weiter gelernt

Heft 13

LEARNINGLAB
EINE ZEITGEMÄSSE ARCHITEKTUR FÜR DIGITALE LERNANGEBOTE

Mit Sketchnote zum Ausdrucken!

Beiträge zur Weiterbildungsdiskussion

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
be Berlin

kos

Im Projekt „Koordinierungsstelle Qualität“ werden im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Konzepte und Instrumente zur Unterstützung von Berliner Weiterbildungsakteuren entwickelt. Weitere Informationen finden Sie unter: www.weitergelernt.de

Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen der verwendeten Quellen. Für die Inhalte externer Internetseiten übernimmt die Redaktion keine Haftung. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber*innen verantwortlich. Das Team der k.o.s freut sich über Rückmeldungen, Anregungen und Hinweise zur Heftenreihe.

Impressum

Herausgeber:
k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2, 12053 Berlin
www.kos-qualitaet.de
E-Mail: info@kos-qualitaet.de
Twitter: @kos_qualitaet

Autorinnen:
Lisa Kammerer, Maximilian Welter

Förderhinweis:
Diese Publikation ist im Rahmen des Projekts „Koordinierungsstelle Qualität“ entstanden und wurde mit Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin finanziert. Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei den Autor*innen.

Stand: Dezember 2019, 1. Auflage
Layout und Satz: www.siljahillmann.net

Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4

1. Ausgangslage 5

2. Konzeption und Zielstellung 9

3. Gestaltung 14

4. Umsetzung 18

5. Monitoring 27

Fazit 30

Literaturverzeichnis und Empfehlungen 31

Einleitung

Die digitale Transformation wirkt sich auf die Art und Weise wie wir Leben, Arbeiten und Lernen aus und damit auch auf Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung. Während Smartboards und WLAN mittlerweile in vielen Einrichtungen fester Bestandteil sind und die technische Infrastruktur kontinuierlich aufgestockt wird, finden Konzeption und Gestaltung zeitgemäßer Lernangebote noch eher weniger Beachtung.

Wir möchten in diesem Heft aufzeigen, warum eine Veränderung der Lern- und Arbeitsprozesse dringend notwendig ist und wie sie gelingen kann. Dafür beschreiben wir die Ausgangslage, den methodisch-didaktischen Aufbau und die Ergebnisse unseres LearningLabs, einem Weiterbildungsangebot für Erwachsenenbildner*innen aus Berlin, das zwischen April und Juni 2019 stattgefunden hat.

Das LearningLab ist ein innovatives Lernformat, welches in der Erwachsenen- und Weiterbildung tätigen Menschen einen Ermöglichungsraum bietet, ihre Lernangebote zu überdenken, zielgerichtet zu erweitern oder neu zu entwickeln. Mit der Frage, ob digital oder analog, halten wir es wie Muuß-Merholz (2018) mit seiner Pinguin-Metapher: Es geht nicht darum, sich für das eine oder das andere zu entscheiden. Es geht vielmehr darum, zu entscheiden, wann das eine oder das andere den Lernenden dabei helfen kann, die im Kontext der digitalen Transformation benötigten Lernziele zu erreichen. Der digitale Raum dient den Lernenden dabei als Booster, als zusätzliche Option und Unterstützung. Für Erwachsenenbildner*innen bedeutet das, dass sie selbst über bestimmte Kompetenzen verfügen müssen, um diesen Raum in die Konstruktion von Lernangeboten einbeziehen und um die benötigte Kompetenzentwicklung auf Seiten der Lernenden fördern zu können.

Das LearningLab wurde daher explizit als Labor, also Ermöglichungsraum angelegt. Es sollte ausprobiert, verworfen und erneuert werden. Und wenn Sie wissen wollen, welche Kompetenzen Lernende und Lehrende für die Gestaltung des digitalen Wandels benötigen und wie zeitgemäße Lernangebote aussehen können, laden wir Sie herzlich ein, dieses Heft zu lesen und danach Ihre eigenen internen wie externen Lernangebote auf den Prüfstand zu stellen.

1. Ausgangslage

Die digitale Transformation bringt verschiedene Faktoren mit sich, die bereits jetzt weitreichende gesellschaftliche Veränderungen hervorrufen: die globale Vernetzung von Menschen, Maschinen, Anlagen und Systemen, datenbasierte und algorithmengesteuerte Technik sowie ein beobachtbarer Werte- und Kulturwandel. Dieser Wandel führt zu einer Veränderung unseres Lebens, unserer Arbeit und unserer Art und Weise zu lernen. Die digitale Transformation unserer Arbeitswelt hat eine grundsätzliche Umwälzung der Strategien, Strukturen, Prozesse und Kulturen in Organisationen zur Folge. Diese Umwälzung erfordert ein Handeln nach fundamental veränderten Regeln und die Entwicklung neuer Kompetenzen aller Akteure (vgl. Erpenbeck/Sauter 2017, S. 616).

Um den digitalen Wandel einordnen zu können, hilft beispielsweise das VUCA-Modell. VUCA steht für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität. Sie ist geprägt von Unberechenbarkeit, Unbeständigkeit, Unsicherheit und Ungewissheit. Klassische Ursache-Wirkungsbeziehungen werden diesen Herausforderungen allein nicht mehr gerecht (vgl. Jenewein 2017).

„Entscheidend wird deshalb ein kluger Umgang mit dieser Dynamik des Digitalen, eine digitale Resilienz […]. Für Unternehmen bedeutet das: Mehr Beweglichkeit und Offenheit ermöglichen, mehr Spielräume öffnen, in denen Kreativität, Experimentierfreude und Innovation gedeihen können“ (Schuldt 2018).

Kompetenzen für den digitalen Wandel

Für die Erwachsenen- und Weiterbildung bedeuten die skizzierten Veränderungen, Lernende auf eine sich wandelnde Arbeitswelt vorzubereiten. Es reicht dafür nicht mehr aus, einmalig erworbene Ausbildungs- oder Studienabschlüsse mit vereinzelten Weiterbildungen anzureichern. Vielmehr geht es darum, eine lebensbegleitende und an den Prozess der Arbeit gekoppelte Kompetenzentwicklung von Lernenden zu fördern.

Aber welche Kompetenzen sind überhaupt nötig, um kontinuierlicher Veränderung begegnen zu können? Berufsübergreifend zeigt sich, dass neben Kompetenzen in den Feldern Grundlagen der Digitalisierung, Informations- und Kommunikationstechnologie, Datenschutz und -sicherheit oder Systeme und Prozesse vor allem die personalen Kompetenzen der Mitarbeitenden eine steigende Bedeutung erhalten werden, um den digitalen Wandel zu meistern. Dazu zählen ganz konkret die Sozial- und die Selbstkompetenz (vgl. Röhrig/Michailowa 2018).

Für die Gestaltung der digitalen Transformation steht das Handeln-Können im Vordergrund und nicht das theoretische Wissen darüber, wie etwas funktioniert. In diesem Zusammenhang wird oftmals von „digitaler Kompetenz" gesprochen. Wir verstehen digitale Kompetenzen als Kompetenzen für das Leben, Lernen und Arbeiten unter den Bedingungen der Digitalisierung. Sie umfassen „eine individuelle, formelle wie auch informelle Kompetenzentwicklung und zielen auf die Befähigung in komplexen, offenen Situationen kreativ, zielgerichtet und selbstorganisiert Handeln zu können und dies unter Nutzung von neuen, sich schnell fortentwickelnden Technologien" (ebd. S. 5–6).

Zeitgemäße Lernangebote

Diesem Verständnis von digitalen Kompetenzen muss konsequenterweise auch eine Veränderung von Lernzielen, nach ihnen ausgerichteten Lernprozessen sowie deren Methodik und Didaktik folgen. Aber auch Fragen nach der Bewertbarkeit von Lernleistungen, Anerkennung und Zertifizierung sowie nach der Rolle der Lehrenden rücken in den Fokus der Diskussion (vgl. Keindorf/Kammerer/Kessel/Kochseder 2019).

In der Diskussion um angemessene Lernziele unter den Bedingungen des digitalen Wandels erhalten die 4K (vgl. Fadel/Bialik/Trilling 2015) auch in Deutschland zunehmend mehr Aufmerksamkeit (vgl. Muuß-Merholz 2017). Diese stehen für Kreativität, kritisches Denken, Kollaboration und Kommunikation. Das bedeutet erst einmal nichts anderes als:

- **Neues** denken, lernen und arbeiten zu können,
- **selbst** denken, lernen und arbeiten zu können,
- **mit anderen zusammen** denken, lernen und arbeiten zu können
- und **eigenes** denken, lernen und arbeiten mitteilen zu können.

