

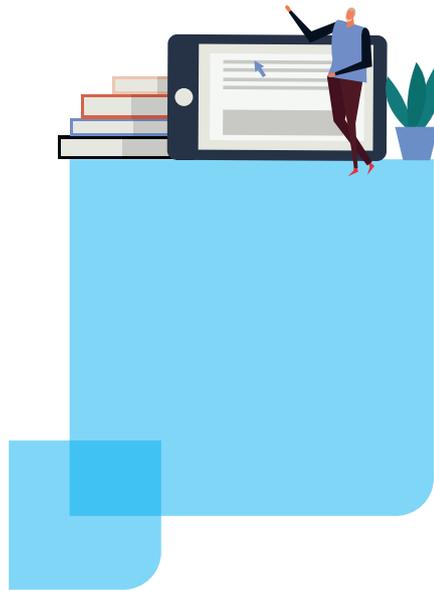


Digitale Szenarien für die Zukunft

Verstetigungen und Herausforderungen
in der Erwachsenen- und Familienbildung



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: Martina Engels

Projektleitung: Dr. Martin Schoser

Grafik/Layout: Karoline Birkert, Claudia Menke, medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Bildnachweis soweit nicht anders angegeben: AdobeStock, iStock, freepik, www.familieundmedien-nrw.de

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

Stand: Dezember 2023

ISBN: 978-3-00-077775-2

gefördert vom:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn es eines Beweises bedurft hätte, dann wurde er in den zurückliegenden Jahren eindrucksvoll erbracht. Gemeint ist die Bereitschaft und die Fähigkeit der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung, sich flexibel, konstruktiv und zukunftsorientiert auf Veränderungen einzustellen. Und nicht nur das. Die Einrichtungen und Mitarbeitenden in der KEFB haben die bemerkenswerte Fähigkeit, sich auf Veränderungen, tiefgreifende Transformationen und krisenhafte Herausforderungen einzustellen und diese Prozesse, soweit irgend möglich, selbstbestimmt und verantwortlich anzugehen.

Die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche ist ein Megatrend, der seit mehreren Jahrzehnten in immer kürzeren Entwicklungsintervallen unser Gemeinwesen in all seinen Vernetzungen betrifft. Was vor einigen Jahren in der breiten Rezeption kaum denkbar erschien, ist sehr schnell Realität geworden und doch nur ein kurzer Zwischenstopp auf dem Highway des digitalen Fortschritts.

Die KEFB in Nordrhein-Westfalen hat in mehreren Projektzyklen versucht, die Analyse der digitalen Gegenwart und eine Perspektive einer zu gestaltenden Zukunft darzustellen. In diese Abfolge von Projekten reiht sich die hier vorliegende Broschüre organisch ein.

Im Interview zeigt Rana Aydin-Kandler vom MKW Wegmarken für die digitale Weiterentwicklung in der Erwachsenen- und Familienbildung auf. Wichtig für alle unsere Einrichtungen ist besonders ihr Hinweis auf die Funktion der Entwicklungspauschale und des Innovationsfonds im renovierten Weiterbildungsgesetz. Beide sind aus Sicht der KEFB für eine kommende noch anwenderfreundlichere Ausgestaltung dieser Instrumente der Bildungsförderung vorzusehen.

Martin Schoser führt in seinem Beitrag aus, welche zentrale Bedeutung digitale Medien für den Alltag von Familien haben. Eine Förderung von Medienkompetenz wird den pädagogischen Praxisalltag auf allen Ebenen und in allen Zielgruppen ein herausragendes Ziel sein müssen. Das soll dann aber nicht bedrohlich wirken. Vielmehr ist es Schoser wichtig, vom Erfolg zu berichten, wenn sich Kinder, Jugendliche und Eltern gemeinsam auf den Weg in die digitale Welt machen und bereit sind, voneinander zu lernen.

Unter der Überschrift „Damit Leben gelingt“ von Rahel Hermann reflektiert die Autorin die durch das Land geförderten Digitalisierungsmaßnahmen und gibt Hinweise und Anregungen für die Arbeit der KEFB in den nächsten Jahren.

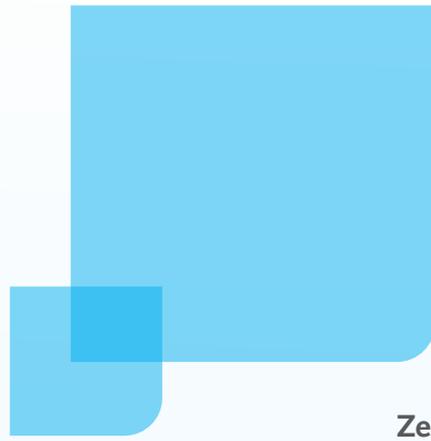
Ein Beitrag der KEFB zum deutschen Weiterbildungstag 2023 „Lösungen schaffen. Zukunft sichern. Weiterbildung für die ökologisch-ökonomische Transformation.“ war ein Online-Workshop zum Thema „Aktiv werden fürs Klima“. Martina Engels stellt in dieser Broschüre den LAG-Workshop vor und zeigt, wie Klimaprojekte praktisch umgesetzt, Hürden überwunden werden und Menschen ins Handeln kommen.

Die Gewinnung von Personal in der Bildungsarbeit kann durch den Einsatz von digitalen Möglichkeiten unterstützt werden. Das zeigt der Journalist und Kommunikationsfachmann Thomas Hohenschue. Sein Beitrag gibt Impulse für ein nachhaltiges Umdenken im weiten Feld der Personalrekrutierung. Und ganz nebenbei bestätigt Hohenschue die satirische Definition der Baby-Boomer-Generation: Das sind die Menschen, so ein bekannter Comedian, die auch heute noch bei Facebook sind.

Und schließlich noch das Aufregertema auch bei uns in der Bildungsarbeit: „Die Bedeutung von KI für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung“. Nele Hirsch beschreibt den Austausch und die Diskussionen der LAG-Fachwerkstatt zum Thema KI und gibt Handlungsempfehlungen, wie die gemeinwohlorientierte Weiterbildung dieses Thema integrieren und mitgestalten kann. Die Autorin vermittelt gekonnt zwischen den Sichtweisen von KI als Zauberhut und KI als Hexenbesen. Ihrem Fazit ist vorbehaltlos zuzustimmen: Die Diskussion um KI bedarf der Einbeziehung aller in der Bildungsarbeit Tätigen, um vielfältige Perspektiven und Betrachtungsweisen von KI zusammenzuführen.

Ich freue mich, mit dieser Broschüre einen weiteren Baustein der zukunftsweisenden Diskussion um digitale Szenarien in der Bildungsarbeit vorlegen zu können. Mein Dank gilt allen Mitwirkenden an diesem Heft. Ausdrücklich beziehe ich in den Dank das Team der Geschäftsstelle ein, das mit großem Engagement die Realisierung des Heftes nicht nur inspirativ, sondern auch transpirativ bewerkstelligte. Martina Engels hat als Redakteurin und Projektreferentin die inhaltliche Ausrichtung in schon gewohnt professioneller Weise vorangetrieben.

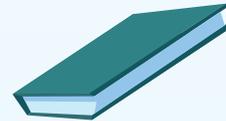
Wolfgang Hesse
Vorsitzender



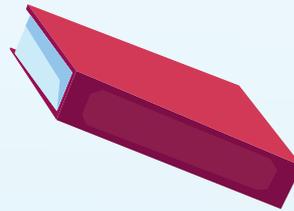
10

Zentrale Rolle digitaler
Medien im Alltag
von Familien
Dr. Martin Schoser

Erfahrungsaustausch, Transparenz
und Aktuelles –
Der Steuerungskreis
Digitalisierung des MKW
KEFB-Interview mit
Rana Aydin-Kandler



6



Mit dem Lernzyklus
ins Handeln kommen
Martina Engels

14



„Damit Leben gelingt! –
auch bei der Digitalisierung“

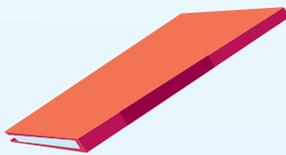
Rahel Marie Hermann

16

18

Digitale Lebenswelten des
Bewerberfeldes betreten

Thomas Hohenschue und
Dr. Martin Schoser



Lerngegenstand, Lernkulturen
und Bildungsaktivismus:

Nele Hirsch

22



Splitter

Martina Engels

27

INHALT



Erfahrungsaustausch, Transparenz und Aktuelles – Der Steuerungskreis Digitalisierung des MKW

Interview mit Rana Aydin-Kandler, Referentin im Referat Allgemeine Weiterbildung im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW

LIEBE FRAU AYDIN-KANDLER,

durch ChatGPT ist die Diskussion bezüglich KI und in diesem Zuge auch das ganze Thema Digitalisierung noch stärker in den Fokus gelangt. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft fördert seit 2018 die Digitalisierung in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung. Die zentrale Koordinierungsstelle ist der Steuerungskreis Digitalisierung.

1. Möchten Sie uns kurz beschreiben, wie die Aufgaben und die Arbeit des Steuerungskreises Digitalisierung aussehen?

Digitale Wandlungsprozesse sind auch in der gemeinwohlorientierten pluralen Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen ein wichtiges Thema. Die Landesregierung will die Digitali-

sierung in der Weiterbildung sachgerecht vorantreiben und die damit verbundenen Chancen bestmöglich nutzen.

Der Steuerungskreis „Digitalisierung in der Weiterbildung“ tagt seit Juni 2019 zweimal jährlich unter der Leitung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft. Er wurde mit dem Ziel eines koordinierten Austauschs und einer besseren Vernetzung eingerichtet. Der Steuerungskreis dient als Wissens- und Austauschplattform und schafft Transparenz sowie eine zusätzliche Reflexionsebene, um gemeinsam über Aktivitäten, aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung zu diskutieren.

Mitglieder sind Vertreterinnen und Vertreter des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen, der Landesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenen- und Familienbildung NRW, der Evangelischen Erwachsenenbildung in Nordrhein-Westfalen, der Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW, des Arbeitskreises der Bildungsstätten und Akademien (Heimvolkshochschulen) in Nordrhein-Westfalen, der Supportstelle Weiterbildung, des Gütesiegelverbundes Weiterbildung, der Landeszentrale für politische Bildung sowie die Sprecherinnen und Sprecher des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung.

2. Was fällt Ihnen bei der Projektumsetzung durch die geförderten Landesorganisationen besonders auf?

Mit der Landesförderung sollen die Mitgliedseinrichtungen der vier geförderten Landesorganisationen der Weiterbildung beispielsweise für das Lehren und Lernen im digitalen Wandel weiterqualifiziert werden.

Die Einrichtungen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung und ihre Träger sind durch ihre Pluralität ausgezeichnet. Auch beim Thema Digitalisierung spiegelt sich diese Vielfalt wider. Die Ausgangsbedingungen, Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten sind sehr heterogen. Daher ist es naheliegend, dass die Landesorganisationen unterschiedliche Schwerpunkte und Akzente setzen. Auffallend positiv ist, dass die Angebote der Landesorganisationen sehr praxisnah sind und dort ansetzen, wo konkret Unterstützung benötigt wird.

