



Digitale Veränderungsprozesse in der Weiterbildung

Mitarbeitende – Kommunikation – Verbandsentwicklung – Zielgruppen



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.



IMPRESSUM

Herausgeber:

LAG KEFB in NRW e. V.
Vorsitzender Wolfgang Hesse
Breite Straße 108
50667 Köln
Telefon: 0221 / 35 65 45 6-0
www.lag-kefb-nrw.de
info@lag-kefb-nrw.de

Redaktion: Dr. Martin Schoser und Martina Engels

Projektleitung: Dr. Martin Schoser

Durchführung Datenerhebung: Ralf Willner

Auswertungen und Fazits: Martina Engels

Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Dr. Michael Schemmann, Universität zu Köln

Grafik/Layout: Birgit Enderlein, medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Bildnachweis soweit nicht anders angegeben: istock, freepik

Druck: medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Stand: Februar 2020

ISBN: 978-3-00-064868-7

Literaturnachweis:

Filipovic, A. (2015): Die Datifizierung der Welt. Eine ethische Vermessung des digitalen Wandels.

In: Communicatio Socialis, 48 (1). Baden-Baden: Nomos, S. 6-15.

Seipold, J. (2017): Grundlagen des mobilen Lernens. Themen, Trends und Impulse in der internationalen Mobile-Learning-Forschung.

In: Thissen, F. (Hg.): Lernen in virtuellen Räumen. Perspektiven

des mobilen Lernens. Berlin/Boston: de Gruyter, S. 11-27.

Rohs, M.; Rott, K. J.; Schmidt-Hertha, B.; Bolten, R. (2017):

Medienpädagogische Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen.

In: Magazin Erwachsenenbildung.at 11 (30), 12, S. -URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-128873.

gefördert vom:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Vorwort

Diese Broschüre ist das Ergebnis des Innovationsprojektes „Digitaler Wandel unter Einbeziehung der Themen politische Kommunikation, Erschließung neuer Zielgruppen und Verbandsentwicklung“, das 2019 von der LAG KEFB in NRW durchgeführt und vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW gefördert wurde.

Ein Ziel des Projektes war es, die LAG-Mitgliedseinrichtungen beim digitalen Wandel weiter zu fördern und zu unterstützen und die Mitarbeiter*innen bei ihren Herausforderungen des Lehrens und Lernens im digitalen Wandel zu schulen. Dabei gelang es, zahlreiche Handlungsempfehlungen aus der Projektphase 2018 umzusetzen und eine Qualifizierungsreihe mit und in den LAG-Mitgliedseinrichtungen durchzuführen und entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Wichtig war die Möglichkeit, für die Teilnehmer*innen Raum zu schaffen, um aktuelle Technologien auszuprobieren, z. B. bei Virtual & Augmented Reality. So gelang es, Berührungsängste abzubauen. Im Dossier dieser Publikation finden sich Kurzbeiträge von Fachreferenten zu den besonders nachgefragten Themen wie Webinare in der Erwachsenen- und Familienbildung, kollaborativem Arbeiten oder Lehr- und Lernvideos nutzen und produzieren.

Ein besonderer Schwerpunkt des Projektes lag auf der Einbeziehung der Schwerpunktthemen politische Kommunikation, Erschließung neuer Zielgruppen in der Weiterbildung und Förderung des Verbandsentwicklungsprozesses. In einer Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) wurde hierzu die Tagung dialogdigitalisierung#2 durchgeführt, in der zusammen mit Wissenschaft, Verbänden und Politik zahlreiche Impulse für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung herausgearbeitet werden konnten, die im ersten Beitrag dargestellt werden.

Als zentrale Aufgabe zeigte sich in der gesamten Projektbearbeitung die Bedeutung einer Stärkung der „Medienkompetenz in einer digitalen Bildungslandschaft, was sich wie ein „roter Faden“ auch durch die Qualifizierungsreihe zog. Hier standen die Aspekte Technik, Interessenvertretung, Lernen & Lehren sowie Verwaltung der Einrichtungen im Mittelpunkt. Der zweite Beitrag zeigt dies auf.

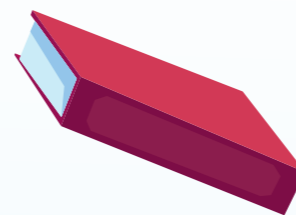
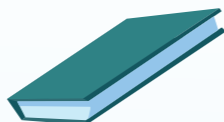
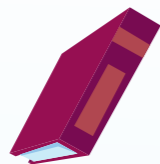
Besonders bei den Themen Verbandsentwicklung und politische Kommunikation trat in allen Phasen der Projektumsetzung das Thema Nutzung einer gemeinsamen Plattform für E-Learning, zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zur Sichtbarmachung der gesellschaftspolitischen Bedeutung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in den Vordergrund. Im Zuge der Kooperation mit dem DIE wurde die Nutzung des wb-web als möglicher Ansatzpunkt für die Weiterbildung beleuchtet. Der dritte Beitrag befasst sich mit den herausgearbeiteten Chancen und Möglichkeiten, aber auch mit den Grenzen.

Um ergänzende Hinweise aus den LAG-Mitgliedseinrichtungen zu erhalten, wurde zur Projektmitte eine Online-Umfrage bei ihnen durchgeführt. Im Mittelpunkt standen die Nutzung und der Einsatz der Internetseiten, von digitalen Lernplattformen und Cloud-Diensten. Das Feedback war eindrucksvoll und brachte weitere wichtige Hinweise für die Projektumsetzung, aber auch zu den zukünftigen Bedarfen und zu Optimierungspotenzialen. Die Ergebnisse werden im vierten Beitrag vorgestellt.

Digitalisierung stellt für die Verbände in der Weiterbildung neue Herausforderungen dar. Dies betrifft nicht nur die Gestaltung und Kommunikation mit den Mitgliedseinrichtungen, sondern auch mit Politik und Verwaltung, die sich mit Richtlinien zum digitalen Wandel besser befassen. Im fünften Beitrag wird die Reichweite der digitalen Veränderungsprozesse aufgezeigt, und wie sich Gesellschaft und gemeinwohlorientierte Weiterbildung in kirchlichen Bezügen entwickeln kann.

Die in dieser Publikation festgehaltenen Ergebnisse des Projektes zeigen, wie positiv und engagiert die Grundstimmung gegenüber Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist und wie durch die Projektförderung Potenziale gestärkt und Fundamente für erfolgreiche Umsetzungen von Digitalisierungsprozessen gelegt werden können. Es wird aber auch deutlich, dass die Nutzung digitaler Medien, gerade im beruflichen Kontext und in der Netzwerkarbeit, noch ausgeweitet werden sollte. Eine weitere Unterstützung der Einrichtungen und der Prozesse für die Herausforderungen der Digitalisierung in der Weiterbildung sind dabei nachhaltig förderlich. Allen Mitwirkenden danken wir ganz herzlich.

Dr. Martin Schoser,
Geschäftsführer LAG KEFB in NRW



8

Medienkompetenz in einer digitalen Bildungslandschaft

Dr. Martin Schoser/
Ralf Willner

22

Systematisierung der digitalen Strukturen in den Mitgliedseinrichtungen der LAG KEFB in NRW

Martina Engels

Verbandsentwicklungsprozesse im Spiegel der Digitalisierung
Wolfgang Hesse

28

dialog digitalisierung#02 – nah dran an der Weiterbildung!

Saniye Al-Baghdadi/
Martina Engels

6

wb-web – Auf digitalen Wegen zu Kompetenzen für Lehrende

Dr. Lars Kilian

14

Digitaler Wandel in der Weiterbildung

Die Qualifizierungsreihe 2019 der LAG KEFB in NRW

32

46

BarCamp Leben 4.0 – „Ersetzt das Digitale die Bildung?“

Herausforderungen für die Weiterbildung

INHALT



dialog digitalisierung#02 – nah dran an der Weiterbildung!



Über fünfzig Teilnehmende aus Weiterbildungseinrichtungen in ganz NRW sowie Forschende bundesweit kamen am 28. November 2019 zur zweiten Folge der Veranstaltungsreihe dialog digitalisierung zusammen. Dieses Format geht aus einem BMBF-geförderten Metaprojekt hervor, das Forschende aus der Förderlinie zum Thema „Digitalisierung in der Bildung“ und Bildungspraktiker*innen zu einem fortlaufenden Dialog zusammenbringt. Im Metavorhaben „Digitalisierung in der Bildung“ begleitet das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) eine Reihe von Projekten aus dem Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung, die dem evidenzbasierten Forschungsansatz folgend Grundsatzfragen und Gelingensbedingungen von Digitalisierung in Einrichtungen der Weiterbildung untersuchen.

Für die zweite Veranstaltung am 28. November 2019 im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn haben sich das DIE und die LAG KEFB in NRW zusammengeschlossen und gemeinsam zum Dialog eingeladen. Schon auf der Auftaktveranstaltung, dem dialog digitalisierung#01, hat sich großer Gesprächsbedarf zum Thema Digitalisierung in der Erwachsenenbildung abgezeichnet: Fragen zu Organisation, Management und Fortbildung des Weiterbildungspersonals bis hin zu den rechtlichen Rahmenbedingungen digitaler Weiterbildung stellten hier Schwerpunktthemen dar. Da diese Themen auch für das Projekt „Digitaler Wandel unter Einbeziehung der Themen politische Kommunikation, Erschließung neuer Zielgruppen und Verbandsentwicklung“ der LAG KEFB in NRW von besonderem Interesse sind, hat der dialog digitalisierung#02 einen breiten Raum geboten, in dem die gemeinwohlorientierte Weiterbildung das Thema Digitalisierung gemeinsam diskutieren, sich dazu austauschen, innovative Impulse erleben und sich weiter vernetzen konnte.

Die Veranstaltung öffnete sich diesem Themenkomplex mit drei Workshops, in denen die Teilnehmer*innen die Möglichkeit hatten, notwendige gesetzliche Rahmenbedingungen, Umsetzung in der Organisation und benötigte Kompetenzen zu diskutieren. Des Weiteren wurden den Teilnehmenden ein Einblick in die aktuelle Forschung gegeben und zwei Projekte zu den Themen „Learning Analytics“ und „Augmented Reality“ vorgestellt, um neue Erkenntnisse und Möglichkeiten der Digitalisierung auszutauschen und zu vertiefen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Themenworkshops und Projektsports kurz dargelegt, um anschließend in einem Fazit die aufgeworfenen Fragen zusammenzufassen.

„RECHT AUF DIGITALE WEITERBILDUNG: WELCHE GESETZLICHE STÄRKUNG BRAUCHT DIE WEITERBILDUNG IN NRW?“

Der Workshop „Recht auf digitale Weiterbildung: Welche gesetzliche Stärkung braucht die Weiterbildung in NRW?“ stellte insofern eine Besonderheit dar, als er Stakeholder aus Landespolitik und Verbandsebene mit Akteuren der Weiterbildung zu einer Expertenrunde zusammenbrachte. Prof. Dr. Ulrich Baumgarten (Gruppenleiter Weiterbildung im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW) und Wolfgang Hesse (Landesvorsitzender der LAG KEFB in NRW) diskutierten mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern über die Herausforderungen sowie Bedarfe der Digitalisierung. Es wurde deutlich, dass Innovationen und Qualifizierungen der HPMs wie auch der Dozierenden gefördert und dies bei der laufenden Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes in NRW berücksichtigt werden sollten. Des Weiteren wurden neue Lehr- und Lernformate kritisch besprochen. Hierbei wurden der entstehende Mehraufwand der digitalen Angebote, die ungewisse Abrechnungssituation und -möglichkeiten sowie die schon jetzt bestehende Überbelastung der HPMs und Dozierenden, die die Entwicklung von Digitalisierungsstrategien erschweren, herausgestellt.

„WEITERBILDUNG IM DIGITALEN WANDEL. WIE ORGANISIEREN?“

Wie gehen Weiterbildungseinrichtungen im Bemühen vor, sich auf die Anforderungen der Digitalisierung ein- und umzustellen? Eine zentrale Frage, die praktisch alle Teilnehmenden des dialog digitalisierung ansprach. Bildungsforscher Dr. Christian Bernhard-Skala erstellte zusammen mit Dozentin Karin Köhler und den Teilnehmenden eine Querschnittsanalyse zum Ist-Zustand der vertretenen Einrichtungen, um in einem zweiten Schritt zwischen den strategischen Zielen der Einrichtungen zu unterscheiden: Geht es den Einrichtungen dabei um die Vermittlung digitaler Kompetenzen oder um den Einsatz von digitalen Mitteln in der pädagogischen oder organisatorischen Arbeit? Auf empirische Befunde aus der Forschung, wie der Wandel auf organisatorischer Ebene funktionieren kann, könne man, wie Bernhard-Skala konstatiert, bislang nicht setzen. So wurden die Teilnehmenden des Workshops aus allen Bereichen der Weiterbildung in Bezug auf Umsetzung und Entwicklung einer digitalen Strategie zur Diskussion eingeladen. Es galt hierbei

mit Blick auf die anvisierten Zielgruppen, die spezifischen Digitalisierungsziele der Einrichtungen zu reflektieren: Wen will die Einrichtung mit den jeweiligen Digitalisierungsaktivitäten erreichen? Und was darf von den Zielgruppen verlangt werden? Aus der Perspektive der Einrichtungsleitungen gehörten die eigenen sowohl pädagogischen als auch nicht pädagogischen Mitarbeitenden ebenfalls zur Zielgruppe der Digitalisierungsaktivitäten. Insbesondere diese dürfe man, so der Appell von Karin Köhler, nicht aus dem Blick verlieren und müsse sie bei der Transformation unbedingt „mitnehmen“.

„WISSEN, WAS SIE KÖNNEN: TOOLS ZUR KOMPETENZVALIDIERUNG LEHRENDER“

Im Zuge der Digitalisierung ist der Fortbildungsbedarf des Weiterbildungspersonals ein immer wiederkehrendes Thema. Eng damit verbunden ist die Frage nach den Kompetenzen insbesondere Lehrender in all ihren Facetten. Für diesen zentralen Themenkontext stellte Brigitte Bosche ein Repertoire an Tools vor, das Einrichtungen nutzen können, um Lehrende zu einer Reflektion und Weiterentwicklung ihrer – auch digitalen – Kompetenzen anzuregen. Neben dem Medienkompetenzselbsttest, den MEKWEP anbietet, fand das PortfolioPLUS als ein auch international anschlussfähiges Kompetenzvalidierungsmodell für Lehrende unter den Teilnehmenden großen Anklang.

PROJEKTSPTS

Aus der Bildungsforschung gab Alina Köchling (HHU Düsseldorf) Einblick in erste Ergebnisse aus dem Projekt „Learning Analytics und Diskriminierung“ (LADi), das Potenziale und Risiken von Lerndatenanalysen in digitalen Lernumgebungen aufzeigt. So kann eine Datenfülle, wie sie Lernmanagementsysteme produzieren, Lehrende dahingehend beeinflussen, dass sich ihre Entscheidungen z. B. hinsichtlich der Bewertung des Lernenden zu sehr auf die online generierten Daten gründen. Eine Diskriminierung nach Geschlecht, Alter, Herkunft oder Lerntyp kann durch den Einsatz von Datenanalysen in digitalen Lernsystemen so entweder begünstigt oder aber auch verhindert werden. Die Referentin plädierte angesichts dieser Problematik in ihrem Schlusswort dafür, nicht allein auf Daten der LA-Systeme zu vertrauen, sondern diese lediglich ergänzend zu nutzen².

Aus der Praxis stellte Ralf Willner (Kolping-Bildungswerk Paderborn) das Projekt „Berufliches immersives Training für Inklusion“ (Be-IT-Ink) vor, das ermittelt, ob sich Augmented-Reality- (AR) oder Virtual-Reality-Anwendungen (VR) für Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt Lernen besser eignen als bisher praktizierte Lernformen. Ralf Willner gab auch mittels Kameraeinsatz praktische Einblicke in die AR- und VR-Anwendung und zeigte, dass die Technologien Jugendlichen da-

bei helfen können, vorhandene Lerndefizite abzubauen. Der Einsatz von VR/AR-Technologie sei vor allem in der beruflichen Weiterbildung in den Bereichen Technik, Handwerk oder Sicherheit und Gesundheitsbildung denkbar, überall dort, so Willner in der anschließenden Diskussion, wo anwendungsbezogene Trainingsszenarien eine Rolle spielen. Verwendet wird die VR-Technik bereits für Hygieneschulungen, bei Simulationen für Bauingenieure und für die Lehrer*innen-Ausbildung. Schließlich gab der Referent auch Einblicke in Art und Umfang der Datenerhebung aus der Forschungsperspektive und verdeutlichte, wie ein sicherer Umgang mit den Lernerdaten im Kontext von Be-IT-Ink gewährleistet wird.

STRATEGIE GESUCHT

Was kann eine thematisch so breit gefächerte Veranstaltung den Teilnehmenden mit auf den Weg geben? Sicherlich keine Musterlösungen oder -antworten, keine fertigen Konzepte. Der dialog digitalisierung bot den Teilnehmenden neben Einblicken in aktuelle Forschungsentwicklungen vor allem die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen, die angesichts der Anforderungen der digitalen Transformation mit ähnlichen Unsicherheiten und Fragen konfrontiert sind. Auch zur Selbstreflexion bot der dialog digitalisierung viel Raum, etwa in der Abschlussdiskussion mit Dr. Peter Brandt. Welches sind die dringendsten Fragen, auf die die Menschen in den Weiterbildungseinrichtungen Antworten finden müssen? Welche Aspekte spielen eine Rolle, um ein überzeugendes Digitalisierungskonzept zu schreiben? Und wie geht die traditionelle Weiterbildung mit der digitalen Konkurrenz (z. B. YouTube, LinkedIn, Learnity) um? Die Teilnehmenden mussten sich damit auseinandersetzen, wie sie in ihren Einrichtungen in Zukunft arbeiten wollen, welches Bild sie vom Lehren und Lernen in der Zukunft haben. Dass es sich hierbei um ganzheitliche Organisationsentwicklungsmaßnahmen – von der Angebotsgestaltung für die Zielgruppe bis hin zu Maßnahmen, um das Personal digital fit zu machen – handeln müsse, war allen Beteiligten klar. Ein Fazit der lebhaften Plenumsdiskussion ist – angesichts einer starken digitalen Lernlandschaft im Netz, welche die Weiterbildungseinrichtungen nur bedingt als Konkurrenz ansehen – der Eindruck einer eher defensiven Weiterbildungslandschaft auf der Suche nach einer individuellen Digitalisierungsstrategie. Hier gilt es, für Weiterbildungseinrichtungen zukünftig einen Schwerpunkt bei der Förderung und Unterstützung zu schaffen.

WIR LADEN SIE EIN, MIT UNS ZUSAMMEN WEITER ZU DISKUTIEREN.

<https://www.wb-web.de/aktuelles/dialog-digitalisierung-n002-nah-dran-an-der-weiterbildung.html>

Hier finden Sie auch weiteres Videomaterial sowie Interviews mit den Referierenden und Teilnehmenden.



¹ Das Metavorhaben „Digitalisierung im Bildungsbereich“ begleitet Projekte, die empirisch zu Themen der Digitalisierung forschen: <https://digi-ebf.de/erwachsenenbildung>.

² Siehe auch Köchling, A./Riazy, S. (2019), Big Data und Learning Analytics im Lernkontext. Fluch oder Segen?, in: weiter bilden, 4/2019, S. 17–20.

Medienkompetenz in einer digitalen Bildungslandschaft



Die Bedeutung **digitaler** Medien in der Lebensrealität von Erwachsenen steigt stetig, denn der digitale Wandel ist Teil unserer Lebenswirklichkeit. Wir befinden uns mitten in einem tiefgreifenden Transformationsprozess, der unsere Art, zu kommunizieren, zu lehren, zu lernen, zu wirtschaften und zu arbeiten, verändert. Ein entscheidender Schlüssel hierzu ist Bildung.