Diese Formulierung von Lernzielen, die auf die individuelle Lernfähigkeit und den individuellen Erwerb von Handlungskompetenzen ausgelegt sind (vgl. Rosa 2014), hat zudem Auswirkungen auf die Rolle der Lehrenden. Sie fungieren zunehmend als Lernbegleiter*innen, Coaches oder Mentor*innen. Sie bieten Hilfestellung, moderieren die Kommunikation unter den Lernenden, regen Lernprozesse an, verstärken sie und stellen einen Ermöglichungsrahmen zur Verfügung, der eine selbstgesteuerte Kompetenzentwicklung ermöglichen soll (vgl. Dollhausen 2006; Arnold/Kilian/Thillosen/Zimmer 2015; Bremer/Antony 2017; Pape 2017).

Dieses veränderte Rollenbild verlangt auch veränderte Kompetenzen auf Seiten der Lehrenden. Der Europäische Rahmen für die Digitale Kompetenz von Lehrenden (DigCompEdu) stellt anhand von sechs Kompetenzbereichen einen anschaulichen Bezugsrahmen dar mit dem Ziel, „Lehrende beim Einsatz digitaler Medien zur Verbesserung und Innovation von Bildungsangeboten zu unterstützen" (Europäische Union 2017, S. 1).

Die sechs Kompetenzbereiche lauten „Berufliches Engagement", „Digitale Ressourcen", „Lehren und Lernen", „Evaluation", „Lernerorientierung" sowie „Förderung der Digitalen Kompetenz der Lernenden" und benennen zusammen insgesamt 22 Kompetenzen. Die verschiedenen Bereiche konzentrieren sich:

- auf das berufliche Umfeld,
- auf die Auswahl, Erstellung und Veröffentlichung von digitalen Ressourcen,
- auf das Lehren und Lernen mit digitalen Medien,
- auf die Erhebung und Analyse lernrelevanter Daten sowie Bereitstellung von Feedback,
- auf den Einsatz digitaler Medien zur Differenzierung und Individualisierung sowie aktiven Einbindung der Lernenden,
- auf die Förderung der digitalen Kompetenz der Lernenden.

Die Bereiche zwei bis fünf bilden dabei den pädagogisch-didaktischen Kern des Kompetenzrahmens. Sie beschreiben, wie Lehrende digitale Medien effektiv und innovativ einsetzen können, um Lehr- und Lernstrategien zu verbessern (vgl. ebd.).

Bei der Betrachtung der Ausgangslage wird deutlich, dass sowohl die Lernenden als auch die Lehrenden aufgefordert sind, bestimmte Kompetenzen für die Gestaltung des digitalen Wandels zu entwickeln. Lernende benötigen personale Kompetenzen, um kreativ, kollaborativ, kommunikativ und kritisch denken, lernen und arbeiten zu können. Die Lehrenden müssen Lernangebote schaffen, die eine Entwicklung eben jener Kompetenzen möglich machen. Somit sind die Erwachsenenbildner*innen selbst eine Zielgruppe, die für die Digitalisierung fit gemacht werden muss (vgl. Aschemann 2018; Rohs 2019). Und doch fehlen im Bereich der Weiterbildung noch Qualifizierungsmöglichkeiten, die Lehrenden dabei helfen, das didaktische Potenzial des digitalen Lernraums zu nutzen (vgl. Schmid/Goertz/Behrens 2017; Bremer 2019).

Wenn auf Seiten der Lehrenden noch wenige Erfahrungen in der Konzeption zeitgemäßer Lernangebote vorhanden sind, braucht es also einen Ermöglichungsrahmen, in dem Erwachsenenbildner*innen sich mit der Entwicklung der oben skizzierten Kompetenzen auseinander setzen können – als Lernende und Lehrende zugleich. Denn sie erfüllen eine Doppelrolle. Zum einen sind sie Lernende mit dem Ziel, die eigene Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des digitalen Wandels voranzutreiben. Zum anderen sind sie Lehrende, die den Lernenden genau diese Kompetenzentwicklung ermöglichen sollen.

2. Konzeption und Zielstellung

Ein solcher Ermöglichungsrahmen zeichnet sich dadurch aus, dass die Interessen der Lernenden angesprochen werden. Die Erreichung des Lernziels muss eine konkrete Relevanz für das eigene Handeln haben. Der Fokus liegt dabei nicht auf der Vermittlung von Inhalten, sondern die Lernenden und deren Outcome stehen im Zentrum (vgl. Arnold 2017). „In diesem Sinne gleicht das erfolgreiche Lernen mehr einer selbstorganisierten Erprobung als einer geführten Aufklärung" (ebd., S. 95). Dafür müssen von den Lehrenden aber Bedingungen geschaffen werden, die einen Prozess der selbstständigen Wissensaneignung und Kompetenzentwicklung ermöglichen (vgl. Erpenbeck/Sauter/Sauter 2016).

Social-Blended-Learning

Das LearningLab hatte zum Ziel, einen solchen Rahmen zu schaffen: Unsere Teilnehmenden konnten dort eine andere Lernkultur erleben und dabei die ihnen bekannten Lern- und Arbeitsprozesse reflektieren. Die Erfahrung selbstgesteuert zu lernen, sollte sie in einem letzten Schritt dazu ermutigen, selbstorganisiert im Prozess der eigenen Arbeit zu lernen (vgl. Eckelt/Enk 2017).

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir uns für ein sogenanntes Social-Blended-Learning-Format[1] entschieden. Es handelt sich dabei um eine Kombination aus Blended Learning, also einer Mischung aus Präsenz- und Onlinephasen, und einer selbstgewählten, herausfordernden Aufgabe, die einen Bezug zur eigenen Arbeit hat (vgl. Sauter 2017).

„Social" wird es, weil die Lernenden ihr Erfahrungswissen in diesem Format mit den anderen reflektieren. Das passiert zum einen vor Ort, also während der Präsenztermine, und zum anderen im digitalen Raum. Für den Austausch im digitalen Raum wurde eine sogenannte „Social Software" eingebunden, also ein digitaler Kommunikations- und Kollaborationsraum. Dieser Raum sollte neben Kommunikation und Kollaboration auch zur Netzwerkbildung genutzt werden. Innerhalb des LearningLabs bilden die Lernenden ein Netzwerk, eine Community of Practice, die durch deren Interaktion, Ziele,

1 Für unser Konzept entwickelten wir das Lehr-Lern-Konzept von dem Projekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung" weiter: http://kompetenzen-digital.org/ergebnisse/lehr-lern-konzepte/ (Stand: 02.12.2019)

Strategien und Methoden entsteht und geprägt wird (vgl. Erpenbeck/Sauter/Sauter 2016). Dieses Netzwerk kann nach Abschluss der LearningLabs weitergenutzt werden.

Wissensaufbau: Wiedergeben und Beschreiben von Inhalten/Erlerntes zur Lösung von Herausforderungen am Arbeitsplatz selbstorganisiert umsetzen
Qualifikation: Transfer auf Trainingsebene/Erlerntes in Trainingssituationen anwenden
Kompetenzentwicklung: Anwenden bei unbekannten Herausforderungen/Erlerntes in unveränderter oder sinngemäßer Weise erkennen und wiedergeben

Abbildung 1: Innovative Lernarrangements, eigene Darstellung in Anlehnung an Eckelt/Enk (2017, S. 478)

Wir wollten im LearningLab explizit die Chancen digitaler Lernräume in den Vordergrund stellen und für die Teilnehmenden erfahrbar machen, dass digitale Lernangebote mehr sind als das Ersetzen analoger Lernmaterialien durch digitale. Die digitalen Lernräume können das Lernen nicht nur zeitlich, örtlich und räumlich entgrenzen, sondern ermöglichen zusätzlich informelles, organisationales sowie in den Arbeitsprozess integriertes Lernen. Durch Kollaboration mehrerer Teilnehmender in diesen Räumen wird

Lernen zudem stark erfahrungsbasiert. Das Lernergebnis geht also aus kollaborativer Situationsbewältigung und Problemlösung im Kontext der Arbeit hervor und hat damit einen hohen Stellenwert für den eigenen Transfer (vgl. Dehnbostel 2018).

Social-Blended-Learning stellt für die Lernenden einen Experimentierraum und Lernrahmen dar, in dem sie die selbstgesteuerte Kompetenzentwicklung unter geschützten Bedingungen erlernen können. Dort bekommen sie das Handwerkszeug und die Haltung, die für die nächste Stufe benötigt wird: „Social Workplace Learning", eine selbstorganisierte und zielorientierte Kompetenzentwicklung im Prozess der eigenen Arbeit und in einem dafür aufgebauten Netzwerk (vgl. Erpenbeck/Sauter/Sauter 2016). Diese Art der Kompetenzentwicklung ist für die Gestaltung der Digitalisierung wichtig, denn schlussendlich geht es auch um die Befähigung erwachsener Menschen zur Teilhabe an der digitalen Welt (vgl. Seufert 2017; Bellinger 2018).