Die Vielfalt ist eine große Stärke der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen. So können die unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure voneinander lernen und ihre Erfahrungen austauschen, wie beispielsweise im Steuerungskreis Digitalisierung.

3. Welche Projekte haben Sie besonders beeindruckt?

Ich möchte ungern einzelne Projekte hervorheben, aber ich finde es wichtig, dass die Landesorganisationen ihr Allein-

stellungsmerkmal nutzen und spezifische Schwerpunkte setzen. So begreift beispielsweise die LAG KEFB nicht zuletzt aufgrund ihrer wertebundenen Ausrichtung die Digitalisierung nicht allein als technische oder didaktische Aufgabe, sondern erörtert auch ihre ethischen Aspekte kritisch. Das ist auch ein wichtiger Mehrwert für andere Einrichtungen und Landesorganisationen.

4. In Anbetracht der schnellen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und der daraus immer wieder neu entstehenden Herausforderungen für die Weiterbildungseinrichtungen: Wie sehen Sie zukünftig die Aufgaben der Landesorganisationen bei der Umsetzung der Digitalisierung?

Mit der Novellierung des Weiterbildungsgesetzes wurde die gemeinwohlorientierte Weiterbildung strukturell gestärkt und für die aktuellen Anforderungen sowie die veränderten und erweiterten Aufgaben, die sich beispielsweise auch aus den im Kontext der Digitalisierung veränderten Qualifizierungsbedarfen ergeben, zukunftsfähig aufgestellt.

Die Landesförderung für die Landesweiterbildungsorganisationen wird fortgeschrieben. Zudem bieten die neuen Förderinstrumente des novellierten Gesetzes zusätzliche Möglichkeiten für Einrichtungen, auf aktuelle und künftige Herausforderungen besser zu reagieren, wie beispielsweise mit der Entwicklungspauschale oder dem Innovationsfonds für die Weiterbildung.

Die Landesorganisationen beraten ihre Mitgliedseinrichtungen bereits sehr intensiv, um die neuen Möglichkeiten des Weiterbildungsgesetzes sowie die neuen Förderinstrumente zu nutzen. Damit nehmen sie eine wichtige Beratungs- und Scharnierfunktion zwischen ihren Mitgliedseinrichtungen, anderen Landesorganisationen und dem MKW ein. Im Steu-



erungskreis Digitalisierung findet der Austausch mit besonderem Fokus auf das Thema Digitalisierung statt. Daher ist das Potenzial hier noch mal besonders groß, um Expertise und Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Mit dem neuen WbG haben die Einrichtungen die Möglichkeit erhalten, über den Innovationsfonds für Weiterbildung Ideen umzusetzen bzw. auszuprobieren, auch im Bereich Digitalisierung.

5. Worauf sollten Weiterbildungseinrichtungen achten, wenn sie sich beim Innovationsfonds für ein Digitalisierungsprojekt bewerben?

Der „Innovationsfonds für die Weiterbildung“ wurde im novellierten Weiterbildungsgesetz als neues Förderinstrument gesetzlich verankert. Hiermit werden Projekte gefördert, die zum Aufbau eines Systems des lebensbegleitenden Lernens beitragen und möglichst einrichtungs- und trägerübergreifend angelegt sind.

Ziel der Förderung ist es, der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen zu ermöglichen, sich auf veränderte gesellschaftliche und strukturelle Herausforderungen einzustellen, neue und innovative Ansätze zu entwickeln, auszuprobieren und nachhaltig zu implementieren. Die Bekanntmachung für Förderungen im Jahr 2025 wird das Ministerium für Kultur und Wissenschaft Anfang 2024 veröffentlichen. Die Fördermittel werden im Wettbewerbsverfahren vergeben. Die Förderung lässt eine große thematische Vielfalt zu. Sie ist nicht nur auf das Thema Digitalisierung beschränkt.

DIE BEWERBUNGEN WERDEN ANHAND FOLGENDER KRITERIEN BEWERTET:

- Sind Ausgangslage und Zielsetzung schlüssig dargestellt?
- Ist ein innovativer Ansatz erkennbar?
- Hat sich die/der Antragstellende mit den Leitfragen auseinandergesetzt?
- Finden eine Vernetzung und eine einrichtungs- und trägerübergreifende Zusammenarbeit statt?
- Ist die methodisch-didaktische Konzeption schlüssig dargelegt?
- Ist das Vorhaben realistisch umsetzbar?
- Sind die Nachhaltigkeit des Vorhabens sowie der Transfer der Projektergebnisse berücksichtigt?

Die Kriterien gelten für alle eingereichten Interessenbekundungen. Daher gibt es keine über diese Kriterien hinausgehende für Digitalisierungsprojekte.

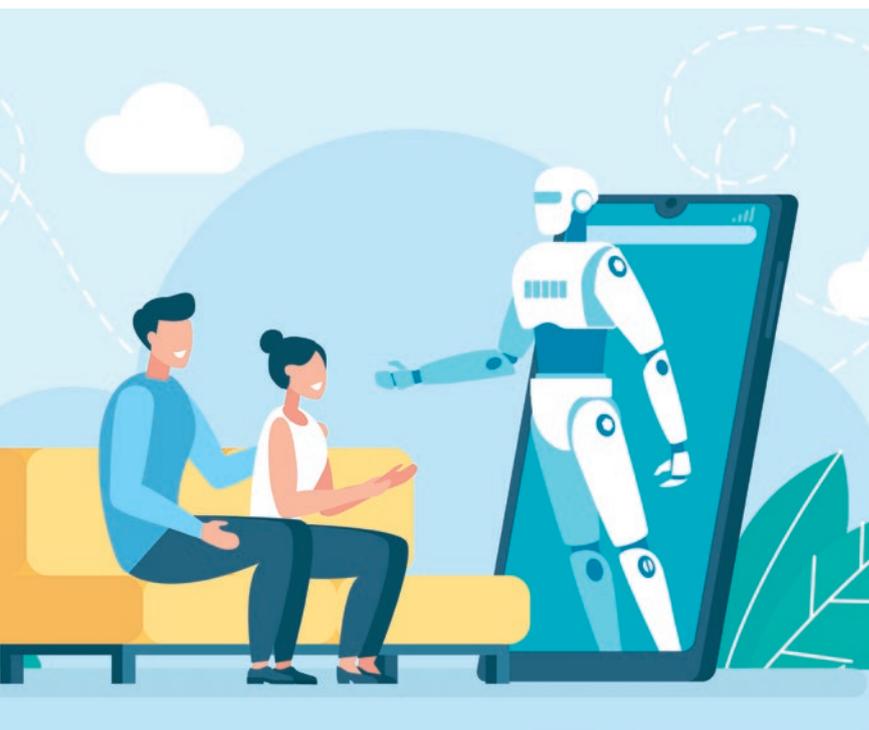
In Nordrhein-Westfalen behandelt das Zukunftsforum Weiterbildung in jedem Jahr neue Themen, die als besonders relevant angesehen werden. In diesem Jahr war es beispielsweise das Thema KI.

8. Was ist für Sie der wichtigste Beitrag, den das Zukunftsforum Weiterbildung für die weitere Entwicklung der Digitalisierung leisten kann?

Die Gesprächsreihe „Zukunftsforum Weiterbildung“ soll zur kritischen Reflexion der Digitalisierung in der Weiterbildung dienen. Raum und Zeit zur kritischen Diskussion und Reflexion über Themen rund um Digitalisierung in der Weiterbildung zu ermöglichen, ist ein wichtiger Beitrag dieses Formats und zeichnet auch die gemeinwohlorientierte Weiterbildung aus.

Sie ist ein Gemeinschaftsprojekt der Supportstelle Weiterbildung, des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen sowie des Gütesiegelverbundes Weiterbildung im Auftrag des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen.

Die fortschreitende Digitalisierung in allen Lebensbereichen und auch in der Weiterbildung stellt viele Menschen vor Fragen, wie beispielsweise nach der Bedeutung von zwischenmenschlichen Beziehungen in der Bildung und Wissensvermittlung. Warum sollen Menschen in Zukunft noch Institutionen der Weiterbildung vor Ort aufsuchen, wenn inzwischen zahllose Angebote – individuell und zeit- wie auch ortsunabhängig – im Internet zu finden sind? Wie verhalten sich traditionelle und bewährte Formen des Lehrens





und Lernens zu neuen, digital unterstützten Angeboten? Das sind nur zwei Fragen von vielen weiteren. Es wurde bereits eine große Bandbreite spannender und relevanter Fragestellungen und Themen von Ethik und Moral bis hin zu neuen Bildungstechnologien und KI aufgegriffen und mit Expertinnen und Experten vertieft diskutiert.

Hervorheben möchte ich auch, dass die Gesprächsreihe durch begleitende Podcasts auf den Transfer der besprochenen Themenpunkte setzt. Im veranstaltungsbegleitenden Podcast der Gesprächsreihe werden Themen der einzelnen Veranstaltungen aufgegriffen und mit den jeweiligen Expertinnen und Experten vertieft. Somit können einzelne Themenpunkte besonders beleuchtet werden. Mit dem Podcast wird zugleich auch eine Ressource geschaffen, die zum Nachdenken anregen und von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern in eigenen Bildungskontexten weiterverwendet werden kann.

9. Welches Jahresthema wäre aus Ihrer Sicht für 2024 gut geeignet?

Diese Frage werden wir in der nächsten Sitzung des Steuerungskreises Digitalisierung mit den Mitgliedern gemeinsam diskutieren. Denn es sind vor allem die Landesorganisationen und ihre Mitgliedseinrichtungen, die die Bedarfe und Fragen vor Ort kennen. Diese sollten vom Zukunftsforum aufgenommen und zusammen mit Expertinnen und Experten diskutiert werden. Es ist zu erwarten, dass uns das Thema KI und neue Bildungstechnologien weiter begleiten werden.

An dieser Stelle würde ich gerne die Taskforce „Künstliche Intelligenz im Bildungswesen“ nennen, zu deren Mitgliedern

u. a. auch die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen und der Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalen gehören. Die Vertretung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in diesem Gremium ist wichtig. Denn sie leistet im Sinne des lebensbegleitenden Lernens einen wichtigen Beitrag zum Umgang mit neuen Bildungstechnologien und Künstlicher Intelligenz – und zwar auch nach der Beendigung einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule oder Berufsausbildung. Die Weiterbildungseinrichtungen vermitteln grundlegende Kompetenzen, um die Möglichkeiten von KI verantwortungsvoll und reflektiert zu nutzen. Gleichzeitig sind sie wichtige Akteure für einen vertrauenswürdigen und sinnvollen Einsatz von KI in Lehr- und Lernprozessen.

Die Taskforce soll Handlungs- und Regulierungsbedarfe identifizieren und konkrete Vorschläge für landespolitische Maßnahmen zur verantwortungsvollen Integration von KI in Lehr- und Lernprozessen erarbeiten. Gemeinsam werden so Strategien für die Implementierung von KI-Innovationen in Schulen, Hochschulen und Weiterbildungsorganisationen entwickelt.

Wir sind sehr gespannt auf die Empfehlungen der Taskforce. Sie wird sicherlich auch Thema des Steuerungskreises Digitalisierung sein.

