Technologie- und Medieneinsatz in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Während die Nutzenpotenziale methodischer und medialer Durchmischung beim Lernen bereits seit längerem empirisch bestätigt sind (Kennelly et al., 2011), beginnt der Technologie- und Medieneinsatz in der Erwachsenen- und Weiterbildung erst seit den letzten Jahren merklich an Stellenwert zu gewinnen. Bildungsanbieter/innen haben erkannt, dass dieser nicht nur Wettbewerbsvorteile bietet, sondern auch ein wertvoller Performancefaktor in Hinblick auf ein effektives, zeiteffizientes und kostengünstiges Bildungsmanagement ist. Hinzu kommen Vorteile bei der Analyse und Optimierung von Lernprozessen (engl., „learning analytics‘), der Aufbereitung von Lehr- und Trainingsmaterialien (bei gleichzeitiger Reduktion von Aktualisierungskosten) wie auch ökonomische beziehungsweise strategische Anreize.

Technologiebasierte Bildungsangebote in der Erwachsenen- und Weiterbildung setzen heute vor allem auf die Mischung traditioneller Lernformen mit digitalem Lernen (engl. ‚blended learning‘). Häufig problematisiert wird allerdings die didaktische Qualität der bestehenden Angebote, im Besonderen in Hinblick auf eine Überschätzung der Medien- und Selbststeuerungskompetenz Erwachsener sowie das Fehlen von Lernsteuerungsmechanismen bei einfachen Online-Lernangeboten. Erfolgreiche Angebote zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass Technologien, Medien und Methoden differenziert, situationsangepasst und auf mehreren didaktischen Handlungsebenen (Flechsig & Haller, 1976) zum Einsatz kommen. Das alleinige Bereitstellen von Lernmanagementsystemen, Informationsportalen oder E-Learning-Content hat nicht zwangsläufig zu Erfolgen geführt. Zwar können interaktive Medien und E-Learning-Contents kurzfristig die Akzeptanz von Bildungsangeboten überdurchschnittlich fördern, allerdings verliert sich dieser Nutzenvorteil über die Zeit, wenn der Einsatz der Technologien und Medien nicht methodisch-didaktisch begründet ist beziehungsweise keinen didaktischen Mehrwert im Vergleich zu anderen Lernmethoden bietet (Baumgartner & Herber, 2013).

> “
>
> !

> Auf institutioneller Ebene erfordern tragfähige Strategien zur Gestaltung des Lernens in der Erwachsenen- und Weiterbildung ein umfassendes technologisches und mediendidaktisches Konzept, welches der Verschiedenartigkeit von Lernsituationen und kognitiven Fähigkeiten von erwachsenen Lernenden gerecht wird (Knowles et al., 2007).

Nach aktuellen Studien (MMB, 2012) ist und bleibt neben herkömmlichen Lernanwendungen (zum Beispiel Wikis, WBTs, Simulationen und Webinare) das ‚Blended Learning' eines der bedeutendsten Formate technologiegestützter Lehr- und Lernarrangements in der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Abbildung 1). Hingegen werden sich Werkzeuge, die sich an eine breite, schwer abzugrenzende Öffentlichkeit wenden beziehungsweise soziale Vernetzung ermöglichen (wie Soziale Netzwerke, Blogs oder Podcasts) für die allgemeine Weiterbildung vergleichsweise besser eignen, weil sie eine breite Nutzergruppe erreichen und hochwertigen reflexiven Austausch untereinander möglich machen. Für den gesamten Weiterbildungsbereich gilt, dass das Lernen am mobilen Endgerät und ‚Apps' als mobile Lernhelfer neue Flexibilität bei Qualifizierungsmaßnahmen von Erwachsenen ermöglichen, zum Beispiel deutlich differenziertere und vielfältigere Lehr- und Lernszenarien als traditionelle Formate (Kabitz & Vollmar, 2012). Allerdings fehlt bis dato eine umfassende spezifische Didaktik für mobiles Lernen. Unterschiedlich schätzen aktuelle Studien den Stellenwert von ‚Serious Games' für das Lernen ein (DUW, 2012; MMB, 2012), wobei aktuelle Trends auf ein einstweiliges Interesse in der Erwachsenen- und Weiterbildung schließen lassen.