Abbildung 2: Element des LearningLabs

Praxisprojekt

Herzstück des LearningLabs war ein selbstgewähltes Praxisprojekt. Dabei sollten sich die Teilnehmenden ein Lernangebot aussuchen. Sie konnten entweder ein bestehendes Lernangebot digital weiterentwickeln oder ein neues konzipieren. Das Arbeiten am eigenen Praxisprojekt innerhalb unseres Social-Blended-Learning-Formates sollte

es den Teilnehmenden ermöglichen, einen zeitgemäßen Lernprozess zu erleben, selbstgesteuert zu lernen und somit die eigene Kompetenzentwicklung anzustoßen. Also selbst zu denken, zu lernen und zu arbeiten, etwas Neues zu denken, zu lernen und zu (er)arbeiten, mit anderen zusammen zu denken, zu lernen und zu arbeiten und diese Gedanken mit anderen zu teilen. Das Praxisprojekt aus dem eigenen Arbeitskontext hilft dabei, Lernen in den Prozess der Arbeit zu integrieren. Lernen und Arbeiten sind im Zuge der digitalen Transformation keine getrennten Prozesse mehr, sondern laufen parallel. Der konkrete Praxisbezug erhöht die Motivation der Lernenden, die Umsetzungswahrscheinlichkeit und somit den Transfer in die eigene Organisation (vgl. Eckelt/Enk 2017).

Im LearningLab sollten die Teilnehmenden über die Konzeption eigener, dem digitalen Wandel angemessener Lernangebote nachdenken bzw. solche erschaffen. Sie lernten zuerst Konzepte, Methoden, Tools und Anwendungen im Kontext digitaler Lernräume kennen, um dann zu entscheiden, ob und an welcher Stelle sie eigene Prozesse ersetzen, erweitern, neugestalten oder transformieren wollen (vgl. Puentedura 2017).

Es war wichtig, dass die teilnehmenden Erwachsenenbildner*innen verstehen, warum die Substitution bestehender analoger Arbeits- und Lernmaterialien durch digitale Anwendungen zwar eine Verbesserung (oder besser: Vereinfachung) der Lernprozesse erzielen kann, aber nicht zwingend eine Umgestaltung bzw. Transformation des Lernprozesses bedeuten muss (vgl. Rodemerk 2017).

Bausteine eines Lernprozesses

Inhaltlich orientierte sich das LearningLab an den Bausteinen eines Lehr-Lern-Prozesses nach der DIN ISO 29990 (vgl. Rau/Heene/Koitz 2014) (vgl. Abbildung 3). Denn die Teilnehmenden sollten ihre mitgebrachten Lernangebote zuerst in ihre Einzelteile zerlegen, um sie dann von Grund auf zu analysieren. Ändern sich beispielsweise die Erwartungen der Zielgruppe, hat dies vermutlich auch Auswirkungen auf die Lernziele. Verändern sich die Lernziele (bspw. in Richtung Problemlösefähigkeit), müssen sich sehr wahrscheinlich Inhalte, Gestaltung und Umsetzung verändern. Dieser Rahmen gab den Teilnehmenden die Chance, altbekannte Pfade zu verlassen, Lernziele im

Sinne der 4K zu erfahren und somit in die Lage versetzt zu werden, bisherige Umsetzungen zu verändern und zu erweitern. Die Gestaltung von Lernumgebungen sollte immer handlungs-, problem- und interaktionsorientiert sein, um transferförderlich zu werden. Das bedeutet, dass das LearningLab nicht aus Antworten, sondern vor allem aus Aufgaben- und Fragestellungen bestehen sollte.

Denn Aktion, Reflexion, Erfahrungsaustausch und -sicherung sowie die Auseinandersetzung mit anderen Teilnehmenden führen zu einem tieferen Verständnis der eigenen Problemstellungen und somit zu neuen Lösungswegen (vgl. Brahm 2009).

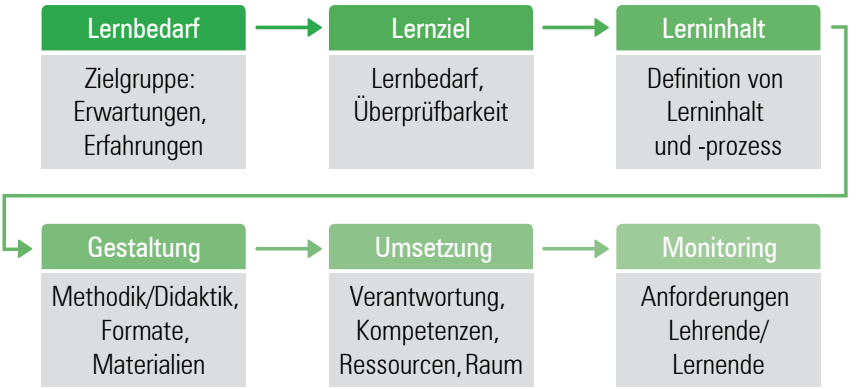

Abbildung 3: Bausteine eines Lehr-Lernprozesses

Durch das prozessorientierte Vorgehen entlang der DIN ISO 29990 erfolgte die konzeptionelle Erarbeitung strukturiert und qualitätsgestützt. Die Teilnehmenden lernen damit ein Verfahren kennen, dass sie bei der kontinuierlichen Verbesserung der Qualität ihrer Lernangebote unterstützt und das einen hohen Transfernutzen auch auf organisationaler Ebene aufweisen kann.

3. Gestaltung

Das LearningLab besteht aus drei Präsenzterminen, zwei Webinaren und der kontinuierlichen Begleitung in einer digitalen Lern- und Arbeitsumgebung über den gesamten Zeitraum (vgl. Abbildung 2). Um die Ziele des Labs erreichen zu können und den Anforderungen eines Social-Blended-Learning-Formates gerecht zu werden, müssen bei der Gestaltung einige Besonderheiten berücksichtigt werden.

Präsenztermine

Die Teilnehmenden kommen zu drei Präsenzterminen mit jeweils fünf Stunden zusammen. Diese drei Termine bilden den Rahmen für das LearningLab und bieten Raum für Folgendes:

- **Kennenlernen:** Die Teilnehmenden können sich hier persönlich kennenlernen. Das ist wichtig, damit im Laufe des LearningLabs kollegiale Beratung stattfinden kann. Außerdem sollen die Teilnehmenden ein Netzwerk aufbauen und dieses für das Lernen nutzen lernen. In den Terminen werden verschiedene Methoden eingesetzt, die das persönliche Kennenlernen unterstützen.
- **Austausch:** Über das Kennenlernen hinaus soll im Rahmen des LearningLabs ein Austausch an Erfahrungen mit verschiedenen Formaten, Tools und Anwendungen sowie in unterschiedlichen Situationen stattfinden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, dass hier Fehler und Lessons Learned geteilt werden können. Dafür ist eine vertrauensvolle Atmosphäre sehr wichtig.
- **Wissensaufbau und -ausbau:** Mithilfe von verschiedenen *Input Nuggets* erhalten die Teilnehmenden kurze Einführungen in verschiedene Themen rund um die methodisch-didaktische Konzeption und Gestaltung von Lernprozessen und digitalen Lernräumen. Die Inputs sind dabei meist zwischen 10 und 20 Minuten lang. Danach folgen Methoden und Übungen, bei denen die Teilnehmenden selbst aktiv werden und weiter ins Thema einsteigen können. Für die Vertiefung der einzelnen Themen wird auf Materialien für das Selbstlernen verwiesen.

- **Erste Schritte für das eigene Praxisprojekt:** Das LearningLab hat die Zielsetzung die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, ein eigenes digitales oder digital angereichertes Lernangebot zu konzipieren und zu gestalten. In den Präsenzterminen haben die Teilnehmenden Zeit, mithilfe von verschiedenen Arbeitsmaterialien, -hilfen und Übungen, die ersten Schritte für ihr Projekt zu gehen. So können erste Überlegungen zu den verschiedenen Bausteinen angestellt werden, die dann in der Zeit bis zum nächsten Termin weiter ausgearbeitet werden.
- **Reflexion:** Das LearningLab (und dabei insbesondere die Präsenztermine) dienen den Teilnehmenden als Reflexionsraum. Zum einen können sie dort ihre eigene Arbeitspraxis durchdenken, sich neue Anregungen holen und die eigenen Erfahrungen mit denen anderer spiegeln. Zum anderen erhalten sie Rückmeldungen zu ihrem konkreten Praxisprojekt, und zwar sowohl von den anderen Teilnehmenden als auch von den beiden Dozierenden.