Am 1. Dezember 2023 hat Rana Aydin-Kandler die Leitung des Referats 516 / Präventionsarbeit gegen politischen und religiösen Extremismus, Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus und Rassismus übernommen.



DR. MARTIN SCHOSER

Zentrale Rolle digitaler Medien im Alltag von Familien

Aus der Netzwerkarbeit der LAG KEFB mit der Landesanstalt für Medien NRW und der Familienbildung NRW

Digitale Medien spielen heute eine zentrale Rolle im Alltag von Familien. Sie sind mit allen Lebensbereichen, mit Hobbys, Freunden und Freizeit, mit Schule und Beruf eng verknüpft. Aus der Organisation des Familienalltags sind sie nicht mehr wegzudenken. Dies bedeutet zugleich, dass der

Medienerziehung in der Familie eine immer größer werdende Bedeutung zukommt.

Zum erzieherischen Alltag gehören Fragen wie „Wie können Kinder in einer zunehmend digitalisierten Welt zu



selbstbestimmten Medien-nutzenden heranwachsen?“, „Wie können Kinder sich vor Gefahrenpotenzialen, die von Medien ausgehen können, schützen?“, „Wie bestimmt das Medienverhalten der Eltern als Vorbilder die Mediennutzung ihrer Kinder?“, „Wie ist der Einfluss von Medien auf das Alltagsleben in der Familie durch diese sinnvoll zu regeln?“.

Für Eltern ist die Medien-erziehung ihrer Kinder eine Herausforderung. Dabei können Informationen und Beratung vor Ort unterstützen. Eine Pädagogik, die an der Lebensrealität von Familien ansetzt, darf diese Bedarfe nicht ausklammern. Auch Familienbil-dungsstätten stellen sich dieser Aufgabe. Gerade ihnen gelingt es, Familien in ihrer großen Heterogenität mit ihren vielfältigen und unterschiedlichen Angeboten zu erreichen.

Von Familienbildungsstätten in Nordrhein-Westfalen werden rund 70.000 Veranstaltungen mit ca. 800.000 Teilnehmenden durchgeführt. Mit dieser Reichweite können Familienbildungsstätten wesentlich dazu beitragen, dass möglichst viele Kinder und Jugendliche, unabhängig von ihrem sozialen Status oder ihrer Herkunft, die Möglichkeit erhalten, eine umfassende Medienkompetenz zu erwerben: ein wesentlicher Beitrag zur Chancengleichheit. Das hat besonders dann hohe Erfolgchancen, wenn es gelingt, die Vermittlung von Kompetenzen der Medienerziehung in vorhandene Kursangebote zu integrieren.

Die Umsetzung dieser Aufgabe in der alltäglichen pädagogischen Praxis ist sicherlich eine große Herausforderung. Doch können Familienbil-dungsstätten mit Blick auf die Umsetzung dieser Aufgabe auf ihr großes pädagogisches Fachwissen im Kontext von Familie und Erziehung zurückgreifen. Es gilt, diese Kernkompetenzen mit den notwendigen Kenntnissen über Medienerziehung sinnvoll zu verknüpfen.

Es freut uns sehr, dass wir als LAG KEFB die Möglichkeit haben, unsere Mitgliedseinrichtungen auf diesem Weg zu unterstützen, vor allem dank des NRW-geförderten Digitalisierungsprojektes. Hier führte die LAG KEFB in diesem Jahr zum Beispiel einen digitalen Support zum Thema der Einbeziehung von iPads in die Weiterbildungsmaßnahmen durch. In der Familienbildungsstätte Mönchengladbach ging es dabei besonders um die Themen, wie man die iPads didaktisch in der Unterrichts- und der Konzeptplanung einsetzt, welche geeigneten Lern-Apps es gibt und wie sie den Lernprozess gut unterstützen können.

Die Art und Weise, in der die Einbindung von Aktivitäten der Medienerziehung in Familienbildungsstätten erfolgt, ist variabel. Es können weit ausgreifende, es können jedoch auch kleine Schritte sein. Die Landesanstalt für Medien NRW (LfM) bietet Einrichtungen Begleitung und Unterstützung etwa durch Informationsmaterialien für verschiedene Zielgruppen und Themen an, insbesondere über die kostenfreien Projekte „Internet ABC“ und „klicksafe“. Mit dem „Medienkompetenzportal NRW“ steht eine zentrale Anlaufstelle im Netz zur Verfügung, die sowohl für Einsteiger als auch Fortgeschrittene übersichtlich Informationen zum Thema Medienkompetenz in NRW bündelt und dazu dient, Bestehendes zu vernetzen und transparent zu gestalten. Nutzerinnen und Nutzer finden hier neben einer ausführlichen Einführung in die Thematik wichtige Ansprechpartner, Gründe und Tipps zum Netzwerkaufbau, Hilfestellung zur Projektfinanzierung, Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie zahlreiche Sammlungen von Newsportalen, Wettbewerben, Links und mehr. Die integrierte Online-Datenbank enthält Informationen zu ca. 550 Einrichtungen, über 2.400 Initiativen/Projekten und ca. 35 Netzwerken, die in Nordrhein-Westfalen medienpädagogisch arbeiten und mit ihren Angeboten und Aktivitäten medientheoretische und -praktische Kompetenzen vermitteln.



Für Eltern von Kleinkindern (0 bis 3 Jahre), die sich frühzeitig z. B. in Eltern-Kind-Kursen mit der digitalen Medienutzung und dem Thema Medienkompetenz auseinandersetzen möchten, bietet die Initiative „Kleinkind – Medien – Familienalltag“ praktische Hilfestellungen an. Welche Inhalte sind altersgerecht? Welche App ab welchem Alter? Stillen und Handy? – Konzipiert für die Arbeit in Familienbildungsstätten und in der Elternarbeit, ermöglichen „Die #äsch-Tecks“ mit Bildern, Fragen und Statements Gesprächsanlässe, um mit Eltern zum Thema Medien im Familienalltag ins Gespräch zu kommen.

„Die #äsch-Tecks“ sind als Kooperationsprojekt der Landesanstalt für Medien NRW und der Landesarbeitsgemeinschaften der Familienbildung in NRW zur Entwicklung von pädagogischen Materialien entstanden, die das familiäre Miteinander in einem durch Medien bestimmten Umfeld fokussieren und Anregungen für die Arbeit in den Familienbildungseinrichtungen und in der Elternarbeit bieten.

Ziel ist es, dass sich Eltern allein oder im Austausch in der Gruppe belehrungsfrei und offen mit dem Thema auseinandersetzen können. Als spielerisches Kommunikationstool



fördern „Die #äsch-Tecks“ die selbstreflexive Auseinandersetzung von Eltern mit dem eigenen Mediennutzungsverhalten und geben Impulse für die Erziehungsarbeit. Im Fokus stehen die Themen Alltag mit Medien, Vorbild, Bindung, Persönlichkeitsrechte und Kommunikation.

Das Kartenset „Die #äsch-Tecks“ möchte das familiäre Miteinander in einem durch digitale Medien bestimmten Umfeld fokussieren und Anregungen für die Arbeit in den Familienbildungseinrichtungen und in der Elternarbeit geben. Die Karten enthalten Bilder, Fragen und Statements zum Thema Medien im Familienalltag. Sie unterstützen Kursleitungen und Multiplikator:innen und Multiplikatoren dabei, in ihren jeweiligen Arbeitskontexten niedrigschwellige Gesprächsanlässe zu schaffen und Eltern zum Austausch über ihren persönlichen Umgang mit digitalen Medien im Familienalltag anzuregen. Ein Ziel ist es dabei, eine eigene Haltung zu Medienthemen zu entwickeln und diese reflektieren zu können.

Die Box enthält 135 Karten zu fünf Themenschwerpunkten plus eine Handreichung mit Hintergrundinformationen und Anregungen für den Einsatz der Materialien: #01 Alltag mit Medien, #02 Vorbilder, #03 Bindung, #04 Persönlichkeitsrecht und #05 Kommunikation. Die erste Karte ist die Bildkarte. Sie führt in das Thema ein und schafft einen ersten Gesprächsanlass. Die meisten (aber nicht alle) Unterthemen haben Reaktionskarten, z. B. Statements aus verschiedenen Eltern-Perspektiven. Diese können zu der Bildkarte ausgelegt werden. Sie geben verschiedene Positionen wieder und erleichtern den Eltern, ihre eigene Haltung zu dem Thema zu finden und zu formulieren. Die Moderationskarten, die Sie bei vielen Unterthemen finden, sind für die Kursleitung gedacht und bieten Fragen für den weiteren Austausch an.

Die Karten der Material-Box „Die #äsch-Tecks / Kleinkind – Medien – Familienalltag“ können über folgende Webseite heruntergeladen werden: www.die-haeschtecks.de. Eine gewisse Anzahl Kartensets konnte jetzt nachgedruckt werden. Bei Interesse wenden Sie sich gerne an die LAG KEFB in NRW e.V., ob noch Exemplare zur Verfügung stehen.

Medienkompetenzförderung in den pädagogischen Praxisalltag zu integrieren, ist nicht nur eine Herausforderung. Sie kann auch viel Spaß machen, insbesondere dann, wenn man sich mit den Kindern, Jugendlichen und Eltern gemeinsam auf den Weg macht und bereit ist, auch voneinander zu lernen.



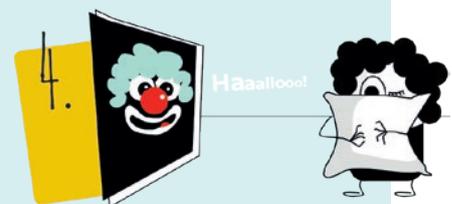
Gemeinsame Zeit mit Medien



Zeit ohne Medien



Geräuschkulisse – was hat mein Kind um die Ohren



Welche Inhalte sind geeignet



Wieviel Mediennutzung ist genug

Mit dem Lernzyklus ins Handeln kommen

Online-Workshop zum Weiterbildungstag

Auch im Jahr 2023 fand der deutsche Weiterbildungstag statt. Unter dem Thema „Lösungen schaffen. Zukunft sichern. Weiterbildung für die ökologisch-ökonomische Transformation“ luden rund um den 26. September 2023 mehr als 700 Events überall in Deutschland zum Teilnehmen ein. Viele der Präsenzveranstaltungen wurden zusätzlich als Live-stream angeboten.

AUCH DIE LAG KEFB IN NRW E. V. HAT SICH AM BUNDESWEITEN WEITERBILDUNGSTAG MIT EINEM ONLINE-WORKSHOP ZUM THEMA „AKTIV WERDEN FÜRS KLIMA“ EINGEBRACHT.

In diesem Workshop wurde aufgezeigt, dass die praktische Umsetzung von Klimaprojekten eine wichtige und spannende Aufgabe auch für die Weiterbildung ist. Es wurde ein Lernkonzept vorgestellt, mit dem es gelingt, Hürden zu überwinden und eine konkrete Realisierung von Klimahandeln zu erleichtern. Dieses Lernkonzept wurde im Rahmen des im Innovationsfonds NRW geförderten Projekts „Aktiv werden für's Klima: Nicht nur wollen, sondern handeln!“ des Wissenschaftsladens Bonn, der Heinrich Böll Stiftung NRW und des Katholisch-Sozialen Instituts erstellt.

