

Burchert, Joanna; Grobe, Rasmus

Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung. Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen kulturelle Praktiken und Agency

Magazin erwachsenenbildung.at (2017) 30, 9 S.



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Burchert, Joanna; Grobe, Rasmus: Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung. Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen kulturelle Praktiken und Agency - In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (2017) 30, 9 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-128852 - <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-128852>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



**Magazin
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 30, 2017

Wie digitale Technologien die Erwachsenenbildung verändern

Zwischen Herausforderung und Realisierung

Thema

Herausforderungen bei der
Implementierung digital gestützter
beruflicher Weiterbildung

Sicht von WeiterbildnerInnen und
BildungsmanagerInnen auf Strukturen,
kulturelle Praktiken und Agency

Joanna Burchert und Rasmus Grobe



Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung

Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen, kulturelle Praktiken und Agency

Joanna Burchert und Rasmus Grobe

Burchert, Joanna/Grobe, Rasmus (2017): Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung. Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen, kulturelle Praktiken und Agency.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 30, 2017. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/meb17-30.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: berufliche Weiterbildung, Digitalisierung, Medienkompetenz, Bildungseinrichtungen, Strukturen, Bildungsmanagement



Kurzzusammenfassung

Digitale Medien haben ein technisches Niveau erreicht, das aus pädagogischer Sicht viele Möglichkeiten für selbstorganisierte Lernprozesse eröffnet. Wie könnte angesichts dessen das Lernen in einer digital gestützten beruflichen Weiterbildung handlungsorientiert mit dem beruflichen Alltag verknüpft werden? Hierfür mangelt es nicht an technischen oder didaktischen Innovationen. Die Herausforderung liegt, wie die AutorInnen im Beitrag erläutern, in der Verbreitung dieser Innovationen, ihrer organisatorischen Adaptation durch Weiterbildungseinrichtungen, ihrer Einbettung in den beruflichen Alltag, ihrer kompetenten Nutzung durch WeiterbildnerInnen und in ihrer didaktischen Reflexion. Im Rahmen des vorliegend vorgestellten Projektes DiEDa wird untersucht, welche Herausforderungen WeiterbildnerInnen und Verantwortliche im Bildungsmanagement bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung sehen und benennen. Erste Projektergebnisse lassen aufhorchen und zeigen den AutorInnen folgend die nächsten notwendigen Schritte auf: Es gilt ein Konzept von Medienkompetenz zu entwickeln, das die Komponente des selbstorganisierten Lernens einschließt, sowie eine erweiterte Didaktik zu gestalten, die kompetentes pädagogisches Handeln mit dem besonderen Setting des Lernens mit digitalen Medien verbindet. (Red.)

Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung

Die Sicht von WeiterbildnerInnen und BildungsmanagerInnen auf Strukturen, kulturelle Praktiken und Agency

Joanna Burchert und Rasmus Grobe

Digitale Medien werden zunehmend in Konzepte beruflicher Weiterbildung eingebunden. Etablierte Bildungsanbieter entwickeln digitale Angebote als Ergänzung zu ihren Präsenzkursen, um flexibel auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen und um neue Zielgruppen zu erschließen. Die Lernenden erhalten beispielsweise die Möglichkeit, zeitlich und räumlich unabhängig mit Hilfe einer Lernsoftware ein Thema zu erarbeiten, und werden dabei online vom Weiterbildungspersonal der Bildungseinrichtung begleitet und durch Zusatzaufgaben gefördert.

Darüber hinaus gründen sich Bildungs-Start-Ups, die pädagogisch reflektierte (und bei Interesse betrieblich maßgeschneiderte) digitale Lernmaterialien anbieten. Diese können Unternehmen für ihre MitarbeiterInnen erwerben, damit sich diese selbstorganisiert Wissen und Kompetenzen aneignen. Andere Neugründungen stellen im Wesentlichen eine Plattform zur Verfügung, auf der verschiedene AnbieterInnen ihre Bildungsinhalte bereitstellen und NutzerInnen diese Angebote nutzen können. Je nach Plattform reicht dabei das Spektrum von einfachen Videos über Webinare bis hin zu umfassenden Lernmodulen oder MOOCs (Massive Open Online Courses).¹ Auch öffnen sich Universitäten zunehmend

für berufliche Weiterbildung und entwickeln hier u.a. Blended-Learning-Formate. Das in manchen der Universitätsinstitute aus dem Fernstudienbereich vorhandene Know-how wird für neue Zielgruppen und Formate nutzbar gemacht.