Digitale Arbeitsumgebung

Auch abseits der analogen Treffen steht den Teilnehmenden eine digitale Plattform zur Verfügung. Hier können sich sowohl die Teilnehmenden untereinander austauschen und zusammenarbeiten als auch Fragen an das Moderationsteam gestellt werden. Die digitale Plattform ist folglich ein zusätzlicher Ort für kollegiale Beratung, synchronen und asynchronen Erfahrungsaustausch.

Dort entsteht im Verlauf des LearningLabs eine gemeinsame Sammlung rund um das Thema „digitales Lernen“. Denn einerseits werden hier Arbeitsmaterialien, Präsentationen und Flipped-Materialien bereitgestellt. Andererseits können die Teilnehmenden hier relevante Studien, Artikel und Veranstaltungshinweise miteinander teilen.

Onboarding im digitalen Raum

Die Sozialisation im digitalen Raum stellt bei Blended-Learning-Formaten eine besondere Herausforderung dar und muss unbedingt moderiert und begleitet werden (vgl. Salmon o. J.).

Nach der Anmeldung zum LearningLab und vor dem ersten Präsenztermin erhalten die Teilnehmenden eine E-Mail mit der Einladung zur digitalen Arbeitsumgebung. Sie müssen sich dort registrieren, sich mit den Funktionen der Umgebung vertraut machen und sich den anderen Teilnehmenden im digitalen Raum vorstellen. Außerdem stehen dort Materialien zu den Themen der ersten Präsenzveranstaltung (Flipped-Classroom-Konzept) zur Verfügung. Das Onboarding im Vorfeld ist entscheidend, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden zu Beginn der Werkstattreihe im digitalen Raum arbeitsfähig sind.

Webinare

Neben den Präsenzterminen und der digitalen Arbeitsumgebung werden außerdem zwei Webinare angeboten – unsere „Online-Sprechstunden". Diese liegen zeitlich zwischen den Präsenzterminen und bieten sich für einen kurzen Zwischencheck an. In den Phasen ohne Präsenztreffen bietet das Webinar einen live-Austausch für Fragen, Ideen und der kollaborativen Vertiefung des bisher Erarbeiteten.

Wenn viele der Teilnehmenden noch keine Webinarerfahrung haben, können sie das Format in diesem Rahmen kennenlernen und ausprobieren. Während der Webinartermine[2] werden verschiedene Funktionen und Möglichkeiten der eingesetzten Webinarsoftware gezeigt. Zum Beispiel die Break-Out-Sessions[3] sowie die Einbindung externer Tools wie Abfragen und kollaborative Texteditoren.

2 Mehr zum Thema findet sich im weiter gelernt Heft 12 „Webinare in der Erwachsenenbildung": https://www.kos-qualitaet.de/media/de/Kos_Weiter_gelernt_Heft_12_Webinare.pdf
3 Break-Out-Sessions sind digitale Gruppenarbeitsräume. Die Moderation kann die Teilnehmenden auf mehrere Räume aufteilen und nach einer bestimmten Zeit wieder zusammenholen.

Ressourcen

TIPP

Raumgestaltung

Sowohl die analogen als auch die digitalen Räume benötigen eine Vorbereitung und Gestaltung. So wird der Raum für die Präsenzphasen mit Tischinseln ausgestattet, an denen die Teilnehmenden gemeinsam arbeiten können. Auch der Kollaborationsraum Slack wird eingerichtet, zum Beispiel mit verschiedenen thematischen Kanälen (sog. Channels) und Übungsaufgaben. Für die Vorbereitung von Webinarräumen befinden sich Informationen in Heft 12 der *weitergelernt* Heftenreihe (vgl. Göllner/Kammerer 2018).

Für die Durchführung des LearningLabs sind verschiedene Ressourcen nötig. Die analoge Infrastruktur umfasst einen Raum für 15 Personen mit Workshopmaterialien, Pinnwänden und Flipchart. In diesem Raum muss WLAN vorhanden sein. Die Arbeitsmaterialien werden sowohl in gedruckter als auch in digitaler Form zur Verfügung gestellt. Die wichtigste digitale Infrastruktur ist eine Software für Webinare (in diesem Fall: Zoom) und eine Software für die digitale Kollaboration (in diesem Fall: Slack).[4]

4 Weitere eingesetzte digitale Anwendungen finden sich in der Informationsbox auf Seite 26.

4. Umsetzung

Das LearningLab fand zwischen April und Juni 2019 statt. Um besser nachvollziehen zu können, wie die Präsenzphase umgesetzt wurde, folgt hier eine kurze inhaltliche Beschreibung der drei Präsenztermine mit ihren jeweiligen Schwerpunkten.

Termin 1

Zu Beginn des ersten gemeinsamen analogen Treffens wurde viel Zeit für das gegenseitige Kennenlernen eingeplant, um eine allgemein positive und gelöste Arbeitsstimmung entstehen zu lassen.

Es folgten kurze Inputs zu Grundlagen der Digitalisierung und Lernen im digitalen Raum, da weiterführende Informationen bereits vorab in der digitalen Lernumgebung zur Verfügung standen und dort bei Bedarf eigenständig weitergenutzt werden konnten.

Im Fokus des weiteren Ablaufes stand das eigene Lernangebot. So konnten erste Überlegungen zu Thema und Inhalt, der Zielgruppe und dem Format getroffen werden. Die Frage war hierbei, ob die Teilnehmenden bereits feste Vorgaben hatten, wie ein Curriculum, einen Zeitrahmen oder ähnliches. Außerdem sollten die Teilnehmenden entscheiden, ob sie ein bestehendes Format mit digitalen Anreicherungen überarbeiten oder ein komplett neues Angebot aufsetzen möchten.

Danach wurde die ISO 29990 vorgestellt und vor allem die ersten drei ausgewählten Bausteine: Lernbedarf, Lernziel und Lerninhalt. Eine Übung zur Bearbeitung des Bausteins Lernbedarf bestand bspw. aus Informationen des D21 Digital Index (vgl. Initiative D21 2018), der den Digitalisierungsstand in Deutschland abbildet und verschiedene digitale Nutzungstypen hinsichtlich der Indikatoren „Zugang zur Digitalisierung“, „Nutzungsverhalten in der digitalen Welt“, „Digitale Kompetenzen“ und „Offenheit gegenüber Digitalisierung“ klassifiziert. Mit Hilfe von Elementen aus dem Design Thinking[5] wurde dann ein zielgruppengerechtes Lernsetting für eine fiktive

5 Design Thinking ist eine systematische Methode zum Lösen komplexer Probleme. Besonders ist dabei, dass die Kundinnen und Kunden mit ihren Bedürfnissen im Zentrum der Überlegungen stehen. Mehr Informationen unter: https://hpi-academy.de/design-thinking/was-ist-design-thinking.html (Stand 27.11.2019)

(aber konkrete) Person entwickelt, das die Haltung und den Umgang dieser Person mit digitalen Medien und mit Lernen berücksichtigt.

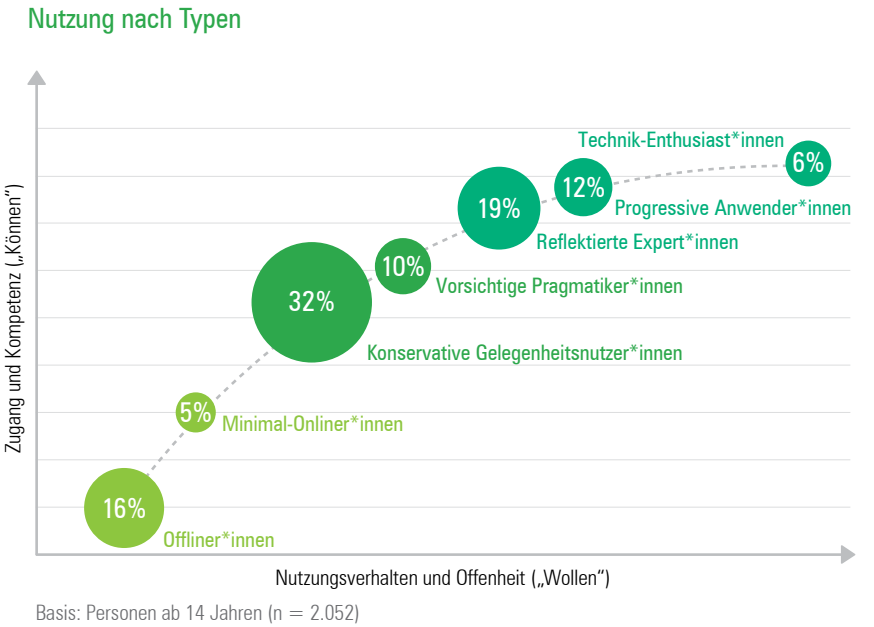

Abbildung 4: Nutzung nach Typen, eigene Darstellung in Anlehnung an Initiative D21 (2018, S. 36)