Ausgangspunkt des entwickelten Lernzyklus sind die 17 Sustainable Development Goals (SDGs), die im Jahr 2015 als Agenda 2030 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurden und den gesellschaftlichen Wandel einleiten sollten, sowie die sogenannten Inner Development Goals (IDGs).

Die IDG-Initiative wurde 2020 von der schwedischen Ekskåret Foundation ins Leben gerufen, und zwar aus der Erkenntnis heraus: Die von rund 170 Ländern vereinbarten Sustainable Development Goals (SDGs) lassen sich offenbar nicht allein mit technologischen Entwicklungen, ökonomischen Anreizen und politischen Rahmenbedingungen erreichen. Es braucht Menschen, die individuell und kollektiv in der Lage sind, den Wandel kompetent zu gestalten und in die Tat umzusetzen. Mehr als 1.000 Menschen aus der ganzen Welt haben daraufhin in einem offenen, co-creativen Prozess diskutiert: Welche Fähigkeiten sind entscheidend, damit die Transformation gelingen kann? Das Ergebnis: ein Rahmen von 5 Dimensionen und 23 Kompetenzen bzw. Fähigkeiten (IDGs), die dazu beitragen sollen, dass die Inner Development Goals die SDGs entscheidend unterstützen und flankieren können.

ALSO BESCHREIBEN DIE SDGS, „WAS“ GETAN WERDEN KANN, UND DIE IDGS, „WIE“ ES GETAN WERDEN KANN.

Demzufolge braucht es Lernkonzepte, die das Lernen mit den IDGs unterstützen, damit Menschen ins Handeln kommen. Die Frage, die sich stellt, ist, wie lehrt man diese Eigenschaften? Eigenschaften wie „Bescheidenheit“, „Gegenwärtigkeit“, „Mitgefühl“ oder auch „Mut“ haben offensichtlich eine andere Qualität als Fertigkeiten wie die Beherrschung einer Sprache oder die Führung von Kraftfahrzeugen. Daher ist das „Erlernen“ dieser Eigenschaften

<https://www.innerdevelopmentgoals.org/>



Sustainable Development Goals



<https://www.innerdevelopmentgoals.org/>

mit klassischen Lernkonzepten nur begrenzt möglich. Denn „Mitgefühl“, „Mut“ oder „Bescheidenheit“ bedeuten für jeden Menschen etwas anderes.

Insofern geht es eher darum, den eigenen Konzepten auf die Spur zu kommen und die Haltung zu festigen. Die Entwickler des Lernkonzeptes beschreiben das eher als „Entfalten“ denn als „Erlernen“. Wenn man der Prämisse folgt, dass Haltungsmerkmale nur „entfaltet“ werden können, also gewissermaßen mit der Perspektive und dem Erfahrungshintergrund der Lernenden ausgefüllt werden müssen, wird klar, dass ein wesentlicher Teil des Lernprozesses auf geleiteter Selbsterfahrung beruht.

EHER ENTFALTEN ALS ERLERNEN

Im Folgenden wird der entwickelte Lernzyklus dargestellt, der dabei hilft, Hindernisse zu überwinden und ins Handeln zu kommen.

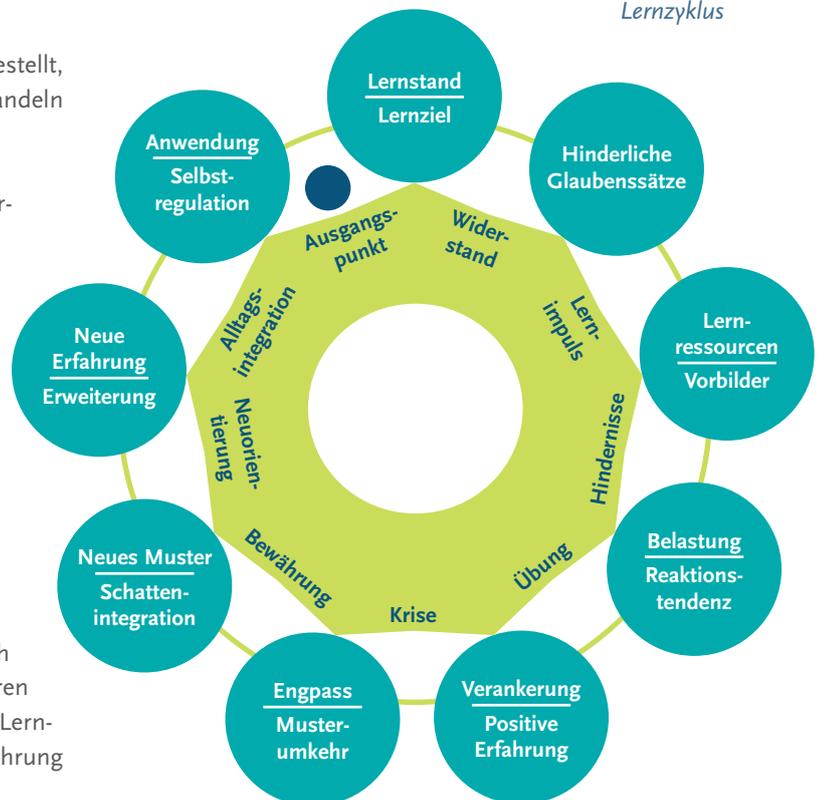
Ausgangspunkt ist der Lernstand/das Lernziel. Im Verlauf des Lernens trifft man auf Widerstand in Form von hinderlichen Glaubenssätzen. Diese können mittels eines Lernimpulses durch eine/n Mentor:in überwunden werden. Es folgt ein weiteres Hindernis, dies wird entweder durch Übungen überwunden und mündet nach ein paar Zwischenschritten in einer Neuorientierung oder man überwindet das Hindernis durch Ressourcenarbeit und gelangt direkt zur Neuorientierung. Diese Neuorientierung wird schließlich Teil des alltäglichen Handelns und der Zyklus ist geschlossen.

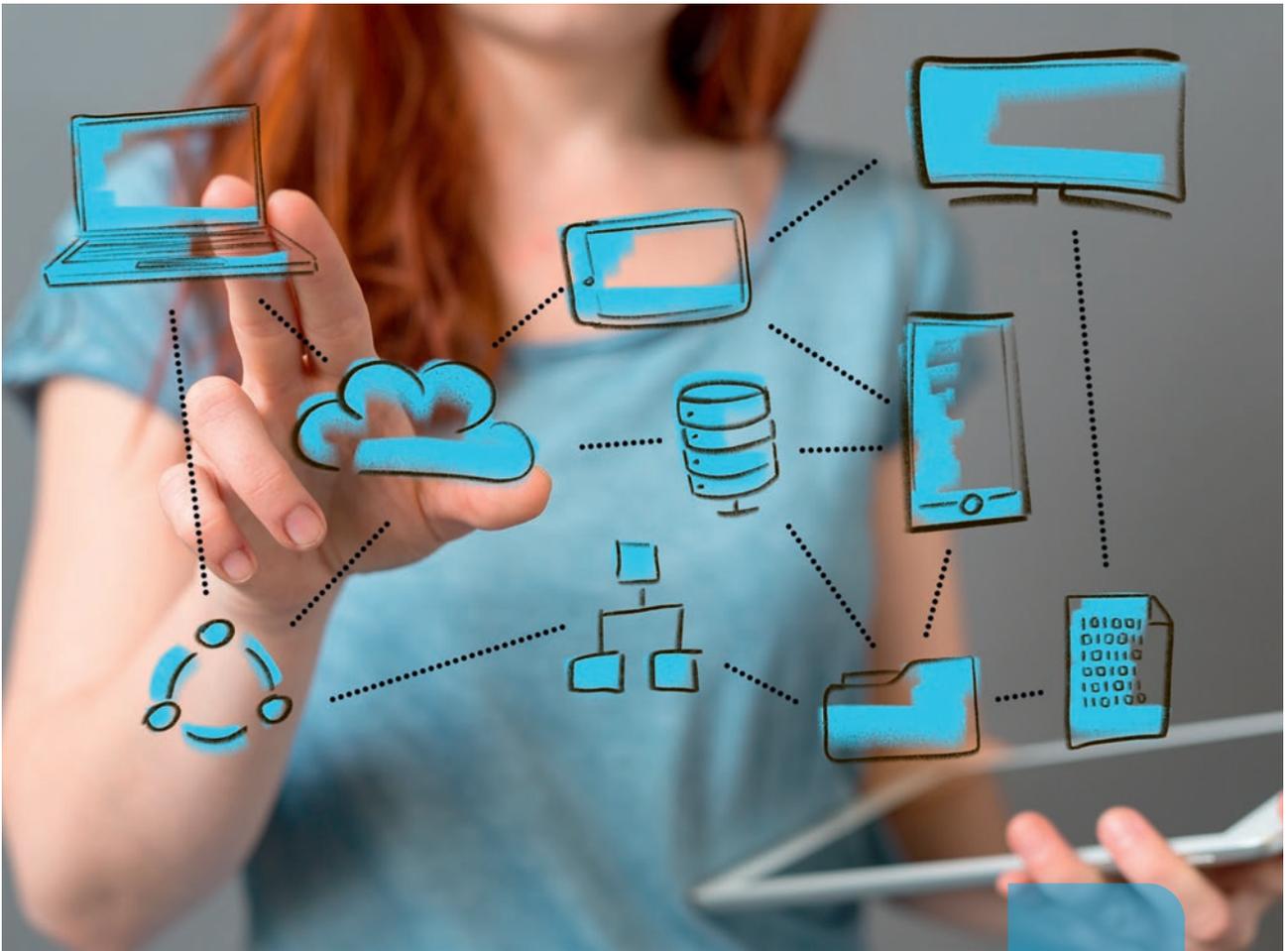
Neben dem Überwinden von Hindernissen lässt sich dieser Zyklus auch in andere Lernprozesse integrieren und kann da zur Tiefung beitragen. Auch „klassische“ Lernprozesse werden durch den Einbezug von Selbsterfahrung und emotionalen Ankern befördert.

Der Deutsche Weiterbildungstag wurde auch 2023 durch das BMAS und das BMBF unterstützt und erhielt den verbundenen politischen Rückenwind. Bundesminister Hubertus Heil MdB und Bundesministerin Bettina Stark-Watzinger MdB übernahmen die Schirmherrschaft.

Das Angebot der Einzelveranstaltungen von (Weiter-)Bildungs- und anderen Einrichtungen – online oder in Präsenz – reichte von Info-Veranstaltungen und Beratungen zu vielerlei Themen und Branchen über Ausstellungen und Workshops bis zu BarCamps, Experten-Foren und spannenden Vorträgen.

Lernzyklus





RAHEL MARIE HERMANN

„Damit Leben gelingt! –
auch bei der Digitalisierung“

Perspektiven der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung zum Schwerpunktthema Digitalisierung

Im Rahmen einer Bestandsaufnahme und mit einem Blick nach vorne diskutierten 70 Teilnehmende aus der Breite der Weiterbildungslandschaft Nordrhein-Westfalens in der Akademie Die Wolfsburg in Mülheim a. d. Ruhr. Die LAG KEFB hatte anlässlich ihres 70-jährigen Bestehens zu der Fachtagung „Damit Leben gelingt! – Perspektiven der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung“ eingeladen.

