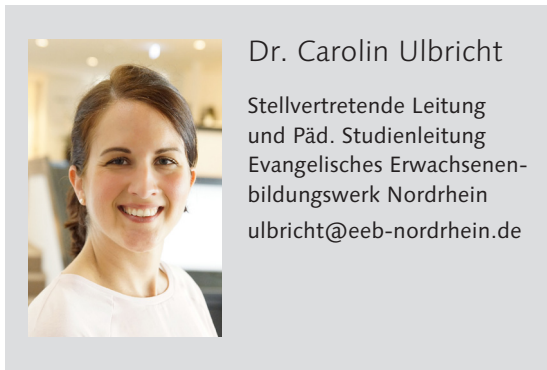


» Dann bilden wir mal asynchron eine Gruppe...! – Wie bitte? Was machen wir?



Dr. Carolin Ulbricht

Stellvertretende Leitung
und Päd. Studienleitung
Evangelisches Erwachsenen-
bildungswerk Nordrhein
ulbricht@eeb-nordrhein.de

I. Ein Projekt bahnt sich an

Alles begann mit einem Termin beim Schulreferenten von Düsseldorf-Mettmann und Niederberg, Frank Wessel: Ihn wollte ich für einen Workshop über digitales Lernen auf einem Fachtag gewinnen. Aus dem Workshop wurde

aus zeitlichen Gründen nichts, doch wir nutzen den Termin, um zu diskutieren, weswegen digitales Lernen nach wie vor häufig für *einseitige* Wissensvermittlungen steht: Es kann doch bei digitalem Lernen nicht nur um Sprachlernapps und Schulunterrichtsprogramme gehen? Wie können Alternativen zu digitalen Angeboten funktionieren, in denen die Lernenden sich einloggen, durch verschiedene Lektionen geführt werden, wo ihnen Texte und Übungen angeboten werden und das erworbene Wissen dann am Ende virtuell überprüft wird? Ermöglichen digitale Medien nicht mehr als einen rezeptiven Umgang? Wie Lernen „analog“ funktioniert, davon haben wir recht genaue Vorstellungen: Wir wissen um Gruppenbildungsprozesse und Didaktik, um Teilnehmendenorientierung und prozessorientierte Handlungsstrategien. Wie aber funktioniert Lernen „digital“, und worin liegen Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Vergleich zum analogen Lernen? Bislang hatte ich hierzu nur Ideen. Ich hatte Bilder davon im Kopf, wie digitale Bildung Wissensaneignung, Persönlichkeitsbildung und soziale Teilhabe ermöglichen soll, wie das digitale Medium auch tatsächlich etwas Perzeptives, Erlebbares, Gemeinsames produzieren kann.

Nun lernte ich in Frank Wessel glücklicherweise jemanden kennen, der als Leiter des Arbeitsbereichs Online-Lernen bei rpi-virtuell viele Erfahrungen auf dem Gebiet des digitalen Lernens sammeln konnte. Gemeinsam fragten wir uns, wie digitale Medien interaktiv nicht nur zum „Daddeln“ und in Social Networks zu nutzen, sondern kreativer und produktiver für ein Bildungsgeschehen einzusetzen sind.

Wir überlegten, welche Kompetenzen der Umgang mit dem Internet erfordert, wie mehrere Kursteilnehmende online miteinander kommunizieren können, wie kooperatives Lernen online funktionieren kann und was die Teilnehmenden brauchen, um

gemeinsam Projekte zu entwickeln. Alles lief auf die Frage zu:

Wie können wir es fördern, dass Anbieter von Erwachsenenbildung, dass Programmplanende und Kursleitende die Digitalisierung didaktisch produktiver nutzen?

Wir beschlossen, einen Onlinekurs durchzuführen, der ausschließlich digital passiert, denn nur so lässt sich in Erfahrung bringen, wie es sich anfühlt und was es didaktisch ausmacht, wenn man nur über das Medium und nur asynchron mit anderen Menschen kommuniziert, ohne sie zu sehen, ohne ihre Reaktion erfassen zu können und ohne zu wissen, wann genau sie antworten werden.