Der zweite Baustein dieses Termins war das Lernziel. Zum einen wurde hier über die didaktischen Grundlagen zum Thema gesprochen: Die Taxonomie der Lernziele von Bloom (1976) überarbeitet von Anderson & Krathwohl (2001). Zum anderen ging es um Kompetenzen für den digitalen Wandel und die bereits skizzierte stärker werdende Bedeutung von Sozial- und Selbstkompetenzen – zum Beispiel die Fähigkeiten Probleme zu lösen, abstrakt zu denken oder mit anderen zu kooperieren (vgl. Muuß-Merholz 2017, Röhrig/Michailowa 2018) – und die daran anschließende Frage, ob bisherige Lernprozesse diese geforderten Kompetenzen auf Ebene der Lernziele bereits berücksichtigen.

Als dritter Baustein wurde an diesem Termin noch der Lerninhalt behandelt. Der Lerninhalt ergibt sich aus den definierten Lernzielen. Die Fragen, die sich die Teilnehmenden hier stellen mussten, sind: Wie können die neuen Lernziele am besten erreicht werden? Welche Arbeitsaufträge und daran anknüpfende methodisch-didaktische Vorgaben helfen den Teilnehmenden bei der Auseinandersetzung mit den Lerninhalten (vgl. Bremer 2019)?

Darüber hinaus ist es hilfreich zu überlegen, was die Lernenden für die Erreichung eines bestimmten Lernziels benötigen und ob sich dafür eine Selbstlernphase, eine Gruppenarbeit oder eine Input-/Fragephase eignet (vgl. Abbildung 5).

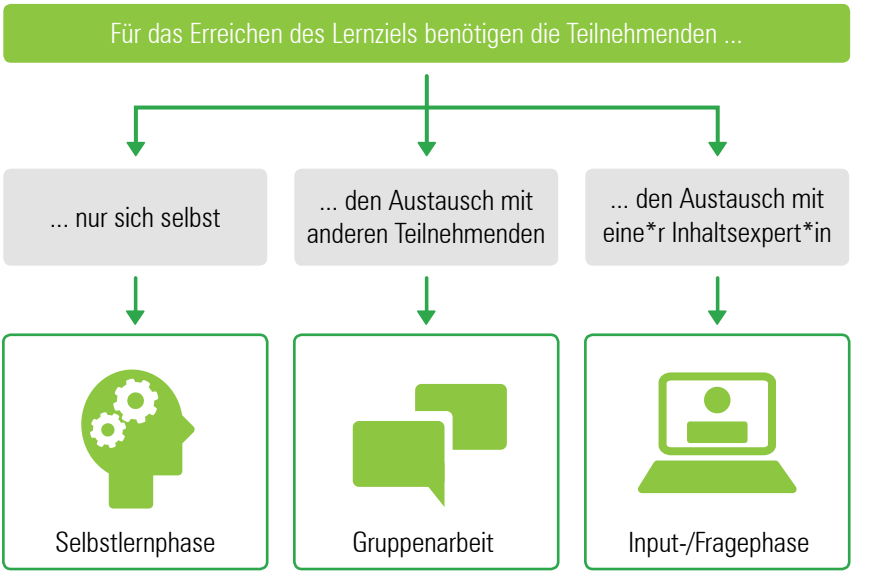

Abbildung 5: Auswahl einer passenden Arbeitsphase von Göllner/Kammerer (2018, S. 10)

Die Teilnehmenden erhielten für diese Arbeitsphase eine Lernzielmatrix (vgl. Abbildung 6), die ihnen dabei helfen sollte, folgende Fragestellungen zu beantworten:

- Welche Taxonomiestufe soll erreicht werden?
- Wie lautet das genaue Lernziel?
- In welcher Phase kann dieses Lernziel erreicht werden?
- Wie kann dieses Lernziel erreicht werden?

Themen, Inhalte	Kommunikative Kompetenz	
Taxonomie	Stufe 3 (anwenden)	
Lernzielformulierung	Sie sind in der Lage ein Konfliktgespräch zu führen	
Lernzielerreichung	Gruppenarbeit	
Überprüfbarkeit	Regeln der gewalt-freien Kommunikation im Rollenspiel angewandt.	
Tool/Anwendung	Webkonferenz/Zoom	

Abbildung 6: Lernzielmatrix mit Beispielinhalt

Die Matrix umfasst noch weitere Aspekte, welche allerdings erst im zweiten Präsenztermin bearbeitet werden sollten.

Am Ende des ersten Termins erfolgte noch ein Rückschluss zum Anfang: Die Teilnehmenden sollten überlegen, ob sich im Verlauf der Veranstaltung erste Veränderungen an der Idee ihres Lernangebots ergeben haben. So führte die intensive Auseinandersetzung mit den Zusammenhängen zwischen der Entwicklung von Kompetenzen für die Gestaltung des digitalen Wandels und bisherigen Lernzielformulierungen zu ersten Reflexionsschleifen.

Termin 2

Das LearningLab war nicht dafür gedacht, dass die Teilnehmenden möglichst viele verschiedene Tools und Anwendungen kennenlernen, da es online bereits sehr viele Sammlungen[6] und Erklärvideos zu deren Einsatz gibt. Im LearningLab sollte es vielmehr darum gehen, dass die Teilnehmenden reflektieren, wie digitale Anwendungen sinnvoll in ihre Lernangebote integriert werden können[7] und wie diese Anwendungen im direkten Bezug zur angestrebten Kompetenzentwicklung stehen.

Im Fokus der zweiten Präsenzveranstaltung standen daher die Bausteine Gestaltung und Umsetzung, sowie die kollegiale Beratung zu den eigenen Praxisprojekten, bei der jede*r Lernende zum Prozessberatenden der anderen wurde und Impulse für die kollaborative Entwicklung von Problemlösungen gab (vgl. Ryschka/Tietze 2011).

„Der Einsatz von Lehr- und Lernmethoden sollte stets auch vor dem Bewusstsein des Einsatzes digitaler Medien bedacht werden, da diese unter Umständen einen großen Mehrwert für das Lehr-Lern-Geschehen haben können. Die Einbettung in das didaktische Setting ist jedoch entscheidender als die Wahl des Mediums selbst“ (Strauch et al. 2019, S. 16).

6 Beispiele für Sammlungen: http://meqino.de/toolbox/ & https://weitergelernt.de/10-digitale-tools-erwachsenenbildung/
7 Hilfe bei der Auswahl von Anwendungen gibt es beispielsweise unter folgenden Adressen: https://wb-web.de/material/medien/digitale-trainingstools.html & http://wbdig.guetesiegelverbund.de/erlaeuterungen

Da die Teilnehmenden im LearningLab ihre Lernziele in der Matrix (vgl. Abbildung 6) aufgeschlüsselt haben, konnten sie nun darauf aufbauen. Aber: Welche Anwendungen helfen, ein bestimmtes Lernziel zu erreichen? Es gibt bereits verschiedene Übersichten, die aufzeigen, welche Anwendungen sich für welche Lernzielebene eignen und wie Aufgabenstellungen dazu aussehen könnten. Abbildung 7 ist dafür ein Beispiel.[8] Hier werden den verschiedenen Stufen zudem Aktionsverben und Aktivitäten zugeordnet.

Für die konkrete methodisch-didaktische Integration dieser digitalen Tools in den Lernprozess bietet sich ein Vorgehen nach dem 5 Stage Model von Gilly Salmon (o. J.) an.[9]

Neben der methodisch-didaktischen Gestaltung sind organisatorische Fragen wie die Auswahl und Einrichtung der Lernorte, das Festlegen geeigneter Zeiten und die Vorbereitung der Materialien (z. B. Folien, Übungsmaterial) für die Umsetzung des Lernangebotes zu klären. In dem Zusammenhang wurden einige innovative Methoden vorgestellt. Beispiele dafür waren Barcamps, Podcasts und Lernleitfäden wie „Working Out Loud" oder „LernOS" (vgl. Wikipedia 2018; Stepper o. J.; Dückert 2019).