In diesem Beitrag steht nicht die Entwicklung eines innovativen Konzeptes oder Produktes für eine digital gestützte berufliche Bildung im Fokus, sondern die Phase der Verbreitung und Anpassung vor Ort – also die diskursive Auseinandersetzung vieler unterschiedlicher AkteurInnen mit der Innovation (siehe Bormann 2011; Burchert 2010). Diese Perspektive auf Innovation als sozialen Prozess

¹ Ursprünglich wurden MOOCs durch Universitäten verbreitet, um Bildungsinhalte mittels Videos von Vorlesungen und automatisierten Tests einer größeren Zahl von Studierenden zugänglich zu machen. Mittlerweile wurde nicht nur der inhaltliche Horizont der MOOCs erweitert, so dass neue Zielgruppen interessiert werden konnten, sondern auch die Formate. Beispielsweise erhalten die Lernenden heute die Möglichkeit, mehr miteinander zu kommunizieren und voneinander zu lernen.

hilft, den Umgang mit Neuerungen zu reflektieren und nachzuvollziehen, wie das Neue (nicht) in die Welt kommt. Unsere Forschungsergebnisse legen nämlich nahe, dass es nicht an entsprechenden technischen und (mikro-)didaktischen Innovationen in diesem Bereich mangelt – die Herausforderung liegt in deren Verbreitung, deren organisatorischen Adaptation durch Weiterbildungseinrichtungen, deren Einbettung in den beruflichen Alltag, deren kompetenten Nutzung durch WeiterbildnerInnen und in der didaktischen Reflexion.

Auf Basis der so generierten Erkenntnisse erfolgt eine Synthese: die Förderung von Achtsamkeit für verschiedene Lernziele und -wege mit konzeptuell stimmiger Konzentrierung des Einsatzes digitaler Medien zur Weiterentwicklung selbstorganisierter beruflicher Weiterbildung. Ein Querschnittsziel ist dabei der Transfer projektbezogener Erkenntnisse aus der Forschung in die Praxis beruflicher Weiterbildung.

Quelle: <http://www.biwena.de/projekte/projekt-dieda>

Das Forschungsprojekt DiEDa

Der Beitrag entstand im Rahmen des vom deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projektes DiEDa – Entwicklung einer Weiterbildungsdidaktik für selbstorganisierte Lernprozesse mit Fokus auf lernerorientierte Differenzierung und unter sinnvollem Einsatz von digitalen Medien (Laufzeit 2015-2018).

Das Projekt DiEDa

Drei Jahre lang (2015-2018) werden im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Institut Technik und Bildung der Universität Bremen (ITB) und der Bildungswerkstatt für nachhaltige Entwicklung (BiWeNa), Verden Grundlagen einer berufsbezogenen Weiterbildungsdidaktik selbstorganisierten Lernens erarbeitet. Dabei soll dem Bezug zur und Transfer in die Weiterbildungspraxis ein großer Stellenwert beigemessen werden.

DiEDa verfolgt im Wesentlichen:

- die Aufarbeitung des Forschungsstandes und der Praxis zum beruflichen Lernen Erwachsener mit besonderem Fokus auf die Nutzung digitaler Medien und selbstgesteuerte Lernprozesse
- die berufspädagogische Fundierung des Zusammenhangs zwischen Entwicklungsaufgaben, Lernverhalten und Lernwiderständen bei erwachsenen Lernenden
- die Generierung fundierter Erkenntnisse zu epistemologischen Überzeugungen und didaktischer Praxis Lehrender in Bezug auf selbstorganisierte Lernprozesse und den Einsatz digitaler Medien

Methodisch erfolgen umfassende Literaturanalysen, teilnehmende Beobachtungen in MOOCs sowie Interviews mit Lernenden und Lehrenden. Bisher (Stand November 2016) fanden 14 qualitative Interviews mit haupt- und nebenberuflich tätigen WeiterbildnerInnen und Verantwortlichen im Bildungsmanagement statt – weitere Erhebungen sind geplant. Tabelle 1 spiegelt zentrale Charakteristika der Interviewpersonen wider.

Die Interviews werden vom Forschungsteam als Fallvignetten mit Bezugspunkten zur didaktischen Gestaltung und pädagogischen Theorie ausgewertet und miteinander verglichen, um Ansatzpunkte zur Gestaltung der Praxis und neue Forschungsfragen zu generieren.