Die Digitalisierung stand mit im Vordergrund der thematischen Schwerpunkte, die auch politisch in der aktuellen Zeit besonders betrachtet und gefördert werden. Die Teilnehmenden brachten ihre persönlichen Perspektiven ein, reflektierten die NRW-geförderten Digitalisierungsmaßnahmen wie Support und Qualifizierungen durch die LAG KEFB und gaben dabei unter anderem die nachfolgenden Hinweise und

Anregungen für die Arbeit der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung in den nächsten Jahren.

GANZ IM SINNE DES ZIELS DER FACHTAGUNG GELINGT LEBEN, WEIL (WIR) IM ZUGE VON DIGITALISIERUNG ...

... Digitalisierung als Querschnittsaufgabe begreifbar und umsetzbar (leistbar) machen.

Digitalisierung nicht nur auf Veranstaltungen im Sinne von Angeboten zu reduzieren, sondern als Querschnittsaufgabe aufzugreifen, war der erste gedankliche Ansatz zum Thema Digitalisierung. Digitale Entwicklungen, wie bspw. die Künstliche Intelligenz, berge die Gefahr, bestimmte Bevölkerungsgruppen abzuhängen, die nicht mehr in der Lage seien, mit solchen digitalen Neuheiten umzugehen bzw. diese zu verstehen. Die Erwachsenenbildung trägt somit maßgeblich dazu bei, digitale Kompetenz in unserer Gesellschaft zu fördern. Laut den Teilnehmenden spiele hier ein niedrighschwelliger Zugang zu Angeboten eine wesentliche Rolle.

... die Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Zur Vermittlung und Aneignung digitaler Kompetenz benötigt es zudem Ressourcen, die die Möglichkeit eröffnen, den Umgang mit Technik zu erlernen. Die technische Umsetzung ist jedoch durch fehlende Ressourcen schwierig und kaum gestaltbar. Hierzu hielten die Teilnehmenden Folgendes fest: Sachkosten wurden in der Regel kaum gefördert. Darüber hinaus sei durch die fehlenden Ressourcen das Schritthalten mit der technischen Entwicklung im Allgemeinen kaum möglich. Infolgedessen müssten Einrichtungen sich bei dem Thema Digitalisierung die Kostenfrage stellen und wie man allgemein mit digitaler Entwicklung innerhalb der Einrichtung umgeht. Dabei sei ein Bezug von Technik und Didaktik herzustellen, indem die Perspektive der technisch Nutzenden eingebunden werde. Das wiederum bedeute den Einsatz von technischen Mitteln in Veranstaltungen, deren Anschaffungskosten, laut der Teilnehmenden, hauptsächlich von den Einrichtungen selbst getragen werden müssten.

... ausreichend Raum zum Ausprobieren und Fehlermachen da ist.

Trotz fehlender Ressourcen kann die Erwachsenenbildung mit Blick auf Digitalisierung an kleinen Stellschrauben drehen. Sie bietet den Teilnehmenden Raum, sich hinsichtlich Digitalisierung auszuprobieren und auszutesten. Erfahrungsgemäß seien Maßnahmen zum Thema Digitalisierung jedoch nicht einfach gestaltbar, da die Thematik an sich komplex und sich schnell entwickelnd sei. Die Qualifizierung der Dozierenden sei dahingehend kaum leistbar. Entsprechend ginge es weniger darum, in Bezug auf Digitalisierung als an-

bietende Einrichtungen mehr zu wissen, sondern vielmehr um ein gemeinsames Erarbeiten der Thematik.

... Erwachsenenbildung orientiert ist und Orientierung liefert.

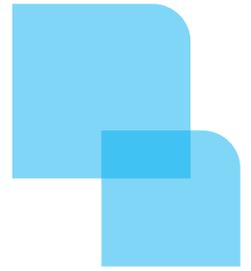
Zudem ist Folgendes zu unterscheiden: Wissen um Digitalisierung auf der einen und der Umgang damit auf der anderen Seite. Erwachsenenbildung bietet die notwendige Orientierung im Umgang mit digitaler Entwicklung. Des Weiteren besitzt Digitalisierung einen anderen Anspruch ans Lernen. Laut den Teilnehmenden sei dies stetig. Somit muss es zwischen „Nice to have“ und am Leben selbst geprüft werden. Erwachsenenbildung kann hier Orientierung liefern, indem sie Menschen hilft, mit Blick auf Digitalisierung ein kritisches Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen aufzubauen.

... um die Vorteile digitaler und analoger Bildung wissen und diese nutzen.

Hinsichtlich digitaler und analoger Bildung im Gegenüber hielten die Teilnehmenden fest, dass die Stärke der Bildungsarbeit nach wie vor im „Face to Face“ liege. Folglich sei es wichtig, sich unter anderem den Fragen zu stellen, inwieweit Bildungsangebote digital durchgeführt würden, was online umgesetzt werde und wie vor dem Hintergrund des zu vermittelnden Inhalts die Frage letztlich beantwortet werden könne. Darüber hinaus ging aus der Diskussion hervor, dass es wichtig sei, den digitalen Raum analog zum Präsenzraum zu gestalten, damit das Digitale für die Teilnehmenden auch zu einem Mehrwert werde. In Anbetracht der Vorteile von digitaler Bildung geht es bekanntlich auch darum, wie digitale Berührungspunkte in Präsenzveranstaltungen selbst geschaffen werden können. Welche Zugangsmöglichkeiten bietet Digitalisierung da?



Digitale Lebenswelten des Bewerberfeldes betreten



Fachkräftegewinnung mit digitaler Unterstützung

Der Fachkräftemangel nimmt inzwischen auch in der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung zu. Für Träger und Einrichtungen wird es immer mühsamer, freie Stellen wieder zu besetzen. Die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten gestaltet sich zäh und ist häufig von Rückschlägen begleitet.

Was lässt sich tun? Wie können digitale Dienste den gesamten Prozess von der Ausschreibung bis zur Anstellung unterstützen? Ein komplexes Feld, das Clarissa Rauschenberger nur zu gut aus der eigenen Arbeit kennt. Sie ist seit dem 1. Juni 2023 Leiterin des Fachbereichs „Personalgewinnung und Personalentwicklung“ im Generalvikariat des Erzbistums Köln.

Die Absolventin eines Studiums von Business Administration und Human Resources Management brachte ihre Expertise am 21. November 2023 in das Digitalisierungsprojekt der LAG KEFB NRW ein. Sie betätigte sich als Impuls- und Tipp-

geberin beim Online-Seminar #6 „Fachkräftegewinnung mit digitaler Unterstützung“. Leitungs- und Fachkräfte aus der Landschaft der LAG beteiligten sich.

SICH AUF DYNAMISCHE VERÄNDERUNGEN IM UMFELD EINSTELLEN

Die Probleme bei der Personalrekrutierung sind teils hausgemacht, teils durch Metatrends geprägt. Auf beiden Gebieten können konzeptionelle und handwerkliche Veränderungen einen Beitrag leisten, neues Leitungspersonal, neue pädagogische Fachkräfte oder auch neue Honorarkräfte zu gewinnen. Dafür braucht es aber einen fundierten Blick auf die aktuelle Lage.

Und dazu gehört zunächst einmal ein zeitgemäßes Bild vom unternehmerischen Umfeld, in dem die Suche nach Fachkräften heute stattfindet. Clarissa Rauschenberger greift dazu auf das VUCA-Modell zurück. Das Kürzel ist gebildet aus den Anfangsbuchstaben der vier Begriffe „Volatilität – Ungewiss-

DIGITALE MARKTPLÄTZE

- Allgemeine Social Media, zurzeit vor allem Facebook, Instagram, TikTok, YouTube, BeReal
- Berufliche Social Media, zurzeit vor allem LinkedIn, Xing, berufliche Facebook-Gruppen
- Jobbörsen, zum Beispiel StepStone, Indeed, Monster.de, Stellenanzeigen.de, JobScout24
- Bewertungsplattformen, zum Beispiel Kununu, Glassdoor, Indeed, LinkedIn, MeinChef.de



heit – Komplexität – Ambiguität“. Das Modell beschreibt mit diesen Worten eine Welt im Wandel.

Ein paar Kernaussagen verdeutlichen, was die gemeinwohlorientierte Weiterbildung zur Kenntnis nehmen sollte. Wenig ist beständig, alles ist komplex, vielschichtig, vieldeutig, Veränderungen geschehen rasch, teils nicht vorhersehbar. Wer am Markt bestehen will, ist gut beraten, sich flexibel auf die wechselhafte, schnelllebige Dynamik einzustellen. Das gilt auch bei der Personalsuche.

Wer heute als junger Mensch oder im mittleren Alter eine Stelle sucht, schaut auch darauf, wie modern der mögliche neue Arbeitgeber aufgestellt ist. Wenn die Angebote, Abläufe, Strukturen des Gegenübers verstaubt wirken, veraltet, aus früheren Jahrzehnten, schreckt das viele ab. Diese Analyse reicht bis in die Sprache der Stellenausschreibungen hinein, aus der Rückschlüsse gezogen werden.

Arbeitgeber aus dem kirchlichen Umfeld haben häufig mit Anpassungsherausforderungen zu kämpfen. Selbst da, wo sie ihre Arbeitsweise modernisiert, ihre Hierarchien flach und flüssig gestalten haben, verharrt oft ihre Sprache noch im

