

schwerpunkt

» Digitalisierung in der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung: Große Erwartungen, wenig Unterstützung, dennoch Chancen



Dr. Andreas Mayert

Referent für Wirtschafts- und Sozialpolitik am Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD
andreas.mayert@si-ekd.de

I. Ein Megatrend ohne Wenn und Aber?

Digitalisierung – als Rahmenbegriff für eine Vielzahl unterschiedlicher Entwicklungen mit stark variierenden Anwendungsmöglichkeiten – ist etwas, mit dem sich Verbände und Einrichtungen der Er-

wachsenenbildung auseinandersetzen müssen. Indes, Gleiches gilt auch für jeden anderen breiten gesellschaftlichen Veränderungsprozess und daher kommt die Auseinandersetzung der Erwachsenenbildung mit digitalen Phänomenen und Werkzeugen nicht unerwartet und ist eine prinzipiell banale Feststellung. Oder braucht es im Falle der Digitalisierung doch eine andere Einschätzung? Zweifellos kann man den Eindruck gewinnen, im Digitalisierungsdiskurs insgesamt werden aus Veränderungen, die bei Lichte betrachtet eher den Bereichen des künftig vielleicht „Möglichen“ oder „Denkbaren“ zuzuordnen sind, leicht „Megatrends“, denen sich dann natürlich kein Mensch klaren Verstandes in den Weg stellt, denn wer will schon für rückschrittlich gehalten werden.

Die Digitalisierung hat nun in der Erwachsenenbildung selbst bereits in verschiedener Form Ein-

zug gehalten und die Wettbewerbsbedingungen auf dem Weiterbildungsmarkt durch das Hinzutreten privater Anbieter, die rein auf Online-Angebote setzen, stark verändert.¹ Doch die Digitalisierung ist kein revolutionärer, sondern ein evolutionärer Prozess, der neben überlebensfähigen Geschäftsmodellen auch viel Scheitern produziert, und so wird es auch in der Weiterbildungslandschaft neben erfolgreichen voll digitalisierten oder digital unterstützten Angeboten eine Reihe nicht zukunftsfähiger Kopfgurten geben. Daher ist von besonderer Bedeutung, danach zu fragen, ob die strukturellen Bedingungen der Erwachsenenbildung gegenwärtig derart ausgestaltet sind, um tatsächlich herausfinden zu können, welche digitalen Werkzeuge zukunftsfähig sind und welche nicht. Sicherlich muss man hier mit Hindernissen rechnen, denn die neuen Werkzeuge treffen auf eine Erwachsenenbildungslandschaft, die sich in ihren Angeboten, finanziellen Ressourcen, Einrichtungsgrößen, Honorierungsmodellen und Personalentwicklungsmöglichkeiten vielfältig unterscheidet. Eine universelle oder gar uniforme Nutzung von Digitalisierungspotenzialen dürfte hier ausgeschlossen sein. Allerdings erschweren die bisherigen Geschäftsmodelle an vielen Stellen selbst eine Exploration und Implementierung von hilfreichen digitalen Tools und Arbeitsweisen.

¹ Vgl. z.B. Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2017): Monitor Digitale Bildung – Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter, Gütersloh, S. 30f. und S. 49.