Mithilfe einer taufirsch eingerichteten Moodle-Lernplattform im Evangelischen Erwachsenenbildungswerk Nordrhein machten wir uns an die Arbeit und begannen mit der gemeinsamen Planung eines Online-Seminars. Ein Online-Seminar, das über die Evangelische Plattform „rpi-virtuell“ bereits einmal für Religionslehrer angeboten wurde, konnte auf den Bedarf und die Inhalte der allgemeinen Weiterbildung angepasst werden. Wir konzipierten einen sechswöchigen Kurs namens „OLiWe – Online in der Weiterbildung“.

II. Digitale Kooperation wird konzipiert

Wir verzichteten bei der Konzeption bewusst auf Präsenzveranstaltungen und Telefonkonferenzen. Die Teilnehmenden sollten das Gefühl einer asynchronen Onlinekommunikation, in ihren Stärken und Schwächen, selbst erfahren. In reiner Onlinekommunikation erfährt man wenig von seiner/m Gesprächspartner/in. In der Regel sieht man sie oder ihn nicht, man weiß weder den beruflichen noch sozialen Status, man sieht keine nonverbale Kommunikation und so weiter. Wir fragten uns, welche gewollten und ungewollten Reaktionsketten im Kurs entstehen könnten – wie zum Beispiel sollten wir uns vorbereiten auf Tendenzen einer sogenannten „sozialer Enthemmung“¹. Schnell war klar: Um Lern- und Gruppenprozesse adäquat steuern und begleiten zu können, benötigen wir neben einer Kursleitung und Lernplattenadministration noch einige Tutorinnen und Tutoren, am besten jeweils für vier bis fünf Teilnehmende eine Begleitung.

Die/der Moderator/innen und die Tutor/innen übernehmen in einem Onlineseminar sehr konkrete Rollen, die sich von Präsenzseminaren unterscheiden: Die textbasierte Kommunikation kann durch

¹ „Dieser enthemmende Effekt begünstigt sowohl verstärkte Offenheit, Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Partizipation und Egalität, als auch – vor allem im Konfliktfall – verstärkte Feindseligkeit, Anomie, normverletzendes und antisoziales Verhalten.“ (Döring, N. (2003): Sozialpsychologie des Internet. Die Bedeutung des Internet für Kommunikationsprozesse, Identitäten, soziale Beziehungen und Gruppen, Göttingen, S. 155).

eine hohe Textproduktion zu einem großen und unverbundenen Nachrichten- und Informationsangebot führen und insgesamt multiple und verwobene Argumentationslinien bewirken.² Die zentrale Aufgabe der Moderation ist es, dieses Kohärenzproblem zu lösen, die Teilnehmenden bei den Aufgaben zu halten und die Diskussionen zu strukturieren.³ Die Tutor/innen sind einerseits direkte Ansprechpartner für die Teilnehmenden bei technischen oder inhaltlichen Fragen, zum anderen sorgen sie mittels wöchentlicher E-Mails an „ihre“ Teilnehmenden für eine wertschätzende Rekapitulation der vergangenen Wochenprozesse und -ergebnisse und vor allem für Motivation für die kommende Woche. Hierbei übernehmen sie die Rolle eines Coachs, die/der die Teilnehmenden individuell begleitet, ihnen konstruktives Feedback gibt, Zielvereinbarungen im Auge behält und Potenziale fördert.⁴

Wir Programmplaner waren schnell Feuer und Flamme für den Kurs, und das übertrug sich wohl auch auf Kolleginnen und Kollegen, jedenfalls gewannen wir in null Komma nichts fünf Tutor/innen, deren Neugierde und Engagement sogar so groß waren, dass sie uns unentgeltlich unterstützten. Vom ersten Gespräch mit Frank Wessel bis zum Kursstart vergingen gerade mal vier Monate, und im Februar 2017 startete OLiWe mit insgesamt 20 Teilnehmenden, was der maximalen Teilnehmendenzahl entsprach, und fünf Tutor/innen.