Das LearningLab zielt darauf ab, eine offene Haltung bei den Teilnehmenden anzuregen. Das Lernen von und mit anderen setzt aber auch voraus, dass eine Bereitschaft vorhanden ist, die eigenen Inhalte zu teilen – sowohl organisationsintern im Sinne des Wissensmanagements als auch extern. Deshalb waren Open Educational Resources[10] und die verschiedenen Creative Commons Lizenzen[11] ebenfalls Teile des LearningLabs.

8 Ein anderes Beispiel ist das Periodensystem von Watanabe-Crockett (2018): https://www.wabisabilearning.com/blog/blooms-taxonomy-periodic-table
9 Im weiter gelernt Heft 9 wird das 5 Stage Modell ausführlicher vorgestellt: https://weitergelernt.de/wp-content/uploads/2018/06/KOS_weiter_gelernt_Heft9_Digitalisierung.pdf
10 „OER – im deutschsprachigen Raum spricht man auch von Offenen Bildungsmaterialien – sind Bildungsmaterialien jeglicher Art und in jedem Medium, die unter einer offenen Lizenz veröffentlicht werden." (Grimm/Rödel 2019, S. 7)
11 Mehr Informationen zu den Creative Commons Lizenzen unter: https://creativecommons.org/licenses/?lang=de

Fähigkeit nach Bloom	Aktionsverben	Digitale Aktivität	Beispiel	Beschreibung
Erinnern	Erkennen, zuhören, beschreiben, identifizieren, etc.	„Googeln“, highlighting, bookmarking, etc.	Quizlet, kahoot, Cobocards	Fakten, Ideen, Konzepte mit Hilfe digitaler Medien erklären, wiedergeben
Verstehen	Interpretieren, zusammen-fassen, vergleichen, etc.	Kategorisieren, taggen, kommentieren, etc.	Explain Everything, Webspiration, Blogs, Youtube, Twitter	Begriffe definieren, Fakten erkennen, Informationen ermitteln, abrufen
Anwenden	Implementieren, ausführen, benutzen	Wiki editing, geteilte Dokumente er-/bereitstellen, etc.	Wiki, evernote, google docs, EDpuzzle	Erlernte Vorgänge & Methoden anwenden
Analysieren	Organisieren, dekonstruieren, strukturieren, etc.	Mindmaps, online Befragungen, etc.	Exploratree, limesurvey, MySQL, Trello, Padlet	Zw. relevanten & irrelevanten Infos unterscheiden, Beziehungen feststellen
Bewerten	Beurteilen, testen, kritisieren, etc.	Blogs kommentieren, Foren moderieren, etc.	Poll everywhere, mentimeter, showbie	Externe Materialien, Quellen bewerten & Urteile finden
Kreieren	Konstruieren, erfinden, produzieren, etc.	Blogging, Producing, Programming, etc.	Bookcreator, Comic Life, Explain Everything	Ideen entwickeln, selbst Produkte erstellen

Abbildung 7: Taxonomie mit digitalen Anwendungen, eigene Darstellung in Anlehnung an Rodemerk (2017)

Termin 3

Der letzte Präsenztermin bot den Teilnehmenden eine Bühne, ihr Praxisprojekt vor anderen zu präsentieren und Feedback zu bekommen. Zum Einstieg in den Termin stellten die Teilnehmenden den Status quo ihres Lernangebots und dessen Ausgangslage vor. Mit der Präsentation sollten die Teilnehmenden dann die Argumentation für die weitere Implementierung des Lernangebots in ihren Organisationen vorbereiten. Um das Feedback zu strukturieren wurden pro Präsentation drei Funktionen verteilt:

Advocatus/a Diaboli:
Hinterfragt alle Aspekte des Lernangebots kritisch.

Advocatus/a Angeli:
Hebt besonders gelungene Aspekte und Inhalte hervor.

Scribus/a:
Notiert prägnant die zentralen Kritikpunkte (positive und negative).

Nach den Präsentationen hatten die Teilnehmenden Zeit, einen Projektplan aufzustellen, in dem die nächsten Schritte bis zur Realisierung enthalten sein sollten, bestenfalls kombiniert mit einer Zeitachse. Der Projektplan sollte den Transfer anregen und den Teilnehmenden die Weiterentwicklung und Umsetzung ihres Praxisprojektes nach Beendigung des LearningLabs erleichtern.

Eingesetzte digitale Anwendungen mit Funktion[12]

Slack: Kommunikation neben Präsenzterminen, Bereitstellung von Materialien, Kollegialer Austausch zwischen den Teilnehmenden (URL: https://slack.com)

Zoom: Einsatz zur Durchführung der Webinare. (URL: https://zoom.us/)

Terminplaner4.dfn: Abstimmung der Webinartermine.
(URL: https://terminplaner4.dfn.de/)

Limesurvey: Online-Feedback im Anschluss an die Veranstaltung. Teilnahme war auch mit Smartphone möglich. (URL: https://www.limesurvey.org/)

Google Documents: Gemeinsames Dokument zur Strukturierung und Beschreibung der Praxisprojekte. (URL: https://www.google.de/intl/de/docs/about/)

Mailnudge: Schreiben einer Reflexionsmail an sich selbst, die zu einem festgelegten Zeitpunkt an die persönliche E-Mail-Adresse geschickt wird.
(URL: https://mailnudge.de/)

Mentimeter: Gemeinsames Brainstorming. (URL: https://www.mentimeter.com/)

Kuerzer: Kürzen von langen URLs, einfachere Bereitstellung von Link für die Teilnehmenden in Präsenzterminen. (URL: https://kuerzer.de/)

QR-Code-Generator der HU-Berlin: Erstellen von Quick-Response-Codes für die Weitergabe von Links, E-Mailadressen usw. (URL: https://www2.hu-berlin.de/internal/qrcode/)

5. Monitoring

Im LearningLab wurde das Thema Monitoring nicht nur inhaltlich behandelt. Die angestrebten Lernziele wurden in zwei Schritten überprüft: mittels einer Feedbackumfrage und einer Outcome-Evaluation. Insgesamt haben acht von elf Personen das LearningLab abgeschlossen und am letzten Termin ein Ergebnis präsentiert.

Feedback

Im direkten Anschluss an den letzten Präsenztermin wurde ein Online-Feedbackbogen bereitgestellt.[13] Die Zufriedenheit mit der Veranstaltungsreihe insgesamt war sehr hoch (acht Personen waren sehr zufrieden, eine Person eher zufrieden). Eine sehr hohe Zufriedenheit zeigte sich insgesamt auch bei der Organisation, beim inhaltlichen Aufbau und bei der allgemeinen Atmosphäre der Veranstaltung (jeweils 100 %). Alle Teilnehmenden nehmen zudem neue Impulse für ihre eigene berufliche Praxis mit.

Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Impulse, Ideen und Anregungen sie für ihre eigene Praxis mitnehmen. Viele führten an, dass sie verschiedene neue Tools, strukturiertes Wissen und Arbeitshilfen mitnehmen konnten. Dabei wurde vor allem die Lernzielmatrix erwähnt. Als interessante Anregung wurde aufgeführt, eigene Konzepte und Materialen als OER zu veröffentlichen. Der Austausch mit den anderen Teilnehmenden wurde als positiv und motivierend bewertet. Außerdem wurde das Feedback zum eigenen Lernangebot als gewinnbringend bewertet.

Outcome-Evaluation

Zusätzlich zum Feedback wurde drei Monate nach Abschluss des Formats der Outcome der Veranstaltung evaluiert.[14] Betrachtet wurden dabei der aktuelle Stand des Praxisprojekts und die Veränderungen des individuellen Lernens und Arbeitens nach dem LearningLab.

12 Hiermit möchten wir keine Werbung für einzelne Produkte machen, sondern Einblick in unsere Arbeit geben. Für viele Produkte gibt es Alternativen, die ebenso gut einsetzbar sind.
13 Das Feedback wurde mithilfe der Software Limesurvey erstellt. Neun Personen nahmen am Feedback teil.
14 Es nahmen 6 von 8 Personen teil, die während des letzten Präsenztermins ihre Projekte präsentiert haben. Der Outcome wurde mithilfe von qualitativen Interviewleitfäden telefonisch durchgeführt.

Stand der Praxisprojekte: Bei der Befragung zeigte sich, dass zwei Personen ihr Lernangebot fertiggestellt und eine auch schon einen ersten Durchlauf hinter sich hatte. Zwei Personen gaben an, dass sie aktuell noch an ihrem Projekt arbeiten. Bei den letzten zwei Befragten werden die Lernangebote nicht umgesetzt, da aktuell nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen. Eine teilnehmende Person beschrieb zudem, dass es sich für ihr Projekt bewährt habe, es immer wieder in Teamsitzungen anzubringen und dadurch im Diskurs mit ihren Kolleg*innen zu bleiben.