II. Unterfinanzierung trifft auf einen weiteren Kostenfaktor

Einrichtungen der Erwachsenenbildung müssen sich also auch an dieser Stelle als erstes die Frage stellen, welche der vielen Chancen, die die Digitalisierung ihnen bietet, sie mit Blick auf ihre finanziellen und personellen Ressourcen überhaupt wahrnehmen können. Und auch angesichts der Digitalisierung sind die Verbände dazu aufgerufen, für eine Stärkung dieser Ressourcen durch öffentliche Finanziere einzutreten – was sie ja auch durchaus tun.² Gute Gründe für die Forderungen der Verbände gibt es genug. Die Förderung der allgemeinen Weiterbildung hinkt seit Jahren den an sie gestellten Ansprüchen hinterher. Verwiesen sei hier zum Beispiel auf die Bestandsaufnahme des Stellenwertes der Weiterbildungsförderung in den Bildungsetats der Bundesländer von Jaich (2015). Der Anteil der Landesmittel Erwachsenenbildung am Bildungsbudget der Bundesländer liegt zwischen marginalen 0,15 Prozent (Schleswig-Holstein) und mageren 0,79 Prozent (Bremen).³ Auf der Stelle tritt auch die öffentliche Förderung der Evangelischen Erwachsenenbildung: 2003 lag sie bundesweit bei 20,9 Millionen Euro, 2015 dann bei 19,2 Millionen Euro.⁴ Doch die Einrichtungen benötigen für eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie eine erheblich bessere finanzielle Ausstattung und dabei geht es nicht allein um Aufrüstungskosten der digitalen Infrastruktur. Neue Themenfelder treten ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten hinzu (etwa digitale Grundbildung und digitale Medienkompetenz), was bedeutet: Dem Erwachsenenbildungspersonal müssen Weiterqualifizierungsmaßnahmen angeboten und bestenfalls auch finanziert werden, damit es neue Tools und Arbeitsweisen didaktisch sinnvoll einsetzen kann. Ebenfalls müssen neue Entlohnungsmodelle für Honorarkräfte entwickelt werden, wenn sich deren Aufgabenspektrum im Rahmen digitalisierter Angebote um Lernbegleitung, Coaching und vieles mehr erweitert. Und wollen die Einrichtungen die mit Digitalisierungsprozessen verbundenen Hoffnungen erfüllen, wollen sie etwa Personenkreise besser erreichen, die aus räumlichen und zeitlichen Gründen oder aus Gründen mangelnder Vorbildung bislang keinen Zugang zum Angebotsspektrum fanden, so müssen sie in einer kaum noch überschaubaren Weiterbildungslandschaft mittels weit aggressiverem und damit auch kostspieligerem Onlinemarketing nicht bloß sichtbar werden, sondern zugleich auch ihre besonderen Qualitätsmerkmale prägnant herausstellen können. Dass dies vor dem Hintergrund der Strukturmerkmale und Unterfinanzierung der allgemeinen Erwachsenenbildung eine Mammutaufgabe ist, wird bei aller Technikeuphorie gern unterschätzt.

Dass Erwachsenenbildnern bei der erfolgreichen Implementierung digitaler Werkzeuge sowie beim Design von Kursangeboten der Themenbereiche digitale Grundbildung und Medienkompetenz eine Schlüsselrolle zukommt, liegt auf der Hand. Doch gerade hier läuft die Entwicklung in eine völlig falsche Richtung.

III. Professionalisierungsbedarf kann nicht aufgegriffen werden

Um uns über die Größe der Herausforderungen klarzuwerden, reicht ein Blick auf das aktuelle Weiterbildungspersonal beziehungsweise auf dessen Arbeitsbedingungen. Das hauptberufliche Personal altert und schrumpft von Jahr zu Jahr, obwohl es an erster Stelle gefragt ist, wenn es um die Entwicklung von Digitalisierungsstrategien, um den didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Tools und die Reformierung bestehender Geschäftsmodelle geht. Exemplarisch für diesen Negativtrend steht die Evangelische Erwachsenenbildung, wo allein zwischen 2014 und 2015 die Stellenzahl hauptberuflicher pädagogischer Mitarbeiter um 21,5 Prozent und die der Leitenden um 11,6 Prozent sank. Dem gegenüber steht eine Zahl von 48.316 Honorarkräften, Ehrenamtlichen und neben- beziehungsweise freiberuflichen Mitarbeitenden. Das Verhältnis der Zahl dieser nicht fest angestellten Mitarbeitenden, die den Hauptteil der Lehrangebote verantworten, zur Zahl der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeitenden beträgt im Evangelischen Bereich mittlerweile 150 zu eins.⁵

Diese im Hinblick auf die Kapazitäten hauptamtlicher Erwachsenenbildner ernüchternden Zahlen vorausgeschickt, lohnt sich ein Blick auf die Kompetenzen, die Erwachsenenbildner mitbringen sollten, um digitale Lehrangebote didaktisch sinnvoll betreuen beziehungsweise verantworten zu können. Laut Zierock (2017) sind Grundqualifikationen eines Online-Tutors „Kenntnisse über selbstgesteuertes Lernen, Medienkompetenz, Kommunikationskompetenz (Online), Kenntnisse über die didaktische Gestaltung von virtuellen Lehr- und Lernsituationen und Kenntnisse über kooperatives Online-Lernen in Gruppen und deren Moderation.“⁶ Nach Aschemann (2017) sollen Erwachsenenbildner „die technologiebasierten Lernumgebungen nicht nur nutzen, sondern auch betreuen und weiterentwickeln können. Sie sollen zum Design von technologiegestützten Lernangeboten und einer entsprechenden Programmgestaltung beitragen und dafür Lernende, Unterrichtende und Administrator/innen einbeziehen. Vor allem aber sollen sie anfallende Tätigkeiten (wie Öffentlichkeitsarbeit, Diskussion von Inhalten, Beratung von Lernenden usw.) mit Unterstützung der digitalen Tools durchführen können.“⁷ Besonders umfangreich ist der Katalog notwendiger Kompetenzen bei Erwachsenenbildnern, die selbst Medienkom-