Digitale Medienkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts. Die Gestaltungsmöglichkeiten in der digitalisierten Welt sind eng damit verknüpft, wie erfolgreich Menschen damit umgehen können. Umso wichtiger ist daher die Notwendigkeit und Aufgabe der Weiterbildung, auf kompetente und reflektierte Mediennutzer*innen zurückgreifen zu können bzw. sie dazu zu befähigen.

Kaum ein anderer Bereich ist von den Veränderungsprozessen durch die Digitalisierung stärker betroffen als die Frage, was und wie wir lernen wollen. Dabei ist in der Bildungslandschaft auch die gemeinwohlorientierte Weiterbildung gefordert, die Chancen der Digitalisierung in der Bildung offensiv aufzugreifen und zu nutzen (vgl. LAG KEFB 2019). Das Lernen im digitalen Wandel steht damit vor zwei Herausforderungen: Es muss auf der einen Seite neues Wissen und Anwendungsmöglichkeiten über digitale Technologien und Zusammenhänge vermitteln und auf der anderen Seite bekannte bzw. bestehende Inhalte in einen neuen Kontext stellen. Das erhöht die Anforderungen an Lehrende wie an Lernende. Gleichzeitig bietet sich aber auch die Chance, die Qualität von Lernen zu verbessern – durch neue Lernformen und Lehrmethoden.

Die LAG KEFB hat im Jahr 2019 eine Qualifizierungsreihe durchgeführt, um die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen weiter zu stärken. Als zentrale Aufgabe zeigte sich in der gesamten Projektbearbeitung die Bedeutung einer Stärkung der **Medienkompetenz in einer digitalen Bildungslandschaft**, was sich wie ein „roter Faden“ – auch durch die Qualifizierungsreihe zog. Medienkompetenz verstärkt eine kritische Urteilsfähigkeit sowie Analyse und Einordnung von vermittelten Inhalten in soziale Zusammenhänge und trägt somit dazu bei, die Chancen einer digitalisierten Welt nutzen und gleichzeitig mögliche Risiken erkennen und abwenden zu können. Dazu zählt auch das Anwendungs-Know-how, das für einen selbstständigen und sicheren Umgang mit digitalen Medien und Werkzeugen notwendig ist. Hierzu gehören darüber hinaus die Kenntnis über technische Gefahren und

Risiken, aber auch die Schlüsselkompetenzen Kreativität, gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein, Denken in Zusammenhängen, inter- und transdisziplinäres sowie unternehmerisches Denken und Handeln. Alle diese Fähigkeiten müssen bedarfsgerecht vermittelt werden.

In der LAG-Qualifizierungsreihe wurden die Aspekte Weiterbildungseinrichtungen, Technik, Interessenvertretung, „Lernen und Lehren“ sowie Verwaltung der Einrichtungen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Besonderen angesprochen und nachgefragt. Daher werden diese Themenbereiche in diesem Beitrag aufgegriffen und dargestellt.

WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN

Möchte eine Weiterbildungseinrichtung die digitale Medienkompetenz stärken und weiter intensivieren, muss dies auch **Chefsache** werden. Digitale Medien nachhaltig in die unterschiedlichen Bereiche der Einrichtung zu integrieren, ist ein komplexer Veränderungsprozess, auch organisatorisch. Ihn erfolgreich zu gestalten, ist eine Führungsaufgabe. Denkbar hierfür sind sogenannte „Digitalisierungs-Teams“, die aus Vertretern der Einrichtungen und HPM/NPMs mit den not-

wendigen Kompetenzen gebildet werden. Im Prozess der Teamentwicklung müssen Verantwortlichkeiten geklärt und ggf. neu vergeben werden, etwa die Aufgabe des „Digitalverantwortlichen“, ggf. je einzeltem Fachbereich. Als Rollenmodell und zur eigenen Kompetenzerweiterung sollten die Einrichtungsleitungen selbst konsequent digitale Medien für die Bewältigung ihrer Aufgaben nutzen, eine aufgeschlossenen-kritische Haltung gegenüber digitalen Medien vorleben und einen Leitfaden entwickeln. Neben der konsequenten Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen im Bereich der Personal- und Seminarentwicklung holen sich die Leitung und das „Digitalisierungs-Team“ regelmäßig – am besten digital – Feedback von Mitarbeitenden und Teilnehmenden ein. Ziel muss es sein, den Digitalisierungsprozess in enger Abstimmung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzufangen. Dabei müssen alle einbezogen, mitgenommen und qualifiziert werden. Es ist ein sehr zeitaufwendiger und ein auf Dauer offen zu gestaltender Prozess.

Wichtig ist die Frage, **welche Mehrwerte** und **welche Zielsetzungen** mit dem verstärkten Einsatz digitaler Medien verfolgt und realisiert werden sollen. Sollen beispielsweise durch flexiblere Veranstaltungsformate mit geringeren Präsenzanteilen **neue Zielgruppen** angesprochen werden? Sollen die **Angebote** durch den Einsatz sozialer Medien attraktiver gemacht werden? Dann ist eine genaue **Zielgruppenanalyse und -identifizierung** vorzunehmen; zudem sind vorhandene Teilnehmerkreise, für die der Einsatz digitaler Medien in den Bildungsangeboten attraktiv sein und für die dies Mehrwerte bringen könnte, in den Blick zu nehmen und

auch diejenigen zu identifizieren, für die der Einsatz digitaler Medien keinen Mehrwert bringen könnte oder die sogar abgeschreckt werden könnten.

Eben solche Überlegungen sind für das **Veranstaltungsprogramm** im Hinblick auf Inhalte und Zielgruppen zu überlegen: In welchen Bereichen möchte man digitale Medien einsetzen, in welcher Form können diese erfolgreich sein? Muss man ggf. ein Angebot zweifach anbieten, einerseits als Präsenzveranstaltung und andererseits als Blended-Learning-Format? Kann man es riskieren, Angebote direkt im Blended-Learning-Format umzusetzen, ohne vorhandene Zielgruppen zu verlieren? Oder reicht man eher Präsenzveranstaltungen durch digitale Medien an? Hier ist die Erstellung einer Checkliste hilfreich, um relevante Fragen und die einrichtungsbezogene Einschätzung zu erfassen.

Am Ende kann aus solchen Überlegungen eine **Konzeption** entstehen, die ein Portfolio vorsieht, in dem für verschiedene Inhaltsbereiche und für vorhandene und zukünftige Zielgruppen unterschiedliche Veranstaltungsformate identifiziert werden. Im Rahmen einer mittel- bis langfristigen **Strategie** kann dieses Konzept dann stufenweise realisiert werden.

Dabei kann an jeder Stufe ein **Evaluationskonzept** greifen, das Rückmeldung auf den Erfolg der Maßnahmen und die weitere Umsetzung gibt.

Umsetzungsmaßnahmen umfassen meist die Qualifizierung des pädagogischen Personals und der Kursbetreuer*innen, die Neugestaltung von Honorarverträgen, die nun auch eine Honorierung der Online-Betreuung der Kurse vorsehen, und die Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur. Einher mit der Infrastruktur geht auch hier ein Betreuungskonzept, das den technischen Support umfasst und die Lehrenden bei der Klärung technischer Fragen entlastet. Beratung und Coaching vor Ort sind daher ein vordringliches Unterstützungsinstrument, was sich in der Qualifizierungsreihe der LAG KEFB deutlich zeigte. Zugleich bleibt es ggf. nicht den extern beauftragten Lehrenden überlassen, welche tutorielle Betreuung sie für die Kurse aufbringen: Durch eine entsprechende didaktische Konzeption der Kurse lässt sich der Betreuungsaufwand schon frühzeitig planen. Um entsprechende Regelungen zu treffen und sprachlich und konzeptionell dasselbe Verständnis zu haben, verfügen idealerweise Kursleitende wie auch das pädagogische Personal und die Entscheidungsträger über die entsprechenden Kompetenzen, um die Möglichkeiten und Mehrwerte digital gestützter Bildungsangebote zu beurteilen und das Zusammenspiel von Methoden und Medien der Konzeption entsprechend einzusetzen.



TECHNIK

Die Verfügbarkeit von Breitbandiger digitaler Infrastruktur ist die notwendige und unverzichtbare Grundlage für digitales Lernen. Zwar verfügen z. B. die Einrichtungen der LAG KEFB über strukturierte Netzwerke, doch ist die Breitbandanbindung und damit die Verfügbarkeit eines „schnellen Internetzugangs“ zu prüfen. Flächendeckendes WLAN ist die wesentliche Grundlage für den Einsatz mobiler Endgeräte (vgl. LAG KEFB 2019). Die technische Ausstattung der Bildungseinrichtungen muss in den Blick genommen werden, um sie den jeweils aktuellen Kommunikationsstandards anzupassen. PC und Laptop erfreuen sich privat wie auch beruflich großer Beliebtheit. Mobile Endgeräte wie Tablets finden im Berufsalltag hingegen kaum Anwendung. Im privaten Bereich verhält es sich anders: Hier nehmen sehr viel mehr das Tablet täglich zur Hand (vgl. LAG KEFB 2019). Es empfiehlt sich, durch mobile Einsatzkonzepte die im privaten Bereich erlangte Kompetenz der Anwendenden auf den beruflichen Kontext auszuweiten. Den Herausforderungen der Digitalisierung im Bereich der Bildung begegnet man am besten mit aktueller Infrastruktur. Es ist daher empfehlenswert, über nachhaltige Investitions- und Einsatzkonzepte, auch mobiler Geräte, nachzudenken. Dabei können auch private Endgeräte mitgedacht werden. Digitale Lernkonzepte, die in vertrauten Umgebungen der eigenen Geräte genutzt werden, sind intuitiver zu bedienen und können somit erfolgreicher sein.

INTERESSENVERTRETUNG

Um die Medienkompetenz der Weiterbildungseinrichtungen weiter zu stärken, ist eine Unterstützung für Hardware, Software und Know-how von öffentlicher Seite notwendig.

Auch müssen gemeinsame Plattformen in der Breite Anwendung finden. Rund 30 % der Einrichtungen benutzen bereits digitale Plattformen zu einrichtungsübergreifenden Kooperations- und Austausch Zwecken (vgl. LAG KEFB 2019). Eine Unterstützung und Förderung für die Nutzung der Potenziale digitaler Plattformen ist wichtig, um aktuelle und zukünftige Kooperations- und Austausch Szenarien zu ermitteln und den Einsatz digitaler Kollaborationsplattformen auszuweiten.

Im Bereich der digitalen Kommunikation über Messenger-Systeme ist eine europäische Lösung im beruflichen Kontext nötig. WhatsApp und Co. genügen unseren Anforderungen an den Datenschutz nicht. Die Bundesregierung sollte ihre Planungen, einen unabhängigen Messenger als sichere Alternative für Behörden zu entwickeln, massiv voranbringen. Dann kann daraus sogar eine gesamteuropäische Lösung zu bestehenden Diensten entstehen. Eine entsprechende WhatsApp-Alternative für Behördenkommunikation würde zumindest schon mal die notwendige Plattform dafür bieten, dass man sich in ganz Europa schneller und sicherer verständigen kann – und das dann auch tut.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes (WbG) wäre es zur Steigerung und Verfestigung der Medienkompetenz wichtig, dass die Förderung einer Entwicklung auch kleinschrittiger digitaler Lerninhalte und besonders auch ihrer Abrechnung miteinbezogen werden. Im Kontext eines lebensweltbezogenen Medienkompetenz Begriffs werden Medien in ihrer Vielfalt und mit ihren unterschiedlichen Nutzungsmöglichkeiten als Unterstützer für den Bildungsprozess der jeweiligen Zielgruppe gesehen. Mit Blick auf konkrete Bildungsangebote müssen jeweils die Ziele möglicher Medienutzung reflektiert werden: Wann kann ich welches Medium mit wem wofür einsetzen? So sind z. B. Social Media in der Erwachsenenbildung ein Werkzeug und kein Selbstzweck (vgl. KEB 2017).

LERNEN & LEHREN

Bei der Qualifizierung haupt-, neben- und ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen in der Erwachsenenbildung geht es neben der Vermittlung technischer oder informatorischer Kompetenzen, um die Befähigung zu einem selbstbestimmten und reflektierten, subjektiv sinnvollen und ethisch verantwortlichen Umgang mit digitalen Medien: Medien- und Kommunikationskompetenz besitzt folglich derjenige, der Medien auch in ihrer ästhetischen, inhaltlichen und ethischen Dimension beurteilen kann (vgl. KEB 2017).

Der Einsatz digitaler Medien in Bildungsprozessen kann höchst unterschiedliche Formen annehmen. Diese reichen von kleinen und schnell produzier- und umsetzbaren Formaten wie z. B. kurzen Erklärvideos von ca. 2–3 Minuten Länge bis hin zu umfangreicheren und komplexeren Formaten. Die LAG-Qualifizierungsreihe hat gezeigt, dass die Mitarbeiter*innen die Eigenproduktion und den Einsatz von Lernvideos schnell und gerne – auch unter Einbeziehung der Teilnehmer*innen für verschiedene Einsatzfelder – durchführen. Die kürzeren Formate sind oftmals im Kontext des prozeduralen Wissens anzusiedeln und unterstützen Handlungsabläufe wie z. B. die Nutzung einer Software.

Für Lehrende und Tutorial-Ersteller*innen zeigten sich hierfür Programme, die Screencast-Technologie verwenden, als geeignet. Das digitale Abfilmen von Vorgängen auf dem Bildschirm, angereichert durch Audiokommentare, führt zügig zu nachhaltigen Wissensquellen. Die so erstellten Videos lassen sich schnell auf gängigen Videoportalen wie YouTube etc. bereitstellen. Programme, die Screencast-Funktionalitäten haben, sind z. B. Screencast-O-Matic, Camtasia, Loom, Quicktime (Mac) usw. Aber auch Programme wie der VLC-Player oder Plug-ins für unterschiedliche Browser liefern die Funktion der Bildschirmaufnahme.

Lehr- und Lernvideos sind bereits heute der schnelle Weg zu informellen Lerninhalten im Internet. Die Tatsache, dass gut

die Hälfte der Befragten im privaten Umfeld regelmäßig Video-Dienste benutzt und sich Lehr- und Lerninhalte zudem oft sehr gut als Video darstellen, benutzen und auch selbst produzieren lassen, legt nahe, solche Videos beispielsweise in einem Workshop zu thematisieren (vgl. LAG KEFB 2019). Dem folgend hat die Qualifizierungsreihe der LAG in zwei Workshops aufgezeigt und den Teilnehmenden vermittelt, wie mit vorhandenen Werkzeugen (Smartphone oder Tablet) und kostenloser Software kurze Lernvideos selbst produziert werden können.

Komplexere Szenarien finden sich in den **Blended-Learning-Formaten**, in welchen online-gestützte Selbstlernphasen mit Präsenzblöcken kombiniert werden. Hierbei bietet die digitale Unterstützung der Selbstlernphase einen zusätzlichen Gestaltungsraum für Lernprozesse: Aktivitäten, die in der Präsenzphase keine Zeit finden oder schwer umsetzbar sind, können in die Selbstlernphasen verlegt und durch digital bereitgestellte Aufgabenstellungen und interaktive Übungen unterstützt werden. Blended Learning beantwortet die Wünsche nach Kontakt und Austausch, da Kommunikations- und Kooperationsprozesse mithilfe digitaler Medien in diesen Phasen umgesetzt werden können.

Intensiv diskutiert wurden auch **Flipped-Classroom-Konzepte** für online-gestützte Selbstlernphasen zum Wissenserwerb und Präsenzblöcke der Wissensanwendung und -vertiefung sowie der Klärung von offenen Fragen. Die wertvollen Kontaktzeiten der Präsenzphase werden so optimal genutzt. Reine Online-Formate finden sich in den **Massive Open Online Courses (MOOCs)**: Kurse, die kostenfrei zugänglich sind und an denen oft mehrere Tausend Lernende teilnehmen. Mittlerweile unterscheidet man innerhalb der MOOCs zwischen unterschiedlichen Ausprägungen hinsichtlich ihrer Struktur. Inzwischen sind zahlreiche MOOCs-Portale entstanden, auf denen eine Vielzahl von MOOCs zu den unterschiedlichsten Themen angeboten werden. Ihnen allen ist gemein, dass die Erfolge immer auf dem eigenen Lernwillen des Lernenden basieren, da aufgrund der offenen Struktur und hohen Teilnehmerzahl keine individuelle Betreuung stattfinden kann.

Großes Interesse fand in der LAG-Qualifizierungsreihe der Einsatz digitaler Anwendungen zur Unterstützung von Lehr- und Lernprozessen: So wurden auf bereitgestellten Geräten und von Teilnehmerinnen und Teilnehmern mitgebrachten Smartphones, Tablets oder Laptops (Bring your own device (BYOD)) sogenannte Audience-Response-Systeme (ARS) genutzt, die anonyme Abfragen unterstützen. So konnten die Teilnehmer*innen mit Wissens- oder Entscheidungsabfragen aktiviert werden oder zur Steuerung der Veranstaltung selbst beitragen (z. B. „Soll etwas nochmals erklärt oder soll weitergemacht werden?“). Diese Werkzeuge lassen sich als digitale Anreicherung recht einfach in bestehende Präsenzformate integrieren.

Serious Games bauen die zu lernenden Inhalte in die Spielhandlung und das Spieledesign ein. Sie bieten eine Möglichkeit, die Unterrichtspraxis abwechslungsreicher zu gestalten. Dabei ist immer die Frage zu stellen, wann es sinnvoll ist, ein solches Spiel einzusetzen und wann nicht. Der/die Lehrende nimmt eine wichtige und unverzichtbare Rolle beim Gebrauch und Einsatz der Serious Games ein. Eine wichtige Maßnahme ist die Durchführung einer Debriefing-Phase, die dazu dient, die Spielerfahrung systematisch zu reflektieren und die gewonnenen Erkenntnisse auf das behandelte Weiterbildungsthema zu beziehen. Der Einsatz von z. B. Simulationen, die spielerisch und mit Belohnungsansatz Szenarien beispielbar machen, kann hier bei der Wissensvermittlung ein hilfreicher Faktor sein. Wird schon lange digitale Technologie in der Ausbildung von Piloten, Lokführern etc. erfolgreich eingesetzt, steht beim Serious-Games-Ansatz der Unterhaltungsfaktor im Vordergrund und der Lernerfolg wird diesem untergeordnet. Bei Planspielen verhält es sich anders. Hier wird der Lernerfolg dem spielerischen Anteil vorangestellt.

In der LAG-Qualifizierungsreihe fand **BIPARCOURS**, eine App zur Gestaltung digitaler Lernangebote in der Schule und zur Erschließung außerschulischer Lernorte, großes Interesse. **Bildungspartner NRW** stellt dabei kostenfrei ein interaktives, multimediales Werkzeug zur Verfügung, mit dem z. B. Quizanwendungen und Stadt- und Naturrundgänge zu unterschiedlichen Themen erstellt werden können. Die so erstellten Parcours und Themenrallyes können dann auch von anderen Nutzern auf Smartphones oder Tablets absolviert werden. Neben Informationen und Medieninhalten lassen sich Aufgaben einbinden, die es nacheinander zu lösen gilt. Mögliche Komponenten sind der Einbau von Quizelementen, die Aufnahme von Foto-, Video- und Audioelementen, das Scannen eines QR-Codes oder das Erreichen eines bestimmten Standortes. Zudem lassen sich anhand der Auswertungsfunktion die Antworten der Teilnehmer*innen einsehen und die Ergebnisse der im Parcours erstellten Medien in übersichtlicher Weise miteinander vergleichen und für die Nachbereitung im Unterricht verwenden.

Lernplattformen werden in vielen digitalgestützten Veranstaltungsformaten eingesetzt. Sie sind dann sinnvoll, wenn Lerninhalte und Kommunikations- sowie Kooperationsprozesse nicht öffentlich im Internet bereitgestellt werden bzw. stattfinden sollen, sondern dafür geschlossene Kursräume genutzt werden. Diese bieten den Teilnehmenden einen gewissen Schutz und ermöglichen es Bildungseinrichtungen, Material ganz spezifisch bestimmten Lerngruppen bereitzustellen und gruppeninterne Kommunikations- und Kooperationsmedien zu unterstützen. Ob sich die Nutzung und der Betrieb einer Lernplattform für eine Bildungseinrichtung lohnt, hängt von verschiedenen Fragen ab, wie z. B. auch den mittel- und langfristigen Zielen in Bezug auf die Integration digitaler Medien in den Bildungsangeboten.

