewesene Möglichkeiten: „Kommunikation und Kollaboration können zeitgleich und doch ortsunabhängig praktiziert werden. [...] Lernen kann mit digitalen Medien auch selbstgesteuert, individualisiert, adaptiv, multimedial und authentisch erfolgen. Zudem können digitale Lernprogramme ein fundiertes Feedback bei der Lernsicherung geben.“ (5) Sie ermöglichen eine neue Zieldimension beim Lehren und Lernen.

## Das SAMR-Modell

Das SAMR-Modell zeigt Lehrenden (und Praxisanleiter\*innen) die Vorzüge digitaler Werkzeuge auf. Es erklärt auf mehreren Stufen, wie die Bearbeitung und Gestaltung von Aufgaben durch technische Hilfsmittel verbessert werden können. Darüber können Praxisanleiter\*innen auf einer niedrigen Stufe einsteigen und später den Technologieeinsatz erhöhen. Auf der untersten Ebene (Substitution – Ersatz) werden analoge Materialien durch digitale ersetzt. Dazu gehört das Lesen digitaler Texte ebenso wie das Schreiben mit einem Computer. Auf dieser Stufe ändert sich lediglich das eingesetzte Medium, der Umgang damit wird geübt. Die zweite Ebene ist die Augmentation (Erweiterung). Hier werden Verbesserungen durch Verwendung digitaler Medien möglich. Beispiele sind die Nutzung der Rechtschreibprüfung, das Ausschneiden oder Ersetzen von Inhalten und die Möglichkeit der Verlinkung von textuellen, auditiven oder visuellen Multimedia-Inhalten. Auf der Stufe der Transformation (Änderung) werden Aufgaben so formuliert, dass eine digitale Unterstützung erforderlich ist und deren Vorzüge explizit von den Auszubildenden genutzt werden sollen. Dazu zählen Kommunikationswerkzeuge wie E-Mail oder WhatsApp und grafische Darstellungen, aber auch die Erstellung von Videos und Podcasts. „Die Auszubildenden erarbeiten eigenständig Inhalte und bringen ihr Verständnis in einem Medienprodukt zum Ausdruck. Das gegenseitige Kommentieren von Blog-Beiträgen und die sich ergebende Diskussion kann zum Aufbau von gemeinsamem Wissen genutzt werden.“ (5) Zur höchsten Ebene der Redefinition (Neubelegung)



Abbildung 2: Das SAMR-Modell von Puentedura (6)

zählen Szenarien, in denen bisher nicht realisierbare Lernaktivitäten durch digitale Medien ermöglicht werden. Ein Beispiel ist das digitale Storytelling, bei dem Bilder und Videos kombiniert und auch veröffentlicht werden können. So können Geschichten „der persönlich am spannendsten wahrgenommenen Eindrücke und Informationen erzählt werden.“ (6) In dieser Ebene wird ein weltweiter Austausch mit anderen Auszubildenden möglich.

Wenn die Übungen die Auszubildenden kognitiv, emotional und motivational ansprechen, werden sie zum „Selbstläufer“ und die Auszubildenden nehmen einen Methodenwechsel gerne an. Wichtig sind ausführliche Rückmeldungen sowohl bei falsch als auch bei richtig gelösten Aufgaben. Sie erfolgen zwar über die Tools, müssen jedoch im Vorfeld durch den Ersteller der Übungen formuliert werden. Wichtig ist, dass die Auszubildenden bei falschen Antworten „nicht persönlich verletzt, sondern zu einem erneuten, genaueren Lernen angespornt werden.“ (4) Die

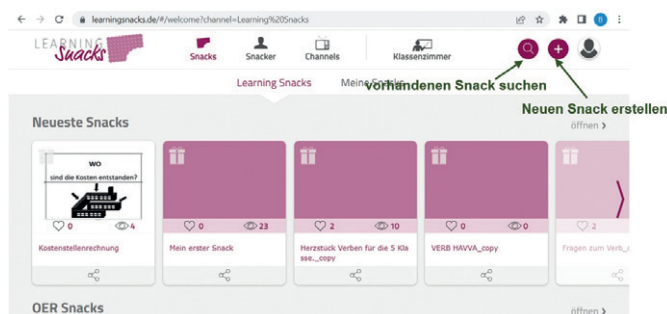


Abbildung 3: Startseite „Learning Snacks“

Rückmeldung kann zusätzliche Informationen zum Thema enthalten oder zu einer vertieften Auseinandersetzung motivieren, z. B. über eingefügte Links zu Internetseiten oder Videos.