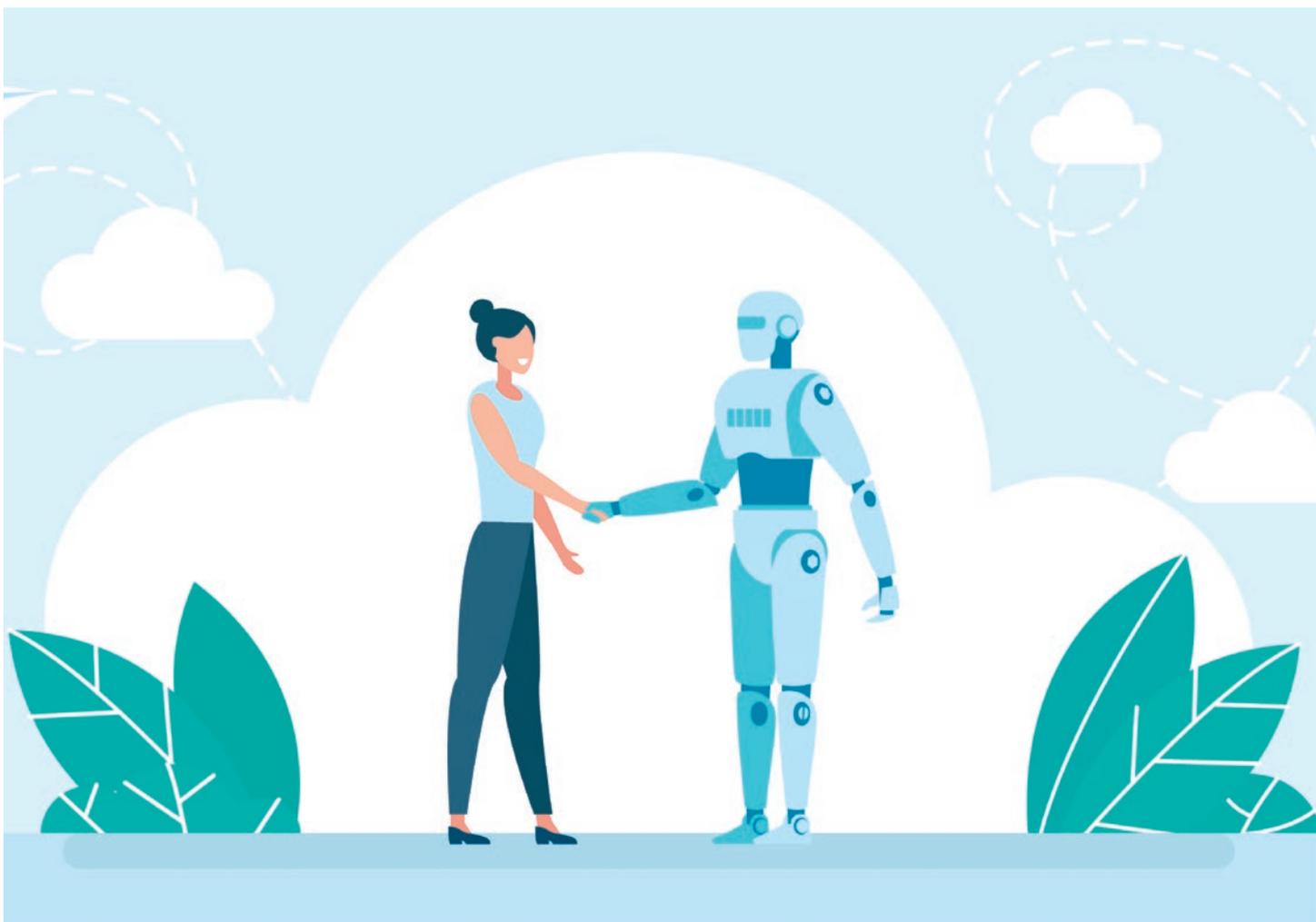
Duktus früherer Zeiten. Clarissa Rauschenberger rät dazu, Titel ausgeschriebener Stellen zu verändern. So kann aus der „Büroleiterin“ zum Beispiel die „Office Managerin“ werden.

SICH AUF NEUE GENERATIONEN IM BEWERBERFELD EINSTELLEN

Der beschriebene Konflikt zwischen Beharrungsvermögen und Dynamik schlägt messbar bei der Wahl der Mittel zu Buche, die Träger und Einrichtungen wählen, um neues Personal zu gewinnen. Ganz klar ist die klassische und zugleich teure Anzeige in der Tageszeitung in vielen Fällen ungeeignet. Dafür muss man sich die Prägungen und Mediennutzungen der Generationen anschauen.

„Wir tun so viel Gutes und reden zu wenig darüber. Wir sind zu schüchtern. Deshalb ahnen Menschen nicht, dass man bei uns gute, sinnstiftende Arbeit leisten kann.“

Clarissa Rauschenberger





Denn auch hier ist, bei aller Vorsicht bei idealtypischen Zu-
spitzungen, ein deutlicher Wandel festzuhalten. Während wir
alle noch im Dunkeln tappen, wie die Generation Alpha (seit
2010 geboren) tickt, gibt es reichlich wissenschaftlich fun-
dierte Beschreibungen zu den Generationen davor. Die Typi-
sierung kann helfen, bei der Personalsuche die richtigen
Wege einzuschlagen.

Es kommt sehr darauf an, für welche Aufgabe jemand ge-
sucht wird, welche Entwicklungschancen bei der jeweiligen
Stelle bestehen, wie das technologische Umfeld sowie die
Kultur der Organisation oder Institution aussehen. Es macht
einen großen Unterschied, wie jung eine Person ist, wie wich-
tig ihr zum Beispiel Karriere, Sicherheit oder die viel zitierte
Work-Life-Balance sind.

Auch bei der Digitalisierung trennt sich aus Sicht des ideal-
typisierten Bewerberfeldes die Spreu vom Weizen. Je jünger
der Adressatenkreis einer Stellenausschreibung ist, umso
wichtiger wird eine unkomplizierte und pannenfreie digitale
Ausgestaltung des Bewerbungsprozesses. Wer nach 1981 ge-
boren ist (Generation Y), erwartet einen offenen, komfortab-
len, verbindlichen Zugang über das Smartphone.

Um in Kontakt mit dem Träger oder der Einrichtung zu tre-
ten, muss die Person allerdings erst einmal die Stellenanzei-
ge wahrnehmen. Auch hier spielt das Alter wieder eine Rolle.

In den Fällen, in denen jüngere Generationen adressiert wer-
den, müssen die Anzeigen in ihrer digitalen Lebenswelt plat-
ziert werden. Das reicht von Social Media über Bewertungs-
plattformen bis zu digitalen Stellenbörsen.

Eine besondere Herausforderung ist die Gewinnung neuer
Honorarkräfte. Angebote an offenen Stellen in erzieherischen
und pädagogischen Berufen erschweren die Situation eben-
so wie ein inzwischen früher erfolgender beruflicher Wieder-
einstieg nach der Familienphase. Auch wird die Tätigkeit als
Honorarkraft häufig nicht mehr als eine Zuverdienstoption
gesehen, die den finanziellen Notwendigkeiten entspricht.

*„Die Anzeigen müssen in der digitalen
Lebenswelt der jüngeren Generation
platziert werden. Das reicht von Social
Media über Bewertungsplattformen.“*

Clarissa Rauschenberger

Hier gilt für Träger und Einrichtungen, sich mit ihrer Suche
nach neuen Honorarkräften sichtbar zu zeigen. So können
entsprechende Facebook-Gruppen, etwa für angehende
Ruheständler (Baby Boomer) oder für Masterstudierende
aus der Generation Z, ein Ansatz sein. Auch Teilnehmende

aus Sprachkursen für Geflüchtete könnten gezielt angesprochen werden.

DAS GROßE THEMA SICHTBARKEIT IN DEN FOKUS NEHMEN

Die großen Unternehmen machen vor, wie es geht, sagt Clarissa Rauschenberger. Da die Katholische Erwachsenen- und Familienbildung nicht über deren finanzielle und personelle Ressourcen verfügt, rät die Fachbereichsleiterin zum Experimentieren. Gängige Plattformen wie Facebook und besonders auch Instagram sind als Basis wichtig, benötigen aber einen guten responsiven Internetauftritt für die Grundinformation.

Aus Anbahnungs- und Bewerbungsgesprächen kennen viele Träger und Einrichtungen, wie wenig bekannt ihre gute Arbeit bei möglichen neuen Mitarbeitenden ist. Hinzu kommen Eindrücke, die über Schlagzeilen zum Thema Kirche transportiert werden. Dabei leistet die gemeinwohlorientierte Weiterbildung so viel Hilfreiches und Wegweisendes für Gesellschaft, Familien und Einzelpersonen.

Regelmäßig sind Menschen begeistert, wenn sie davon erfahren. Auch ahnen sie oft nicht, wie viele verschiedene sinnstiftende Arbeitsstellen es im kirchlichen Umfeld gibt. Diese Informationslücken hängen eng damit zusammen, dass die Sichtbarkeit der Träger und Einrichtungen in den digitalen Lebenswelten der jüngeren und mittelalten Generationen häufig mangelhaft ausgestaltet ist.

Das Problem gilt es zu sehen und anzupacken, im Zweifel mit externer Hilfe. Sich Unterstützung von außen zu holen, kann auch bei der Personalsuche entlasten. Zaubern können Externe allerdings auch nicht und die Kosten können rasch

ins Fünfstellige rutschen, warnt Clarissa Rauschenberger und wirbt für ein Vorgehen mit Augenmaß. Flüssig funktionierende Bewerbungstools können ein guter Anfang sein.

Zumal das große Thema Sichtbarkeit nicht nur auf die digitalen Marktplätze zu beschränken ist. Der Nachwuchs sucht auch Jobmessen auf, es gibt Vernetzungschancen an Universitäten, Berufskollegs, Schulen, in beruflichen Kontexten, Facharbeitskreisen etc. Reden, reden, reden – sowie Kontakt halten und Netzwerke pflegen und ausbauen, wirbt die Expertin für eine verbindliche Beziehungsarbeit zu Menschen im Umfeld.

„So können entsprechende Facebook-Gruppen, etwa für angehende Ruheständler (Baby Boomer) oder für Masterstudierende aus der Generation Z, ein Ansatz sein.“

Clarissa Rauschenberger

FAZIT

Unter dem Strich sind im Bereich des Fachkräftemangels digitale Strategien keinesfalls das Allheilmittel. Aber die Katholische Erwachsenen- und Familienbildung ist gut beraten, die digitalen Lebenswelten des Bewerberfeldes zu betreten. Darüber hinaus bleiben viele Herausforderungen, die eigene Organisation oder Institution im „Wettbewerb um Köpfe und Hände“ richtig aufzustellen.

IDEALTYPEN DER GENERATIONEN

	Baby Boomer (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (1995-2010)	Generation Alpha (ab 2010)
Ziel	Jobsicherheit Eigenheim	WLB	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität	
Technologie	Erste IT- Erfahrungen	In die IT „reingerutscht“	Digital Natives	Technoholics, abhän- gig von Technik	
Haltung zu Karriere	Karriere im UN wird von den AN mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht auf den Arbeitgeber	Digitale Unter- nehmer, Arbeit mit und nicht für Unternehmen	Multitasking-Karriere, Übergangloser Wech- sel zwischen Unter- nehmen und Pop-Up Business	
Kommunika- tionsmedien	Face-to-Face	SMS-Email	Online, Mobile Smartphone	Face-Time	

Quelle: In Anlehnung an Reif, Marcus K., verfügbar unter: <https://www.reif.org/blog/alles-aendert-sich-die-generationen-x-y-und-zwandel-bei-human-resources/>



NELE HIRSCH

Lerngegenstand, Lernkulturen und Bildungsaktivismus:

Künstliche Intelligenz (KI) in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung – ein Fachgespräch

Die Landesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen lud am 9. November 2023 in Köln zu einem Fachgespräch zum Thema „Künstliche Intelligenz (KI) in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung“ ein. Die Teilnehmenden, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bereiche wie Politik, Wissenschaft, Forschung, Bildungspraxis, Verwaltung, Verband und Öffentlichkeitsarbeit, kamen zusammen, um im Rahmen einer Entwicklungswerkstatt gemeinsam Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Anlass war die aktuelle und sicherlich auch zukünftige Relevanz von Künstlicher Intelligenz in der Erwachsenenbildung. In einer Zeit, in der technologische Entwicklungen rasant voranschreiten, wird deutlich, dass KI nicht nur ein Schlagwort ist, sondern eine tiefgreifende Auswirkung auf Bildungsinstitutionen hat. Die Integration von KI kann Lehr- und Lernmethoden transformieren und die Art und Weise, wie Menschen Wissen aufnehmen und verarbeiten, verändern. Daher ist die strategische Entwicklung von KI in der Pädagogik von grundlegender Bedeutung, um die Chancen dieser Technologie optimal zu nutzen und potenzielle Herausforderungen zu bewältigen.