Die Tatsache, dass Lernmanagementsysteme über die bloße Bereitstellung von Lerninhalten hinaus z. B. durch entsprechende Reportmechanismen auch eine Messbarkeit und Bewertung von Lernerfolgen der Lernenden gestatten sowie dass sich durch technische Schnittstellen verschiedene Komponenten, wie z. B. externe Sprachkurse, virtuelle Schulungsräume etc., anbinden lassen, kann sie zusammen mit der Teilnehmer*innenverwaltung zu umfassenden Werkzeugen digitaler Bildungsarbeit werden lassen. Verbreitete Lernmanagementsysteme in Bildungseinrichtungen sind z. B. die Open-Source-Systeme Moodle und ILIAS. Es existieren jedoch zahlreiche weitere kommerzielle und lizenzfreie Lösungen.

Solche Lernmanagementsysteme können von der Einrichtung selbst betrieben oder entsprechende Kursräume können bei entsprechenden Anbietern gemietet werden. Welche dieser Lösungen sinnvoll ist, hängt auch vom Umfang der Nutzung und den eigenen Personalressourcen und Kompetenzen in diesem Bereich ab.

In der LAG-Qualifizierungsreihe zur Medienkompetenz in der digitalen Bildungslandschaft wurde immer wieder die **Medienethik** thematisiert und damit die Sensibilität für das Thema weiter gesteigert. Die LAG KEFB setzt sich für christliche Werte ein. In Bezug auf Medien bedeutet dies eine kritische Zeitzeugenschaft: Medienethik wird als Beobachtung von Entwicklungen und Veränderungen verstanden, die durch die Medien ausgelöst und beschleunigt werden (vgl. KEB 2017). Dabei ist es Aufgabe der Medienethik, solche Prozesse aufzuzeigen und auf mögliche Konsequenzen für den Menschen und die Gesellschaft hinzuweisen und aktiv zu thematisieren.

Zur Medienkompetenz zählt auch der sichere Umgang mit virtuellen Konferenz- und Schulungsräumen. In diesen Räumen werden über geografische Distanzen hinaus Teilnehmer*innen von Konferenz oder Lernsituationen durch audiovisuelle Kommunikation digital zusammengebracht. Aber gerade die über die Videokonferenz hinausgehenden Funktionen machen die Nutzung dieser Systeme interessant. Vorgänge, wie sie aus Workshops in Präsenzform bekannt sind, werden hier in die digitale Umgebung gehoben. So ist es z. B. möglich, Präsentationen zu halten, aber auch Interaktion der Teilnehmer*innen durch Umfragen, Abfragen und den Einsatz von Moderationskarten etc. einzufordern. Bei der Nutzung dieses Mediums entfallen zudem Reisen, dies beinhaltet sowohl die Organisation der Reisetätigkeit wie die Reisezeit selbst. Selbst wenn sich die Teilnehmer*innen in einer Stadt oder in einer Weiterbildungseinrichtung befinden, werden Wege zum Konferenzraum eingespart. Und gerade in der heutigen Zeit ist die Ressource Zeit eines der knappsten Güter. Viele Projekte laufen parallel und überall herrscht Zeitdruck. Mit einem Kommunikationstool wie dem virtuellen Konferenzraum können Mitarbeiter*innen den Stress mindern. Im Bereich der LAG-Mitgliedseinrichtungen zeigte sich die Software vitero (virtual team room) zur

Durchführung effektiver virtueller Meetings und Trainings unter realitätsnahen Bedingungen als geeignet. Das Fraunhofer Spin-off ist einer der umfassendsten Dienstleister für synchrone Online-Kommunikation, die alle Anwendungsbereiche umfasst: Web-Conferencing, Webinare, Live E-Learning (Virtuelles Klassenzimmer), Desktop Sharing, Webcasts und E-Collaboration durch gemeinsames Bearbeiten von Dokumenten im virtuellen Raum. Weitere Lösungen zu virtuellen Konferenz- und Schulungsräumen sind z. B. Zoom, Adobe Connect, TeamViewer Blizz, edudip, GoToMeeting etc. Je nachdem, ob mit personenbezogenen Daten gearbeitet werden soll, ist es vor dem Hintergrund der Datenschutzbestimmungen jedoch wichtig, darauf zu achten, wo der jeweilige Anbieter diese Daten ablegt.

Es bieten sich auch ganz neue Chancen, so die Teilnehmer*innen zu Ideengebern und Problemlösern werden zu lassen, doch sind Lehrende bereit, die verschiedenen Plattformen und Tools im Netz in die Konzeption ihrer Bildungsmaßnahmen einzubeziehen? Zunehmende Medienkompetenz schafft Sicherheit, dies zu tun und damit auch das eigene Spektrum zu erweitern. Teilnehmer*innen können eigene Vorschläge in einem Wiki selbst ergänzen und ihre Links und „Fundstücke“ im Netz einbringen: Social-Bookmarking-Tools eignen sich, solche Ressourcen in der Gruppe zu sammeln und zu pflegen. Übungsteile können mit Ideenwettbewerben verknüpft werden: Teilnehmer*innen können eigene Vorschläge formulieren, z. B. in einem Diskussionsforum, und dann kann über die attraktivsten Lösungen abgestimmt werden. Dazu bietet sich eine Palette von Möglichkeiten, die vom einfachen „Like“ bis zu komplexeren Plattformen reichen. Mit einer weiter gestiegenen Medienkompetenz der Lehrenden können Beiträge auch als Grafiken, Audios oder Videos erstellt und mit anderen geteilt werden.

In diese Linie gehören auch die „Unkonferenzen“, die zum Beispiel in Form von **BarCamps** populärer werden. Das Programm entsteht erst vor Ort durch die Teilnehmer*innen. Sie stellen zu Beginn eines Camps sich und ihr Thema kurz vor, und wenn sich genügend Interessenten dafür finden, wird es auf einem Raum- und Zeitplan festgehalten. So entsteht das Programm der gesamten Veranstaltung. Eine neue Herausforderung für die Verwaltung der Bildungseinrichtungen z. B. betreffend verlässlicher Übernachtungsbuchungen oder der Organisation von gemeinsamen Mahlzeiten und Pausen. Interessant sind BarCamps für die Einrichtungen etwa hinsichtlich der Verknüpfungen zwischen den Aktivitäten vor Ort und dem Netz. Denn der Austausch über die Themen sowie die Vernetzung der Teilnehmer*innen beginnt schon vor der Veranstaltung und dauert über ihr Ende hinaus an. Während der einzelnen Sessions wird live online mithilfe von kollaborativen Echtzeit-Editoren, z. B. Etherpad, protokolliert. Es werden Konferenzsplitter via Twitter und weiteren Social-Media-Plattformen mit der Community ausgetauscht.



FAZIT

Die geschilderten Potenziale des Lehrens und Lernens mit neuen, digitalen Medien wurden in der LAG-Qualifizierungsreihe aktiv aufgegriffen und gestaltet. Sie sind mit zum Teil deutlichen Veränderungen in der Bildungsarbeit verbunden. Wer die durch die neuen Online-Medien vorhandenen Chancen und Potenziale nutzen will, muss über entsprechende Medienkompetenzen verfügen.

Mit Einsatz und Nutzung der Online-Medien entstehen neue Rollen und Aufgaben. Heute müssen Referenten in Webinaren präsent sein, Foren betreuen, Lernende in geschlossenen Gruppen oder offenen Netzwerken aktivieren, motivieren, Feedback geben und vernetzen. Schon heute ist die Trennung von Präsenz und Online an vielen Stellen aufgehoben. Wer sich im Seminarraum trifft, ist auch im Netz. Wer im Netz ist, kann an Veranstaltungen vor Ort teilnehmen. Moderne Lernumgebungen integrieren deshalb physische Räume, Lernplattformen, Netzwerke sowie die mobilen Endgeräte, Systeme und Tools der Lernenden selbst. Wenn Lernen als lebenslanger, kontinuierlicher Prozess gedacht wird, wenn die Übergänge zwischen traditionellen Formaten und informellen Lernprozessen fließend sind, stoßen herkömmliche Lösungen, die fest an Zeit und Raum gebunden sind, an ihre Grenzen.

Das Lernen mit neuen, digitalen Medien wird an vielen Stellen bereits erfolgreich und selbstverständlich praktiziert. Weiterbildungseinrichtungen sind daher gefordert, ihre eigenen Angebote immer wieder auf den Prüfstand zu stellen, um auch zukünftig den Anforderungen und Bedürfnissen ihrer Zielgruppen gerecht werden zu können.

Mit ihrer NRW-geförderten Qualifizierungsreihe unterstützt die LAG KEFB die Einrichtungen und ihre Mitarbeiter*innen auf diesem Weg. Die Reihe wird in 2020 fortgesetzt und zusätzlich um Bedarfe und Anregungen der Teilnehmer*innen ergänzt. So werden z. B. didaktische Aspekte der Medienkompetenz noch stärker einbezogen und BarCamps und „Online-Marketing – Mit Gewissen und Augenmaß“ zu Social-Media-Marketingprozessen – etwa zur Gewinnung neuer Zielgruppen und Teilnehmer*innen – aufgenommen. Die Förderung der Medienkompetenz in der digitalen Bildungslandschaft wird dazu beitragen, lebenslange Weiterbildung zu stärken und den Satz „Älter werde ich stets, niemals jedoch lerne ich aus“ von Solon (640–559 v. Chr.) umzusetzen. Die Möglichkeiten der Digitalisierung machen den Zugang zu Bildung leichter und können die Freude am Lernen fördern – entsprechend der Dynamik dieses digitalen Wandels wird die LAG die Förderung der Medienkompetenz in der digitalen Bildungslandschaft weiterführen.

QUELLEN

LAG KEFB (Hrsg.) (2019). Herausforderungen des Lehrens und Lernens im digitalen Wandel. Landesarbeitsgemeinschaft Katholischer Erwachsenen- und Familienbildung in NRW e.V. <https://www.lag-kefb-nrw.de/export/sites/lagkefbnrw/galleries/downloads/digitalisierung/digitalisierung/broschuere.pdf> (zuletzt abgerufen 23.01.2020).

KEB (Hrsg.) (2017). Digitale Wirklichkeit – die KEB im Wandel. Kath. Erwachsenenbildung Deutschland Bundesgemeinschaft e.V. <https://keb-deutschland.de/wp-content/uploads/2018/09/Thesenpapier-Digital.pdf>

wb-web – Auf digitalen Wegen zu Kompetenzen für Lehrende



Abbildung 1 wb-web ist good practice für Leibniz-Transfer

TRANSFER ALS HANDLUNGSMAXIME FÜR WB-WEB

Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft – wozu das DIE zählt – verfolgen das Ziel, Wissenschaft zum Wohl und Nutzen der Gesellschaft zu betreiben. Sie tragen zur gesellschaftlichen Reflexions- und Innovationsfähigkeit durch die Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse an außerakademische Zielgruppen bei. Erst Wissenstransfer macht forschungsbasiertes Wissen für die Gesellschaft wirksam (vgl. Kleiner 2019, S. 1). Diesem Ziel hat sich auch das DIE verschrieben und es ist ebenso maßgeblich für das Portal wb-web.

Dabei wird Transfer nicht als „Einbahnstraße“ von der Wissenschaft in die Praxis verstanden. Vielmehr gilt es, auch Kanäle von der Praxis in die Wissenschaft zu installieren. wb-web berücksichtigt beide Richtungen. So wurden von den aktuell ca. 1.500 Inhalten auf dem Portal rund zwei Drittel von Personen erstellt, die in wissenschaftlichen Einrichtungen tätig sind. Ein Drittel der Beiträge wurde von Praktikerinnen und Praktikern verfasst und fanden nach redaktioneller Prüfung Eingang in das Portfolio auf wb-web. So sind nicht nur für die Praxis aufbereitete, stärker wissenschaftlich fundierte Inhalte auf dem Portal zu finden, sondern auch Inhalte aus der Praxis für die Praxis und Wissenschaft.

Auch bei der Auswahl von zu bearbeitenden Themen finden die Bereiche Praxis und Wissenschaft Berücksichtigung. So werden u. a. (Online-)Befragungen bei den Besuchern durchgeführt, um für die Praxis aktuell relevante Themen zu erfassen. Darüber hinaus unterstützt ein großer Kreis von Akteuren aus der Erwachsenen- und Weiterbildung die Arbeit von wb-web (siehe auch <https://wb-web.de/ueber-uns/partner.html>). Bundesweit aktive Dachverbände, Landesverbände oder auch Verlage – darunter auch die LAG Katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW – bereichern, beraten und unterstützen das wb-web-Team. Nicht zuletzt kommen natürlich auch hilfreiche Informationen, welche Inhalte aktuell für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung von Relevanz sind, aus der Wissenschaft. Hierzu kann wb-web u. a. auf die Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden am DIE zählen.

Damit die Inhalte für einen erfolgreichen Wissenstransfer geeignet sind, wird großes Augenmerk bei der Aufbereitung auf deren Relevanz und Eignung für die Praxis bei der redaktionellen Arbeit gelegt. wb-web wurde aufgrund des Fokus auf den Wissenstransfer 2019 als Good-practice-Projekt in die Broschüre des Leibniz-Transfers als gutes Beispiel im Bereich „Bildung, Aus- und Weiterbildung“ aufgenommen.

WAS IST WB-WEB?

wb-web ist das Onlineportal des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Damit spricht wb-web eine Zielgruppe von über 500.000 Personen (vgl. Martin u. a. 2017, S. 50) an, die in diesem Bereich tätig sind. wb-web zielt auf die Erweiterung der Kompetenzen und den Ausbau der Professionalisierung dieser Gruppe durch frei zugängliche und nutzbare Ressourcen. Diese Ressourcen helfen nicht nur, Weiterbildungsangebote pädagogisch fundiert zu planen, durchzuführen und zu bewerten, sondern geben hilfreiches Feldwissen, das über das Kerngeschäft Lehre hinausgeht. Die redaktionell geprüften Inhalte liefern Informationen über aktuelle Trends im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung, über Forschungsergebnisse oder Veröffentlichungen. Weiterhin bietet wb-web durch Einbindung von Kommunikationswerkzeugen auf dem Portal Unterstützung für den fach- und trägerübergreifenden Austausch sowie die Entwicklung einer Community. Seit dem ersten Quartal 2020 wurde wb-web um den Lernbereich EULE erweitert. Dieser Lernbereich bietet Interessierten eine selbstgesteuerte Erweiterung pädagogischer Handlungskompetenzen zu verschiedenen Phasen der Kursgestaltung durch entsprechende E-Learning-Angebote.

Nicht nur, weil vor dem Start des Portals wb-web eine Bedarfserhebung bei der Zielgruppe der Lehrenden durchgeführt wurde, findet das Angebot sehr guten Anklang bei den Nutzerinnen und Nutzern. Weitere Gründe sind der Modus der Präsentation sowie das Format der Aufbereitung, die Lehrenden der Erwachsenen- und Weiterbildung entgegenkommen.



Abbildung 2 Logo und Slogan von wb-web

Für Lehrende in der Weiterbildung sind wissenschaftliche Texte weniger nützlich. Sie lernen verstärkt durch ausprobieren, aber auch durch Diskussionen mit Kollegen sowie durch Angebote im Internet (vgl. Wisshak & Hochholdinger 2019, S. 227). Dass das Lernen mit digitalen Medien in der Weiterbildung – und bei wb-web werden Lehrende der Weiterbildung zu Lernenden – Spaß macht, bestätigt der Monitor Digitale Bildung (vgl. Abbildung 3). Vor dem Hintergrund, dass sich viele Lehrende vor allem im Selbststudium Kompetenzen aneignen (vgl. Bertelsmann Stiftung 2017, S. 37), auch weil Weiterbildungsanbieter das Personal nur in geringem Maße z. B. auf die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung vorbereiten (vgl. Sgier u. a. 2019), scheint eine Distribution von Informationen, die Aufbereitung von Wissen und die Bereitstellung von Lernangeboten über das Internet für diese Gruppe ein zielführender Weg zu sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass wb-web auf drei Ebenen Lehrende der Erwachsenen- und Weiterbildung unterstützt:

- ▶ Informieren
- ▶ Kommunizieren
- ▶ Lernen

INFORMIEREN BEI WB-WEB

Seit dem Launch des Portals ist es Ziel, Lehrenden der Erwachsenen- und Weiterbildung Informationen zu pädagogischen Themen sowie aus dem Arbeitsfeld zugänglich zu machen. Kontinuierlich wuchs die Zahl der Inhalte auf wb-web, die Anfang 2020 ca. 1.500 Elemente umfasst.

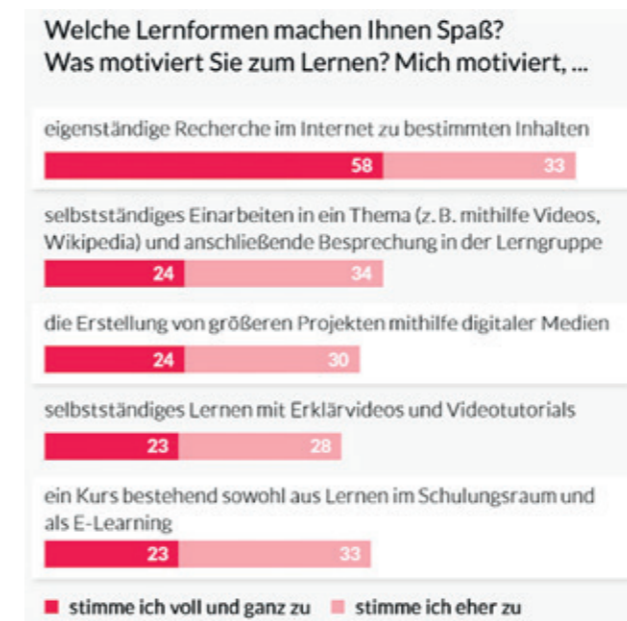


Abbildung 3 Eigenständige Recherche im Internet steht als Lernform in der Weiterbildung hoch im Kurs (gekürzte Darstellung, Quelle: Monitor Digitale Bildung 2018, S. 19)



Abbildung 4 Übersicht über die Inhalte auf wb-web (Stand August 2019)

Diese stehen als sogenannte Open Educational Resources (OER) unter einer Creative-Commons-Lizenz allen Interessierten zur freien Nutzung bereit.

Organisiert und aufrufbar sind die Inhalte über das Menü von wb-web. Neben der Rubrik Aktuelles mit News und Blogbeiträgen finden sich Dossiers. Diese bieten einen thematisch strukturierten und umfassenden Einblick in die Inhalte des Portals und werden sukzessive erweitert und ausgebaut. Aktuell finden sich auf wb-web 15 Dossiers, die thematisch von Alphabetisierung und Grundbildung über Kursplanung, Methoden oder auch Recht bis zur Selbstständigkeit in der Weiterbildung reichen.

Der Menüpunkt Wissen enthält das für wb-web zentrale Element der Wissensbausteine. Wissensbausteine präsentieren wissenschaftlich fundierte Grundlagen und unmittelbares Handlungswissen in Lehr- und Lernkontexten. Sie sind Basis für professionelles, pädagogisches Handeln. Auf dem Portal wb-web können diese angesehen oder auch als PDF-Dokument auf den eigenen Rechner heruntergeladen bzw. ausgedruckt werden. Die Bausteine sind üblicherweise einheitlich aufgebaut und beantworten folgende Fragen:

- ▶ Was ist das?
- ▶ Woher kommt das?
- ▶ Wie geht das?
- ▶ Wo brauche ich das?
- ▶ Was wird diskutiert?
- ▶ Wie sieht man das woanders?

Damit erhalten Lehrende einen fundierten Einblick in die jeweiligen Themen.