## Das Tool „Learning Snacks“ in der Praxisanleitung einsetzen: So geht's ...

Unter der Internetadresse [www.learningsnacks.de](http://www.learningsnacks.de) finden Sie ein kostenloses Tool mit interaktiven, textbasierten Dialogsystemen, die in einem Messenger-Format erstellt werden. Sie ähneln in der Aufmachung einem WhatsApp-Chat, und genauso wie bei WhatsApp lassen sich auch hier Bilder, Links und YouTube-Videos einfügen. Learning Snacks können auf allen internetfähigen Geräten abgerufen werden und eignen sich insbesondere sehr gut zur Wissenswiederholung und -festigung.

Hinter dem QR-Code verbirgt sich ein Learning Snack zum Pflegeprozess. Wenn Sie Lust haben, probieren Sie die Methode an diesem Beispiel einmal aus und verschaffen sich darüber einen Eindruck, was sich dahinter verbirgt.



## Snacks auf der Internetseite finden

Die Plattform stellt unzählige Learning Snacks für alle Schulformen bereit. Ganz oben sind die neuesten Snacks gelistet. Mit Klick auf die Lupe oben rechts auf der Seite erscheint neben einem Eingabefeld für Suchbegriffe auch eine Liste von Kategorien, die mit der Kategorie „Pflege“ endet. Um sich einen ersten Eindruck über das bestehende Snack-Angebot zu verschaffen und einige Snacks auszuprobieren, kann man hier einmal stöbern. Alternativ kann man aber auch einen Suchbegriff eingeben. Zum Begriff Herz gibt es 3 Learning Snacks: Anatomie des Herzens, Lungen-Herz-Kreislauf und Krankheitslehre Herzinfarkt (Stand: 30.04.2022), aber es kommen immer neue hinzu. Wer momentan zu einem bestimmten Thema (noch) nicht fündig wird, kann mit wenig Mühe selbst einen oder auch mehrere Learning Snacks erstellen. Die folgende Anleitung soll dabei helfen.

## Snacks selbst erstellen

Wer selbst einen Snack erstellen will, benötigt einen kostenfreien Account. Dazu muss man sich lediglich registrieren, eine E-Mail-Adresse eingeben sowie einen Benutzernamen und dann ein Passwort auswählen. Über „Registrierung abschließen“ wird der Account automatisch erstellt. Und schon kann es losgehen. Um einen neuen Snack zu erstellen, klicken Sie auf das + oben rechts. Es öffnet sich ein neues Fenster.

Geben Sie Ihrem Snack einen Namen und fügen Sie (wenn Sie mögen) ein Titelbild ein. Dann können Sie direkt

einen Text oder eine Frage eingeben. Dafür stehen Ihnen 4 verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: Text/Frage, Aufgaben, Bild und Bildauswahl.

**Text/Frage:** Über dieses Element können Sie einen Text eingeben oder eine Frage formulieren. Nach Erscheinen des Textes können Sie eine Pause einfügen, sodass die Auszubildenden auf „Weiter“ klicken müssen, um fortzufahren. Wichtig: Alle eingegebenen Fragen und Texte müssen gespeichert werden, sonst gehen sie verloren.