Learnings für die Teilnehmenden: Es wurde zudem positiv angemerkt, wie viele neue Methoden und Anwendungen sie im Rahmen des LearningLabs kennenlernen konnten. Man habe im LearningLab die Scheu davor verloren, neue Tools einfach mal auszuprobieren und pragmatisch damit umzugehen. Da es Zeit kostet, sich mit neuen Tools zu beschäftigen, wurde hier deutlich, wie wichtig es ist, das Ziel im Blick zu haben. Außerdem regte das LearningLab an, verstärkt darauf zu achten, was inhaltlich vermittelt werden muss und bei welchen Themen die Lernenden in einem Kurs nur begleitet oder betreut werden müssen.

Viele Teilnehmende nehmen die Arbeitsmaterialien und die strukturierte Vorgehensweise mit, um weitere Projekte zu entwickeln. Die Abschlusspräsentation wurde als hilfreich beschrieben, um die Argumentation für die eigene Organisation vorzubereiten und zu üben.

Im LearningLab zeigte sich, dass die Lehrenden auch immer etwas von den Lernenden mitnehmen und lernen können. Einige meldeten zurück, dass sich ihr Blick auf die Digitalisierung verändert habe. So wurde einer Person klar, dass man etwas nicht um des Digitalisierungswillens digital machen sollte – z. B. durch die unreflektierte Verwendung einer digitalen Anwendung. Die Frage sei eher, wo der digitale Raum einen Vorteil für das eigene Lernangebot biete. Außerdem verdeutliche das LearningLab, dass das Zwischenmenschliche in digitalen Lernangeboten nicht außer Acht gelassen werden sollte: Auch im Digitalen sei der Austausch von Bedeutung und brauche Zeit. „Digitalisierung heißt gemeinsam machen, nicht wie immer gesagt, jede*r allein vor dem eigenen PC“, merkte eine Teilnehmende an.

Das gilt auch in der eigenen Einrichtung. Dort solle das Thema breiter und übergreifender aufgegriffen werden. Es sei wichtig, das Wissen mit Kolleginnen und Kollegen zu teilen und gemeinsam an neuen Formaten zu arbeiten.

Rückgemeldet wurde außerdem, dass das LearningLab motiviert habe, öfter aus der eigenen Routine auszubrechen und etwas Neues auszuprobieren. Einige befragte Personen haben auch Veränderungen am eigenen Lernverhalten festgestellt: So wollen sie sich nun feste Lernzeiten blocken und diese in ihren beruflichen Alltag integrieren.

Schlussfolgerungen

Während der Durchführung des LearningLabs zeigte sich, dass folgende Fragen für die Teilnehmenden ausschlaggebend waren:

- Wie überzeuge ich die Leitung meiner Einrichtung, Ressourcen für ein solches Projekt zur Verfügung zu stellen?
- Wie gewinne ich meine Leitung für eventuelle Veränderungsprozesse und deren Durchführung?
- Wie binde ich mein Team ein oder nehme andere mit, sich am Projekt zu beteiligen?
- Wie kann der Aufwand für digitale Lernangebote eingeschätzt, kommuniziert und vergütet werden?
- Wie können Austausch und Zusammenarbeit im digitalen Raum angeregt werden?
- Welche Aufgaben muss die E-Moderation dabei übernehmen und welche Aktivität darf man von den Teilnehmenden erwarten?
- Wie kann ein zusätzlicher Termin nach Abschluss des LearningLabs den Transfer unterstützen?

Die Betrachtung dieser zunächst individuellen Fragen der Teilnehmenden des Learning-Labs macht eine Sache deutlich: Die digitale Transformation betrifft die Lern- und Veränderungsfähigkeit der gesamten Organisation. Es reicht nicht, wenn sich Einzelpersonen mit der Veränderung von Kompetenzentwicklung, Lernzielen und Angebotskonzeption beschäftigen. Dies kann ein Anfang sein, der auch unterstützt und gefördert werden sollte, grundsätzlich betreffen die Veränderungen aber die gesamte Organisation – von der Verantwortung der Leitungsebene über das Management von Ressourcen bis hin zur Realisierung der Dienstleistung. Bildungseinrichtungen sollten daher Veränderungsprozesse anstoßen, die sowohl die strategische, strukturelle aber insbesondere auch die kulturelle Ebene miteinbeziehen (vgl. Keindorf/Kammerer/Kessel/Kochseder 2019; Dollhausen 2006).

Fazit

Das LearningLab sollte einen Ermöglichungsrahmen abseits des Alltagsgeschäftes bieten, in dem an den eigenen Lernangeboten vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen im Kontext des digitalen Wandels gearbeitet werden kann. Trotz der kurzen zeitlichen Spanne und dem für alle Teilnehmenden zusätzlichen Aufwand zu deren Alltagsgeschäft, bewerteten alle beteiligten Personen diese erste Durchführung als positiv. Erste Veränderungsprozesse wurden realisiert und weitere Handlungsfelder rückten in den Fokus.

Die Teilnehmenden des ersten LearningLabs haben das Handwerkszeug für eine strukturierte Vorgehensweise zur Konzeption und Weiterentwicklung von zeitgemäßen Bildungsprozessen kennengelernt und angewandt. Diese Erfahrungen gilt es nun in die eigene Organisation weiter zu tragen, Mitstreiter*innen zu gewinnen und strategisch zu implementieren.

Denn die Auseinandersetzung mit veränderten Anforderungen an Lernangebote im Kontext der digitalen Transformation steht im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung noch am Anfang und der Bedarf an Reflexions- und Anwendungsräumen für die weitere Professionalisierung bleibt hoch.

Literaturverzeichnis und Empfehlungen

- Anderson, L. /Krathwohl, D. (2001): A taxonomy for learning, teaching, and assessing: a revision of Bloom's taxonomy. New York: Longman.
- Arnold, P./Kilian, L./Thillosen, A./Zimmer, G. (2015): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien (4., erw. Aufl.). Bielefeld: wbv.
- Arnold, R. (2017): Ermöglichungsdidaktik – Kriterien einer intransitiven Kompetenzförderung. In: Erpenbeck, J./ Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 93–114.
- Aschemann, B. (2018): Digitalisierung, Didaktik, Internettechnologien. Pädagogische Schriftenreihe des BFI OÖ. Band 5. URL: https://www.bfi-ooe.at/fileadmin/user_upload/PDF/Band-5-Paedagogische-Schriftenreihe.pdf (Stand: 20.11.2018)
- Bellinger, F. (2018): Grundbildung Medien als Teil erwachsenenpädagogischer Professionalitätsentwicklung. Überlegungen zur medienpädagogischen Professionalisierung angehender Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner. In: Schmidt-Hertha, B./ Rohs, M. (Hrsg.): *MedienPädagogik* 30, S. 116–136.
- Bloom, B. (1976): Taxonomy of educational objectives. Weinheim: Beltz.
- Brahm, T. (2009): Didaktisches Design von formeller und informeller Kompetenzentwicklung mit Web 2.0-Technologien: Synthese der Fallstudien. In: Seufert, S./Brahm, T.: Kompetenzentwicklung mit Web 2.0. SCIL-Arbeitsbericht, 21. St. Gallen.
- Bremer, C./Antony, I. (2017): Einsatz digitaler Medien für den lerner-zentrierten Unterricht. In: Igel, C. (Hrsg.): Bildungsräume. Münster, New York: Waxmann, S. 220–231.
- Bremer, C. (2019): Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in Bildungsprozessen – Chancen und Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen. In: Haberzeth, E./ Sgier, I. (Hrsg.): Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenen und Weiterbildung. Bern: hep Verlag.
- Dehnbostel, P. (2018): Lernorte und Lernräume in der digitalen Arbeitswelt. URL: http://denk-doch-mal.de/wp/peter-dehnbostel-lernorte-und-lernraeume-in-der-digitalen-arbeitswelt/ (Stand: 03.12.2019)
- Dollhausen, K. (2006): Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen. URL: https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/dollhausen06_01.pdf (Stand: 04.12.2019)