Das Seminar gliederte sich in sechs inhaltlich aufeinander aufbauende Wochen:

1. Ankommen: Das Online-Seminar beginnt, und ich will/kann/muss?
2. Ich finde mich zurecht: Kommunikation im virtuellen Raum
3. Fahrt aufnehmen: Mit anderen im virtuellen Raum zusammenarbeiten
4. Zusammenarbeiten: Lernen im und mit dem Internet (Teil 1)
5. Konkretion des eigenen Moduls: Lernen im und mit dem Internet (Teil 2)
6. Abschied nehmen: Das eigene Modul vorstellen – Feedback einholen.

Pro Woche gab es einen Einführungstext, einige Materialien, die das Wissen um Online-Lernen vermittelten, und zahlreiche Aktivitäten, bei denen die Teilnehmenden selbst tätig werden sollten. Außerdem gab es einmal pro Woche eine persönliche E-Mail von den zugewiesenen Tutor/innen, denn eine individuelle Ansprache war uns im Kurs wichtig. Von den Teilnehmenden wurde dies dann auch als positiv und hilfreich wahrgenommen.

III. Der Online-Kurs beginnt mit sehr reger Kommunikation

Normalerweise beginnen Seminare meist mit Vorstellungsrunden und Kennenlernspielen. Ähnlich machten wir es auch, nur eben online: Es gab ein

Vorstellungsforum, in dem jeder sich kurz vorstellte und teils formell, teils informell ein bisschen von sich erzählte. Viele posteten auch gleich ein Bild davon, was sie gerade von ihrem Arbeitsplatz aus sehen, um die Präsentation etwas persönlicher und konkreter werden zu lassen. Ein paar kannten sich bereits und kommentierten ihre kurzen Texte. Zum ersten Mal spürten wir als Kursleitende, was asynchrone Kommunikation konkret bedeutet: Im Präsenzseminar dauert eine Vorstellungsrunde vielleicht zehn Minuten, in unserem Forum dauerte es genau drei Wochen, bis wirklich alle Teilnehmenden sich vorgestellt hatten. Zwischenzeitlich liefen natürlich schon andere Foren, sogar ein Wiki war mittlerweile eingerichtet und mit den ersten Einträgen gefüllt, bis die Begrüßungsrunde als abgeschlossen betrachtet werden konnte. Das zeitintensive, zeitversetzte Kennenlernen hatte den Vorteil, dass die Teilnehmenden sich Zeit nehmen konnten, um mit der Lernumgebung vertraut zu werden, die Plattform zu erkunden und Schritt für Schritt erste Erfahrungen in der asynchronen Kommunikation zu sammeln.

Die Kommunikation in den ersten zwei, drei Wochen verlief überaus rege. Ich hatte den Eindruck, dass alle paar Minuten irgendwo ein neuer Kommentar, eine neue Reaktion oder eine neue Idee gepostet wurde. Aus Angst, ja nichts zu verpassen, habe ich mich bis zu zehnmal am Tag eingeloggt – und natürlich auch kräftig mitdiskutiert.