Abbildung 5 Das Menü von wb-web hilft bei der Navigation im Portal und wird bald um den EULE-Lernbereich ergänzt

Weiterhin hält wb-web für Interessierte im Menüpunkt Material zahlreiche Inhalte bereit, die Lehrende in der Praxis unterstützen. Dazu zählen Checklisten für viele typische Situationen in der Bildungsarbeit, Handlungsanleitungen, Erfahrungsberichte, Fallbeispiele mit strukturierten Lösungen, Buchvorstellungen oder auch Linklisten. Auch diese Materialien können als Datei heruntergeladen und für die eigene Arbeit weitergenutzt werden.

Nicht zuletzt gibt es den Menüpunkt Termine. Hier finden Besucher Weiterbildungsangebote von externen Anbietern, die der Kompetenzentwicklung und Professionalisierung dienen. Dazu zählen vor allem Train-the-Trainer-Angebote, aber auch Tagungen und Informationsveranstaltungen.

Eine Volltextsuche unterstützt das Finden von gewünschten Informationen auf dem Portal.



KOMMUNIZIEREN BEI WB-WEB

Weiterhin bietet wb-web allen Besuchern die Möglichkeit des fach-, träger- und projektübergreifenden Austauschs. Hierfür wurde der Community-Bereich eingeführt. Dieser beinhaltet ein offenes, aber moderiertes Diskussionsforum und bietet die Möglichkeit, sich mit anderen Personen aus der Branche über Themen der Erwachsenen- und Weiterbildung auszutauschen. Neben dem Diskussionsforum können Nutzer/innen sich nach der Anmeldung hier auch ein eigenes Profil als Erwachsenen- bzw. Weiterbildner/in anlegen. Mithilfe dieses Profils können andere Nutzer/innen auf dem Portal nach Kooperationspartnern, Fachexperten, Referenten etc. suchen und diese kontaktieren. So unterstützt wb-web den Austausch und die Netzwerkbildung der Community der Erwachsenen- und Weiterbildner/innen.

LERNEN BEI WB-WEB

Anfang 2020 integriert wb-web den EULE-Lernbereich. Es werden die im seit vier Jahren laufenden, BMBF-geförderten Projekt EULE (<https://www.die-bonn.de/eule/>) entwickelten netzbasierten Lernangebote in das Portal von wb-web eingespeist. Sie bieten einen selbstgesteuerten Zugriff auf zahlreiche multimedial aufbereitete Ressourcen, die dem pädagogischen Kompetenzerwerb dienen. Auf den Lernpfaden können angemeldete Nutzer/innen zu unterschiedlichen Lerninhalten und Aufgaben gehen sowie den eigenen Wissensstand und Kompetenzzuwachs überprüfen. Alle Inhalte stehen als OER zur Verfügung und können so auch von anderen Anbietern in entsprechende Angebote integriert werden. Seien Sie gespannt auf diese Erweiterungen auf wb-web! Mit dem Start des Lernbereichs stehen 15 Lernangebote bereit, die in den kommenden Monaten erweitert werden.



Abbildung 6 Die Auswahlmöglichkeiten der Lernpfade im EULE-Lernbereich

FAZIT: „WB-WEB WIRKT“

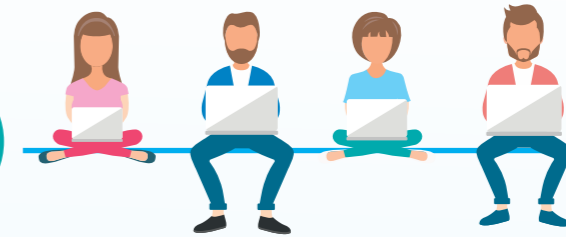
Mit den wissenschaftlich fundierten, redaktionell betreuten und für die Praxis nutzbar aufbereiteten Inhalten leistet wb-web einen Beitrag zur Erweiterung der Kompetenzen für Lehrende. Die digitale und freie Verfügbarkeit des Angebots korrespondiert durch die Orts- und Zeitunabhängigkeit mit den Informations- und Lerngewohnheiten der Zielgruppe. Die Aktualisierung bestehender Angebote sowie die ständige Erweiterung um neue Inhalte – durch Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Praxis – bieten aktuelle Informationsangebote für Praktiker*innen. Erweiterte Möglichkeiten der Kommunikation und des selbstgesteuerten Lernens unterstützen darüber hinaus die Vernetzung, den Austausch und die Erweiterung pädagogischer Profession. Insgesamt besuchten 2019 über 720.000 Nutzer*innen das Portal wb-web und es konnten rund 1 Million Seitenzugriffe gezählt werden. Gern können auch Sie sich beteiligen und Ihre Erfahrungen, Arbeitsmaterialien oder weitere Informationen in wb-web einbringen. Treten Sie mit uns in Kontakt: info@wb-web.de.



Machen Sie mit, bringen Sie sich ein, bleiben Sie informiert bei wb-web.



wb-web schafft Mehrwert für die LAG KEFB



Die LAG KEFB ist seit Juli 2019 Mitglied des Unterstützerkreises von wb-web. Durch die Kooperation ergeben sich für die Mitgliedeeinrichtungen vielfältige Mehrwerte:

ZIELGRUPPEN

VERBANDESENTWICKLUNG

- Entwicklung des Verbandes etwa durch verstärkte Vernetzung Lehrender in der Weiterbildung
- Als Teil des Netzwerkes von wb-web Kontakt- und Austauschmöglichkeiten, auch analog bei den Treffen des Unterstützerkreises
- Die Entwicklung von Angeboten in den LAG-Einrichtungen durch ergänzende Informationen von wissenschaftlicher Seite
- Kontinuierliche fachliche und überfachliche Beratung sowie Wissensbausteine zu den Themen Arbeitsfeld, Beratung, Lehre/Lernen, Interaktion, Methoden, Medien und Diagnose

- Interessante Neuheiten für die praktische Arbeit rund um eigene Veranstaltungen
- Seminare, Konferenzen, Workshops – aktuelle Angebote an interessanten Terminen für Weiterbildner*innen, Termine erfahren und eigene Veranstaltungen bewerben
- Erreichen neuer Interessentinnen und Interessenten für die Arbeit der katholischen Seite in den Zielgruppen Trainer*innen, Kursleitende, Teamer*innen oder Dozierende
- Beratung für Situationen, bei denen Reflexion und Gedankenaustausch wichtig sind, etwa mittels Online-Fall-Laboratorium anhand realer Praxisbeispiele
- Zugang zu Autorinnen und Autoren und Kommentatorinnen und Kommentatoren wissenschaftlich fundierter, didaktisch und methodisch ausgesuchter Weiterbildungsangebote

POLITISCHE KOMMUNIKATION UND INFORMATION

von Dr. Martin Schoser

- Kommunikation und Interaktion über gemeinsame Identität und Perspektiven der gemeinwohlorientierten Weiterbildung
- Inhalte und Meinungen der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung einbringen
- Mitdiskutieren bei Bildungsthemen aus vielen Bereichen der Weiterbildungslandschaft in den Rubriken News, Blogs und „Forschung quergelesen“
- Aktuelles aus der Erwachsenenbildung über Trends, Diskussionen, Forschungsergebnisse und Publikationen in das Netzwerk erfahren und Neues einbringen
- Mitmach-Dossiers mitgestalten, etwa zu besonderen christlichen Akzenten bei der Bildungsarbeit

QUELLEN

Bertelsmann Stiftung (2017): Monitor Digitale Bildung #4 Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter. file:///srv/daten2/UserFolder/Redirection/kilian/Desktop/BSSt_Monitor_Digitale_Bildung_WB_web.pdf, letzter Abruf 13. Januar 2020.

Kleiner, Matthias (Hrsg.) (2018): Leitbild Leibniz-Transfer. https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Neues/Mediathek/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Leitbild_Transfer_Einzelseiten.pdf, letzter Abruf 3. Januar 2020.

Martin, Andreas; Lencer, Stefanie; Schrader, Josef; Koscheck, Stefan; Ohly, Hana; Dobischat, Rolf; Elias, Arne; Rosendahl, Anna (2016): Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. DIE Survey Daten und Berichte zur Weiterbildung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld. <https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf>, letzter Abruf 17. Dezember 2019.

Sgier, Irena; Haberzeth, Erik; Schüepp, Philipp (2019): Wie gehen Weiterbildungsinstitutionen mit der Digitalisierung um? Resultate einer empirischen Studie. In: Erik Haberzeth und Irena Sgier (Hg.): Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. 1. Auflage. Bern: hep der bildungsverlag (Forum Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung, Band 8), S. 95–118.

Wisshak, Susanne; Hochholding, Sabine (2019): Trainers' knowledge and skills from the perspective of trainers, trainees and human resource development practitioners. *International Journal of Training Research*, 16:3, 218–231. <https://doi.org/10.1080/14480220.2018.1576327>, letzter Aufruf 10. Januar 2020.



Systematisierung der digitalen Strukturen in den Mitgliedseinrichtungen der LAG KEFB in NRW

Ergebnisse und Befunde einer Online-Befragung

Der vorliegende Beitrag ist im Zusammenhang mit dem Projekt „Digitaler Wandel unter Einbeziehung der Themen politische Kommunikation, Erschließung neuer Zielgruppen und Verbandsentwicklung“ der Landesarbeitsgemeinschaft der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung in NRW entstanden. Ausgangslage waren dabei die Herausforderungen, die der gemeinwohlorientierten Weiterbildung durch die Digitalisierung entstehen. Diese beziehen sich nicht nur auf die Qualifizierung der pädagogisch Planenden und Dozierenden, sondern auch auf die zukünftige Vernetzung der vielfältigen Trägerlandschaft in NRW. Dabei geht es beispielweise um die Entwicklung dynamischer Netzwerke, den Ausbau von Kooperationen und um ineinandergreifende Angebote. An diesem Punkt setzt das Projekt an und beschäftigt sich mit der Entwicklung einer gemeinsamen Strategie der LAG KEFB in NRW, um die oben genannten Aspekte im Verband umzusetzen. Daher wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, um einen Überblick über die vorhandenen Strukturen zu erhalten und so mögliche Doppelstrukturen zu vermeiden sowie bewährte Lösungen zu etablieren.

Der folgende Beitrag kennzeichnet die zentralen Befunde und baut sich wie folgt auf: Zunächst wird die Stichprobe gekennzeichnet, um anschließend die Ergebnisse der Online-Umfrage darzulegen. Zum Abschluss befasst sich der Beitrag mit zusammenfassenden sowie weiterführenden Überlegungen.

KENNZEICHEN DER STICHPROBE

Um die oben dargelegten Erkenntnisse zu erhalten, wurden die Einrichtungsleitungen der LAG KEFB in NRW im Spätsommer 2019 mittels eines Online-Fragebogens befragt. Der Fragebogen gliedert sich in drei Blöcke. Der erste Block beschäftigt sich mit der Verwendung der eigenen Internetseite. Der zweite Block befasst sich mit dem Einsatz und der Nutzung von digitalen Plattformen. Der dritte Block beinhaltet das Thema Cloud-Dienste und seine Verwendung in den Einrichtungen. Es wurden offene und geschlossene Fragen

gestellt. Zur Auswertung kamen Methoden der deskriptiven Statistik sowie der inhaltlichen Analyse zum Einsatz.

Insgesamt wurden 72 Einrichtungsleitungen angeschrieben. Davon haben 51 Leitungen den Fragebogen beendet, damit liegt die Rücklaufquote bei 70,8 %.

ZENTRALE ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Umfrage vorgestellt. Dabei wird sich an der Struktur des Fragebogens orientiert und somit werden zuerst die Ergebnisse der Verwendung der eigenen Internetplattform vorgestellt, um sich anschließend den Befunden zur Nutzung digitaler Plattformen und dann den Cloud-Diensten zuzuwenden.

EIGENE INTERNETSEITE

Zunächst ist festzustellen, dass 74,5 % (38) der Einrichtungen über eine eigene Internetseite verfügen, das sind alle, die die Frage beantwortet haben, die restlichen 25,5 % haben zu dieser Frage keine Angaben gemacht (s. Abb. Frage 1). Auf die Frage, mit welcher/m Software/Content-Management-System die Internetseite betrieben wird, nennen die meisten Einrichtungen Typo3 (29,4 %), gefolgt von Open CMS (17,6 %) und WordPress (9,8 %). Die anderen Systeme CMS, Drupal und Weblikation werden von 2,0 bis 3,9 % der Einrichtungen verwendet (s. Abb. Frage 2).

Bei der Frage, wozu die Internetseite genutzt wird, gaben die meisten Einrichtungen an zum ‚Überblick über die Einrichtung‘ und ‚Überblick über das Angebot‘ (s. Abb. Frage 3).

Als weitere Nutzung der Internetseite werden beispielsweise Berichterstattungen, Links zu Bildungsanbietern, als Downloadbereich für Berichte und Arbeitshilfen etc. genannt.

Verfügt Ihre Einrichtung über eine eigene Internetseite?

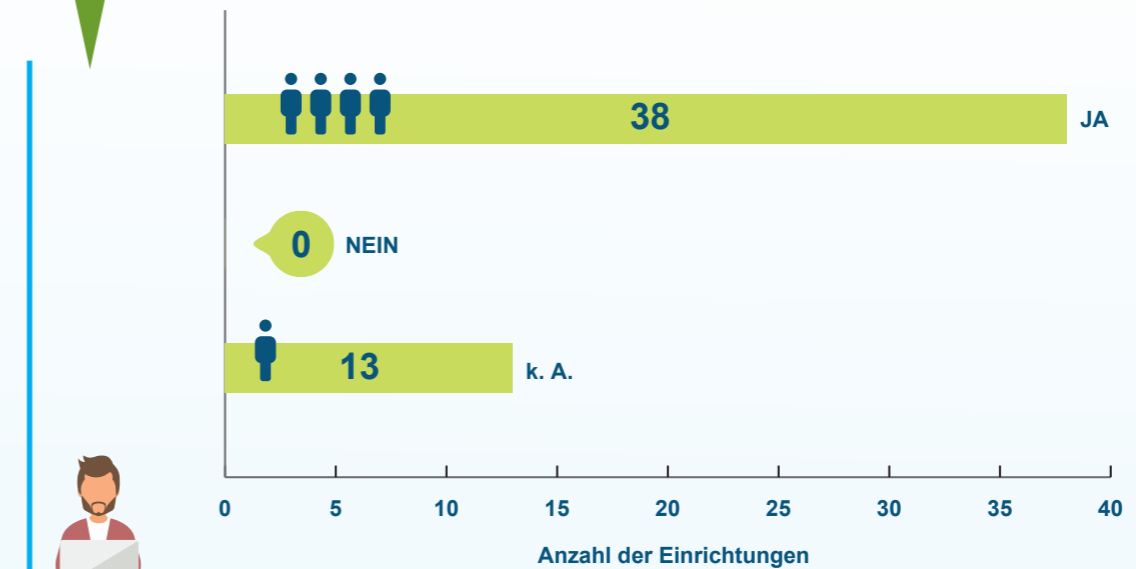


Abbildung 1

Über welche Software / Content-Management-System wird Ihre Internetseite betrieben? (z.B. Typo3, WordPress, Joomla...)

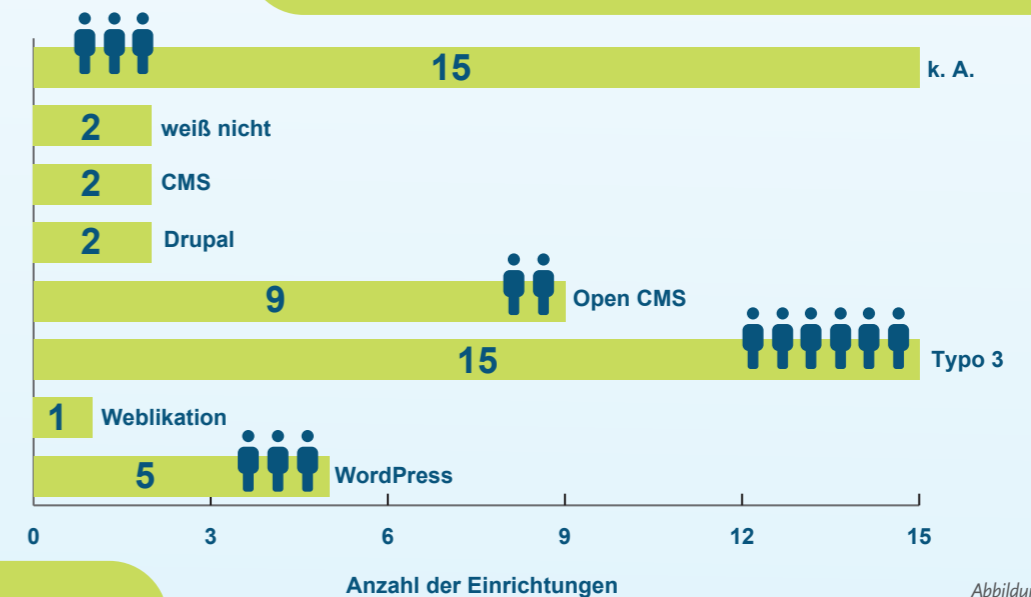


Abbildung 2

Wozu wird die Internetseite genutzt?

Mehrfachnennungen möglich

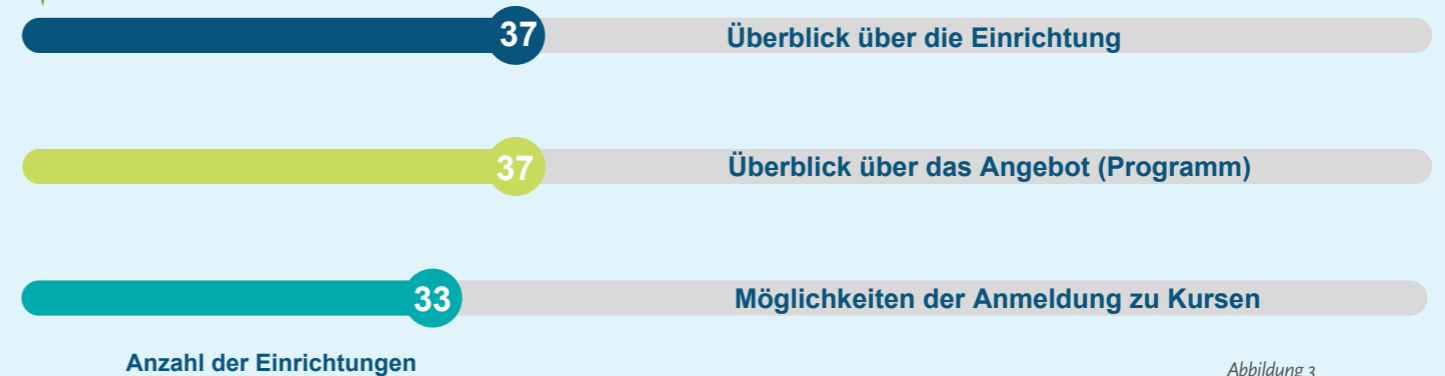


Abbildung 3

DIGITALE LERNPLATTFORMEN

Bei den Fragen zu digitalen Lernplattformen zeigt sich ein ganz anderes Bild. Von den befragten Einrichtungen nutzen nur sieben Einrichtungen Lernplattformen. Die restlichen Leitungen geben an, keine Lernplattformen zu verwenden, oder machen keine Angabe zu dieser Frage (Abb. Frage 4).

Da nur diejenigen Einrichtungen, die digitale Plattformen nutzen, zu den weiteren Fragen geleitet wurden, beziehen sich die folgenden Aussagen immer auf sieben Einrichtungen. So wurde am häufigsten Moodle als eingesetzte Lernplattform genannt, aber auch ILIAS und wb-web finden Anwendung.

Genutzt werden die Plattformen hauptsächlich zur ‚Bereitstellung von Lernmaterialien‘ oder zu ‚Online-Kursen‘. Dagegen spielt der Austausch untereinander, mit Teilnehmenden oder Lehrenden eine geringere Rolle (Abb. Frage 5). Von digitalen Lernplattformen angesprochen werden vor allem Teilnehmende und Lehrende, pädagogische Mitarbeiter nutzen Plattformen weniger.

Nutzen Sie digitale Lernplattformen?