Abb. 1: Bedeutung von Anwendungen für betriebliches Lernen in Unternehmen (Quelle: MMB,

Abb. 1: Bedeutung von Anwendungen für betriebliches Lernen in Unternehmen (Quelle: MMB, 2012, 3).

Entgegen der landläufigen Annahme, dass internetbasierte Netzwerke überwiegend von jungen Leuten genutzt werden, geht aus Studien hervor, dass (bei einem Durchschnittsalter von 23 bis 47 Jahren) auch die Teilnahme Erwachsener in sozialen Online-Netzwerken bereits sehr hoch ist und mit dem Heranwachsen der Netzgeneration massiv zunimmt (Palfrey & Gasser, 2008; PricewaterhouseCoopers, 2008; siehe Kapitel #netzgeneration). Für die Zukunft könnte dies auf eine Kombination von Blended-Learning-Anwendungen und ‚Learning Communities' in der Erwachsenen- und Weiterbildung hindeuten, die je nach didaktischem Ansatz unterschiedlich kombiniert werden. Vernetzte Formen des Lernens im Web 2.0, beispielsweise das ‚Social Learning' (informelles, selbstorganisiertes Lernen, welches durch Social Media unterstützt wird) oder ‚Peer Learning' (das Lernen durch Wissens- und Erfahrungsaustausch in gleichrangigen Gruppen) bieten ebenfalls erfolgversprechende Ansätze, wenn sie sinnvoll in Blended-Learning-Konzepte integriert werden. In der aktuellen Weiterbildungspraxis sind diese Potenziale jedoch noch weitgehend ungenutzt. Ansätze scheitern beispielsweise daran, dass entweder relevantes Expertenwissen oder kollaborative Lern- und Feedbackstrategien bei den Teilnehmenden in den Netzwerken nicht ausreichend vorhanden sind, oder daran, dass eine effektive, lernförderliche Online-Kommunikationskultur, die Qualität und Effektivität beim vernetzten Lernen sicherstellt, schlichtweg noch unzureichend entwickelt ist.

Auch die gegenwärtige Diskussion, in welcher Form die Verwendung von immer mehr mobilen Geräten in Alltag, Beruf und Gesellschaft (zum Beispiel Netbooks, Smartphones oder Tablets) das Lernen verändert, beschäftigt die Erwachsenenbildung beziehungsweise die Weiterbildung (DUW, 2013). Eine breit aufgestellte Untersuchung von Mitschian (2010) zu Weiterbildungsangeboten für den Fremdsprachenunterricht zeigt beispielsweise, dass es für das mobile Endgerät (beispielsweise Smartphone oder Tablet) beinahe schon ein Überangebot an E-Learning-Inhalten gibt und diese von unterschiedlicher Qualität, Relevanz und Nutzen für die Lernenden sind. Die schwere qualitative Einordbarkeit der Angebote liegt unter anderem daran, dass die digitalen Medienangebote häufig komplexer strukturiert sind als jene, die in traditionellen Lern- und Unterrichtsformen zum Einsatz kommen, oder sich nicht zwangsläufig an bestehenden curricularen Vorgaben der formalen Bildungssysteme orientieren.

Dies hat zur Folge, dass digitale Bildungsangebote von den Lernenden qualitativ mehr hinterfragt werden müssen und Bildungsanbieter/innen sich hinsichtlich der didaktisch-methodischen Qualität ihrer Angebote stetig neu legitimieren müssen. In Verbindung mit neuen Technologiekonzepten, die Informationen, Medien und Wissen zu ganz neuartigen interaktiven Lernanwendungen verknüpfen lassen (beispielsweise ‚augmented reality‘), scheinen vor allem mobile Lernanwendungen interessante Möglichkeiten bei der Gestaltung orts- oder objektbezogener Weiterbildungsangebote zu bieten (MMB, 2012; Herber, 2012). Interessant sind sie speziell für die persönliche oder berufliche Bildung (zum Beispiel Informationen zur Steuerung einer komplexen Maschinenanlage können am Live-Bild des Mobiltelefons eingeblendet werden), eine weitläufige Verwendung gibt es heute allerdings noch nicht.