Doch nach diesen überaus intensiven und produktiven Wochen war plötzlich ein kleiner Bruch spürbar. Die Kommunikation nahm ab, und die Tutor/innen merkten, dass sie in den wöchentlichen persönlichen E-Mails stärker zur Mitarbeit motivieren mussten. Was war geschehen? Wir gewannen an diesem Punkt einige wichtige Erkenntnisse, die bei der Konzeption von Online-Kursen dringend zu berücksichtigen sind: Bei aller anfänglichen Motivation und allem kommunikativen Überschwang darf man nicht vergessen, eine heterogene Gruppe vor sich zu haben, und zwar heterogen in vielerlei Hinsicht, auch, was das technische Vorwissen angeht. So gab es Teilnehmende, die wussten, wie man einen „Cronjob“ einrichtet und es gab andere Teilnehmende, die kaum die alltäglichen Funktionen ihres Computers kennen und bedienen konnten. Für letztere war die Moodle-Plattform äußerst herausfordernd, besonders, als die Plattform aufgrund der Fülle an Beiträgen und Kommentaren zunehmend unübersichtlicher wurde. Kooperatives Lernen in digitalen Räumen hat Vorteile; sie lassen sich jedoch nur einlösen von Seminarmitgliedern, die ihre Vorstellungen, Interessen, Meinungen und Kommentare einbringen und aktiv an Kommunikation und Austausch teilnehmen. Wer wenig Erfahrung mit kooperativem Arbeiten hat, wird unter Umständen gar nicht erkennen, warum es so wichtig ist, jetzt eigene Beiträge einzubringen.

² Vgl. Friedrich, H.F./Heins, J./Mayer, E. (1998): Gruppengröße, Nachrichtenmenge, Kohärenzprobleme und Informationsorganisation beim Lernen in Netzen. In: Czap, H./Ohly, H.P./Pribbenow, S. (Hrsg.): Herausforderungen an die Wissensorganisation: Visualisierung, multimediale Dokumente, Internetstrukturen, Würzburg, S. 105–114.

³ Vgl. Cerrato, T./Wærn, Y. (2000): Chatting to learn and learning to chat in collaborative virtual environments, *Journal of Media and Culture*. Verfügbar über: <http://journal.media-culture.org.au/0008/learning.php> [10.06.2018].

⁴ Vgl. Born J. (2014): Das eLearning-Praxisbuch. Online unterstützte Lernangebote in Aus- und Fortbildung konzipieren und begleiten. Ein Hand- und Arbeitsbuch. Hoheneggen, S. 67.



IV. Wir erproben kooperatives Lernen und Arbeiten

Obgleich in der zweiten Hälfte also nicht mehr so frequentiert kommuniziert und kommentiert wurde, ging die Weiterarbeit im Seminar in die nächste Runde: Es galt, gemeinsam Projekte für eigene Online-Seminare und Online-Module zu entwickeln. Nach einer ersten Ideensammlung begann die eigentliche kollaborative Arbeit. Hierzu gab es zunächst wieder theoretische Erläuterungen, wie *collaborative learning* funktionieren kann und – auch aus Lehrendensicht –, wie es ein- und umgesetzt werden kann. Nach diesem theoretischen Teil, der wie immer mit einigen Übungen unterstützt war, kam die Praxis: In einem Wiki hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Ideen, die sie vorher bereits grob konstruiert hatten, zu konkretisieren. Daraufhin konnten die Teilnehmenden gegenseitig ihre Ideen kommentieren, sich kollegiales Feedback geben, die Ideen weiter ausarbeiten und gemeinsam kleine Module entwickeln. So entstanden aus den gemeinsamen Ideen kleine Einheiten, die in Gruppen umzusetzen waren.

Diese komplexe Aufgabenstellung war eine hohe Anforderung für die Lernenden und die Moderation. Damit alle Lernenden gleichermaßen in die Arbeitsphase einbezogen waren und sich beteiligten, sind klare Regeln notwendig, auch Einteilungen in Kleingruppen und klare Rollenverteilung können eventuell hilfreich sein. Etwa: Lässt sich verabreden, wer auf die Zielvorgaben und das Zeitmanagement achtet, wer die Gesprächsregeln im Blick behält und wessen Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass alle Gruppenmitglieder sich beteiligen.⁵ In unserem Fall waren die Teilnehmenden recht frei in dieser Arbeitsphase: Wir hatten sie bewusst nicht in Kleingruppen eingeteilt, sondern ließen sie frei entscheiden, wie die kooperative Arbeitsphase strukturiert

wird und ob sich dafür Kleingruppen anbieten oder nicht.