Anzahl der Einrichtungen

Abbildung 4

Wozu werden die Plattformen genutzt?

Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit in Personenanzahl
Online-Kurse (z.B. Webinare, Blended Learning)	5
Bereitstellen von Lernmaterialien (z.B. Lernvideos, Texte, Links)	6
Austausch von Informationen und Unterstützung (z.B. Versenden von Mails an Teilnehmende)	3
Zusätzlicher Austausch der Teilnehmenden (z.B. offene Diskussionsforen)	4
Austausch von Lehrenden untereinander (z.B. geschlossene Foren)	3
weiteres, und zwar:	2

Abbildung 5

Bei dem zu beobachteten Mehrwert von Lernplattformen zeigt sich, dass gerade der Austausch untereinander als zentraler Mehrwert erkannt wird, und dies auf diversen Ebenen. So wird nicht nur der ‚gesteigerte Wissensaustausch‘, die ‚vernetzte Kommunikation‘ und ‚bessere Vorbereitung des Vertretungsunterrichts‘ genannt, sondern auch die ‚vertiefte Behandlung der Inhalte‘ sowie ‚Inspiration für neue Lehrkräfte‘. Neben den hier genannten Aspekten werden aber auch Punkte wie ‚zeitliche Flexibilität‘, ‚ortsungebundene Nutzung‘ und ‚flexibler Zugriff auf Unterrichtsmaterialien‘ als Vorteile erkannt.

Nichtsdestoweniger werden auch Schwierigkeiten beim Einsatz von digitalen Lernplattformen gesehen. Der zeitliche und technische Aufwand bei der Verwendung wird ebenso genannt wie die Begrenzungen durch den Datenschutz. Ferner stellt die Nutzung die Mitarbeiter*innen vor Herausforderungen, hier werden ‚mangelnde Medienkompetenz‘, das ‚hohe Maß an Selbstorganisation‘ sowie der Unwille, das ‚eigene Material zu teilen‘, identifiziert.



Nutzen Sie Cloud-Dienste in Ihrer Einrichtung? (z.B. Dropbox, Nextcloud, etc.)

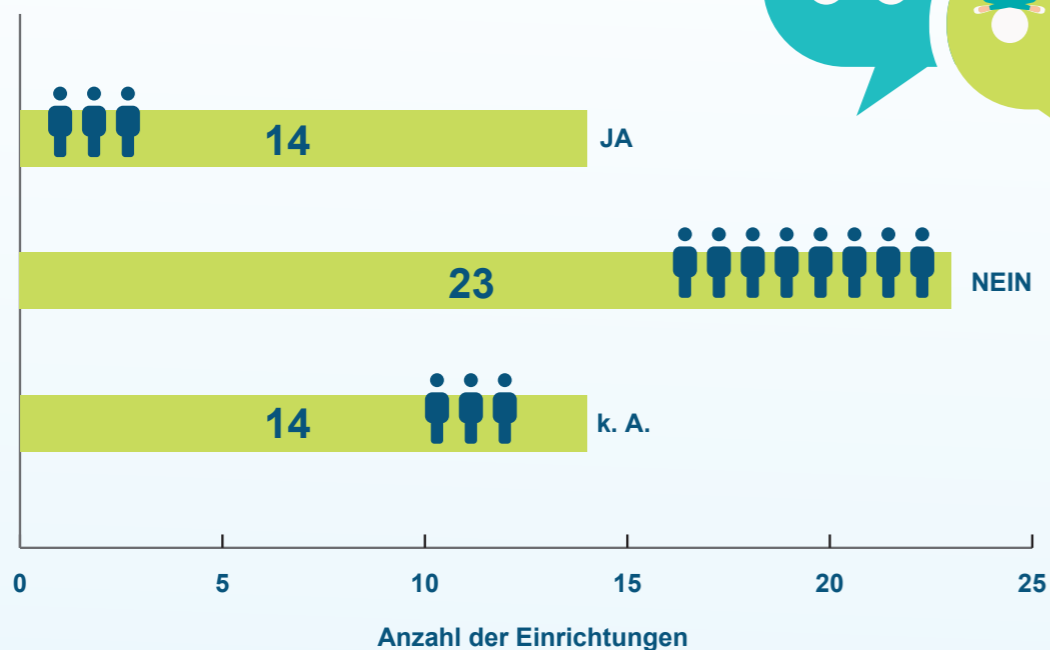


Abbildung 6

Welche Cloud-Dienste nutzen Sie?

Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit in Personenanzahl
Keine Antwort	37
Dropbox	9
Google Drive	1
Apple iCloud	1
MagentaCLOUD	0
Nextcloud	1
ownCloud	4
Sonstige	5

Abbildung 7

CLOUD-DIENSTE

Im dritten Fragenblock wird der Gebrauch von Cloud-Diensten abgefragt. Hierbei zeigt sich, dass 14 der Einrichtungen Cloud-Dienste verwenden, die übrigen arbeiten entweder nicht mit Cloud-Diensten oder haben keine Angaben zum Thema gemacht (Abb. Frage 6).

Wie schon in den vorangegangenen Blöcken können ausschließlich die Einrichtungen die weiteren Fragen beantworten, die angegeben haben, Cloud-Dienste zu verwenden.

Bei der Frage, welche Cloud-Dienste genutzt werden, wird am häufigsten Dropbox genannt, gefolgt von der Antwortkategorie ‚Sonstige‘. Hier werden auch ‚OneDrive‘, ‚WeTransfer‘ und ‚eigene Cloud‘ genannt (Abb. Frage 7).

Zum Einsatz kommen die Cloud-Dienste fast ausschließlich beim ‚Austausch von Dateien‘. Beim ‚Austausch von Informationen (z. B. Diskussionsforen)‘ oder bei der ‚gemeinsamen Organisation‘ spielen Cloud-Dienste keine wirkliche Rolle (Abb. Frage 8).

Als bedeutendster Mehrwert bei der Arbeit mit Cloud-Diensten wird der Austausch von Dateien, vor allem der von großen Datenmengen gesehen, und dadurch gelingt eine schnelle, vereinfachte und ressourcenschonende Bereitstellung von Informationen sowie Materialien. Ebenso wird der Umstand, dass durch die Cloud alle Materialien zentral gesammelt werden, und die daraus resultierende Flexibilität des Arbeitsortes als sehr positiv empfunden.

Dagegen wird als größte Schwierigkeit bei der Verwendung von Cloud-Diensten die Vereinbarkeit mit geltenden Datenschutzrichtlinien und die daraus resultierenden eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten gesehen. Auch hier sind die mangelnde Medienkompetenz sowie der damit verbundene Ausschluss einzelner Gruppen ein Problem, dessen man sich bewusst ist und als Gefahr betrachtet.

Anders als bei den digitalen Lernplattformen werden die Cloud-Dienste vor allem von den pädagogischen Mitarbeitenden genutzt. Unter der Antwortkategorie ‚Weitere, und zwar‘ werden noch Ehrenamtliche, Vereinsmitglieder und Teilnehmende genannt.

FAZIT

Insgesamt betrachtet lässt sich ein differenziertes Bild bei den vorhandenen Strukturen in den Mitgliedseinrichtungen feststellen. Während alle Einrichtungen über eine eigene Internetseite verfügen und diese auch benutzen, zeichnen sich bei den Themenblöcken digitale Lernplattformen und Cloud-Dienste starke Unterschiede zwischen den Einrichtungen ab. Nur sieben Einrichtungen verwenden digitale Lernplattformen, bei den übrigen Einrichtungen spielen sie im Arbeitsalltag keine Rolle. Trotzdem sind sich die Organisationen, die Lernplattformen in ihre Arbeit einbeziehen,

des großen Mehrwertes, aber auch der Schwierigkeiten bewusst, die diese Medien mit sich bringen. So werden vor allem die stärkere Vernetzung und die gewonnene Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort als sehr positiv angesehen. Dagegen werden die fehlende Medienkompetenz bei den Mitarbeitenden und der zeitliche wie auch der technische Aufwand als schwierig beschrieben. Cloud-Dienste werden von vierzehn Mitgliedseinrichtungen genutzt und dann auch hauptsächlich von den pädagogischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ein positiver Effekt bei der Verwendung von Cloud-Diensten ist laut den Organisationen der einfache, schnelle und flexible Austausch von Materialien und Dokumenten. Kritisch gesehen wird die schwierige Kompatibilität zwischen Cloud-Diensten und bestehenden Datenschutzregelungen ebenso wie der drohende Ausschluss einzelner, wenig technisch-affiner Gruppen.

Mit Blick auf die hier erhobenen Ergebnisse sollten die diversen Strukturen in den Einrichtungen abgebaut werden, indem die Qualifizierung der Mitarbeitenden weiterhin angeboten und die Vernetzung zwischen den Einrichtungen beispielsweise über eine gemeinsame Plattform vorangetrieben wird. Dabei sollten die hier identifizierten Mehrwerte wie der vereinfachte Austausch von Informationen und Materialien oder die gewonnene Flexibilität verstärkt kommuniziert werden, um Vorbehalte in den Einrichtungen abzubauen. Gleichzeitig sollten die erkannten Schwierigkeiten wie der Ausschluss einzelner Zielgruppen bzw. Mitarbeitenden bedacht und durch die Entwicklung niedrigschwelliger Angebote behoben werden. Durch die anhaltende Qualifizierung der Mitarbeitenden, die verstärkte Kommunikation und Vernetzung innerhalb sowie zwischen den Einrichtungen kann es gelingen, alle Einrichtungen beim digitalen Wandel zu unterstützen.

Wozu werden die Clouds genutzt?

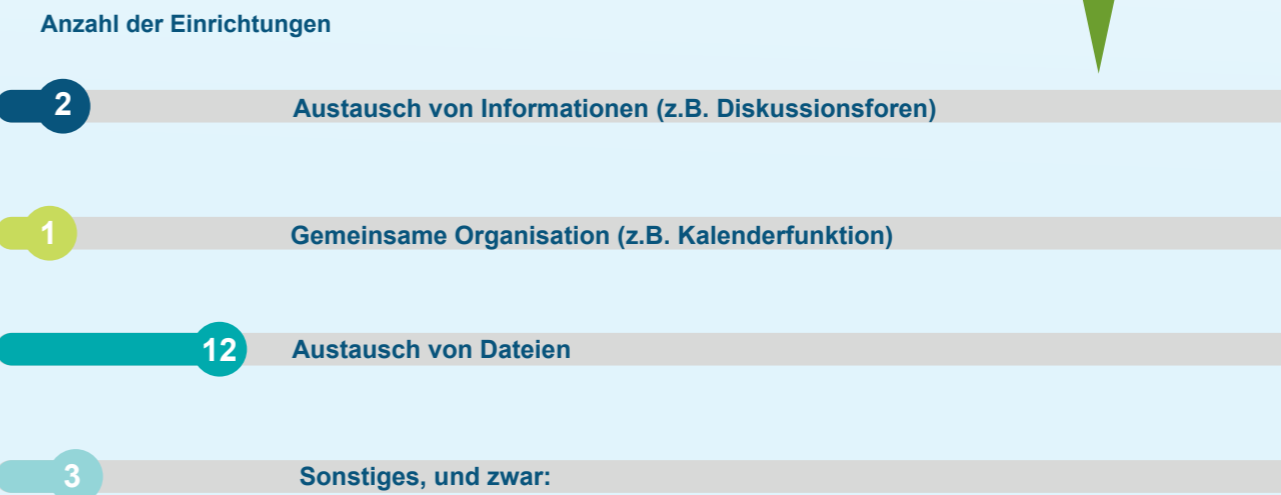


Abbildung 8

Verbandsentwicklungsprozesse im Spiegel der Digitalisierung

DAS RECHT AUF DIGITALE WEITERBILDUNG – ODER WIE SICH DIE GEMEINWOHLORIENTIERTE WEITERBILDUNG IN UNSEREN KIRCHLICHEN BEZÜGEN ENTWICKELN KANN

Unter dem Stichwort „Digitalisierung“ laufen Denk- und Diskussionsprozesse von ganz unterschiedlicher Gestaltung ab. Hier die Bildungsarbeit in der digitalen Welt mit den Lernenden. Dort die klagenden Ausrufezeichen wegen der technisch veralteten Ausgestaltung von Bildungsräumen und Organisationsbüros. Schlussendlich die Sorge der handelnden pädagogischen Kräfte und der Menschen in der Administration. Sie sorgen sich um Arbeitsalltag und die Sicherheit der eigenen Stelle. Sie sorgen sich, den Ansprüchen

von Vorgesetzten oder Teilnehmenden nicht zu genügen. Sie sorgen sich um die Geschwindigkeit der Wandlungsprozesse und beklagen je nach Perspektive und persönlichem Vermögen die Langsamkeit oder die Schnelligkeit in den Veränderungsprozessen und Lehrverläufen. Man muss kein Digitalisierungsgegner oder -skeptiker sein, wenn die Erkenntnis reift, dass die großen Firmen der digitalen Branche nicht die Menschheit glücklicher machen wollen. Alle betreiben den smarten Ausbau und die Entwicklung künstlicher Intelligenz wahrscheinlich nur, um Geld zu verdienen, viel Geld, Schubkarren voller Geld. (Sollte es hier Gegenbeispiele geben und eventuell Facebook oder Amazon ihren Geschäftsbetrieb aus reiner Nächstenliebe laufen lassen, ich zöge meine pauschale Beurteilung mit tiefstem Bedauern über



meine Fehleinschätzung zurück!) Die durchaus schmerzliche Erkenntnis von der Bedeutung des Kommerzes in der IT-Welt ändert nichts daran, dass das gemeinwohlorientierte Bildungswesen gerade um des Gemeinwohls willen digital aufrüsten (ein schreckliches Wort) wird, um die Menschen zu erreichen.

Die stetig ansteigende Zahl an Workshops und Trainings, Meetings, Konferenzen und Arbeitspapieren macht das Leben im digitalen Transformationsprozess weder einfacher noch ruhiger. Neben all den technischen Fragen stellen sich auch noch die nach dem ethischen Überbau, oder sollten wir hier besser vom Fundament sprechen? Als katholische Träger in der Weiterbildung fühlen wir uns wie kein Zweiter befließigt, auch die Wertediskussion zu führen und nachhaltig zu gestalten.

Eines ist allen Beteiligten klar, wenn auch nicht immer ganz vorn auf der Oberfläche der persönlichen Wahrnehmung: Digitalisierung ist weit mehr als der Einsatz von Beamer und Laptop, von Smartphone und Buchungsprogramm. Wir erleben den Megatrend des Jahrhunderts und eine Revolution, die alle Bereiche menschlichen Lebens durchwirkt. Dazu gehört, dass wir uns wahrscheinlich darauf einstellen müssen, dass viele der heute noch vorhandenen menschlichen Fähigkeiten schon bald nicht mehr oder viel weniger gebraucht werden. Tätigkeiten, die bisher dem Homo sapiens vorbehalten sind, werden schon bald ganz oder teilweise verschwunden sein. Es folgt die ethische wie lebenspraktische Aufgabe, den Menschen selbst dabei nicht einzusparen oder seine puren Existenzmöglichkeiten zu vernichten. Und schon sind wir ohne große Umwege bei zentralen Fragestellungen katholischer Erwachsenenbildung.

Wir geraten zur ersten Hürde, zur ersten Aufgabe: Ein wirkliches Konzept digitaler Bildung ist weder in den Bildungswerken und Häusern in kirchlicher Trägerschaft in NRW insgesamt noch in einzelnen Einrichtungen vorhanden. Zweiteres klingt leichter zu verwirklichen, ist es aber letztlich nicht. Bildungseinrichtungen sind je nach Gusto ihrer handelnden Personen mal näher, mal weiter an der Digitalen Revolution. Aber nie so nah dran, dass die Arbeit auf einem einvernehmlich mit allen Beteiligten entwickelten Konzept fußt. Ja, es gibt ein Recht auf digitale Bildung! Daraus folgt ganz unspektakulär die Pflicht auf ein digitales Konzept für jede Bildungseinrichtung.

Das fällt nicht vom Himmel. Es bedarf erstens der Mitwirkung aller, die in unserem Kontext der KEFB Weiterbildung verantworten. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin sind in ihren je eigenen Anliegen zu hören, zu beteiligen und zu schulen. Und das kostet richtig viel Geld.

Noch mehr Geld ist für die adäquate Ausstattung notwendig. Hard- und Software sind gleichermaßen zu modernisieren und ständig – ständig meint ständig! – weiterzuentwickeln. Lehr- und Lernmittel werden den nächsten Finanzbätzen verschlingen. Und für die Finanzverantwortlichen kommt der Schrecken erst noch: Zu keinem Zeitpunkt wird das Ende von Investitionsnotwendigkeiten erreicht sein. Die Digitalität der Bildung lässt ihnen keine Ruhe.

Deshalb kommt der Zusammenarbeit eine immense Bedeutung zu. Einzellösungen und Trägerinseln stammen bestenfalls aus der analogen Welt und waren da schon nicht wirklich hilfreich. Keine Einrichtung, und ist sie auch noch so groß, wird allein bestehen können. Selbst die Diözesen sind als handelnde Akteure zu klein. Aber ja, der Realitätsinn ist dem Autor dieser Zeilen nicht abhandengekommen. Doch auf einer längeren Zeitschiene betrachtet – wer allein bleiben will, wem Kooperation wesensfremd und Fusion schrecklich erscheinen, der wird dem Bildungsmarkt auf Dauer nicht erhalten bleiben.

Kommunikation ändert sich fundamental. Das gilt auch für Bildungsanbieter und deren Kommunikation mit Interessierten, Teilnehmenden, der geneigten Öffentlichkeit, aber auch intern und unter den Aktiven. Die Frage „Werben wir analog oder digital?“ stammt aus dem ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts. Wir brauchen in der Bildungsarbeit nicht nur Lehrende, Pädagoginnen und Pädagogen, Vermittler*innen und Erklärer*innen. Jede Bildungseinheit bedarf der professionellen Kommunikation und der Menschen, die hier Talente und geschulte Fähigkeiten besitzen. Wer digitale Kommunikation mit all ihren (auch schrecklichen) Auswüchsen bestenfalls mit spitzen Fingern anfasst, erhebt sich über die Menschen, die andere Wege des Austausches jenseits der persönlichen Vorlieben der Bildungsverantwortlichen bevorzugen. Warum bespötteln wir den kleinen Modeladen, der mit Influencern, Auftritten bei allen digitalen Kommunikationsplattformen, täglichen Fotos neuester Mode und Models im WhatsApp-Status, Events und rastloser Selbstdarstellung in einem schrecklich schweren Geschäftsumfeld bestehen bleibt und sogar Erfolge einfährt durch steigende Umsatzzahlen? Und ja, wir können an Sprache und Auftritt viel verbessern, ohne die eigene Identität zu verraten. Wir können viel erfolgreicher öffentlich kommunizieren – wenn wir nicht planlos für alle da sein wollen. Wir zeigen unseren guten Charakter, der in digitalen Medien durchscheint und die katholische Erwachsenen- und Familienbildung unverwechselbar macht. Das funktioniert schlicht nicht, wenn Erwachsenen- und Familienbildner*innen sich für so gut halten, dass sie mit ihrem Programm viele neue Ebenen menschlicher Wahrnehmung in den Medien menschlicher Kommunikation meiden wie seinerzeit meine Großmutter das Comicheft und dessen Sprechblasen.

Und der finanzielle Aspekt? Die Umsetzung nur weniger Aspekte der Digitalisierung wird riesige Summen verbrauchen und alle, wirklich alle Beteiligten an ihre Grenzen bringen.

Dem Land NRW kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Die für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung bereitstehenden Finanzmittel reichen nicht. Sie sind schlicht zu verdoppeln. Denn bei gleicher Finanzausstattung ist die Modernisierungsaufgabe nicht zu stemmen. Gleiches gilt wahrscheinlich auch für alle anderen Bereiche der Bildung. Und wichtig: Investitionen in die Menschen sind viel nachhaltiger als in Hardware. Sonst geht es uns wie Schulen und Bildungsstätten, in denen modernster Support steht, der aber nicht genutzt wird, weil die Lehrenden nie an die Technik herangeführt oder noch viel grundlegender mit ihr und ihrer Beschaffung versöhnt wurden. Die KEFB freut sich auf politische und ministerielle Entscheidungsträger, die nicht hasenfüßig, sondern selbstbewusst fordernd und offensiv voranschreitend ihr Politikfeld beackern und keine Angst vor großen Taten haben.