**Aufgaben:** Nun geht es darum, konkrete Fragen zu kreieren und mit Antwortmöglichkeiten zu versehen. Die Frage selbst geben Sie über das bereits beschriebene Element Text/Frage ein. Anschließend kreieren Sie verschiedene Antwortoptionen, dabei sind auch Mehrfachantworten möglich. Dann geben Sie jeweils einen kurzen Text ein, der bei richtiger bzw. falscher Antwort als Rückmeldung erscheint. Um das Quiz ein wenig aufzulockern, können Sie auch zusätzlich Emojis einsetzen. Die Auszubildenden wählen aus den Antwortoptionen aus und erhalten das entsprechende von Ihnen vorgegebene Feedback direkt. Am Ende müssen Sie immer speichern.

**Bild:** Über das Bildelement können Sie Bilder, Abbildungen oder Grafiken einfügen. Auch Bilder werden abschließend gespeichert, damit sie erhalten bleiben.

**Bildauswahl:** Nachdem Sie auch bei dieser Option die Frage vorab über das Textelement eingegeben haben, können Sie mit der Bildauswahl mehrere Bilder hochladen, aus denen die Auszubildenden die richtige Lösung auswählen müssen. Das können verschiedene Knochen oder Gelenke sein, aber auch Wunden oder Materialien, aus denen die gesuchte Lösung identifiziert werden muss. Wie immer geben Sie anschließend ein kurzes Feedback ein, das bei richtiger bzw. falscher Antwort erscheint. Tipp für Schreibfaule: Es tut auch ein Emoji, vielleicht verbunden mit einem kurzen Kommentar wie „Gut gemacht“ oder „Versuche es gleich noch einmal“.

**Einstellungen:** Zunächst ist der neue Snack nicht öffentlich, sondern nur für den Ersteller sichtbar. Diese und weitere Einstellungen lassen sich über das Zahnrad unten rechts anpassen. Damit die Auszubildenden auf ihn zugreifen können, müssen Sie die Sichtbarkeit für alle aktivieren, Sie können jedoch nicht die Verfügbarkeit auf Ihre Auszubildenden begrenzen, sondern Ihr Snack steht auch allen anderen interessierten Personen zur Verfügung. Dafür können Sie aber auch alle anderen öffentlichen Snacks für Ihre Arbeit nutzen. Über den Button „Einstellungen“ können Sie auch festlegen, ob der Snack geteilt werden darf, Sie können ihn einer Kategorie zuordnen (hier bietet sich Pflege an).