Kaum waren die ersten Projektideen näher ausgearbeitet, da erreichten wir auch schon die letzte Woche: die Abschiedswoche. Hier sollten die Projekte noch einmal gesichtet und Feedback gegeben werden, aber sowohl die Teilnehmenden als auch die Tutor/innen waren ziemlich geschafft von der letzten sehr intensiven Arbeitsphase. Es gab noch eine Abschiedsrunde im Forum, und schon waren die sechs Wochen vorüber – sechs Wochen, in denen nur digital mit Teilnehmenden kommuniziert wurde, mit Menschen, die sich zum großen Teil noch nie begegnet waren.

V. Unser Resümee nach dem Kurs

Ungefähr zwei Wochen nach OLiWe, nachdem die Tutor/innen, der Dozent und ich mit etwas Abstand auf den Kurs sehen konnten, trafen wir uns in einer Telefonkonferenz, um die sechs Kurswochen und die vorangegangene Vorbereitungszeit Revue passieren zu lassen. Unser Hauptziel war es, die Teilnehmenden ausprobieren zu lassen, wie es sich anfühlt, digital und asynchron miteinander zu kommunizieren und, darauf aufbauend, sie gemeinsam an kleinen Projekten arbeiten zu lassen. Was nun war gut gelaufen? Was ist erreicht worden von den Zielen, die wir anfangs hatten? Und natürlich auch: Was hat nicht geklappt, und warum hat es nicht funktioniert?

In der Retrospektive waren wir vor allem begeistert von der regen Kommunikation und dem intensiven Austausch in den ersten zwei bis drei Wochen. Obwohl dem Großteil der Teilnehmenden die asynchrone Kommunikation fremd war, ließen sich die meisten von ihnen enthusiastisch darauf ein. Innerhalb der ersten Wochen wurden schon kleine Ideen entwickelt, obwohl dies noch gar nicht gefordert war.

Den darauffolgenden Bruch hatten alle gleichermaßen wahrgenommen. Die Gründe für den Bruch, der mit Resignation und deutlicher Abnahme der Kommunikation einherging, machten wir zum einen daran fest, dass die Moodle-Seite immer unübersichtlicher wurde: Mittlerweile hatte das Forum so viele Unterforen, dass kaum noch nachzuvollziehen war, wo etwas Neues geschrieben wurde. Mindestens ebenso unübersichtlich wurde die Arbeit am Wiki mit zahlreichen Wikiseiten, Kommentaren und Bearbeitungen. Zum anderen aber hätten die Teilnehmenden möglicherweise konkretere Anweisungen wie zum Beispiel eine von uns vorgenommene Einteilung in Kleingruppen benötigt. Eventuell hätte auch eine Präsenzveranstaltung geholfen, Unsicherheiten zu mildern und den begonnenen gemeinsamen roten Faden fortzuführen.

⁵ Vgl. Born, J. (2014): Das eLearning-Praxisbuch, a.a.O., S. 178.

VI. Fazit

Unsere wichtigste Erkenntnis ist: Der technische Support muss einwandfrei und verlässlich im Hintergrund laufen. Was die Moodle-Seite an sich angeht, so ermöglicht das Programm, dass die/der Administrator/in oder Dozent/in unwichtige Inhalte und Verlinkungen für die Teilnehmenden ausblendet.

Gerade weil man davon ausgehen muss, dass die Teilnehmendengruppe heterogen ist in Bezug auf technische Vorkenntnisse, ist eine übersichtliche und nicht überfrachtete Seite empfehlenswert.

Klare Strukturen sorgen dafür, dass die Teilnehmenden nicht überfordert werden.