Es ist übrigens nicht weiter erstaunlich, dass alle Träger der Weiterbildung noch keine Förderparameter vorgelegt haben, nach denen digitale Bildungsformate abgerechnet werden könnten. Die einzelnen Fachfragen sind so komplex wie verstörend, weil sie mit allem brechen, was bisher gewohnt und geübt war und ist. Aber eines ist klar und eindeutig: Die Fördersätze je HPM sind deutlich zu erhöhen. Anforderungen, Begleitung und deren lebenslanges Lernen kosten mehr, viel mehr. Ein Fördersatz pro HPM von über 50.000 Euro/Jahr scheint mehr als geboten zu sein.

Das Recht auf digitale Weiterbildung setzt sich durch,

- ▀ wenn in die handelnden Menschen klug und vertrauensvoll investiert wird;
- ▀ wenn die sächliche Ausstattung Zeichen setzt für Modernität und Leistungsbereitschaft der Träger;
- ▀ wenn nicht mehr einzelne kleine Vorgärten kirchlicher und struktureller Verantwortung, sondern große Beete gemeinsamer Bildungsleistungen (Megaziel) und wunderbare Flächen einer sächlichen Zusammenarbeit (Klein- oder Teilziel) über Zuständigkeitsgrenzen hinweg gepflegt werden;
- ▀ wenn einzelne Bildungseinrichtungen und große Trägerstrukturen sich aufmachen, ein je eigenes und je passendes digitales Bildungskonzept zu entwickeln und zu präsentieren;



- ▀ wenn digitale Kommunikation nicht als zweitklassig verachtet oder nur im „Nebenerwerb und mit links“ erledigt wird und nicht nur als Werbeplattform, sondern sogar als Ort kirchlicher Präsenz (darf in diesem Zusammenhang das Wort Verkündigung fallen?) genutzt wird;
- ▀ wenn die Politik erkennt, dass die Förderung von gemeinwohlorientierter Weiterbildung eine Zukunftsinvestition in unsere von Divergenzen gefährdete Gesellschaft ist

und dann hilft, wenn nicht ängstlich oder nach politischen Formelkompromissen kleckern gefördert sondern geklotzt wird. (Bei den Leistungsanforderungen und Qualitätsansprüchen an die Bildungsträger müssen Zuschussgeber auch nicht zurückhaltend sein.) Das Recht auf digitale Weiterbildung setzt sich durch, wenn in der KEFB die analoge, die persönliche, die von Begegnung zwischen Menschen getragene, die aus christlicher Verantwortung

gestaltete und mit einer gehörigen Portion Vertrauen in ein unmittelbares Miteinander ausgestattete Erwachsenen- und Familienbildung wertgeschätzt, mit der digitalen Welt versöhnt und in eine gegenseitige Befähigung und Bereicherung geführt wird.

Bildung funktioniert mit und in sozialer Grundhaltung – ganz gleich ob digital oder analog.



Digitaler Wandel in der Weiterbildung

Die Qualifizierungsreihe 2019 der LAG KEFB in NRW

Die Umfrage bei den LAG-Mitgliedseinrichtungen in 2018 hatte unter anderem deutlich gemacht, dass ein vielschichtiger Bedarf an Qualifizierungsangeboten auf der Ebene der Mitarbeitenden existiert (LAG, 2018). Aus den Ergebnissen der Umfrage konnten zahlreiche Ansatzpunkte für erforderliche Schulungs- und Unterstützungsmaßnahmen abgeleitet werden, um bei den Mitarbeitenden entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Zudem wurden vielfältige Hinweise für die Entwicklung von Workshop-Konzepten für interessierte Beschäftigte gegeben.

Daher wurde aus den MKW-Fördermitteln für die Digitalisierung 2019 eine Qualifizierungsreihe aufgesetzt, um in entsprechenden Workshops o. g. Potenziale zu stärken und so eine Basis für eine erfolgreiche Umsetzung von Digitalisierungsprozessen zu legen.

Unterstützend war dabei die in der Umfrage geäußerte positive Grundstimmung gegenüber Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung. Die Umfrageergebnisse belegten sogar den Wunsch, die Nutzung digitaler Medien gerade im beruflichen Kontext auszuweiten. Gepaart mit der Einschätzung, dass entsprechende Gefahren mit der Digitalisierung einhergehen, zeigte sich hier ein deutlicher Informations- und Beratungsbedarf.

Besonders wurden auch Führungskräfte und Vorgesetzte angesprochen, um sie für die Notwendigkeiten, Möglichkeiten und Risiken von Digitalisierungsprozessen in der Bildungsarbeit zu sensibilisieren. Das sollte dazu beitragen, Mitarbeitenden die notwendige Unterstützung bei der Bewältigung der Vorgänge vor Ort zuteilwerden zu lassen und die positive Grundstimmung, die die Umfrage identifizieren konnte, in den Umsetzungs- und Veränderungsprozess zu transportieren.



Die Befragungsergebnisse zeigten auch, dass es wichtig ist, Raum zu schaffen, um aktuelle Technologien auszuprobieren. Im Bereich von Lernsoftware mit spielerischem Anteil, aber auch Technologien wie Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) gehen aktuell neue Wege der Wissensvermittlung und Simulation. Deshalb wurden auch diese Aspekte in die Qualifizierungsreihe einbezogen, die letztlich aus folgenden Einzelveranstaltungen bestand:

#1 DIGITALE MEDIENKOMPETENZ – 01.07.2019

Ort: Bischöfliche Akademie in Aachen
Referenten: Laura Weltz und Ralf Willner

#2 DIGITALE LERNPLATTFORMEN – 10.07.2019

Ort: Kolping Hotel Asperthera in Paderborn
Referent: Thorsten Ising

#3 WEBINARE IN DER ERWACHSENEN- UND FAMILIENBILDUNG – 09.09.2019

Ort: Kath. Akademie DIE WOLFSBURG in Mülheim an der Ruhr
Referentin: Julia Behr

#4 DIGITALE BILDUNG UND RECHT: AM BEISPIEL OPEN EDUCATIONAL RESOURCES (OER) – 19.09.2019

Ort: Heinrich Lübke Haus in Möhnesee
Referent: Matthias Kostrzewa

#5 MEDIENKOMPETENZ IN DER DIGITALISIERTEN BILDUNGSLANDSCHAFT – 23.09.2019

Ort: Akademie Klausenhof in Hamminkeln
Referentin: Laura Weltz

#6 VIRTUAL & AUGMENTED REALITY – DAS POTENZIAL NEUER TECHNOLOGIEN FÜR DIE BILDUNGSARBEIT – 02.10.2019

Ort: Franz Hitze Haus in Münster
Referentin: Julia Behr

#7 ERKLÄR- UND LERNVIDEOS NUTZEN UND PRODUZIEREN – 09.10.2019

Ort: Katholisch-Soziales Institut in Siegburg
Referent: Dr. Guido Vogt

#8 KOLLABORATIVES ARBEITEN – 16.10.2019

Ort: Kardinal Hengsbach Haus in Essen
Referent: Matthias Kostrzewa

#9 – ERKLÄR- UND LERNVIDEOS NUTZEN UND PRODUZIEREN – 21.11.2019

Ort: Katholisch-Soziales Institut in Siegburg
Referent: Dr. Guido Vogt

#10 MOBILE TECHNOLOGIEN IN DER BILDUNG – 09.12.2019

Ort: Katholisch-Soziales Institut in Siegburg
Referent: Dr. Guido Vogt

#11 ONLINE MARKETING – MIT GEWISSEN UND AUGENMASS – 13.01.2020

Ort: Kath. Akademie DIE WOLFSBURG in Mülheim an der Ruhr
Referenten: Jürgen Walleneit und Andy Kulosa

Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie ausgewählte Berichte und thematische Schwerpunkte aus diesen Veranstaltungen.



#2 Digitale Lernplattformen

Digitale Lernplattformen standen am 11. Juli 2019 im Kolping-Hotel Aspertha in Paderborn im Mittelpunkt. Referent Thorsten Ising betonte vor den über 20 Teilnehmenden, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Zeiten des ständigen technologischen Fortschritts ein Muss für alle sind. Auch er nutze Online-Angebote täglich mindestens eine Stunde. Im Verlauf des Tages konnte festgehalten werden, dass das Online-Lernen vor dem eigenen Laptop immer beliebter wird. Die Nutzung einer E-Learning-Plattform ist zeitlich flexibel möglich und alle Nutzer können sich ihren Lehrplan nach eigenen Bedürfnissen zusammenstellen. Auch eine lange Anfahrt zu Seminarräumen fällt weg, wodurch sich wiederum Kosten einsparen lassen, und relevante Inhalte können sehr individuell gestaltet werden.

Inzwischen gibt es praktisch zu jedem Themenbereich eine Online-Lernplattform. Die Angebote reichen von Lernvideos

bis zu interaktiven Webseminaren. Jede/r Nutzer*in kann selbst auswählen, welche Art des Trainings oder der Fortbildung sinnvoll ist. Neben kostenpflichtigen Angeboten gibt es eine ganze Reihe von E-Learning-Plattformen, die ihr Angebot ganz oder teilweise kostenlos zur Verfügung stellen. Bei den meisten Online-Learning-Websites gibt es kostenlose Einstiegsangebote oder Gratiskurse, um Nutzer*innen von kostenpflichtigen Abonnements zu überzeugen. Die Preise für Online-Kurse variieren stark.

Es gibt mehrere Modelle, wie E-Learning funktionieren kann. Im Internet finden sich viele interaktive Online-Lernangebote, bei denen Lernende den Stoff selbstständig durcharbeiten, unterstützt von Videos, Grafiken und Selbsttests. Darüber hinaus werden auch Webseminare und Internetkurse angeboten, bei denen erfahrene Lehrer*innen und Dozentinnen und Dozenten die Lernenden unterstützen. Wenn die



Kurse verständlich und professionell aufgebaut sind, muss das Fehlen von menschlichen Lehrern und Lehrerinnen kein Nachteil sein – im Gegenteil, die Flexibilität des Lernenden wird dabei unterstützt, da er sich nicht an Terminen und Zeitplänen orientieren muss.

E-Learning-Plattformen können für die Vermittlung völlig unterschiedlicher Lerninhalte genutzt werden. Daher sind sie für Weiterbildungen ebenso geeignet wie für die Verbesserung handwerklicher Fähigkeiten. Viele Online-Learning-Anbieter haben sich auf die Vermittlung von Fremdsprachen spezialisiert. Dazu gehört zum Beispiel Babbel. Laut eigenen Angaben ist Babbel die meistverkaufte Sprachlern-App der Welt. Die Kurse sind praxisnah und in kleine Einheiten aufgeteilt und eignen sich daher auch für Einsteiger.

Webbasiertes Lernen bietet eine ganze Reihe von Vorteilen. Unternehmen können ihre Mitarbeiter*innen im Rahmen von Internetkursen nicht nur schulen, sondern sie auch für bestimmte Sachverhalte sensibilisieren, wie z. B. die Sicherheit am Arbeitsplatz. Durch standardisierte Kurse wird si-

chergestellt, dass allen die genau gleichen Inhalte vermittelt werden, und durch Tests lässt sich der Wissensstand der Belegschaft überprüfen.

E-Learning kann Mitarbeiter*innen aber auch dazu motivieren, sich selbstständig neue Kompetenzen zu erarbeiten, so z. B. mit LinkedIn, das vor allem als soziales Netzwerk für Berufstätige bekannt ist. Auf der eigenen Learning-Seite bietet das Unternehmen allerdings eine ganze Reihe von beruflichen Weiterbildungen an. Die Inhalte sind sehr umfassend und präsentieren neben technischen und juristischen Grundlagen auch Trainings zur Verbesserung von Softskills wie Entscheidungsfähigkeit und Führungsqualitäten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es im Internet viele E-Learning-Plattformen gibt, die sich für Weiterbildungen nutzen lassen. Auch für gemeinwohlorientierte Weiterbildungseinrichtungen bedeuten E-Learning-Plattformen neue, verbesserte und kostengünstige Möglichkeiten, etwa um Mitarbeitende zu schulen und die eigenen Weiterbildungsangebote zu bereichern. (red.)

#3 Webinare in der Familien- und Erwachsenenbildung

Elektronisches Lernen bzw. Lernen über das Internet ermöglicht Vernetzung und Interaktion. Das sind wesentliche Merkmale, die gerade für das lebenslange Lernen, wie es die Familien- und Erwachsenenbildung fördert, von großer Bedeutung sind. Mithilfe von digitalen Medien kann Lernen außerdem flexibel gestaltet werden, um zum Beispiel Menschen auf dem Land zu erreichen, die sonst keinen oder nur einen erschwerten Zugang zu Bildungsangeboten haben, oder Eltern, die sich neben ihrer Berufstätigkeit weiterbilden möchten. Digitale Lernangebote wie etwa Online-Seminare können hier eine Lösung sein.

WEB + SEMINAR = WEBINAR

Online-Seminare oder sogenannte Webinare verlaufen – im Vergleich zu anderen E-Learning-Formaten – synchron: Zu einem festgelegten Zeitpunkt treffen sich Lernende und Lehrende via Internet in einem virtuellen Raum. Über Webcam, einen Audiokanal, Chat und andere Tools können sie sich austauschen und interagieren. Typischerweise wird ein Webinar von einer Person moderiert. Eventuell gibt es darüber hinaus eine weitere Referentin oder einen weiteren Referenten.

Webinare sind in der Regel kurze Lerneinheiten von 60 bis 90 Minuten, die unterschiedliche Zwecke erfüllen können. Sie werden genutzt, um inhaltliche Inputs zu einem eingegrenzten Thema zu erhalten und sich darüber zu verständigen. Es gibt Webinare, die der Vertiefung eines bestimmten Lerninhalts dienen. Andere Online-Seminare haben den Zweck, den Austausch untereinander zu befördern, oder dienen der Beratung. Webinare stehen nicht unbedingt nur für sich, sondern können Teil eines Blended-Learning-Angebots sein. D. h., neben Online-Lernformen gibt es auch Präsenztreffen und evtl. weitere Lerneinheiten.

GESTALTUNG VON ONLINE-SEMINAREN

Da die Begegnung bei Webinaren „nur“ im virtuellen Raum stattfindet, muss bei ihrer Planung, Gestaltung und Durchführung einiges beachtet werden. Neben der Entscheidung, wofür das Webinar genutzt wird und wie es eventuell in ein Konzept, zum Beispiel in das einer Weiterbildungsreihe, eingebettet werden kann, zählt auch die inhaltliche und methodische Ausgestaltung. Es ist nicht damit getan, Inhalte aus konventionellen Seminaren einfach online zu übertragen, da das Format einige Besonderheiten mit sich bringt. Man muss bedenken, dass sich die Teilnehmenden in einem

eher untypischen Lernsetting befinden. Bei einem Webinar sitzt man nicht im Seminarraum mit anderen Lernenden, sondern allein vor seinem Rechner, am Schreibtisch, auf dem Sofa oder sogar im Garten. Äußere Faktoren können die Aufmerksamkeit eines Webinar-Teilnehmers oder einer Webinar-Teilnehmerin schnell ablenken. Daher sollten inhaltliche Inputs kurz gehalten und jede Webinar-Einheit mit verschiedenen Interaktionsmöglichkeiten gestaltet werden. Insgesamt müssen Online-Seminare sehr kleinschrittig und konkret geplant werden. Der rote Faden sollte für die Teilnehmenden immer sichtbar sein!

Wenn es sich um eine reine Online-Veranstaltung handelt, bei der unbekannte Menschen im virtuellen Raum aufeinandertreffen, kann man eine Art Kennenlernphase mithilfe eines Online-Tools vorschalten. Die Teilnehmenden werden vorab gebeten, sich mittels eines kurzen Steckbriefs (ggf. mit Foto) z. B. auf einer digitalen Pinnwand vorzustellen. Dafür eignen sich Tools wie padlet.com oder pinup.com. So haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, schon vorab zu erfahren, mit wem man gemeinsam ein Webinar „besucht“. Die Barriere, die durch die technische Übermittlung entsteht, kann so ein wenig abgebaut werden.

Je nach Webinar-Konzept können die Teilnehmenden auch auf andere Weise schon vor dem eigentlichen Webinar mit Informationen oder Lerninhalten versorgt werden. Die Methode Flipped Classroom eignet sich besonders für Online-Lernsettings, da dann im Webinar nicht mehr die Wissensvermittlung, sondern der Austausch über ein konkretes Thema im Vordergrund steht. Die Lernenden eignen sich den Inhalt vorab an, zum Beispiel über ein durch die Webinar-Leitung bereitgestelltes Erklärvideo. Im Webinar selbst können Verständnisfragen gestellt und der Inhalt gegebenenfalls vertieft werden.

Linktipp: Die Broschüre von Dr. Katja Bett „Webinare – Eintagsfliege oder dauerhafte Chance für motiviertes Lernen?“ beschreibt die angesprochenen Besonderheiten ausführlich und gibt Hinweise zur Gestaltung und Moderation von Online-Seminaren.

TECHNISCHE UMSETZUNG VON ONLINE-SEMINAREN

Gerade der technische Aspekt schreckt sicherlich viele Lehrende ab, Webinare anzubieten. Technische Schwierigkeiten bei der Durchführung von Online-Seminaren sind tatsächlich eher die Regel als die Ausnahme. Aber das sollte niemanden davon abhalten, die mit Webinaren verbundenen Chancen zu nut-



zen. Am besten ist es, offen damit umzugehen sowie Zeit und Ressourcen für das Ausprobieren der Technik einzuplanen. Günstig ist es zum Beispiel, vor jedem Webinar eine offene Eingangsphase einzuplanen, während der ausprobiert werden kann, ob die Technik bei allen funktioniert.

Die meisten Online-Seminare werden über zwei verschiedene Wege angeboten: 1. Software für Videokonferenzen oder 2. spezielle Software für Webinare oder sogenannte Virtual Team Rooms. Die zweite Variante bietet in der Regel die Möglichkeit, die Teilnehmenden durch verschiedene Funktionen interaktiv in das Webinar einzubinden. Software wie z. B. Vitero orientiert sich im Funktionsumfang und Erscheinungsbild an traditionellen Seminarsettings, während Adobe Connect und Big Blue Button den Fokus auf den Bildkanal setzen und ansonsten eher technisch-nüchtern daherkommen.

Die Entscheidung für oder gegen ein bestimmtes System beruht auf der Klärung verschiedener Fragen: Kann mit der Software der Datenschutz eingehalten werden? Wie viel Geld haben wir zur Verfügung? Wie viel Aufwand ist nötig, um das System zu nutzen und zu pflegen? Wie anwenderfreundlich ist die Software? Was muss die Software können? Usw.

Sinnvoll ist es, verschiedene System auszutesten. Wenn die Entscheidung für eine Software gefallen ist, ist es hilfreich, sich zusammen mit Kolleginnen und Kollegen mit dieser Software vertraut zu machen und sich gegenseitig zu unterstützen. Die Erprobung von Webinaren hilft, sich an das Format zu gewöhnen und mögliche Stolpersteine vor dem „Ernstfall“ zu erkennen. Dann ist man in der konkreten Situation weniger unsicher. Denn: Ausschließen lassen sich technische Probleme nicht.

Linktipp: Einzelheiten zur Software und Hardware erhalten Sie in der Online-Publikation von David Röthler: „Webinare in der

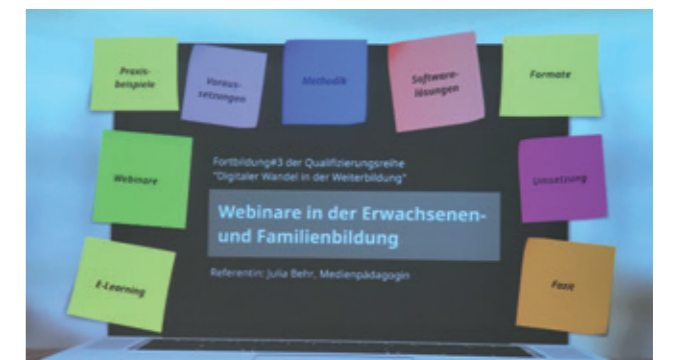
Erwachsenenbildung“. Diese bietet darüber hinaus konkrete Beispiele für Webinare.