² Vgl. z.B. das im Mai 2018 verabschiedete Eckpunktepapier des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, abrufbar unter <https://www.laaw-nrw.de/images/.../Anlage-zur-Einladung---Eckpunktepapier.pdf> oder das bereits 2015 veröffentlichte Positionspapier „Digitale Teilhabe für Alle ermöglichen“ der Weiterbildungsverbände, abrufbar unter https://www.dvv-vhs.de/fileadmin/user_upload/Positionspapier_zur_digitalen_Agenda__finale_Version_.pdf.

³ Jaich, R. (2015): Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer, Online-Erstveröffentlichung (Februar 2015) in der Reihe DIE Aktuell des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, abrufbar unter www.die-bonn.de/doks/2015-finanzzierung-01.pdf, S. 6f.

⁴ DIE/DEAE (2018): Evangelische Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland, abrufbar unter www.deae.de/Archiv/Statistik2015/DEAEPortrBRDAlleEinrichtungstypen2015.pdf, S. 22.

⁵ Vgl. DIE/DEAE (2018): a.a.O., S. 26f.

⁶ Zierock, L. (2017): Lernkulturwandel in der Erwachsenenbildung – Vom Wissensvermittler zum Lernraumgestalter und Online-Tutor. In: Zentrum Bildung der EKHN (Hg.) (2017): Wie digitale Medien Bildung verändern – Herausforderungen, Chancen und Projektideen, Darmstadt, S. 11.

⁷ Aschemann, B. (2017): Die digitale Bereitschaft der Erwachsenenbildung – Der EBmooc für ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin erwachsenbildung. at., Ausgabe 30/2017, S. 9–5.



petenz vermitteln sollen. Nach Roth-Ebner (2018) benötigen sie fünf „Kompetenzfacetten“: „1. Die ‚mediendidaktische Kompetenz‘ beinhaltet Können und Wissen über Lehren und Lernen mit digitalen Medien sowie fachdidaktische Fähigkeiten. 2. Die ‚fachbezogene Medienkompetenz‘ bezieht sich auf den Lerngegenstand, auf den die mediendidaktischen Maßnahmen angepasst werden. Dabei kann es sich auch um den Gegenstand ‚Medienbildung‘ oder ähnliches handeln. 3. Mit ‚medienbezogener Feldkompetenz‘ ist das Wissen um die Lebenswelt der Lernenden gemeint und wie diese sowohl privat als auch beruflich von digitalen Medien geprägt wird. 4. ‚Medienbezogene personale Kompetenzen‘ beziehen sich auf die eigene Einstellung zu digitalen Medien, auf die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Weiterentwicklung der eigenen medienbezogenen Kompetenzen. 5. Schließlich wird ‚Medienkompetenz‘ in einem allgemeinen Verständnis als Querschnittsdimension angeführt, welche grundlegend für die vier zuvor genannten Bereiche ist. Dabei umfasst Medienkompetenz für die Autorinnen und Autoren das Verständnis der Funktionsweise von digitalen Medien, Anwendungskompetenzen, kritisch-reflexive und kommunikative Kompetenzen.“⁸

Diese anspruchsvollen Anforderungen treffen auf eine Erwachsenenbildungslandschaft, in der ein Hauptteil der Lehre von teilweise prekär Beschäftigten durchgeführt wird und deren Honorierungsmodelle auf Präsenzlehre zugeschnitten sind. Bolten und Rott (2018) ist daher zuzustimmen, wenn sie die Auffassung vertreten, dass aufgrund der Beschäftigungsverhältnisse in der Erwachsenenbildung „der kompetente Einsatz digitaler Medien nicht immer von den Lehrenden erfüllt werden (kann). Gerade von selbstständigen Lehrenden, die häufig bei verschiedenen Anbietern lehren und in teils prekären Verhältnissen arbeiten, kann schwer zusätzlich erwartet werden, dass sie sich in großem Umfang medienpädagogisch weiterbilden und ihre Kompetenzen regelmäßig auffrischen, was aufgrund der Schnelllebigkeit der digitalen Medien, notwen-

dig wäre.“⁹ Offensichtlich hängt der erfolgreiche Einsatz digitaler Bildungsangebote ganz maßgeblich von der entsprechenden Kompetenz der Honorarkräfte und ihrer Begleitung und Unterstützung durch das hauptamtliche Personal ab. Wie aber sollen die Einrichtungen und Verbänden hierfür die entsprechenden Ressourcen aufbringen?