Erste Ergebnisse auf Ebene der Strukturen, kulturellen Praktiken und Agency

Mit der digitalen Transformation beruflicher Weiterbildung geht eine Reihe von Hoffnungen einher: So argumentierten die im Projektrahmen befragten WeiterbildnerInnen, dass die Lernenden durch digitale Angebote flexiblen und individualisierten Zugang zu neuen Inhalten bekommen, durch den Wegfall von Anreisezeiten sie eher die Erlaubnis ihres Arbeitgebers zur Teilnahme an Weiterbildung erhalten und dass auch bildungsferne Zielgruppen mehr für die berufliche Bildung gewonnen werden können (siehe kritisch dazu: Schiersmann 2007). Gleichzeitig reflektierten sie eine Vielzahl von Herausforderungen, die bei der Implementierung digitaler Medien in die berufliche Weiterbildung zu bedenken sind.

Tab. 1: Charakteristika bisheriger Interviewpersonen im Projekt DiEDa

Sektor		Lehr-/Lernziel		Schwerpunkt		Institution	
Handwerk	8	Aufstieg zu Meister o.ä.	6	Fachtheorie	4	Bildungs-Start-Up mit digitalem Schwerpunkt	3
Logistik	2						
Soziales	1	Erschließung neuer Fachinhalte	8	Fachpraxis	10	Klassischer Bildungsanbieter mit digitalem Zusatzangebot	11
Informatik	1						
übergreifend	2						

Quelle: Eigene Darstellung

Im Folgenden wird die Implementierung digitaler Medien in der beruflichen Weiterbildung auf Ebene der Strukturen, der kulturellen Praktiken und der Agency reflektiert. Es sind das die drei Ebenen des Modells „Soziokulturelle Ökologien“.

Den Begriff „Soziokulturelle Ökologien“ prägen Norbert Pachler, Ben Bachmair und John Cook (2010), um den Diskurs über die Nutzung von Lerntechnologien von der einseitig technischen Betrachtung zu lösen und ergänzend soziale Diskurse, individuelle und kollektive Bedeutungszuweisungen und pädagogische Aneignungsprozesse in den Vordergrund zu rücken. Angelehnt ist das Modell „Soziokulturelle Ökologien“ an Giddens' „Strukturierungstheorie“, die beschreibt, wie Strukturen das Verhalten von Individuen prägen und wie diese wiederum Strukturen mit ihrem Verhalten erzeugen bzw. verändern (siehe Giddens 1997). Bezogen auf digitale Medien für die berufliche Weiterbildung rückt damit in den Blick, dass einzelne Lehrende zwar die Entscheidung treffen, ob sie sie einsetzen möchten, dass aber diese Entscheidung beeinflusst wird z.B. durch die kulturellen Praktiken in Weiterbildungsorganisationen oder Betrieben und durch finanziell-wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Die Entscheidungen (vieler) Einzelner wiederum prägen eben genau diese Strukturen und kulturellen Praktiken. „Soziokulturelle Ökologien“ bieten also keine unmittelbaren Erklärungen, aber einen theoretischen Hintergrund und einen Rahmen zum Nachdenken über die Aneignung und Nutzung digitaler Medien, die die bisherige Diskussion über digitale Medien bereichert haben (siehe Seipold 2014). Norbert Pachler, Ben Bachmair und John Cook (2010) ebenso wie Judith Seipold und Norbert Pachler (2011) betrachten „Soziokulturelle Ökologien“ vor allem im Kontext von Aneignungspraktiken rund um mobile learning; Eileen Lübcke

und Joanna Burchert (2014) setzten das Modell zur Reflexion des Einsatzes digitaler Medien in der dualen Ausbildung ein.

Herausforderungen bei Implementierung digitaler Medien auf Ebene der Strukturen

Strukturen beschreiben im Sinne von Pachler, Bachmair und Cook (2010) z.B. die technologische Ausstattung und curricularen Regelungen von Bildungsinstitutionen. Alexander Renkl (2015) weist zu Recht darauf hin, dass nicht alle Strukturen sich auf didaktisches Handeln niederschlagen. Vorliegend skizzieren wir daher dezidiert solche Rahmenbedingungen, die die Nutzung von digitalen Ressourcen für das Lernen prägen.