TRAUEN SIE SICH!

Online-Seminare bieten gegenüber anderen Lernformen einige Vorteile. Gleichzeitig sollte man sich bewusst machen, dass sie kein Ersatz für Präsenzveranstaltungen sein müssen. Sie können eine Ergänzung oder Alternative für diejenigen sein, die ein Bildungsangebot offline aus verschiedenen Gründen nicht wahrnehmen können. Lernen ist ortsungebunden und mit geringem Zeitaufwand möglich. Die klassische Fernlehre wird ergänzt um die Möglichkeit, sich mit anderen Lernenden austauschen und vernetzen zu können.

Sich von technischen Unwägbarkeiten abschrecken zu lassen und diese Chancen zu vergeben, wäre gerade aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen im Zuge der Digitalisierung weder zeitgemäß noch lernerorientiert. Alle Beteiligten müssen sich auf diese „neue“ Lernform einlassen und können daran und miteinander lernen.

Nähere Erläuterungen der meisten hier beschriebenen Tools und Anwendungen finden Sie auf der Projektwebsite kovernetzt.de/toolbox.



#4 Offene Bildung – offene Materialien

Morgen steht ein wichtiger Termin an, die Präsentation für die Untermauerung der eigenen Argumente muss noch fertiggestellt werden. Es fehlen vor allem noch ein paar Bilder, die die Präsentation visuell aufwerten. Also: Auf geht es in die Bildersuche einer großen amerikanischen Suchmaschine. Super, das erste Bild gefällt auf Anhieb. Dieses nehmen wir. Eine Quellenangabe wäre vielleicht nicht schlecht, oder? Ok, dafür verwenden wir einfach die URL der Webseite, von der wir das Bild haben.

Kennen Sie diese Vorgehensweise? Die meisten von uns werden so oder so ähnlich bereits vorgegangen sein. Schnell ein Bild im Internet herausgesucht. Die Frage, ob und wie wir es verwenden dürfen, stellt sich dann oftmals für uns nicht. Und nun muss sie raus, die harte Wahrheit: Mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit stellt diese eben beschriebene Vorgehensweise eine Urheberrechtsverletzung dar.

Am 19. September 2019 konnten die Teilnehmenden des Workshops „Digitale Bildung und Recht: Einführung in die Open Educational Resources“ die Erfahrung machen, dass ihre bisherige Vorgehensweise bei der Verwendung von Onlinecontent nicht immer urheberrechtlich korrekt war. Im Workshop sollte nun aufgezeigt werden, wie man im Netz Materialien und Contents finden kann, die auch verwendet werden dürfen.

Urheberrechtliche Fragen stellen für die allermeisten Bildungspraktiker nicht die liebste Beschäftigung dar: zu kompliziert, zu aufwendig. Für Matthias Kostrzewa, Referent des

Workshops, ist dies nicht so. Er beschäftigt sich seit 2015 an der Ruhr-Universität Bochum intensiv mit dem Thema Urheberrecht und offenen Bildungsmaterialien und ist seit 2017 Digitalisierungsbeauftragter für die Lehrerbildung.

Im Workshop ging es vor allem darum, konkrete Tipps für die eigene Bildungspraxis zu sammeln und zu erfahren, anstatt sich mit juristischen Details auseinanderzusetzen. Zunächst brauchte es jedoch ein Gespür dafür, wie sehr das Thema Urheberrecht unseren Bildungsalltag beeinflusst. Anhand von Bildrechten und dem Recht am eigenen Bild wurde dies deutlich. Muss ich Personen, die vor dem Brandenburger Tor stehen, fragen, ob ich sie fotografieren darf, falls ich das Bild in einem unterrichtlichen Kontext verwenden möchte? Ist es ab einer bestimmten Anzahl von Personen nicht mehr notwendig zu fragen? Oder ist es überhaupt möglich, Sehenswürdigkeiten wie das Brandenburger Tor ohne Personen zu fotografieren? Was ist mit Prominenten oder sogenannten Personen der Zeitgeschichte: Dürfen diese einfach fotografiert werden bzw. dürfen diese Fotos verwendet werden? Oder hätten Sie gewusst, dass die Lichtinstallation am Eiffelturm geschützt ist und Fotos von dieser nicht veröffentlicht werden dürfen? Fragen, die aufzeigen, wie komplex diese Themen schnell werden können.

Wie wichtig eine Beschäftigung mit solchen Fragen ist, zeigt der Fall einer Waltruper Gesamtschule aus dem Jahr 2018. Hier ging es um eine Urheberrechtsverletzung auf der Schulwebseite. Der Rechtsstreit zwischen Schule und Fotografen wurde bis vor den Europäischen Gerichtshof (EuGH)

gebracht. Der EuGH entschied: Auch für Schulen gelte das Urheberrecht, der Fotograf bekam recht. (Mehr unter: <https://www.sueddeutsche.de/digital/eugh-urteil-zum-urheberrecht-quellenangabe-reicht-nicht-1.4085267>)

Nach diesem zum Teil lustigen und zum Teil nervenaufreibenden Ausflug in die Bildrechte rauchte vielen Teilnehmenden bereits der Kopf. Doch Matthias Kostrzewa hatte auch eine Lösung parat: Open Educational Resources (OER) oder freie Bildungsmaterialien. Die Idee hinter OER ist es, Materialien für die Bildungspraxis so zu lizenzieren, dass sie weiterverwendet und für Bildungszwecke genutzt werden können.

Dafür werden OER mit sogenannten Creative-Commons-Lizenzen versehen. Die Creative Commons ist dabei eine Non-Profit-Organisation, die Lizenzverträge herausgibt. Jede/r kann diese Lizenzverträge nutzen und Materialien mit diesen versehen. Dabei sollen die Verträge zum einen die Urheber*innen schützen und zum anderen den Nutzerinnen und Nutzern aufzeigen, wie und unter welchen Bedingungen die Materialien genutzt werden können.

Konkret gibt es sieben CC-Lizenzen, die auf verschiedenen Lizenzmodellen bestehen. CCo ist die für Nutzer*innen einfachste Lizenz. Materialien unter CCo dürfen verwendet, verwahrt, verarbeitet, vermischt und veröffentlicht werden: die sogenannten 5V-Freiheiten für Offenheit nach David Wiley. Ein/e Urheber*in muss bei CCo nicht genannt werden oder anders gesagt: Eine Quellenangabe ist nicht notwendig. Auf pixabay.de oder ähnlichen Plattformen gibt es Bilder, die unter CCo-Lizenzen stehen. Auch wenn eine Urheberangabe nicht zwingend notwendig ist, rät Kostrzewa dazu, eine Quellenangabe einzufügen. Dies hilft auch im Nachhinein nachvollziehen zu können, woher das Material ursprünglich stammte und was mit diesem gemacht werden darf.

Die weiteren Creative-Commons-Lizenzen setzen sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen:

- BY – Namensnennung des Urhebers/der Urheberin
- SA – Wiederverwendung unter gleichen Bedingungen (Weitergabe der Lizenz)
- NC – keine kommerzielle Verwendung
- ND – keine Bearbeitung

Ist jede CC-Lizenz eine OER-Lizenz?

Die UNESCO ist die Vorreiterin für OER und hat definiert, was OER sind.

„Open Educational Resources (OERs) are any type of educational materials that are in the public domain or introduced with an open license. The nature of these open materials means that anyone can legally and freely copy, use, adapt and re-share them. OERs range from textbooks to curricula, syllabi, lecture notes, assignments, tests, projects, audio, video and animation. (UNESCO 2015)

OER-Materialien darf folglich jede/r (anyone) kopieren, benutzen, bearbeiten und wiederveröffentlichen (copy, use, adapt and re-share). Dies schließt CC-Lizenzen mit den Bestandteilen NC und ND aus. Folglich werden für OER folgende Lizenzen empfohlen: CCo, CC BY und CC BY-SA.

Nachdem die Teilnehmenden erfahren hatten, was OER genau sind und wie diese lizenziert sind, ging es im Anschluss darum, OER im Internet zu finden. Dabei konnte auf OER-Plattformen wie Serlo (<https://serlo.org>) sowie auf OER-Suchmaschinen wie OERhörnchen (<https://oerhoernchen.de/>) zurückgegriffen werden. Außerdem ging es um die Frage, wie eine korrekte Urheberrechtsangabe für OER aussehen muss. Hilfestellung bietet hierbei die TULLU-Regel:

- T Titel des Materials
- U Urheber*in
- L Lizenz
- L Link zum Lizenztext
- U Ursprungsort

In verschiedenen weiteren Phasen wurden OER dann mit einer vermischt, d.h. es wurde geklärt, wie Lizenzen miteinander kombiniert werden können, was Bearbeitungen bei OER sind und wie man diese kenntlich macht. Zudem wurde überlegt, wie OER in die eigene Bildungspraxis integriert und wie OER selbst erstellt und veröffentlicht werden können.

Offene Materialien gleich offenes Lernen und Arbeiten!?

Was bedeutet es nun, wenn wir OER-Materialien in unserer Bildungspraxis einsetzen? Am Beispiel des Universitätsverbundes digiLL (digitales Lehren und Lernen in der Lehrerbildung) zeigte Matthias Kostrzewa auf, wie der OER-Gedanke die Zusammenarbeit in einem Projekt verändert hat. Mit offenen Materialien kam auch ein sehr offener Umgang und Austausch zwischen verschiedenen Hochschulen zustande. So wurden aus Open Educational Resources Open Educational Practices. Dies ist auch für weitere Bildungsbereiche wünschenswert. OER kann dafür ein guter Start sein.



#6 Virtual & Augmented Reality – Das Potenzial neuer Technologien für die Bildungsarbeit



VR oder Virtual Reality – wenn es um Digitalisierung geht, kommt man an diesem Begriff kaum vorbei. Spätestens seit dem Hype um die Spiele-App „Pokémon Go“ ist auch AR, also Augmented Reality, im Alltag angekommen. Doch warum sollten diese digitalen Technologien im Bildungskontext eine Rolle spielen? Weil sie tatsächlich eine Menge Potenzial haben, bestimmte Inhalte greifbarer zu machen, und dazu beitragen können, Fertigkeiten besser zu erlernen.

DAS STECKT HINTER VR & CO.?

Grundsätzlich verbirgt sich hinter diesen Technologien die Abbildung der Realität in einem virtuellen oder digitalen Raum und die Möglichkeit, sich in diesen hineinzusetzen bzw. diesen zu erfahren.

Augmented Reality (engl.) lässt sich mit „Erweiterte Realität“ übersetzen. Dabei wird die reale Umgebung durch ein Display betrachtet, auf dem zusätzlich digitale Inhalte eingeblendet werden. Wenn man beispielsweise durch eine Stadt läuft und diese über die Kamera auf dem Smartphone-Bildschirm betrachtet, könnte mithilfe einer AR-App angezeigt werden, was sich in welchem Gebäude befindet. In diesem

Fall müssten die Informationen vorab in der App hinterlegt worden sein, ebenso wie sogenannte Marker oder Trigger an den entsprechenden Gebäuden, damit die App diese erkennen und zuordnen kann.

Virtual Reality (engl.) beschreibt eine künstliche bzw. virtuelle Wirklichkeit, die durch eine spezielle Hard- und Software erzeugt worden ist. Die Besonderheit liegt darin, dass man in diese Wirklichkeiten mit verschiedenen Sinnen, unterstützt von einer VR-Brille, eintauchen kann. Je nachdem, wie technisch aufwendig die Brille ist, erlebt man die Immersion stärker – etwa wenn die Brille zusätzlich mit Kopfhörern ausgestattet ist.

Beide Technologien finden sich in der Mixed Reality und auch in der „Erweiterten Virtualität“ wieder. Während AR eher der Anschauung dient, kommt bei Mixed Reality eine funktionale Komponente hinzu. Wenn man die eigentlich virtuellen Elemente interaktiv steuern könnte, würde man von Mixed Reality sprechen. Bisher findet sich das in Ansätzen beim „MergeCube“ wieder. Dieser reale Würfel aus Pappe hat an allen Seiten einen Code. Wird dieser mit der entsprechenden App durch die Handykamera betrachtet, erscheint auf dem

Display auf der Hand, die den Würfel hält, ein virtuelles Objekt bzw. ein Hologramm. Dieses lässt sich in der Hand drehen und von allen Seiten anschauen. So kann man zum Beispiel Planeten oder Organe genauer unter die Lupe nehmen.

Im Bildungskontext ist eine weitere Technologie relevant, da diese eng mit AR und VR zusammenhängt: Sphärische Panoramen bilden in Form einer 360°-Aufnahme die Realität ab und lassen sich auch in AR- oder VR-Umgebungen einbinden. Letztlich stellen sie eine Erweiterung von Panoramabildern dar, nur dass die Umgebung rundum abfotografiert werden kann. Das lässt sich bereits mit der Smartphone-Kamera und der passenden App umsetzen. Aber auch spezielle 360°-Kameras, die es schon für weniger als 100,- Euro gibt, ermöglichen entsprechende Foto- und Videoaufnahmen.

VR & CO. UND IHRE BEDEUTUNG IM ALLTAG

Seit einigen Jahren werden technische Möglichkeiten erschwinglich und nutzbar für jedermann. Auch für eine VR-Brille müssen nicht mehr zwingend Hunderte von Euro ausgegeben werden. Verschiedene Technikhersteller bieten unterschiedlich aufwendige Systeme an. Es reichen schon das eigene Smartphone und eine VR-Brille aus Pappe, eine sogenannte Cardboard, um virtuelle Welten zu erleben. Dazu kommen unzählige Apps und Anwendungen von verschiedenen Anbietern. VR ist nicht mehr nur ein Thema großer Wirtschaftsunternehmen, etwa aus der Automobilbranche, sondern man kann VR-Spiele oder ferne Welten mit dem Smartphone erleben oder die App eines Möbelherstellers nutzen, um sich den potenziellen neuen Sessel im eigenen Wohnzimmer vorzustellen.

Auch Medienanbieter, wie z. B. öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten, bringen VR-Angebote auf den Markt, um die Erschließung der Welt und Unterhaltung spannender und erlebbarer zu machen: Zuschauer*innen können Sportereignisse live mit einer VR-Brille verfolgen und über 360°-Aufnahmen direkt ins Stadion eintauchen (ZDF: Biathlon-Teamevent auf Schalke 2018). Die Klangwelten von Mozart und Beethoven lassen sich bei arte virtuell ebenso erleben wie andere Inhalte des Kultursenders auch. Mit der App WDR VR360 kann man den Kölner Dom aus verschiedenen Perspektiven sowohl visuell als auch auditiv erkunden. Facebook-Nutzer*innen können seit einiger Zeit 360°-Fotos posten, um persönliche Erlebnisse noch besser mit anderen teilen zu können. Und wer sich ferne Orte anschauen möchte, kann sich diese bei Google Maps im Rundumblick anzeigen lassen.

POTENZIALE FÜR DIE BILDUNGSARBEIT

Die beschriebenen Beispiele deuten bereits an, dass damit auch Lernerfahrungen auf unterschiedlichen Ebenen möglich sind:

Fremde, ferne oder vergangene Welten können durch verschiedene Anwendungen sinnlich erfahren und erkundet werden. Was bisher nur mit großem Aufwand möglich war – z. B. Machu Picchu oder die Chinesische Mauer zu besuchen –, ist mit der Technik in der Hosentasche und gegebenenfalls einer simplen VR-Brille aus Pappe von zu Hause aus erreichbar. Noch schwieriger oder sogar unmöglich ist es, die Tiefsee oder das Weltall zu erkunden, geschweige denn, in die Zeit der Dinosaurier und ägyptischen Pharaonen zu reisen. Dank 360°-Aufnahmen und virtueller Welten kann Wissen über diese Orte oder Zeiten mit verschiedenen Sinnen vermittelt werden. Der WDR hat eine kostenlose AR-App veröffentlicht, mit der insbesondere junge Menschen erfahren können, wie Zeitzeugen den Nationalsozialismus erlebt haben.

Andere VR- oder AR-Anwendungen können helfen, handlungsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben. In der beruflichen Bildung werden Simulatoren bereits selbstverständlich eingesetzt; so lernen Piloten und Pilotinnen oder Zugführer*innen in der Ausbildung, Flugzeuge und Bahnen zu steuern. Auch in anderen technischen Berufen können diese Technologien sinnvoll genutzt werden, wenn z. B. bei der Schulung an Geräten virtuelle Einblendungen helfen, Bauteile richtig anzubringen.

Während bei diesen Beispielen die Lenkung von außen, also vom Lehrenden, relativ groß ist, bieten VR & Co. auch viel





Die Grenzen neuer Technologien und ein Blick in die Zukunft

Nicht jede/r fühlt sich wohl, wenn sie oder er eine VR-Brille aufsetzt. Motion Sickness, also eine Art Seekrankheit, kommt bei einigen Personen vor. Möglicherweise kann diese Nebenwirkung mit der technischen Weiterentwicklung verringert werden. Leider sind VR und AR bisher vorrangig individuell erlebbar. Es ist möglich, gemeinsam Welten zu gestalten, aber eine VR-Brille kann am Ende nur eine Person aufsetzen. Anders ist es, wenn man die Inhalte über ein Display betrachtet.

eigenen Gestaltungsspielraum. Virtuelle Welten können selbst konstruiert oder virtuell abgebildete Welten mit digitalen Inhalten vervollständigt werden. AR-Anwendungen wie getfader.com oder Google Expeditions ermöglichen die Einbindung von eigenen 360°-Aufnahmen und die Bearbeitung des virtuellen Raumes. So lassen sich zum Beispiel eigene 3-D-Führungen gestalten. Mit CoSpaces sollen Kinder und Jugendliche ebenfalls eigene VR- oder AR-Welten gestalten. Bei dieser Anwendung kommt der Aspekt des Programmierens hinzu, da man die virtuellen Elemente am Rechner selbst animieren kann.

Diese Szenarien ermöglichen mehr oder weniger partizipative Lernerfahrungen. Diese sind auch für Personen möglich, die normalerweise bestimmte Erfahrungen nicht machen können, weil sie körperlich eingeschränkt sind. Auch besonders praxis- und arbeitsplatznahe Situationen lassen sich simulieren, ohne dass das Ausprobieren negative Konsequenzen hat. VR & Co. erlauben einen Orts- und Perspektivwechsel. Bestimmte Anwendungen können durch die Einbindung verschiedener Sinne Emotionen und Nähe vermitteln. Neben diesen Potenzialen kann auch die Technik selbst einen Mehrwert darstellen. Diese wird durch das Selbstgestalten greifbarer, Medienkompetenz wird gefördert.

Erste Studien belegen, dass die direkteren Lernerfahrungen – im Vergleich zum reinen Betrachten von Informationen – beim Lernenden zu besseren Behaltensleistungen führen (vgl. Krokos et al. 2016). Bedingt durch die Multimedialität der virtuellen Realität und unsere Interaktion mit dieser steigt die Anzahl der Kanäle, mit denen wir Informationen aufnehmen. Zudem wird VR-Medien das Potenzial zugesprochen, den Lernerfolg zu steigern und ein konstruktivistisches Lernen zu fördern (vgl. Hellriegel/ ubela 2018).

Insbesondere bei jüngeren Lernenden könnte durch den Einsatz moderner Technologien die Motivation gesteigert werden. Außerdem werden sie durch äußere Einflüsse (aufgrund der Immersion) weniger abgelenkt, könnten sich aber andererseits auch darin verlieren.

Schon jetzt sind die App-Stores voll mit VR-Anwendungen. Wie bei anderen digitalen Inhalten auch sollte hier vorab eine kritische Auswahl erfolgen.