Aus dem aktuellen Bildungsbericht hervor, dass die Weiterqualifizierung von Hauptberuflichen zu 53 Prozent vom Arbeit- oder Auftraggeber finanziert wird, während nur 19 Prozent der nebenerwerblichen Erwachsenenbildner in den Genuss einer solchen Finanzierung kommen. Besonders prekär sind die Finanzierungsbedingungen für Erwachsenenbildner der Volkshochschulen sowie der Einrichtungen von Kirchen, Gewerkschaften und Verbänden. Hauptberufliche eingeschlossen, tragen die Weiterbildungskosten zu 56 Prozent (Volkshochschulen) beziehungsweise zu 54 Prozent (Kirchen, Gewerkschaften und Verbände) selbst. Zum Vergleich: Bei privaten gemeinnützigen Erwachsenenbildungseinrichtungen liegt der entsprechende Wert bei 28 Prozent.¹⁰ Der Bildungsbericht kommt dann auch zu der naheliegenden Schlussfolgerung, dass „das hohe Ausmaß, in dem die Weiterbildungsfinanzierung individuellem Belieben wie auch dem Interesse und der Finanzkraft der Weiterbildungsorganisationen überlassen bleibt, (...) sich schwerlich als Merkmal einer systematischen und auf stabile Professionalisierung zielenden Weiterbildungspolitik ansehen (lässt).“ Berücksichtigt man des Weiteren, dass die trotz dieser Bedingungen erfolgten Weiterbildungsaktivitäten der Erwachsenenbildner nur in geringfügigen Maße die Exploration und Einübung von digitalen Tools und Arbeitsweise einschließen, trübt sich das Bild der erwachsenpädagogischen Digitalisierungspotenziale weiter ein.¹¹ Dass sich die sehr unterschiedlichen Finanzierungsbedingungen der Weiterbildungsaktivitäten in privat und öffentlich finanzierten Bildungseinrichtungen auch in der Praxis niederschlagen, zeigt der „Monitor digitale Bildung“ der Bertelsmann-Stiftung. So geben 39 Prozent der Erwachsenenbildner in privat finanzierten Institutionen, aber nur 15 Prozent ihrer Kollegen in der öffentlich geförderten Weiterbildung an, E-Learning als Instrument zu nutzen.¹²

Den öffentlich finanzierten Einrichtungen kann man vor dem Hintergrund ihrer Unterfinanzierung an diesem Zustand kaum die Schuld geben. Bei aller Beschwörung der zunehmenden Bedeutung lebenslangen Lernens im Zuge der Digitalisierung bleibt die Weiterbildung im Erwachsenenalter – mit Ausnahme der beruflichen Bildung – ein Stiefkind der öffentlichen Förderung. Während beispielsweise im aktuellen Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vor dem Hintergrund der Digitalisierung eine „Investitionsoffensive“ für Schulen, eine „Ausstattungsoffensive“ für Berufsschulen und eine Stärkung der Weiterbildung von Auszubildern

⁸ Roth-Ebner, C. (2018): Medienpädagogik als Chance und Herausforderung für die Erwachsenenbildung. In: medienimpulse – Beiträge zur Medienpädagogik, Nr. 1/2018, abrufbar unter <http://medienimpulse.at/articles/view/1155>, S. 7.

⁹ Bolten, R./Rott, K.J. (2018): Medienpädagogische Kompetenz: Anforderungen an Lehrende in der Erwachsenenbildung – Perspektiven der Praxis. In: Medienpädagogik, Nr. 30, S. 151.

¹⁰ Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2018): Bildung in Deutschland 2018 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, Bielefeld, S. 184.

¹¹ Vgl. Rohs, M./Bolten, R./Kohl, J. (2017): Medienpädagogische Kompetenzen in Kompetenzbeschreibungen für Erwachsenenbildner*innen. Beiträge zur Erwachsenenbildung Nr. 5, Technische Universität Kaiserslautern, S. 10ff.

¹² Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2017): a.a.O., S. 33.

und Ausbilderinnen an überbetrieblichen Berufsbildungsstätten angekündigt wird, wird die allgemeine Weiterbildung zwar in Bezug auf die digitale Grundbildung und den Erwerb von Medienkompetenz erwähnt, ein grundsätzliches Bekenntnis der „Förderung“ dieses Bereichs aber ohne jegliche Konkretisierung lediglich in den Raum gestellt. Dass auch hier eine Stärkung der Weiterbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen erforderlich ist, findet keine Erwähnung.¹³ Dabei, so Elias u.a. (2015), wird für diese Erwachsenenbildner „eine erfolgreiche Professionalisierung ohne staatliche Protektion und ein Bekenntnis zu ihrer Arbeit nicht möglich sein.“¹⁴ So weit, so besorgniserregend.