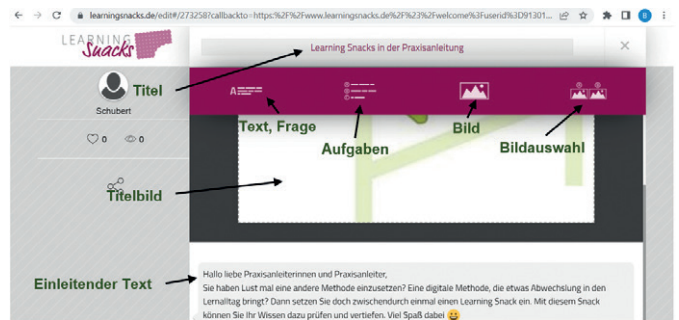


Abbildung 4: „Snack“ konfigurieren

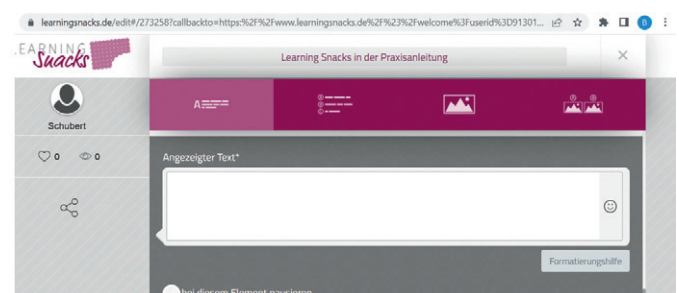


Abbildung 5: Frage eingeben

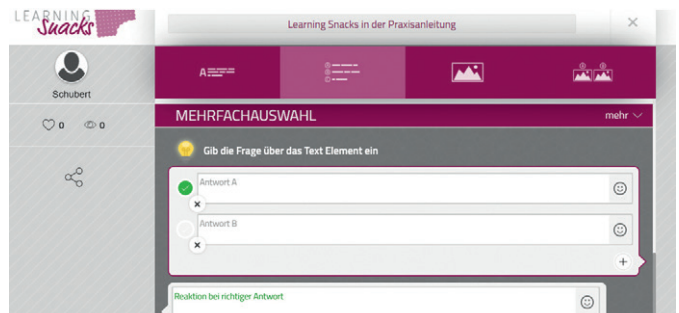


Abbildung 6: Antworten eingeben

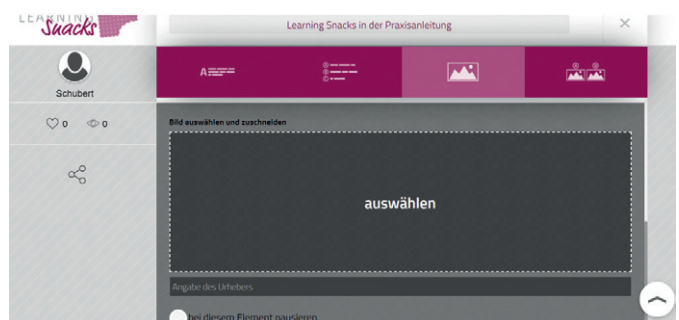
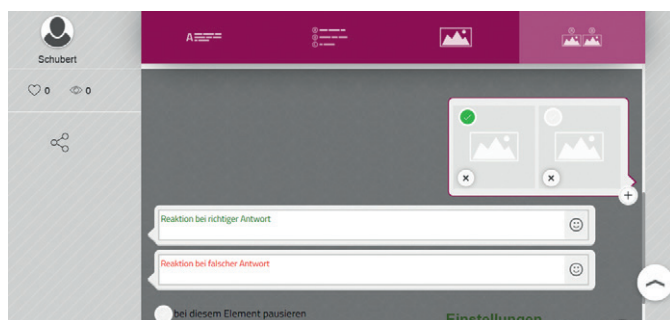


Abbildung 7: Bilder einfügen

**Snack teilen, bearbeiten oder löschen:** In der Übersicht unter „Meine Snacks“ können Snacks geteilt, bearbeitet oder gelöscht werden. Um einen Snack zu teilen, kann man über den Button mit den 3 verbundenen Punkten den Link kopieren oder unter „mehr Optionen“ auch einen QR-Code herunterladen. Da die Auszubildenden ihr Smartphone so

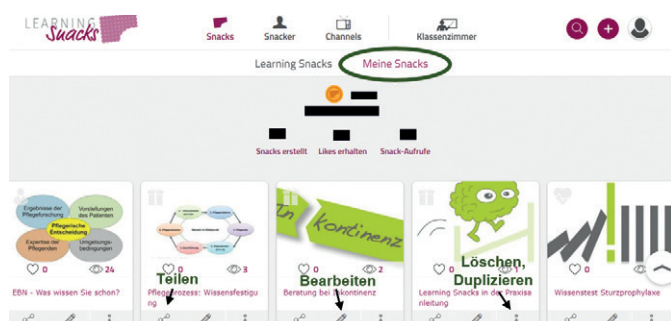


**Abbildung 8:** Reaktion auf Antwort eingeben

gut wie immer in der Nähe haben, bietet sich die Bereitstellung eines QR-Codes an. Über den Stift in der Mitte öffnet sich der jeweilige Snack in der Bearbeitungsversion. Darüber kann man ihn jederzeit verändern, anpassen oder erweitern. Mit den 3 Punkten am rechten Ende kann man Snacks löschen oder duplizieren. Das Duplizieren bietet sich an, wenn man aus einer bereits erstellten Vorlage einen neuen Snack erstellen möchte. Für die Praxisanleitung lassen sich auf diese Weise beispielsweise Snacks mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden erstellen, die in unterschiedlichen Ausbildungs- oder Einsatzabschnitten zur Anwendung kommen.