Die beschriebenen Beispiele zeigen, dass verschiedene Einsatzszenarien auch in der Erwachsenen- und Familienbildung denkbar sind. Dabei sollen die Technologien nicht den persönlichen Kontakt beim Lernen ersetzen, sondern können vielmehr eine Erweiterung der Erfahrungsräume sein. Nur die sinnvolle Einbindung in Lernkonzepte kann zu einem Mehrwert führen. Nur dann ist auch der Zeitaufwand, den man zu Beginn mit der Einführung einer neuen Technik hat, lohnenswert.

Viele aktuelle Anwendungen stellen logische Weiterentwicklungen von bereits Vorhandenem dar. Es bleibt abzuwarten, ob sich hier in Zukunft mehr tut und ganz neue Bildungserlebnisse möglich sind. Studien gehen zumindest davon aus, dass diese Technologien in allen Lebensbereichen zukünftig mehr Bedeutung erlangen werden – auch im Bildungskontext.

LITERATUR:

Hellriegel, J. & Dino Cubela (2018): Das Potenzial von Virtual Reality für den schulischen Unterricht – Eine konstruktivistische Sicht. MedienPädagogik, Zeitschrift für Theorie Und Praxis Der Medienbildung 2018 (Occasional), S. 58-80.

<https://doi.org/10.21240/mpaed/00/2018.12.11.X>

Krokos, E., Plaisant, C. & Amitabh Varshney (2016): Virtual memory palaces: immersion aids recall. London: Springer Verlag.

https://obj.umiacs.umd.edu/virtual_reality_study/10.1007-s10055-018-0346-3.pdf,

#7 Erklär- und Lernvideos nutzen und produzieren – kreativ lehren

Fotos machen, Videos drehen, Töne aufnehmen – alles, wofür es früher teures Equipment und spezielle Kompetenzen brauchte, kann heute jeder mit einem Smartphone schnell, einfach und in guter Qualität selbst machen. Wie lässt sich das in Unterricht und Training einbinden? Worauf muss man achten und was ist didaktisch sinnvoll? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der LAG-Qualifizierungsreihe #7 und #9.

Da Videoaufnahmen mittlerweile verhältnismäßig einfach sind, lässt sich leicht verstehen, dass sie heutzutage einen riesigen Anteil der Inhalte im Internet ausmachen. Ein Großteil der Internetnutzer zwischen 14 und 29 Jahren sieht sich täglich Videos an. Genutzt werden dafür besonders Plattformen wie YouTube oder MyVideo. Außerdem werden Videos auch häufig und zunehmend in sozialen Netzwerken geteilt. Dies hat eine schnelle Verbreitung („Viralität“) von Videos zur Folge.

WICHTIG WAREN DER LAG DREI KERNFRAGEN:

► Was soll gezeigt werden?

Fragen Sie sich zuallererst: Was genau wollen Sie wem zeigen? Video ist nicht gleich Video. Die Bandbreite reicht von der schnell mal eben „aus der Hand“ gefilmten Momentaufnahme mit dem Smartphone (z. B. mit der App Snapmovie oder mit der App Periscope, die mit Twitter verknüpft ist) bis hin zu aufwendig produzierten Videos für den Flipped Classroom.

► Welche Technik wird benötigt?

Hier ging es um die Themen Kameras, Ton, Stativ, Beleuchtung und Tools zum Abfilmen des Bildschirms. Darüber hinaus gab es Wissenswertes zu Videoformaten und entsprechenden Programmen und besonders – und mit praktischen Übungen – zu Schnittprogrammen.

► Soll das Video veröffentlicht werden und falls ja, wo?

Videodateien kann man auf dem eigenen Rechner speichern und Teilnehmenden als Anhang oder über die Cloud zukommen lassen. In unserer Qualifizierungsreihe gab es Hinweise zu Möglichkeiten und Handlungsanleitungen zu Fotos, Videos und Audios, die nicht öffentlich bereitgestellt werden sollen, wie einem passwortgeschützten Download oder Zugang.

Wer sich intensiver mit der Nutzung und Produktion von Erklär- und Lernvideos in der Weiterbildung befassen möchte, findet eine übersichtliche Einführung bei wb-web, dem Kooperationspartner der LAG KEFB, Link: <https://wb-web.de/dossiers/Digitalisierung-in-der-Erwachsenenbildung-1/kreativ-lehren-mit-dem-smartphone-fotos-videos-und-audios-produzieren.html> (red.)



#8 Kollaboratives Arbeiten

„Die Fähigkeit, hervorragend in Teams zusammenzuarbeiten, wird für diese Stelle vorausgesetzt.“ Solche oder ähnlichen Sätze finden sich oftmals in Stellenbeschreibungen. Teamarbeit, gemeinsames Arbeiten, Zusammenarbeit: Schlagworte, auf die wir immer wieder stoßen. Doch was bedeutet Zusammenarbeit im Kontext einer immer stärker digitalisierten Welt? Im Bereich der Digitalisierung wird aus Zusammenarbeit immer häufiger kollaboratives Arbeiten? Ist damit das gleiche Konzept gemeint und steckt hinter diesen Begriffen ein anderes Verständnis von gemeinsamen Arbeiten?

In einem Workshop zum Thema „Kollaboratives Arbeiten“ am 16.10.2019 konnten die Teilnehmenden im Kardinal-Hengsbach-Haus in Essen dieser und weiterer Fragen auf den Grund gehen. Im ganztägigen Workshop stand zunächst das Verständnis von Kollaboration in unserer eigenen Vorstellung sowie die der wissenschaftlichen Literatur im Vordergrund. Die Teilnehmenden konnten feststellen, dass der Duden unter Kollaboration in der ersten Definition die „gegen die Interessen des eigenen Landes gerichtete Zusammenarbeit mit dem Kriegsgegner“ versteht und erst in

der zweiten Bedeutung die bildungssprachliche Zusammenarbeit als Definition ausgegeben wird.

Anschließend stand die Differenzierung zwischen kollaborativen und kooperativen Arbeitsformen. Während kooperatives Arbeiten, z.B. in Form von Gruppenpuzzels gut bekannt und auch erforscht ist, findet die kollaborative Arbeit - zumindest bisher - eine weniger starke Verbreitung im Bildungsalltag sowie in der Bildungsforschung.

Eines der aktuell bekanntesten Modelle für Kompetenzen in einer digitalen Welt sind die sogenannten 4K. Unter 4K werden vier herausragend wichtige Kompetenzen für das Lernen im 21. Jahrhundert verstanden: Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken. Entstanden ist diese Idee in den USA am Center for Curriculum Redesign. Die 4K sind dabei eine von vier Dimensionen der Bildung, die dazu dienen sollen, neue Bildungsziele für eine digitale Welt zu formulieren. Seit wenigen Jahren finden die 4K auch in Deutschland eine stärkere Verbreitung. In diesem Modell spielt Kollaboration eine Hauptrolle und nimmt somit eine

entscheidende Funktion beim Lernen ein. Kollaboration wird im Sinne der 4K folgendermaßen definiert:

„Einfach gesagt geht es bei Kollaboration darum, dass sich mehrere Personen zusammenschließen, um auf ein gemeinsames Ziel hin zu arbeiten“ (Fadel, Bialik & Trilling: Die vier Dimensionen der Bildung, 2017).

Das Konzept hinter Kollaboration wird noch deutlicher, wenn wir es mit dem des kooperativen Lernens vergleichen. Denn: Kooperation und Kollaboration haben viele gemeinsame Elemente. Der wohl größte Unterschied besteht im Grad der Arbeitsteilung:

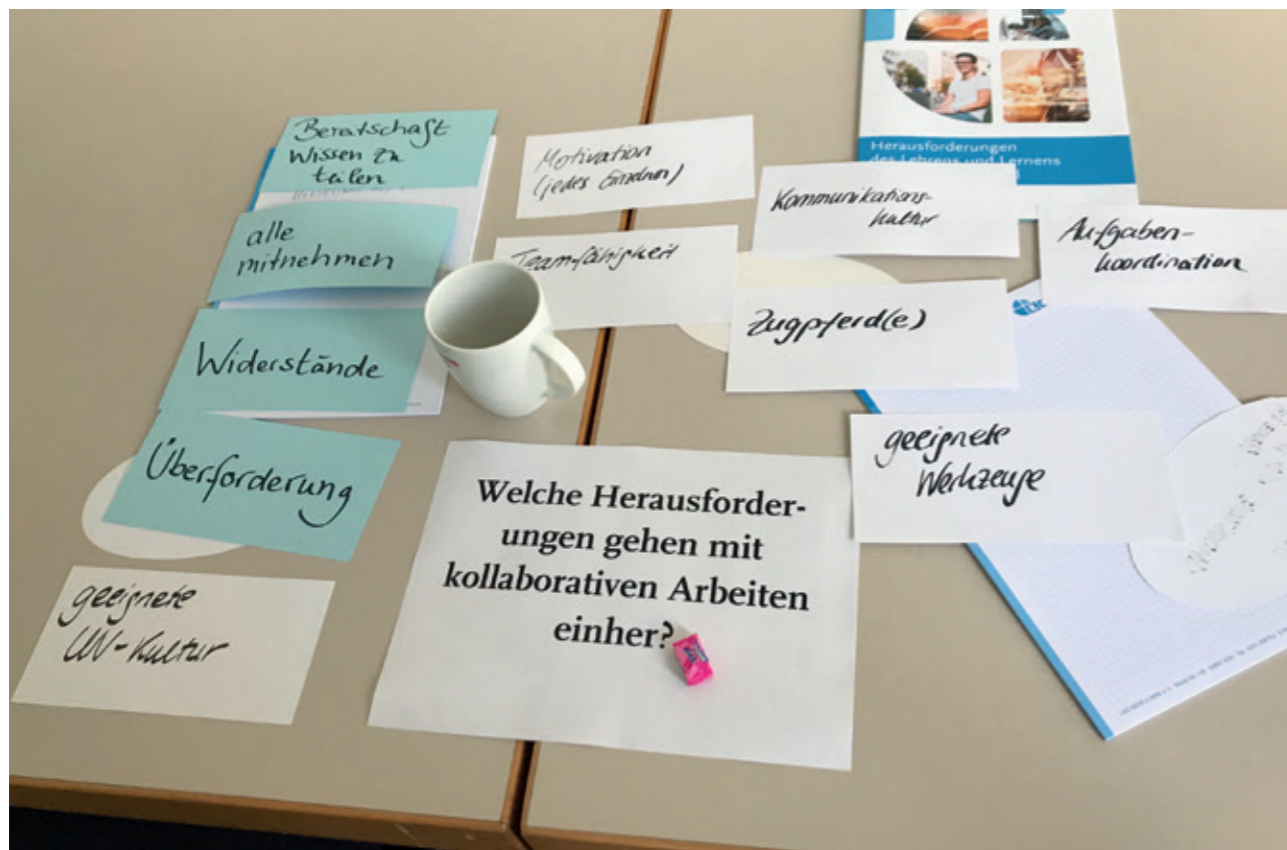
Kooperatives Lernen: Aufgaben werden verteilt und parallel bearbeitet. Zielvorgabe werden im Vorfeld festgelegt.

Kollaboratives Lernen: Aufgaben werden gemeinsam und möglichst synchron angegangen. Gemeinsames Aushandeln von Zielen einer autark handelnden Gruppe.

Oder anderes ausgedrückt mit den Worten des Harvard-Philosophen David Weinberger: „Wissen ist nicht mehr in den Köpfen, sondern zwischen den Köpfen.“ (David Weinberger, Too big to know, 2013)

Im zweiten Teil des Workshops sollte kollaboratives Arbeiten mit Hilfe von digitalen Tools ausprobiert werden. In einer Stationenlernphase konnten die Teilnehmenden unterschiedliche Tools kennenlernen, die kollaboratives Arbeiten mit dem Schwerpunkt Textverarbeitung ermöglichen: u.a. GoogleDocs, Etherpad, HackMD, Padlet und Mind42. Anschließend wurde ermittelt, welche Tools für die Mehrheit am meisten Potential bietet. Diese Tools wurden im Plenum näher betrachtet und in ihre Funktionsweise und Möglichkeiten wurde eingeführt.

Die Teilnehmenden bildeten Kleingruppen und wählten sich eines der Tools, um ein erstes Produkt kollaborativ zu erstellen. Tool und Thema konnten die Gruppen – im Sinne der oben genannten Arbeitsteilung beim kollaborativen Arbeiten – frei wählen. So entstanden in knapp 90 Minuten erste kollaborative Ergebnisse, die der gesamten Gruppe präsentiert wurden. Den Abschluss des Workshops bildete die Frage, welche Bedingungen im eigenen beruflichen Alltag gegeben sein müssen, um Kollaboration zu ermöglichen und zu fördern.



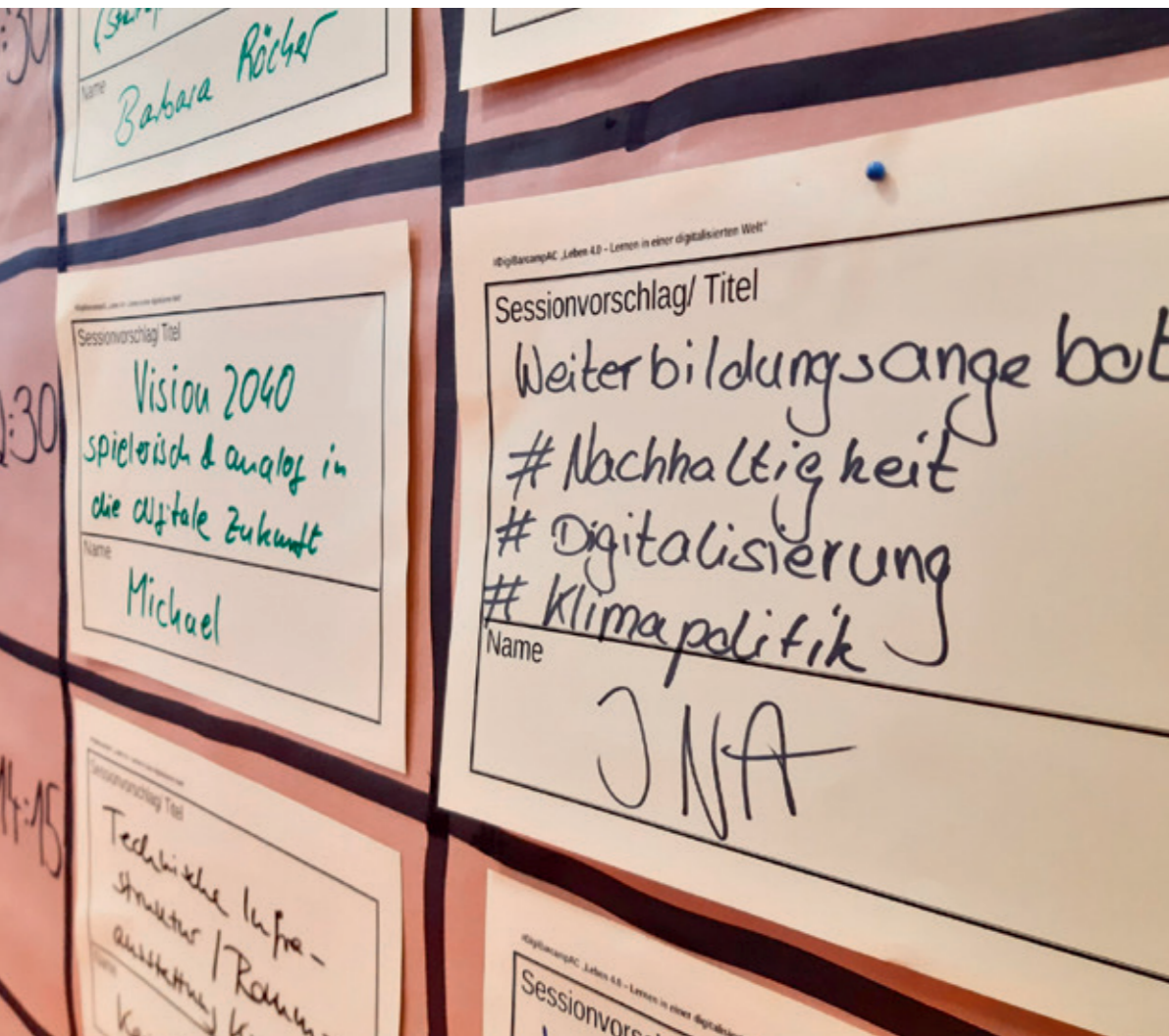
Insgesamt lässt sich sagen, dass echte Kollaboration die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams oder mit mehreren Institutionen grundlegend verändern kann. Kollaborative Kompetenzen müssen jedoch erlernt werden. Vor allem zu Beginn braucht es viel Kommunikation, damit die kollaborative Zusammenarbeit gelingt. Zum Schluss waren sich die Teilnehmenden einig, dass kollaborative Arbeitsformen große Potentiale bergen, dass sie sich aber nicht für jede Situation und Zielgruppe gleich gut eignen würden. Es bedarf daher genaue Überlegungen, in welchen Bildungskontexten kollaborative Zusammenarbeit ein echter Gewinn ist.

BarCamp Leben 4.0 – „Ersetzt das Digitale die Bildung?“ Herausforderungen für die Weiterbildung

Das Barcamp „Leben 4.0“, das am 31. Januar 2020 in der Bischöflichen Akademie des Bistum Aachen stattfand, war eine offene Veranstaltung für alle Akteurinnen und Akteure in der Städteregion Aachen und Nordrhein-Westfalen und bot Gelegenheit zum gemeinsamen Diskurs über das Leben und Lernen in einer digitalisierten Welt. Sie fand in Kooperation mit der LAG KEFB in NRW und dem Netzwerk Weiterbildung in der Städteregion Aachen statt. Dazu gab es unter den rund 50 Teilnehmenden Vorträge und Diskussionsrunden, die sogenannten Sessions, die zu Beginn der Veranstaltung durch die Teilnehmer*innen selbst eingebracht und koordiniert wurden. So befasste sich zum Beispiel eine der

über 16 Sessions mit dem Thema digitale Bildungsformate/ Blended. Für die Interessenten an dieser Session stand im Fokus, dass man manche Lerntypen und Teilnehmer kaum noch anders erreichen könne, jedenfalls nicht mit Lehrwerken, Büchern und Zetteln, sondern durch Aufbereitung mit Bildern, Videos und Tests inkl. eines spielerischen Anteils. Andere Sessions hatten die Fragen „Was müssen wir lernen für eine LEBENSWERTE digitale Zukunft?“ oder „Vertrauensbildung – Menschen mitnehmen“ als Schwerpunkt.

Alle Teilnehmer*innen waren eingeladen, sich aktiv in Sessions einzubringen und eigene anzubieten, was auch schon



vorab möglich war und im Zuge der Anmeldungen wahrgenommen wurde. Dadurch waren schon einige Themen sichtbar, die auf dem BarCamp vertreten waren. Zahlreiche kamen im Verlauf des Tages hinzu. Die Ergebnisse wurden online dokumentiert und standen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unmittelbar digital zur Verfügung. Abschließend referierte Adera Gadeib, Autorin des Buches „Die Zukunft ist menschlich. – Manifest für einen intelligenten Umgang mit dem digitalen Wandel in unserer Gesellschaft“, im Plenum und zog ein Resümee zu den Sessions-Beiträgen. Dabei verdeutlichte sie, dass beim Thema Digitalisierung der Mensch in den Mittelpunkt der Betrachtung gehöre und es das Ziel sein müsse, den Menschen mithilfe der Errungenschaften des digitalen Zeitalters weiterzubringen sowie die Zukunft vom Menschen her und für den Menschen zu denken.

Für das BarCamp wurden Mittel des LAG KEFB-Projektes „Digitaler Wandel unter Einbeziehung der Themen politische Kommunikation, Erschließung neuer Zielgruppen und Verbandsentwicklung“ eingesetzt, gefördert vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. (red.)



LAG KEFB in NRW e. V.

Breite Straße 108
50667 Köln

0221 / 35 65 456-0
info@lag-kefb-nrw.de
www.lag-kefb-nrw.de



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.

ISBN 978-3-00-064868-7