In den durchgeführten Interviews wurde deutlich, dass finanzielle, personale und gesetzliche Rahmenbedingungen beeinflussen, ob und wie digitale Medien in der Weiterbildung eingesetzt werden (siehe dazu auch Lübcke/Burchert 2014; Dräger/Müller-Eiselt 2015). So wird die besondere Chance, die digitale Medien eröffnen – nämlich Zeit und Ort des Lernens selbst zu bestimmen –, im Rahmen beruflicher Weiterbildung, wie die Befragten angaben, oft verspielt, weil etablierten Bildungsinstitutionen noch die organisationale Phantasie – oder auch das Know-how oder die Ressourcen – zur Gestaltung solcher Arrangements fehlen. Das zeigt sich auf Ebene pädagogischer Konzepte, der technischen Infrastruktur oder auch in der Gestaltung der Verträge mit WeiterbildnerInnen. Häufig wird, so die Befragten weiter, an der technischen Infrastruktur gespart, so dass kostenlose Lösungen verwendet werden, die zwar in Hinblick auf die Vision „freies Internet“ attraktiv sind, aber vielen Lernenden in der Handhabung Probleme bereiten, v.a. wenn

unverbundene Tools genutzt werden. So berichtete eine Weiterbildnerin, die Padlet, Doodle und ein freies virtuelles Meetingsystem als Werkzeuge im Seminar vorschlug: „[W]ir haben wirklich viel Zeit gebraucht, um das überhaupt zu erläutern, und es wäre wahrscheinlich einfacher gewesen, wenn man irgendwie sowas aus einem Guss gehabt hätte [...] – so mussten sie sich halt noch durch die verschiedenen Sachen wühlen“ (WR, 222ff.). Sie führt weiter aus, dass selbst einfachste Fertigkeiten im Umgang mit Internetanwendungen nicht vorausgesetzt werden könnten. Zwar gebe es natürlich auch kostenpflichtige Lernumgebungen, die sich ihr zufolge aber oft als schwerfällig und intransparent erweisen.

Die Möglichkeit zur lernerInnenorientierten Differenzierung durch eine automatisierte Auswertung von Daten über den Lernfortschritt und das Lernverhalten wird von Weiterbildungsanbietern in Deutschland bis dato kaum genutzt (siehe Dräger/ Müller-Eiselt 2015). Ein Grund dafür könnte der Widerstand der betroffenen Unternehmen sein – so konstatiert ein befragter Bildungsmanager, der die Wirkung des in seinem Start-Up entwickelten Lernmaterials untersuchen wollte: „Wir haben unser System einigen Unternehmen zur Verfügung gestellt, kostenlos, mit genau der Maßgabe, nachher erfordern zu dürfen, was damit passiert ist. Aber das ist auch immer ein bisschen heikel, also Unternehmenspolitik, da will einen auch niemand so wirklich rein gucken lassen“ (WH, 846ff.).

Das Gros der WeiterbildnerInnen arbeitet in prekären Beschäftigungsverhältnissen, was ihre eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten – z.B. zur gelingenden Nutzung digitaler Medien – einschränkt (siehe Elias et al. 2015). Manche Bildungsanbieter regen ihre DozentInnen zu Weiterbildungen an, dazu verpflichten können sie diese aber in der Regel nicht. Die in einer Einrichtung anzutreffenden digital kompetenten WeiterbildnerInnen haben wiederum oft nicht die Gestaltungsverantwortung, um digital gestützte Bildungsangebote so umzusetzen, wie sie es aus pädagogischen Gründen sinnvoll fänden. Auf Ebene des Bildungssystems ist auffällig, dass die Einführung vieler digitaler Innovationen in der

beruflichen Weiterbildung über das Instrument Förderprojekte erfolgt. Oft verstetigen sich die in solchen Projekten entwickelten Innovationen nicht, weil sie im Konflikt mit etablierten Bildungsstrukturen oder gesetzlichen Regelungen stehen: Noch immer mangelt es z.B. an Verfahren der Anerkennung informellen Lernens. Nur dort, wo die Strukturen des Bildungssystems und der einzelnen Organisationen auf das digitale Lernen angepasst wurden, kann sich dieses langfristig etablieren.

Herausforderungen bei Implementierung digitaler Medien auf Ebene der kulturellen Praktiken

Kulturelle Praktiken beschreiben dem Modell von Pachler, Bachmair und Cook (2010) folgend z.B. den Umgang von Gruppen mit neuen Technologien, aber auch pädagogische Praktiken und die dahinter liegenden geteilten Vorstellungen vom Lernen, die Rollendefinitionen innerhalb einer Institution und Gesellschaft, die Wahrnehmung der Lernenden und die Deutungen der Lehrinhalte, Lehrmethoden und Lehrziele (siehe Burchert 2014)².