- Dückert, S. (2019): lernOS – Die Kunst des selbstgesteuerten, lebenslangen Lernens. URL: https://colearn.de/lernos-die-kunst-des-selbstgesteuerten-lebenslangen-lernens-clsprint-am-12-04-2019/ (Stand: 27.11.2019)
- Eckelt, A./Enk, C. (2017): Lernarrangements mit dem Lernpartner Computer. In: Erpenbeck, J./ Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 473–488.
- Erpenbeck, J./Sauter, S./Sauter W. (2016): Social Workplace Learning. Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess und im Netz in der Enterprise 2.0. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Erpenbeck, J./Sauter, W. (2017): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Europäische Union (2017): Europäischer Rahmen für die Digitale Kompetenz von Lehrenden (DigCompEdu). URL: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/digcompedu_leaflet_de-2018-09-21pdf.pdf (Stand: 04.12.2019).
- Fadel, C./Bialik, M./Trilling, B. (2015): Four-Dimensional Education. The Competences Learners need to succeed. Boston: Center for Curriculum Redesign.
- Göllner, M./Kammerer, L. (2018): Webinare in der Erwachsenenbildung: Konzeption, Gestaltung und Umsetzung. URL: https://www.kos-qualitaet.de/media/de/Kos_Weiter_gelernt_Heft_12_Webinare.pdf (Stand: 26.11.2019)
- Grimm, S./Rödel, B. (2019): Open Educational Resources (OER) für die Berufsbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Initiative D21 (2018): D21-Digital-Index 2018/2019. URL: https://initiatived21.de/publikationen/d21-digital-index-2018-2019/ (Stand: 27.11.2019)
- Jenewein, T. (2017): Zukunft des Arbeitens und Lernens. In: Erpenbeck, J./ Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 415–428.
- Keindorf, S./Kammerer, L./Kessel, Y./Kochseder, K. (2019): Smartboards sind keine Digitale Strategie. Wie Bildungsorganisationen den digitalen Wandel gestalten können. URL: https://weitergelernt.de/wp-content/uploads/2019/11/Handreichung_DigitaleStrategie_fuer_Bildungsorganisationen.pdf (Stand: 27.11.2019)
- Kerres, M. (2002): Online- und Präsenzelemente in hybriden Lernarrangements kombinieren. URL: https://learninglab.uni-due.de/sites/default/files/kombi-hybridenLA_0.pdf (Stand: 21.11.2018)

- Krommer, A. (2015): Welchen Mehrwert haben digitale Medien für das schulische Lernen? URL: https://axelkrommer.com/2015/08/04/welchen-mehrwert-haben-digitale-medien-fuer-das-schulische-lernen/ (Stand: 29.11.2019)
- Muuß-Merholz, J. (2017): Die 4K-Skills: Was meint Kreativität, Kritisches Denken, Kollaboration und Kommunikation? URL: https://www.joeran.de/die-4k-skills-was-meint-kreativitaet-kritisches-denken-kollaboration-kommunikation/ (Stand: 03.04.2019)
- Muuß-Merholz, J. (2018): Die Pinguin-Medienmetapher: Jöran erklärt den Leitmedienwechsel und die Mär vom digitalen Mehrwert. URL: https://www.joeran.de/die-pinguin-medienmetapher/ (Stand: 29.11.2019)
- Pape, K. (2017): Vom Lehrer, Trainer und Dozenten zum Lerndienstleister. In: Erpenbeck, J./Sauter, W. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, S. 153–167.
- Puentedura, R. (2017): Transformation, Technology, and Education. URL: http://hippasus.com/resources/tte/ (Stand: 14.11.2018)
- Rau, T./Heene, J./Koitz, K. et al. (2014): Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung. Leitfaden zu Umsetzung der DIN ISO 29990. Berlin: Beuth Verlag GmbH.
- Rodemerk, T. (2017): Digitale Taxonomie SAMR. URL https://integrate2learn.de/2017/07/05/digitale-taxonomie-samr/ (Stand: 27.11.2019)
- Röhrig, A./Michailowa, S. (2018): „Digitalisierung ist mehr, als nur einen Computer vor sich zu haben." In: Schröder, F. (Hrsg.): Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Bielefeld: wbv, S. 31–48. URL: https://www.wbv.de/artikel/6004656w (Stand: 27.11.2019)
- Rohs, M. (2019): Medienpädagogische Professionalisierung des Weiterbildungspersonals. In: Haberzeth, E./Sgier, I. (Hrsg.): Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenen und Weiterbildung. Bern: hep Verlag.
- Rosa, L. (2014): Lernen zu lehren im Internetzeitalter. URL: https://shiftingschool.wordpress.com/2014/09/23/lernen-zu-lehren-im-internetzeitalter/ (Stand: 09.12.2019)
- Ryschka, J./Tietze, K.-O. (2011): Kollegiale Beratung. In: Ryschka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden: Gabler, S. 114–119.
- Salmon, G. (o. J.): The 5-Stage-Model. URL: https://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html (Stand: 29.11. 2019)

- Sauter, W. (2017): Wie agil ist Social Blended Learning? URL: https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/12/17/wie-agil-ist-social-blended-learning/ (Stand: 29.11.2019)
- Schmid, U./Goertz, L./Behrens, J. (2017): Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter. Monitor Digitale Bildung (4). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/BSt_Monitor_Digitale_Bildung_WB_web.pdf (Stand: 03.12.2019)
- Schuldt, C. (2018): Ein neuer Blick auf Digitalisierung. URL: https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/digitalisierung/ein-neuer-blick-auf-digitalisierung/ (Stand: 27.11.2019)
- Seufert, S. (2017): Digital competences. In: Swiss Science and Innovation Council SSIC (Hrsg.): Notions of disruption. Bern: SSIC, S. 63–100.
- Stepper, J. (o. J.): Working Out Loud Circle Guides. URL: https://workingoutloud.com/de/circle-guides/ (Stand: 27.11.2019)
- Strauch, A./Lencer, S./Bosche, B./Gladkova, V./Schneider, M./Trevino-Eberhard, D. (2019): GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell. URL: http://www.die-bonn.de/id/37005 (Stand: 27.11.2019)
- Wikipedia (2018): Barcamp. URL: https://de.wikipedia.org/wiki/Barcamp (Stand: 25.09.2018)

In der Reihe „weiter gelernt“ sind bisher erschienen:

Heft 1 – Bedarfsanalyse und Angebotsentwicklung

Heft 2 – Lehr-/Lernarrangements

Heft 3 – Netzwerke in der Weiterbildung

Heft 4 – Outcome-Orientierung in der Weiterbildung

Heft 5 – Selbstevaluation in der Weiterbildung

Heft 6 – Seminargestaltung mit Methode

Heft 7 – QM-Instrumente in der betrieblichen Praxis

Heft 8 – Bildungscontrolling in der Weiterbildung

Heft 9 – Digitalisierung in der Weiterbildung

Heft 10 – Digital Netzwerken: Zum Aufbau einer Social-Media-Strategie

Heft 11 – Evaluieren Schritt für Schritt – Prozesse und Instrumente am Praxisbeispiel

Heft 12 – Webinare in der Erwachsenenbildung: Konzeption, Gestaltung und Umsetzung

Heft 13 – LearningLab – Eine zeitgemäße Architektur für digitale Lernangebote

Die Hefte stehen kostenfrei und als Download auf der Website www.weitergelernt.de zur Verfügung. Dort finden Sie auch unsere weiteren Publikationen.

„Bildungsinstitutionen müssen zu Räumen eines selbstorganisierten Lernens umgestaltet werden, in denen vielfältige Zugänge zur Aneignung und Erprobung von Kompetenzen in einem Klima der Wertschätzung und der Begegnung offeriert und begleitet werden." *Arnold 2017, S. 111*

In der dreizehnten Ausgabe der Heftenreihe „weiter gelernt" werfen wir einen Blick auf unser LearningLab – eine methodisch-didaktische Architektur für zeitgemäße Lernangebote und dem Versuch, den Ansprüchen an selbstorganisiertes Lernen vor dem Hintergrund der digitalen Transformation gerecht zu werden.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
be Berlin
kos

LearningLab

Social Blended Learning

- Blended Learning (Präsenztermine, Webinare)
- Social Software zur Kommunikation
- Projekt aus der eigenen Praxis

START

Mein Bildungs-projekt

Lernbedarf

Lernziel

Lerninhalt

1. Präsenztermin

1. Webinar

Gestaltung

Umsetzung

Monitoring

2. Präsenztermin

2. Webinar

Projektschau

Kollegiale Beratung

Transfer

3. Präsenztermin

Mein Bildungs-projekt

ZIEL

Begleitend

- Kollegiale Beratung in Tandems
- Kollaboration über digitale Plattform
- Persönlicher Austausch in Webinaren
- Aufbau eines Netzwerks

Social Workplace Learning

- Selbstorganisierte Kompetenzentwicklung
- Im Arbeitsprozess
- Im Netzwerk

CC-BY-SA k.o.s GmbH