IV. Eine gute Gelegenheit zur Profilschärfung

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen ermöglicht der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung gerade ihr verändertes Marktumfeld, sich durch ihre Alleinstellungsmerkmale im Wettbewerb zu behaupten. Eingangs wurde darauf hingewiesen, dass die Digitalisierung auch in der Erwachsenenbildung vieles, aber eben nicht alles durchdringt. Schaut man sich erneut die Evangelische Erwachsenenbildung mit ihrem Angebotsportfolio an, so fällt auf, dass das Gros ihrer Kurse gar nicht dafür geeignet ist, als Onlineformat angeboten zu werden. 76,6 Prozent der Unterrichtsstunden entfallen auf die Bereiche „Familie, Gender, Generationen“, „Religion, Ethik, Philosophie“, „Kultur und Gestalten“, „Umwelt“ und „Gesundheit“.¹⁵ Diese Angebote sind vermutlich auch im Interesse der Teilnehmer eher auf Präsenzveranstaltungen zugeschnitten, vielleicht zum Teil angereichert mit Elementen des Blended Learning sowie der Zurverfügungstellung von Unterrichtsmaterialien und Diskussionsforen im Netz. Die für diese didaktische Bereicherung notwendigen digitalen Kompetenzen seitens der Lehrenden sind keine Raketenwissenschaft, sondern relativ kompakt erlernbar.

Kurse, bei denen sogar reine Onlineangebote Sinn machen, finden sich in den Bereichen „Politik und Gesellschaft“, „Sprachen“, „Arbeit und Beruf“, sowie „Grundbildung und Schulabschlüsse“, wobei „Arbeit und Beruf“ im Portfolio der öffentlich geförderten Angebote beziehungsweise der Unterrichtsstunden so gut wie keine Rolle spielt und daher vernachlässigt werden kann. Im Bereich „Sprachen“ konkurrieren die Einrichtungen mit einer Myriade zum Teil kostenloser Angebote im Internet. Diesen ein weiteres Onlineangebot hinzuzufügen, ist wenig erfolgsversprechend, denn kaum jemand dürfte bereit sein, für einen Kurs zu bezahlen, wenn es eine Vielzahl von zum Teil hochwertigen Gratisangeboten gibt. Vielmehr sollte hier das Angebot auf jene Personengruppen zugeschnitten werden, die gerade keine Onlineangebote nutzen wollen, sondern denen das Miteinander beim Lernen

in Präsenzveranstaltungen mehr zusagt. Es erübrigen noch die Bereiche „Politik und Gesellschaft“ mit dem neuen Akzent auf Medienkompetenz sowie „Grundbildung und Schulabschlüsse“ mit dem neuen Akzent auf digitale Grundbildung. Hier liegt es in der Natur der Sache, dass digitale Werkzeuge eingesetzt werden müssen. Beide Bereiche machen zurzeit zehn Prozent aller Unterrichtsstunden aus, doch nur ein kleiner Bruchteil davon entfällt aktuell bereits auf die beiden neuen Akzente. Künftig sollten also ergänzend zum bestehenden Angebot mehr Unterrichtsstunden die aktuellen Entwicklungen aufgreifen, aber auch dann dürfte die Menge im Verhältnis zu den insgesamt in den Einrichtungen erbrachten Unterrichtsstunden weiterhin überschaubar bleiben.

Zwar werden für die genannten Themenbereiche Erwachsenenbildner mit den oben beschriebenen Kompetenzen benötigt, ihre Zahl kann in näherer Zukunft aber gering sein, denn viele Lernende sind nach wie vor von Face-to-Face-Veranstaltungen angesprochen. Dies geht etwa aus einer Lernendenbefragung des Monitors Digitale Bildung hervor: „Skepsis zeigt sich immer dann, wenn es darum geht, traditionelle Lernformen komplett zu virtualisieren und zu ersetzen. Die meisten Befragten wünschen sich auch künftig keine rein digitalen Formate, sondern einen Mix aus analogen und digitalen Lernmedien in der Weiterbildung: 78 Prozent möchten nicht auf klassische Lehrmittel verzichten. (...) Besonders augenfällig ist in diesem Kontext auch der Umstand, dass nur die wenigsten (zehn Prozent) wissen, was ein Massive Open Online Course (MOOC) ist. Gerade mal ein Prozent der Befragten nutzt diese kostenlosen Onlinekurse.“¹⁶ Die Befragung der Einrichtungsleitungen ergab dazu korrespondierende Ergebnisse. Lediglich 24 Prozent der befragten Leitenden von Erwachsenenbildungseinrichtungen gaben an, dass Interessenten explizit nach Online-Kursangeboten fragen.¹⁷