Jene befragten WeiterbildnerInnen, die digitalen Medien offen gegenüberstehen, verbinden mit ihrer Nutzung oft komplexe Lernarrangements mit hohen Anteilen selbstorganisierten Lernens: Plattformen werden so nicht mehr nur als Ablageorte für Lernmaterialien gedacht, sondern als Chance der Interaktion und Mitgestaltung. Flankierend dazu findet eine Veränderung der Rolle der WeiterbildnerInnen hin zu LernbegleiterInnen statt. In einigen Settings werden die Lernenden, wie die WeiterbildnerInnen berichteten, aufgefordert, ihre Expertise in die gemeinsame Reflexion einzubringen und individuelles Feedback nicht nur zu bekommen, sondern auch anderen Teilnehmenden zu geben. Lerninhalte werden teilweise modular z.B. als Mikro-Lerneinheiten angeboten, was Lernenden Schwerpunktsetzungen ermöglicht und es ihnen auch erleichtert, berufliche Weiterbildungsprozesse in ihren Arbeits- und Lebensalltag zu integrieren. Solche Konzepte digital gestützten selbstorganisierten Lernens nehmen die Lernenden als TrägerInnen von Expertise und Erfahrungen ernst und realisieren damit ein Ideal

2 Haltungen zum Lernen prägen kulturelle Praktiken, aber auch individuelles Handeln und sind daher auch auf Ebene der Agency bedeutsam (s.u.).

des Lernens von Erwachsenen (siehe Merriam 2001). Allerdings reflektierten die befragten WeiterbildnerInnen auch die Grenzen der Umsetzbarkeit dieses Ideals. So gab eine Weiterbildnerin zu bedenken, dass die Möglichkeit zur Selbstorganisation Lernende auch überfordern kann: *„Und das war von vielen TeilnehmerInnen auch so das Feedback, dass halt, wenn man aus der Berufspraxis kommt, die ganze Schule und Lernerei nicht mehr gewöhnt ist, das ist für viele auch so, da tut sich dann so eine Tür auf, man hat wahnsinnig viel Wissen und Information plötzlich und für manche war es glaub‘ ich total inspirierend und für manche war es eben auch völlig erschlagend“* (WR, 494ff.).

Manche befragte Bildungsanbieter greifen diese Herausforderungen bereits durch individuelle Beratung von Teilnahmeinteressierten auf: Hierbei suchen sie zu verdeutlichen, welchen persönlichen Arbeitsaufwand digital gestützte Weiterbildung bedeutet, und geben Ratschläge zur Schaffung von Lernräumen. Eine weitere berichtete strukturelle Unterstützung ist „hilfreicher Druck“ für das Zeitmanagement in Form von Erinnerungsmails oder vorgegebener Lernpfade (z.B. Text lesen, in der Gruppe diskutieren, gemeinsames Resümee erstellen).

Deutlich wird an diesen in den Befragungen thematisierten Strukturierungsempfehlungen, dass selbstorganisiertes Lernen nicht nur mit Freiheiten einhergeht, sondern Anstrengungen seitens der Lernenden erfordert (siehe Straka 1997), die es organisational zu unterstützen gilt.

Herausforderungen bei Implementierung digitaler Medien auf Ebene der Agency

Agency beschreibt dem Modell von Pachler, Bachmair und Cook (2010) folgend die Kompetenzen und Interessen der Einzelnen, aber auch ihre Fähigkeit im Umgang mit Strukturen und kulturellen Praktiken. Damit ist nicht nur die aktive Auseinandersetzung im Sinne eines Tätigseins gemeint, sondern auch die aktive Unterlassung, beispielsweise der bewusste Verzicht auf den Einsatz von digitalen Medien.