Künftige Entwicklungen und Innovationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung werden sich mehr denn je – so vermuten wir – an den immer wichtiger werdenden Wissens- und Kompetenzanforderungen der alltäglichen Lebens- und Arbeitswelten auszurichten haben, um die Teilhabe der erwachsenen Person am Erwerb von Wissen, Fähig- und Fertigkeiten im lebenslangen Lernprozess dauerhaft zu sichern. Gerade vor dem Hintergrund aktueller demographischer, technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen ist zu erwarten, dass didaktische und inhaltliche Ziele (Döring, 2002) bei Bildungsinnovationen an Stellenwert gewinnen und sich gegenüber den bisher stark dominierenden Effizienz- und Ökonomieinteressen von Bildungsanbieterinnen und Bildungsanbietern behaupten werden.

Ebenso ist absehbar, dass es mit den digitalen Medien zu einem Wandel in der Bildungslandschaft kommen wird: Waren es bisher vorwiegend traditionelle Bildungsinstitute oder organisationsinterne (zum Beispiel innerbetriebliche) Bildungsprogramme, denen wichtige Bildungsaufgaben in der Erwachsenen- und Weiterbildung übertragen wurden, übernehmen heute und auch künftig immer mehr nonformale Bildungsträger/innen (zum Beispiel regionale Informations- und Kulturzentren, Bildungswerke, webbasierte Themengruppen) oder freie Bildungs- und Wissensressourcen im Internet (engl. ‚open educational resources‘) eine wichtige Bildungsfunktion im lebenslangen Lernprozess eines Menschen.

> ?
>
> Wenn Sie selbst an einem technologiebasierten Weiterbildungsangebot teilnehmen würden: Welche Erwartungen hätten Sie selbst an die didaktische Konzeption? Wie würden Sie sich eine optimale Lernbegleitung vorstellen?

In der Praxis: Unterschiedliche Konzepte im Einsatz

Blended-Learning-Konzepte sind in der beruflichen Aus- und Weiterbildung bereits etabliert. Hier finden beispielsweise Kombinationen von Lernplattformen (die Open-Source-Lernpattform Moodle hält einen hohen Anteil) in Verbindung mit fachspezifischen Wiki-Systemen, Lernanwendungen im Web 2.0 oder Webinaren Anwendung. Innovative Lösungen rücken vor allem Aspekte des arbeitsbegleitenden Lernens ins Zentrum der Betrachtung, beispielsweise die kooperative Wissensvermittlung, die Integration des informellen Lernens, sowie Formen des mobilen Lernens und der sozialen Vernetzung. Unternehmen fördern beispielsweise eigene Social-Media-Plattformen, um Wissen zu teilen und Vernetzung am Arbeitsplatz oder darüber hinaus zu ermöglichen – etwa mit Kolleginnen und Kollegen oder Expertinnen und Experten. Auch ‚serious games' und experimentelle Formate wie etwa ‚augmented reality' werden erprobt. Als erfolgreich erweisen sich Konzepte in der Praxis vor allem dann, wenn ein Mix an Lernmethoden und Medien zum Einsatz kommt (beispielsweise Simulationen, Podcasts, Webcasts in Verbindung mit Präsenzeinheiten), und nachhaltige Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten über das Internet angeboten werden, über die ein kollaborativer Lern- beziehungsweise Arbeitsprozess möglich wird. Zudem erweisen sich Online-Moderation und individuelle Lernbegleitung als zentrale Erfolgsfaktoren beim Technologieeinsatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Revision #2
Created 2025-02-28 21:17:29 UTC by Bernd Grabner
Updated 2026-02-13 14:21:16 UTC by Github Admin