V. Ausgewogene Einrichtungsstrategien und dezidierte Verbandsstrategien sind gefragt

Keinesfalls ist den Einrichtungen und Verbänden nahezulegen, sich noch länger abwartend zu verhalten. Es ist anzunehmen, dass das Interesse an digital gestützten Angeboten zunehmen wird, erst recht, wenn diese didaktisch noch ausgefeilt werden und man Wege findet, die Nutzer auch über einen längeren Zeitraum zu interessieren.¹⁸ Die aufgeführten Zahlen für Einrichtungen der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung sollen also Anlass sein, sich Gedanken über die künftige Geschäftsstrategie unter den derzeit gegebenen Finanzierungsbedingungen sowie Beschäftigungs- und Honorierungsmodellen zu machen. Will man in den Bereichen Medienpädagogik und digitale Grundbildung künf-

¹³ Vgl. Bundesregierung (Hg.) (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, S. 30f.

¹⁴ Elias, A./Dobischat, R./Cywinski, R./Alfänger, J. (2015), a.a.O., S. 4–6.

¹⁵ DIE/DEAE (2018): a.a.O., S. 16.

¹⁶ Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2017): a.a.O., S. 18 und S. 21.

¹⁷ Ebd., S. 45.

¹⁸ Vgl. hierzu bspw. die Studie von Patterson, R.W. (2015): Can Behavioral Tools Improve Online Student Outcomes? Experimental Evidence from a Massive Open Online Course, In: Journal of Economic Behavior and Organization (in Vorbereitung), abrufbar unter https://www.ilr.cornell.edu/sites/ilr.cornell.edu/cheri_wp165_0.pdf.



tig mitmischen, müssen Mitarbeitende mit hervorragender Qualifizierung gefunden werden. Diese aber werden am Markt rar sein, viel Geld und Zeit in ihre Weiterqualifizierung gesteckt haben und sich entsprechend nicht mit den bestehenden Honorierungsformen zufriedengeben (können). Es wird daher viel vom Erfolg der Landes- und Bundesverbände abhängen, von ihrem Anliegen, künftig höhere Förderungsmittel auf regelmäßiger Basis (also nicht für zeitlich befristete Pilotprojekte) zur Verfügung gestellt zu bekommen. Unter diesen Voraussetzungen jedenfalls hätte die öffentlich geförderte Erwachsenenbildung beste Karten, als ein Qualitätsanbieter aus der Masse der Bildungsanbieter herauszustecken. Mit einer Mischung aus Präsenzangeboten, Blended Learning und vollständig digitale Angebote, mit mehr oder weniger zertifikatsbezogenen Ergebnissen und mit einem Personal aus erfahrenen Routiniers, engagierten Quereinsteigern und hochqualifizierten Pädagogen. Wie Scharnberg u.a. (2017) richtigerweise schreiben, „geht es also nicht um eine Alternative für die traditionelle Erwachsenenbildung, sondern vielmehr um digitale Strategien, die auf ihren Erfahrungen und Stärken aufbauen. Digitale Durchdringung meint dann im besten Fall eine strukturelle Einbindung in die Einrichtungen und spielt eine entscheidende Rolle in der Umsetzung digitaler Formate.“¹⁹

Ein planmäßiges und sukzessives Vorgehen in den Angebotsbereichen, die besonders für digitale Bildungskurse geeignet sind, und die weitere Pflege der erfolgreichen Präsenz- und Blended-Learning-Angebote dürfte zumindest ausschließen, dass durch ein zu frühes und undurchdachtes Aufsprin-

gen auf den Digitalisierungs-Hype viele der ohnehin knappen Mittel im Erwachsenenbildungsbereich keine strategische Profilierung und nicht mal zusätzliche Erträge bringen. Perspektivisch geht es, wie oben bereits beschrieben, um die Gestaltung eines Reformprozesses, in dem Einrichtungen und Verbände des öffentlich geförderten Lernens im Lebenslauf (a) ihre digitale Infrastruktur aufrüsten, (b) für bessere Bedingungen der Rekrutierung und neue Honorierungsmodelle im Bereich der digitalen Bildung sorgen, (c) das eigene Profil mit den neuen Qualitäten offensiv online vermarkten und (d) auf größere Erfolge hoffen – denn garantieren kann diese im digital dynamisierten Bildungsgeschehen und -markt niemand.