Unter den Befragten gab es einige WeiterbildnerInnen, die digitalen Medien grundsätzlich skeptisch gegenüberstehen, denen die Kompetenz im Umgang

mit ihnen fehlt und die auch Widerstände zeigten, sich diese Kompetenz anzueignen. Die meisten Interviewten jedoch sahen selbstorganisiertes Lernen und auch den Einsatz digitaler Medien grundsätzlich als pädagogische Chance. Doch auch sie machten ernüchternde Erfahrungen damit, digitale Medien in einem anspruchsvollen Sinne als Lernmedium einzusetzen, weil die Lernenden aus ihrer Sicht schon mit einfachsten Anwendungen Schwierigkeiten hatten: *„Wir haben einen, dem sein Computer funktioniert nicht für Dropbox, ist zu alt, zu langsam, kriegt’s nicht hin. Es gibt Leute, die haben einfach Berührungängste [...]. Und selbst bei der Dropbox passiert es pro Kurs mindestens ein Mal, dass einer sie leer räumt, drag and drop, und zack ist es drüben. [...] Das letzte mal war es auch eine Architektin, also jemand, wo man denkt, die hat da Erfahrung mit, aber ne“* (WF, 148ff.).

Ähnliche Erfahrungen machten die WeiterbildnerInnen mit dem Einsatz von Terminierungstools, mit digitalen Werkzeugen zum Erstellen gemeinsamer Texte und mit Kommunikationssoftware (siehe dazu auch die Beiträge in Bolder et al. 2010). Dabei spielt nicht nur die Fertigkeit der Lernenden im Umgang mit digitalen Medien eine Rolle, sondern auch die Motivation, solche Werkzeuge für das selbstorganisierte Lernen zu nutzen. Hier kann aus der Literatur auf Typologien zur Adaptation von E-Learning verwiesen werden (siehe z.B. Ehlers 2004), aber auch auf unterschiedliche Muster lebenslangen Lernens bis hin zu dessen Ablehnung (siehe Kade/Seitter 1996): Die Fähigkeit und Motivation, selbstorganisiert zu lernen, sind als wichtige Bedingung zur Nutzung digitaler Medien zu denken.

Die sinnvolle Nutzung digitaler Medien durch Lehrende setzt zusammengefasst nicht nur deren Medienkompetenz voraus, sondern auch eine Medienkompetenz der Lernenden. Erforderlich ist auch ein didaktisches Grundverständnis und zusätzlich die Fähigkeit, didaktische Modelle und Methoden aus der analogen Lernwelt mit den Möglichkeiten digitaler Medien zusammen zu denken und entsprechend didaktisch kompetent zu handeln. Denn bei der Übersetzung von „traditionellen“ in digitale Lernsettings entfallen manche Strategien oder verlieren ihre Wirkung – es entstehen neue Formen pädagogischer Arbeitsbündnisse.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

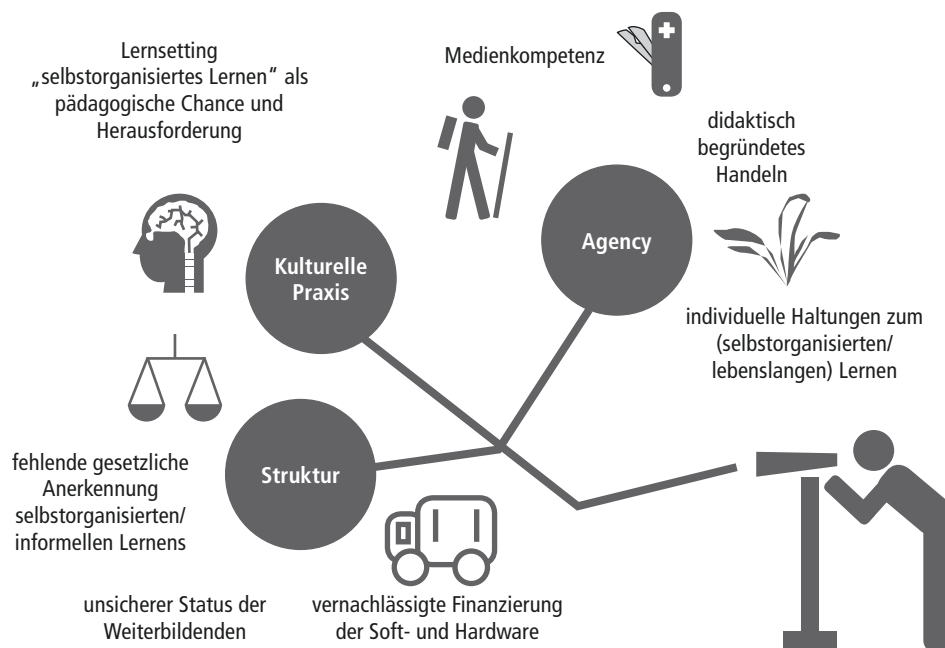
Abbildung 1 fasst zentrale Herausforderungen bei der Implementierung digitalen Lernens zusammen. Deutlich wird, dass digitale berufliche Weiterbildungsangebote von den im Rahmen von DiEDa befragten 14 haupt- und nebenberuflich tätigen WeiterbildnerInnen und Verantwortlichen im Bildungsmanagement oft mehr oder weniger explizit mit selbstorganisiertem Lernen zusammen gedacht werden. Damit einher geht nicht nur ein Wandel der Lehrenden zu LernbegleiterInnen, sondern auch die Erfordernis, eine Lernumgebung didaktisch sinnvoll zu gestalten. Das Lernen der Teilnehmenden voneinander zu fördern, bedeutet dabei sowohl eine große Chance wie auch eine besondere Herausforderung. Neben Medienkompetenz erfordert dies auch das „Zulassen“ durch die WeiterbildnerInnen, kluge Aufgabenstellungen, eine technisch angemessene Umgebung und die Bereitschaft der einzelnen Teilnehmenden, sich einander zu öffnen.