Die wöchentlichen E-Mails durch die Tutor/innen waren überaus sinnvoll und hilfreich. Durch diese enge Betreuung konnte viele Fragen aufgelöst und für eine größere Motivation gesorgt werden. Allerdings stellten alle Tutor/innen fest, dass der Arbeitsaufwand für diese Betreuung und die E-Mails sehr hoch war. Daraus ergab sich die Frage der Zeitressource: Für den Dozenten, die Tutor/innen und für die Teilnehmenden galt, dass sie am Ende deutlich mehr Zeit als die eingeplanten zwei Wochenstunden investiert hatten.

Eine weitere Erkenntnis bekamen wir sich aus der Rückmeldung vieler Teilnehmenden: Ein Format des synchronen Kontaktes wäre offensichtlich bereichernd gewesen. Eine Präsenzveranstaltung oder zumindest eine gemeinsame Telefonkonferenz hätte möglicherweise das anfängliche Kennenlernen erleichtert und zu einem späteren Zeitpunkt im Seminar die Motivation erhöht, gemeinsam kleine Module zu erarbeiten.

Dafür, dass der Online-Kurs mitsamt der Nutzung unserer neuen Moodle-Plattform ein Pilotprojekt war, war es erstaunlich und wunderbar, wieviel dabei herumgekommen ist. Unser Fazit: Wir freuen uns, dass vieles so gut gelaufen ist, aber wir freuen uns noch mehr darüber, dass einiges nicht so gut gelaufen ist. Jetzt arbeiten wir daran, dass das nächste Online-Seminar noch besser wird!



» **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

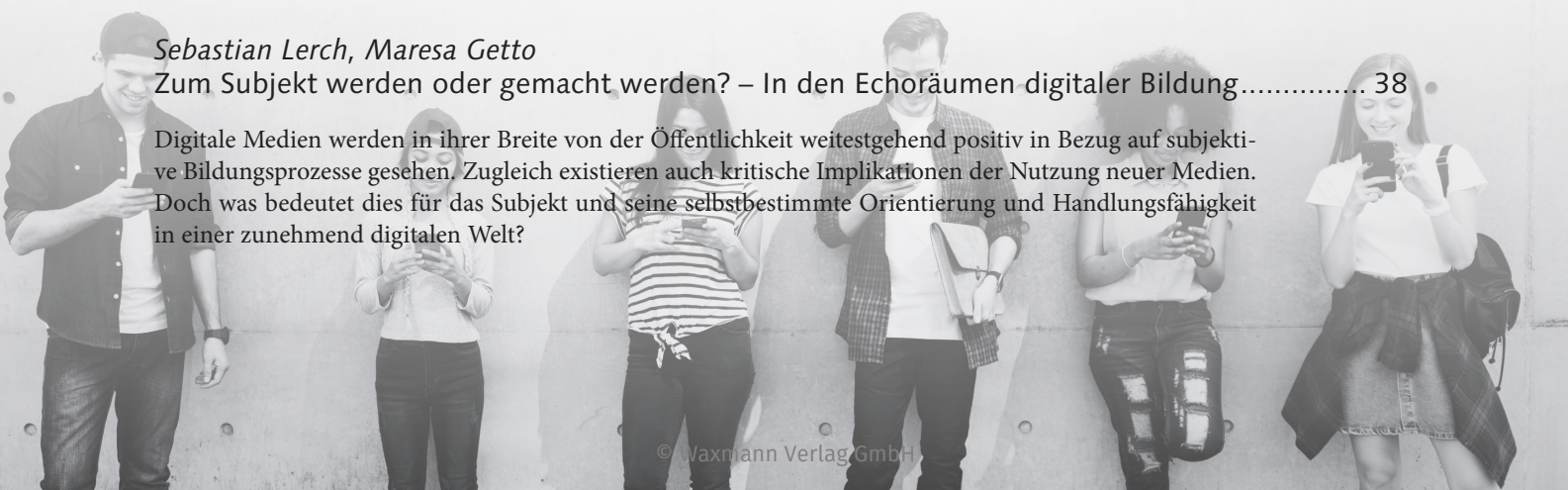
Ideen, Standards und Stolpersteine kollaborativer E-Learning-Projekte 33

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