¹⁹ Scharnberg, G./ Vonarx, A./Kerres, M./Wolff, K. (2017): Digitalisierung der Erwachsenenbildung in Nordrhein-Westfalen – Herausforderungen und Chancen wahrnehmen. In: Magazin erwachsenbildung.at, Ausgabe 30, S. 5–10.

» **schwerpunkt – E-Learning und Gruppendynamik**

Andreas Mayert

Digitalisierung in der öffentlich geförderten Erwachsenenbildung:
Große Erwartungen, wenig Unterstützung, dennoch Chancen 14

Angesichts sehr heterogener Ressourcen in den öffentlich geförderten Einrichtungen und Verbänden zeichnet sich die Gefahr ab, dass dieser Teil der Erwachsenenbildungslandschaft weiter an Boden verliert statt seine administrativen, kollegialen und didaktischen Digitalisierungschancen zu nutzen. Die Problemstellung ist keine neue, sie gehört nur erneut auf die Agenda. Unabhängig davon bietet die Digitalisierung aber neue Chancen, das nichtberufsbezogene Lernen im Lebenslauf zu profilieren.

Anita Pachner

Digital unterstützte Lernprozesse – Chancen und Herausforderungen für
die Rolle der Lehrenden 19

Welchen Unterschied macht „das Digitale“ für Lehren und Lernen aus? Dieser Frage und vor allem den mit der „Digitalisierung“ verbundenen Chancen und Herausforderungen für die Gestaltung von Lernprozessen für Erwachsene möchte dieser Beitrag nachgehen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Reflexion veränderter Anforderungen an die Aufgaben und die Rolle der Lehrenden im Kontext „digitaler Lehre“.

Carolin Ulbricht

Dann bilden wir mal asynchron eine Gruppe...! – Wie bitte? Was machen wir? 24

Im vergangenen Jahr startete das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Nordrhein ein Pilotprojekt: Im sechswöchigen Onlinekurs „OLiWe – OnLine in der Weiterbildung“ ging es darum, herauszufinden, wie sich asynchrone Kommunikation und kooperatives Onlinearbeiten anfühlt, um schließlich selbst kleine Onlinemodule zu konzipieren. Ein Moderator, fünf Tutor/innen und zwanzig Teilnehmende nutzten den Kurs, um digitale Tools zu erproben, didaktisch zu experimentieren und ihren Arbeitsalltag zu bereichern.

Annegret Zander, Anne Wisseler

Der DorfMOOC: Wie digitale Bildungsanstöße Menschen im Dorf aktiv werden lassen 28

Wie lassen sich Lern- und Begegnungsprozesse initiieren, durch die Dorfbewohner/innen beginnen, sich in ihrer Ortschaft zu engagieren? Welche digitalen Formate und Tools eignen sich für diese Art der Bildungsarbeit? Der Artikel zeigt exemplarisch, welche Resonanz und konzeptionelle Dynamik eine digitalisierte Erwachsenenbildung gerade in ländlichen Regionen und besonders durch ältere Teilnehmenden entfalten kann.

Jana Wienberg, Helen Silja Heinrichs, Anke Grotlüschen

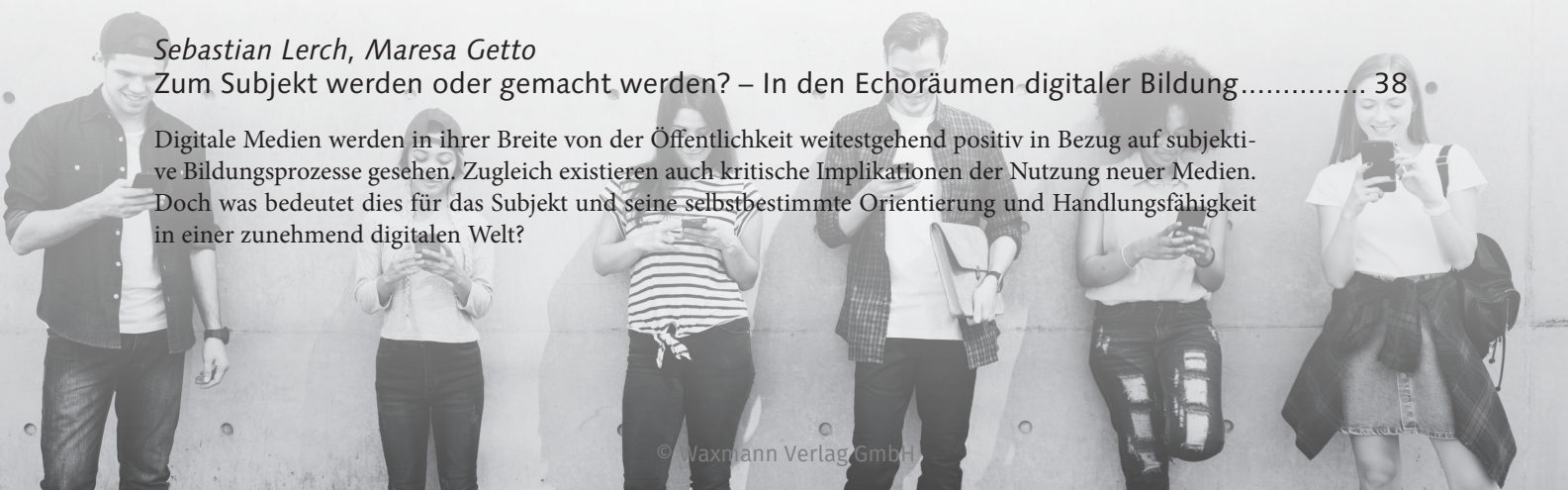
Ideen, Standards und Stolpersteine kollaborativer E-Learning-Projekte 33