Wir möchten zu einem differenzierten Blick auf selbstorganisiertes Lernen wie auch auf digitale Medien in der beruflichen Weiterbildung einladen und verdeutlichen, dass es sowohl Tendenzen zur

Veränderung wie auch Beharrungskräfte gibt, die in dem komplexen Gefüge der Bereitstellung von Lernangeboten auftreten. Als Forschungsdesiderat kann formuliert werden, dass erstens ein Konzept von Medienkompetenz zu entwickeln ist, das die Komponente „selbstorganisiertes Lernen“ einschließt und damit auf Aneignungsprozesse und die alltagsweltliche Einbettung digitaler Medien in das Lernen und Arbeiten reagiert. Denn ob mit digitalen Medien selbstorganisiert gelernt wird, hängt nicht nur von der technischen Lernumgebung und einer angemessenen Didaktik und Beratung ab, sondern auch von individuellen Fertigkeiten und Motiven. Solche Motive werden schon früh in der Lernsozialisation angelegt, so dass ihre Aufarbeitung eines spezifischen pädagogischen Zugangs bedarf (siehe Schiersmann 2007).

Zweitens gilt es eine erweiterte Didaktik zu gestalten, die kompetentes pädagogisches Handeln mit dem besonderen Setting „Lernen mit digitalen Medien“ verbindet. Eine solche Didaktik würde von intensiverer Wirkungsforschung profitieren. In diesem Sinne werden wir im Projekt DiEDa in einem nächsten Schritt auch Lernende befragen, um ihre Erfahrungen, Erwartungen und Bedürfnisse mit digital gestützter beruflicher Weiterbildung einzubringen.

Abb. 1: Zentrale Herausforderungen bei der Implementierung digital gestützter beruflicher Weiterbildung