## Grundsätzliches zu Learning Snacks

Es ist sinnvoll, bei der Erstellung von Learning Snacks einige Grundsätze zu beachten. Am besten begrüßt man die Auszubildenden kurz zu Beginn, oder man schreibt ein paar einleitende Worte, bevor die Fragen beginnen. Inwiefern man dabei eine in der Generation Z übliche Chat-Sprache anwendet, muss jeder für sich entscheiden. Smileys können die Quiz-Situation auflockern. Häufig mögen die Auszubildenden dies und fühlen sich dann wohler dabei. Überschrift und Einleitungstext sollen informativ sein und motivieren. Empfehlenswert ist darüber hinaus eine kurze Zusammenfassung am Schluss, die das Wichtigste noch einmal unterstreicht. So kann der Recency-Effekt (Rezenzeffekt) genutzt werden, der besagt, dass die jüngsten Informationen in einer Reihe von Informationen am besten erinnert werden. (7)



**Abbildung 9:** Snacks teilen, bearbeiten, duplizieren

Primacy- und Recency-Effekt sind 2 verschiedene Gedächtnisphänomene, die als Reihenfolge-Effekte bezeichnet werden. Der Primäreffekt beschreibt, dass zuerst erhaltene Informationen stärker gewichtet werden als spätere – sozusagen den ersten Eindruck. Der Rezenzeffekt dagegen besagt, dass das Letztgenannte gegenüber den vorherigen Informationen besonders erinnert wird. (8) Auch wenn der Primacy-Effekt der stärkere ist, sollte man den letzten Eindruck nicht unterschätzen.

Ein Snack soll kurz und bündig sein, deshalb enthält er nur relevante Informationen zu einem abgegrenzten Thema. Ganz wichtig ist ein roter Faden, der innerhalb des Snacks konsequent verfolgt wird und am besten eine Mischung aus Fragen und Erklärtexten enthält. Viele Auszubildende sind begeistert von der Methode Learning Snack und erstellen auch eigene, die sie untereinander teilen. Die Erstellung eines Snacks zu einem wichtigen Thema im Praxiseinsatz kann eine durchaus sinnvolle Lernaufgabe für die Auszubildenden sein. Wichtig ist dann jedoch die anschließende Überprüfung auf Richtigkeit durch die Praxisanleiter\*innen. In der Erstellung eigener Snacks durch die Auszubildenden liegt auch das Potenzial des Tools. Denn die allzu häufige reine „Konsumierung“ der Snacks kann die Lernaktivitäten auf Klicks und einfache Antworten reduzieren. Das würde ein unreflexives Lernen der Auszubildenden fördern.



## Literatur

- Jürgensen, A., Dauer, B.: *Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis*. Hrsg. v. BIBB. Bonn 2021. (Online unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17175>)
- Rüschhoff, B.: *Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Verlag Barbara Budrich, Bonn 2019. (Online unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10485>)
- Dehnborstel, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit*. Waxmann, Münster 2007.
- Ortmann-Welp, E.: *Digitale Lernangebote in der Pflege. Neue Wege der Mediennutzung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung*. Springer, Berlin 2020.
- Ortmann-Welp, E.: *Digitale Kompetenzen für Lehrende und Lernende*. In: *Pflegezeitschrift*, 74 (4), 2021, S. 40–44.
- Wilke, A.: *Das SAMR Modell von Puentedura*. Universität Paderborn. 2016. (Online unter <http://homepages.uni-paderborn.de/wilke/blog/2016/01/06/SAMR-Puentedura-deutsch/>)
- Stangl, W.: *Lexikon für Psychologie und Pädagogik*. 2019. (Online unter <https://lexikon.stangl.eu/4884/recency-effect>)
- Mai, J.: *Primacy-Recency-Effekt: Wie er die Wahrnehmung beeinflusst*. 2021. (Online unter <https://karrierebibel.de/primacy-recency-effekt/>)
- Fachkommission nach § 53 PflBG: *Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG. Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht. Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung*. Budrich, Leverkusen 2020.
- Ischebeck, K.: *Erfolgreiche Konzepte. Eine Praxisanleitung in 6 Schritten*. 5. Auflage. Gabal, Offenbach 2019.