Die Veranstaltung begann mit einer kurzen Vorstellungsrunde. Mitgewirkt haben, Prof. Dr. Hans-Ulrich Baumgarten (Abteilungsleiter Weiterbildung und politische Bildung, Ministeriums für Kultur und Wissenschaft), Dr. Peter Brandt (Wissenstransfer, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung), Martina Engels (LAG KEFB), Frauke Eule (MKW),

Dr. Gerald Gapski (Grimme-Institut), André Gerth (Fachbereich Erwachsenen- und Familienbildung, Generalvikariat des Erzbistums Köln), Wolfgang Hesse (Vorsitzender, LAG KEFB), Sabine Höring (Leiterin Katholisches Bildungsforum Leverkusen), Prof. Dennis Klinkhammer (Professur für empirische Sozialforschung, FOM Hochschule Köln), Heike Maschner (MKW), Dr. Martin Schoser (Geschäftsführer, LAG KEFB) und Pia Schwarz (LAG KEFB). Der eigentliche Einstieg erfolgte durch einen partizipationsorientierten Austausch über KI. Jede Person erhielt eine Karte mit einem fiktiven KI-Statement. Diese Karten dienten als Ausgangspunkt für Diskussionen, in denen die Teilnehmenden ihre Positionen zu den erhaltenen Statements austauschten. Dieser methodische Ansatz förderte nicht nur den Dialog, sondern ermöglichte auch einen breiten Überblick über die verschiedenen Meinungen und Perspektiven innerhalb der Gruppe.

Nach diesem Austausch schloss sich ein kurzer Impuls zum Einstieg in das Thema Künstliche Intelligenz an, bei dem Bilder mit Erläuterungen in die Diskussion eingebracht wurden. Diese visuellen Impulse sollten dazu dienen, verschiedene Aspekte von KI zu veranschaulichen.

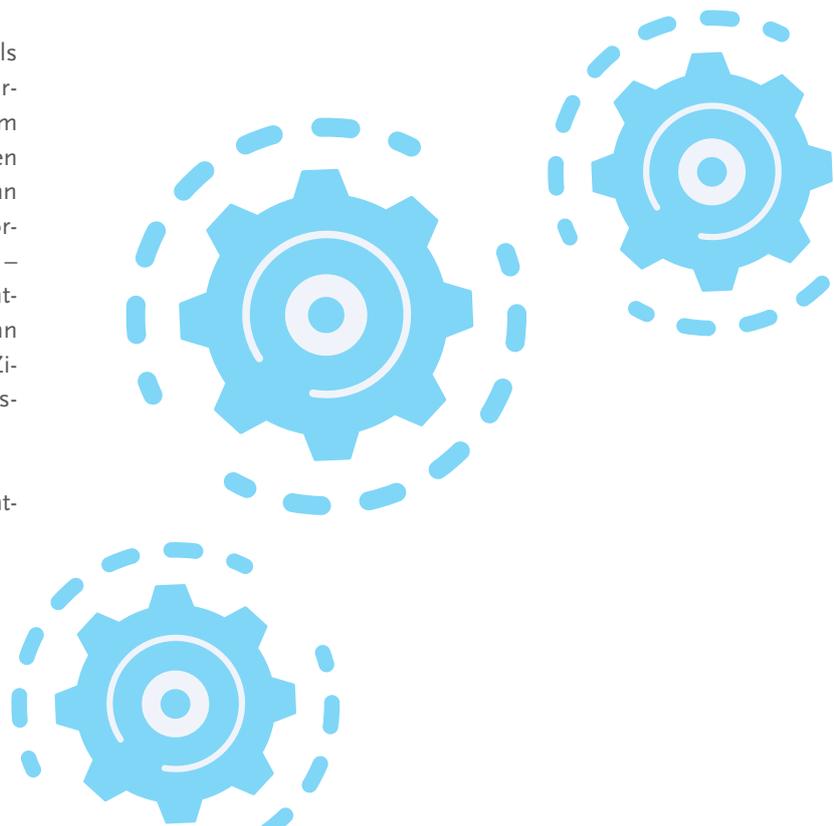
DIESE BILDER UND ERLÄUTERUNGEN WURDEN VORGESTELLT:

- **Zauberhut und Hexenbesen:** KI ist eher gesellschaftliches Narrativ denn treffende technische Beschreibung. Im historischen Kontext war KI immer das, was gerade



so technisch möglich war oder gerade auch noch nicht. KI droht in der gesellschaftlichen Debatte immer mystifiziert zu werden, „mensenähnliche Roboter“, die versuchen, die Weltherrschaft an sich zu reißen, sind ein beliebtes Thema in Science-Fiction-Geschichten.

- **Stochastischer Papagei:** In der aktuellen KI-Debatte geht es vorrangig um große Sprachmodelle. Das Bild eines „stochastischen Papageis“ von Emily Bender kann beim Verständnis zu ihrer Funktionsweise helfen. Wichtig ist vor allem, dass es im Kern um Wahrscheinlichkeitsrechnungen auf Basis von riesigen Datenmengen geht.
- **Suppe:** Tools wie ChatGPT können zugleich mehr, als man von einem stochastischen Papagei erwarten würde. Insbesondere würfeln sie nicht nur aus, was am Ende eines Satzes am besten passt, sondern betrachten jeden einzelnen Bestandteil eines Prompts. Man kann sich das ein bisschen wie beim Kochen von Suppe vorstellen. Es gibt ganz viele unterschiedliche Zutaten – und aus der Zusammenstellung all dieser Zutaten entsteht dann ein Output, d. h. ein Geschmack. Es kann aber durch minimale Änderungen (z. B. ein Teelöffel Zitronensaft) auch etwas ganz anderes dabei herauskommen.
- **Werbewand:** KI wird sehr wahrscheinlich unser gesamtgesellschaftliches Zusammenleben und die Bildung in den nächsten Jahren prägen. Deshalb ist KI nicht nur ein Hype. Zugleich ist die aktuelle Debatte aber mindestens von Marketing geprägt. Jeden Tag ploppen neue Tools auf, die insbesondere auch Lehrende und Lernende als potenzielle Kund*innen sehen.
- **Klick-Arbeiter:** KI ist nicht einfach nur Technologie, sondern basiert maßgeblich auf menschlicher Arbeitskraft. Dazu gehört insbesondere die Arbeitskraft von Menschen, deren von ihnen entwickelten Inhalte als Datenbasis genutzt wurden, die Arbeitskraft von Programmierer:innen und die Arbeitskraft von Klick-Arbeiter*innen, die damit beschäftigt sind – meist zu miesen Arbeitsbedingungen und im globalen Süden –, schlechte Inhalte herauszufiltern und die Maschinen auf Inhalte zu trainieren.



DIE EINZELNEN BILDIMPULSE WAREN MIT DEM KI-TOOL MIDJOURNEY GENERIERT. SO WURDE ZUGLEICH ERLEBT, WIE KI-NUTZUNG IN DER PRAXIS AUSSEHEN KANN.

Nach diesem Einstieg erfolgte eine gesamtgesellschaftliche Einordnung von KI. Ein Gallery Walk, bei dem Bilder mit kurzen Untertiteln präsentiert wurden, ermöglichte es den Teilnehmenden, verschiedene gesellschaftliche Konsequenzen von KI untereinander zu diskutieren. Dieser partizipative Ansatz förderte nicht nur den Austausch von Ideen, sondern trug auch dazu bei, ein kollektives Verständnis für die breiten Auswirkungen von KI zu schaffen.

DER GALLERY WALK FOKUSSIERTE SICH AUF MEHRERE SCHLÜSSELASPEKTE:

- Künstliche Intelligenz ist eine von Menschen gemachte Technologie, die weder gut noch böse ist, sondern von der Gestaltung abhängt.
- Die pädagogische Zielsetzung sind klügere Menschen, nicht klügere Maschinen. Maschinen können als Hilfsmittel zur Förderung von Wissensbildung genutzt werden.
- Der Druck auf menschliche Arbeitskraft durch die prognostizierte Ersetzbarkeit von Menschen durch KI wird steigen.
- KI-Technologie ist verantwortlich für eine immense Ressourcenverschwendung durch hohen Energieverbrauch.
- KI-Tools verfestigen bestehende gesellschaftliche Strukturen. Unter anderem werden Stereotype reproduziert.
- Die Datenbasis und die Filtermechanismen von vorherrschenden KI-Tools sind nicht transparent. Sie können nicht demokratisch gestaltet werden.

- Ungleichheit kann sich durch den kostenpflichtigen Zugang zu fortschrittlichen KI-Technologien vergrößern. Wer mehr Geld hat, kann sich mehr KI-Unterstützung kaufen.

Dieser Rahmen ermöglichte es den Teilnehmenden, verschiedene Dimensionen von KI zu diskutieren und ihre Perspektiven auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu erweitern. Die Diskussionen stellten die Grundlage dar, um darauf aufbauend gemeinsam an der Entwicklung von Handlungsempfehlungen zu arbeiten.

Die Entwicklung begann mit einer kreativen Übung zur Erstellung von „Personas“ aus der Weiterbildung. Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, idealtypische Lernende zu entwerfen, inklusive Name, Alter, Tätigkeit und besonderer Charakteristika.

Nach der Persona-Übung wurden die Teilnehmenden in Dreiergruppen aufgeteilt. Jede Person stellte den anderen beiden ihre entwickelte Persona vor und drehte sich dann mit dem Rücken zu ihnen. Die anderen beiden beratschlagten gemeinsam, welche Kompetenzen für die vorgestellte Persona in einer zunehmend von KI geprägten Welt wahrscheinlich wichtiger werden und wie sie entwickelt werden können. Während dieser Beratschlagung hörte die erste Person zu und hielt für sich auf Metaplankarten bis zu drei Aspekte fest, die in der Weiterbildung getan werden müssten, damit solch eine Kompetenzentwicklung gelingen kann. Anschließend wurden die Rollen getauscht, sodass jede Person am Ende bis zu drei Metaplankarten mit wichtigen Aspekten zur Berücksichtigung in einer KI-Strategie hatte. Um eventuelle Dopplungen zu umgehen, fassten die Teilnehmenden zunächst in Zweiergruppen und dann in Vierergruppen ihre Karten, wo möglich, zusammen.



v. re. Heike Maschner, Prof. Dr. Hans-Ulrich Baumgarten, Sabine Höring, André Gerth, Martina Engels, Nele Hirsch, Dr. Gerald Gapski, Wolfgang Hesse, Dr. Peter Brandt, Prof. Dr. Dennis Klinkhammer, Pia Schwarz, Dr. Martin Schoser.



Alle Karten wurden in eine virtuelle Arbeitsumgebung zur weiteren Ausarbeitung übertragen. Genutzt wurde hierfür das Tool Etherpad, das kollaboratives und synchrones Schreiben ermöglicht. Da die noch verbleibende Zeit begrenzt war, lag der Schwerpunkt darauf, Stichpunkte zu den gesammelten Aspekten in den Pads zu notieren. Das Vorgehen sah dabei so aus, dass alle Karten zu Beginn auf einem Kanban-Board in der Spalte „To do“ eingeordnet waren. Die Teilnehmenden konnten sich dann eine Karte nehmen, in die Spalte „Doing“ verschieben, das dazugehörige Pad öffnen und allein oder in kleinen Gruppen ihre Stichpunkte dazu ergänzen. Andere Gruppen konnten daran weiterarbeiten und die Karte dann in die Spalte „Done“ verschieben. Durch dieses Verfahren war sichergestellt, dass sehr schnell möglichst viele relevante Stichpunkte gesammelt werden konnten.