Quelle: Eigene Darstellung

Literatur

- Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.) (2010):** Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bormann, Inka (2011):** Zwischenräume der Veränderung. Innovationen und ihr Transfer im Feld von Bildung und Erziehung. Springer: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burchert, Joanna (2010):** Innovationsfähigkeit und Innovationsbereitschaft an Beruflichen Schulen. Bremen: Institut Technik und Bildung. Online im Internet: <http://elib.suub.uni-bremen.de/ip/docs/00010687.pdf> [Stand: 2017-01-22].
- Burchert, Joanna (2014):** Von der Facharbeit in die Ausbildung: Empirische Studie und theoretischer Rahmen zur Erforschung des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder und Ausbilderinnen. Dissertation an der Universität Bremen. Online im Internet: <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00104110-1.pdf> [Stand: 2017-01-22].
- Bräger, Jörg/Müller-Eiselt, Ralph (2015):** Die digitale Bildungsrevolution. Der radikale Wandel des Lernens und wie wir ihn gestalten können. München: DVA.
- Ehlers, Ulf-Daniel (2004):** Qualität im E-Learning aus Lernericht. Grundlagen, Empirie und Modellkonzeption subjektiver Qualität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Elias, Arne/Dobischat, Rolf/Cywinski, Robert/Alfänger, Julia (2015):** Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Deutschland. Von der Notwendigkeit, Berufsentwicklungsprozesse an der Beschäftigungsrealität zu messen. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 26/2015. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/15-26/meb15-26.pdf> [Stand: 2017-01-22].
- Giddens, Anthony (1997):** Die Konstitution der Gesellschaft. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Kade, Jochen/Seitter, Wolfgang (1996):** Lebenslanges Lernen – mögliche Bildungswelten: Erwachsenenbildung, Biographie und Alltag. Opladen: Leske + Budrich.
- Lübcke, Eileen/Burchert, Joanna (2014):** Kongruenz oder Korrespondenz? Soziokulturelle Ökologie als Ansatz zum Verstehen des Web 2.0 in der beruflichen Bildung. In: Krämer, Nicole C./Sträfling, Nicole/Malzahn, Nils/Ganster, Tina/Hoppe, H. Ulrich: Lernen im Web 2.0. Erfahrungen aus Berufsbildung und Studium. Bielefeld: Bertelsmann, S. 207-226.
- Merriam, Sharen B. (2001):** Andragogy and self-directed learning: pillars of adult learning theory. In: New directions for adult and continuing education (89), S. 3-14.
- Pachler, Norbert/Bachmair, Ben/Cook, John (2010):** Mobile learning: structures, agency, practices. New York [u.a.]: Springer.
- Renkl, Alexander (2015):** Drei Dogmen guten Lernens und Lehrens. Warum sie falsch sind. In: Psychologische Rundschau, 66 (4), S. 211-220.
- Schiersmann, Christiane (2007):** Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seipold, Judith (2014):** Mobile Learning: Structures, Concepts and Practices of the British and German Mobile Learning Discussion from a Media Education Perspective. In: MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung, 24(0), S. 30-52. Online im Internet: <https://doi.org/10.21240/mpaed/24/2014.08.15.X> [Stand: 2017-01-22].
- Seipold, Judith/Pachler, Norbert (2011):** Evaluating mobile learning practice. Towards a framework for analysis of user-generated contexts with reference to the socio-cultural ecology of mobile learning. In: MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung, 19(0), S. 1-13.
- Straka, Gerald (1997):** Selbstgesteuertes Lernen in der Arbeitswelt. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. Cedefop (12). Online im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/127/12_de_straka.pdf [Stand: 2017-01-22].



Foto: K.K.

Dr. in Joanna Burchert

burchert@uni-bremen.de
<http://www.itb.uni-bremen.de>
+49 (0)421 21866323

Joanna Burchert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Technik und Bildung der Universität Bremen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind das Lernen und Lehren in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, digitale Medien und Bildung für Nachhaltige Entwicklung.



Foto: Arne von Brill

Rasmus Grobe

rg@biwena.de
+49 (0)4231 96025450

Rasmus Grobe ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Vorstandsmitglied bei der Bildungswerkstatt für nachhaltige Entwicklung (BiWeNa) e.V. in Verden. Er arbeitet seit vielen Jahren als Praktiker in der Erwachsenenbildung mit Schwerpunkten in der politischen Bildung, beruflichen Bildung und Bildung für Nachhaltige Entwicklung, aber auch in Forschungsprojekten, u.a. zur Kompetenzentwicklung im politischen Engagement.

Challenges in Implementing Digitally Supported Professional Development

Structures, cultural practices and agency from the perspective of adult education instructors and educational managers

Abstract

Digital media has reached a technical level that from an educational perspective opens up many opportunities for self-organized learning processes. With this in mind, how could learning in digitally supported professional development be linked to day to day actions at work? There is no lack of technical or didactic innovations. As the authors of this article explain, the challenge is to disseminate these innovations, adapt them to organizations via institutions that provide continuing education, embed them in day to day life on the job, enable continuing education instructors to use them competently and to reflect on them and their didactic role. The DiEDa project presented here investigates which challenges continuing education instructors and educational management see and label as such when implementing digitally supported professional development. The initial findings of the project are worthy of note and according to the authors indicate that the following steps are necessary: to develop a concept of media competence that includes the components of self-organized learning as well as to design an expanded didactic system that combines competent educational action with the special setting of learning with digital media. (Ed.)

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMB
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783743196971

Projekttträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

HerausgeberInnen der Ausgabe 30, 2017

Mag. David Röhler (PROJEKTkompetenz.eu)
Dr.ⁱⁿ Sandra Schön (Salzburg Research | BIMS e.V)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Verein Frauen aus allen Ländern)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Christine Bärnthaler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter www.erwachsenenbildung.at/magazin kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als eBook.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at