Orts- und zeitunabhängige E-Learning-Angebote gewinnen in der Bildungslandschaft durch unterschiedliche gesellschaftliche Entwicklungen und Einflüsse zunehmend an Bedeutung. In diesem Beitrag wird daher auf konzeptioneller Ebene die Lernendenorientierung in E-Learnings sowie die Rolle von E-Tutor/innen diskutiert. Anhand von zwei Projektbeispielen wird die praktische Anwendung des dargestellten Diskurses veranschaulicht.

Sebastian Lerch, Maresa Getto

Zum Subjekt werden oder gemacht werden? – In den Echoräumen digitaler Bildung..... 38

Digitale Medien werden in ihrer Breite von der Öffentlichkeit weitestgehend positiv in Bezug auf subjektive Bildungsprozesse gesehen. Zugleich existieren auch kritische Implikationen der Nutzung neuer Medien. Doch was bedeutet dies für das Subjekt und seine selbstbestimmte Orientierung und Handlungsfähigkeit in einer zunehmend digitalen Welt?



» **editorial**

Steffen Kleint
Liebe Leserinnen und Leser, 3

» **aus der praxis**

Martin Lindner
Kollaborative Lernumgebungen in der VHS 6

Heidi Schließer-Sekulla
Lernen, wann und wie es passt!
Didaktisch-konzeptionelle Impulse für die Fortbildung von Familienbildungsfachkräften 8

Wolf-Dieter Scheid
Das Gedächtnis von Gemeinden und
Einrichtungen kollaborativ entwickeln 11

Ralph-Ruprecht Bartels
Dorfentwicklungsprozesse digital unterstützen 13

» **rückblick**

Joachim Happel
Vertrauensbildung im Netzgestrüpp 42

» **einblicke**

Dr. Marcel Fischell
Digitale Familienbildung: konzeptionelle Dynamik ohne Praxis? 43

Joachim Happel
Das Netzwerk „Online Lernen“ der Pädagogisch-Theologischen Institute der Gliedkirchen 45

Sabine Schöb, Carmen Biel
Kollaboratives Lernen im Netz – Chancen und Grenzen von Lernumgebungen
zur Professionalisierung von Lehrhandeln am Beispiel von wb-web 47

Nicola Bücken
Ev. Erwachsenenbildung „neu vermessen“: Präsentation des ersten Bildungsberichts
zu evangelischem Bildungshandeln mit Erwachsenen in Hannover 50

Angela Fogolin
Zur Revision der Fernunterrichtsstatistik 52

» **service**

Filmtipps 54

Publikationen 55

Veranstaltungstipps 58

Impressum 66



Mehr **forum erwachsenenbildung**?

Hat dieser Artikel Ihnen gefallen?

Wenn Sie regelmäßig über Bildung im Lebenslauf aus wissenschaftlicher, praxisnaher, bildungspolitischer und evangelischer Perspektive informiert werden möchten, abonnieren Sie **forum erwachsenenbildung**:

Abo bestellen Print oder online

(öffnet eine E-Mail-Vorlage an order@waxmann.com)

- Print:** 4 Ausgaben pro Jahr, Jahresabo 25,- € zzgl. Versandkosten, inkl. Online-Zugang (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)
- Online:** 4 Ausgaben pro Jahr (PDF), Jahresabo 20,- € (freier Zugriff auf alle Ausgaben ab 2015)



www.waxmann.com/forumerwachsenenbildung

DEAE WAXMANN