DIE VERANSTALTUNG ENDETE MIT EINEM SCHNELLEN BLITZLICHT, DAS DIE WIRKSAMKEIT EINER KOLLABORATIVEN KONZEPTION VON BERATUNGSRUNDEN BESTÄTIGT UND DIE WICHTIGKEIT, EINE DURCHGEHENDE BETEILIGUNG ALLER TEILNEHMENDEN SICHERZUSTELLEN.

Die Einbeziehung von Menschen mit vielfältigen Perspektiven und Betrachtungsweisen von KI nicht nur als Werkzeug, sondern auch als Lerngegenstand, als Impuls zur Veränderung der Lernkultur und als Teil von notwendigem Bildungsaktivismus wird zur fachlichen Anreicherung der Chancen dieser Technologie und der Bewältigung der potenziellen Herausforderungen beitragen.

IM ERGEBNIS WURDEN DIE FOLGENDEN ASPEKTE NOTIERT, DIE IN FACHGREMIEN UND WEITERE DISKUSSIONEN EINGEBRACHT WERDEN:

Aspekt 1: Die Rolle von KI in der gemeinwohlorientierten Weiterbildung ist vielschichtig. KI kann sowohl als Werkzeug für Lehrende und Lernende wie auch als Lerngegenstand und als Impuls für eine Veränderung der Lernkultur betrachtet werden. Die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist für die Bildungspraxis, Verwaltung, Wissenschaft, Forschung und Politik von entscheidender Bedeutung.

Aspekt 2: Es gibt bereits zahlreiche Initiativen und Angebote im pädagogischen Kontext zu KI. Statt das Rad erneut zu erfinden, ist es sinnvoll, bestehende Angebote zu kuratieren und für die Weiterbildungspraxis nutzbar zu machen. Dabei können auch vorhandene Distributions- und Verbreitungswege, insbesondere der EULE-Lernbereich auf dem Portal wb-web, genutzt werden.

Aspekt 3: Angesichts der aktuellen Entwicklung von KI ist es für Lernende wichtig, ein grundlegendes Verständnis dafür zu entwickeln, wie KI mit Daten lernt, wie falsche Ergebnisse entstehen können und welche Daten Nutzer selbst produzieren (Datenschutz). Lernangebote zum Thema KI können als Querschnittsthema der Medienkompetenz dienen und an bestehende Angebote anknüpfen oder diese erweitern.

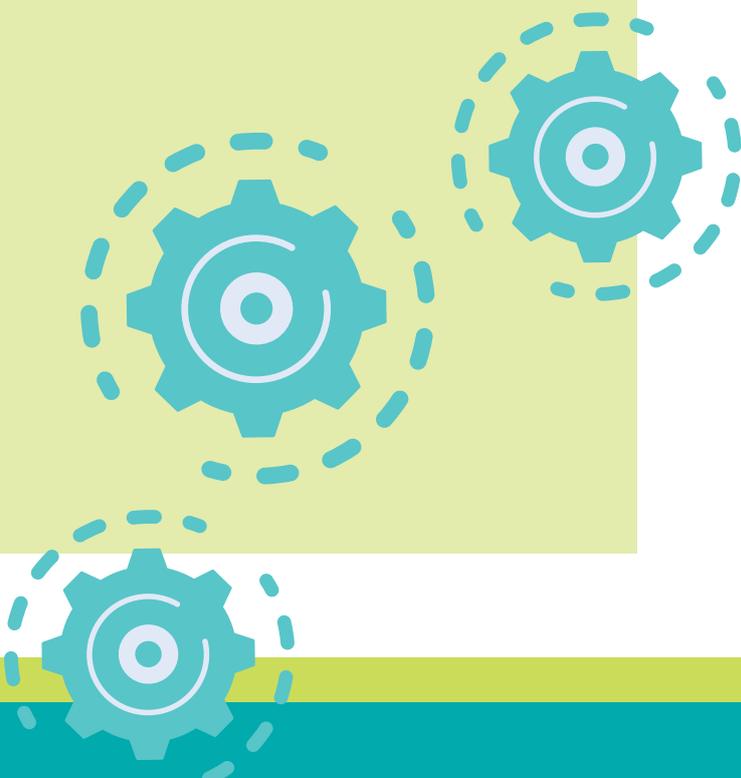
Aspekt 4: Es ist festzustellen, dass die Bildungspraxis in Bezug auf die technologische KI-Entwicklung den zu Verfügung stehenden Möglichkeiten oft hinterherhinkt. Die Weiterbildung des pädagogischen Personals ist in diesem Zusammenhang besonders herausfordernd. KI-Kompetenz sollte zu einem bildungsbereichsübergreifenden Bestandteil der pädagogischen Professionalität werden. Dies erfordert neben technischer Kompetenz unter anderem auch die Entwicklung einer Haltung, dass sich Lehrende selbst als kontinuierlich weiter lernende Personen verstehen. Erforderlich ist hierfür unter anderem die Entwicklung von Kompetenzen im Zeitmanagement und der Selbstlernfähigkeit.

Aspekt 5: Ein produktiver Umgang mit KI lässt sich besonders durch eigenes Erkunden und Ausprobieren erlernen. Es könnte eine Tool-Sammlung angeboten werden, die im Bildungskontext einfach und datenschutzkonform ausprobiert werden kann. Wo nötig, müssen dafür entsprechende Zugänge bereitgestellt werden. Eine Prüfung und Einordnung durch die Politik wäre hilfreich, um in der Bildungspraxis Transparenz zu schaffen. Das Fraunhofer-Institut im Bereich Data Science und das DLR mit der Big-Data-Plattform sollten ebenfalls eingebunden werden, da sie gemeinwohlorientierte KI-Tools entwickeln.

Aspekt 6: Neben der konkreten Nutzung von KI-Tools besteht die große Herausforderung darin, die intrinsische Motivation der Lernenden zur Auseinandersetzung mit KI zu fördern. Diese Motivation kann vor allem durch eine gesellschaftliche Reflexion über KI in Lernangeboten entwickelt werden. Dies umfasst Fragen zur Bedeutung der KI-Entwicklung für die eigene Tätigkeit der Lernenden und welche neuen oder veränderten Kompetenzen perspektivisch erforderlich werden. Angesichts der Verunsicherung durch die KI-Entwicklung ist es wichtig, die Tragweite und Folgen der Technologie für die Gesellschaft zu erforschen und zu kommunizieren, damit dies auch im Weiterbildungskontext berücksichtigt werden kann. Das CAIS in NRW ist dafür zuständig, und es sollte keine Doppelstruktur geschaffen werden.

Aspekt 7: Die technologische KI-Entwicklung erfordert auf einer Metaebene eine Reflexion über den Bildungsbegriff, auf dessen Grundlage gemeinwohlorientierte Weiterbildung gestaltet wird. Hinzu kommt die Sinnfrage der Technologie: Welche Bereiche des sozialen Lebens sollten nicht mit KI-Anwendungen automatisiert oder „optimiert“ werden?

Aspekt 8: Debatten, Reflexion und Austausch zwischen verschiedenen Stakeholdern und Anspruchsgruppen zum Thema KI sollten fortgeführt und intensiviert werden. Es gilt, Foren zu schaffen, in denen Entscheidungsträger:innen Interessen aushandeln und einen Rahmen schaffen können, in dem KI sicher, sozial und ökologisch verantwortet und nachhaltig für das Gemeinwohl eingesetzt werden kann. Die KEFB sollte überlegen, welchen profilorientierten Beitrag sie in diesem Dialog leisten kann.





MARTINA ENGELS

Splitter

aus der Projektumsetzung 2023

Achtmal Online und zweimal in Präsenz fanden in 2023 die Seminare der Qualifizierungsreihe statt. Im Mittelpunkt standen online: "Tschüs Datenchaos – optimale Datenablage am PC-Windows" (auf Grund der Hohen Nachfrage zweimal angeboten), „Basic-Schulung Canva“ (ebenfalls zweimal angeboten), „Löschkonzepte in der Bildungsarbeit“ sowie „Fachkräftegewinnung mit digitaler Unterstützung“, in Präsenz: „Filmen und Schneiden mit dem Smartphone“ und „Perspektivwechsel – Aus Zielgruppensicht zum erfolgreichen Weiterbildungsangebot“.

Den Digitalen Support nahmen 19 Einrichtungen in Anspruch. Im Vordergrund standen organisatorische und technische Themen. Die Kombination aus digitalen Elementen und Präsenz-Veranstaltungen fand besonderes Interesse, gerade auch Hybrid-Veranstaltungen, Smartboard-Schulungen sowie Einbindung von iPads und Lernapps in didaktische Konzepte.

Die Möglichkeit, selbst vorgeschlagene digitale Tools von einer externen Datenschutzbeauftragten hinsichtlich des katholischen Datenschutzes einschätzen zu lassen, nahmen mehrere Einrichtungen wahr. Diese Analysen sind auf der Homepage der LAG KEFB NRW e.V. veröffentlicht: Datenschutzrechtliche Einschätzung digitaler Tools (lag-kefb-nrw.de)

Im Steuerungskreis Digitalisierung unter der Leitung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW tauschen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Landesorganisationen in NRW aus und diskutiert über gemeinsame Aktivitäten, aktuelle Entwicklungen sowie Herausforderungen der Digitalisierung (s. S. 6-9).

Im Digitalisierungsworkshop des LAG-Fachgespräch „Damit Leben gelingt“ gaben Pädagogen und Pädagoginnen Hinweise und Anregungen für die Arbeit der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung in den nächsten Jahren (s. S. 16-17).

Weitere Kooperationen und Netzwerketeiligungen sind entstanden bzw. wurden vertieft, u.a. mit dem Katholisch sozialen Institut (KSI) mit dem eine Kooperationsveranstaltung zum Weiterbildungstag durchgeführt wurde (s. S. 14-15), Vertiefung der Zusammenarbeit mit der Landesanstalt für Medien NRW und der Familienbildung NRW (s. S. 11-13), Vorstellung der digitalen KEFB-Aktivitäten im Praxisseminar von Studierenden des Masters Erwachsenen- und Weiterbildung bei der Universität zu Köln und das Fachgespräch zu KI mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, Vertretern des Grimme-Instituts, des Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, der FOM und aus unseren Mitgliedseinrichtungen (s. S. 22-26).

Über die projektbegleitende LAG-Arbeitsgruppe Digitalisierung fand ein regelmäßiger bistumsübergreifender Austausch über aktuelle Themen der Digitalisierung und die Bedarfe der Einrichtungen statt.

Die LAG KEFB ist Teil der vom CAIS neu initiierten Taskforce KI im Bildungswesen unter Federführung der Staatskanzlei NRW, und bringt die Perspektive der Weiterbildung in die Diskussionen wie auch bei der Entwicklung von Strategien zur Implementierung bzw. Integration von KI in Lehr- und Lernprozesse ein.

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



ISBN 978-3-00-077775-2



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