

Medienbasierte Lernangebote für bildungsbenachteiligte LernerInnen

Herausforderungen für und Anforderungen an Bildungseinrichtungen

Autorinnen:

Birgitta Loucky-Reisner, abz*austria - kompetent für frauen und wirtschaft
Anna Stiftinger, agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

Redaktionelle Mitarbeit:

learn-forever-Weiterbildungsteam

Salzburg/Wien, Juni 2014



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.

learn forever – das Expertinnennetzwerk

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Bildung, Bildungsmanagement und Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever organisationenübergreifend zusammen. learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernprozessen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft zu verlieren. learn forever macht Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen sichtbar, setzt Lernangebote um, die den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, verbreitet und transferiert die Modelle und fördert damit die Implementierung von neuen Lernkulturen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Informationen zu learn forever: www.learnforever.at

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	4
1. ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN AUF ORGANISATIONSEBENE - GRUNDHALTUNG	4
1.1. TECHNISCHER UND TECHNOLOGISCHER FORTSCHRITT SPIEGELN SICH IN DER ANGEBOTSSTRUKTUR WIDER	4
1.2. WISSENSMANAGEMENT	4
1.3. WISSEN TEILEN UND VERNETZUNG MIT ANDEREN EINRICHTUNGEN/NETZWERKEN ALS GRUNDHALTUNG	5
2. VORAUSSETZUNGEN AUF LEITUNGSEBENE	5
2.1. SENSIBILISIERUNG VON FÖRDERGEBERINNEN.....	5
2.2. PERSONALENTWICKLUNG:.....	5
2.3. KNOW-HOW ZU RECHTLICHEN UND TECHNOLOGISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN ERWERBEN UND AUF DEM AKTUELLEN STAND HALTEN:	6
2.4. ERSTELLUNG UND BEREITSTELLUNG DIGITALER LERNRESSOURCEN:.....	6
3. INFRASTRUKTUR FÜR MEDIENBASIERTE LERNANGEBOTE	7
4. PERSONAL ZUR UMSETZUNG VON MEDIENBASIERTEN LERNANGEBOTEN	7
4.1. PÄDAGOGISCH VERANTWORTLICHE	7
4.2. LERNPROZESSMODERATORINNEN (LPM).....	7
4.3. MEDIENPÄDAGOGISCHE ANFORDERUNGEN FÜR LERNPROZESSMODERATION (LPM).....	8

EINLEITUNG

learn forever entwickelt seit 2005 unterschiedliche Lernformate mit dem allgemeinen Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung von unterschiedlichen Gruppen von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen. Um diesen Frauen die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen, am Arbeitsmarkt und in der Wissensgesellschaft zu ermöglichen, werden über die strategischen Leitlinien der österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen hinaus die Strategien der Initiierung und Förderung von autonomem und selbstgesteuertem Lernen, von umfassender Förderung der Medienkompetenz und der Selbstermächtigung der Lernerinnen verfolgt (siehe: <http://learnforever.at>) Der Aufbau von und die Förderung der Medienkompetenz als zentrale Grundkompetenz für erfolgreiche Lernprozesse ist dabei immer mehr in den Vordergrund gerückt. In der learn-forever-internen Umsetzung der Lernmodelle, aber auch durch die unterschiedlichen Know-how-Transfer-Aktivitäten von learn forever trat immer deutlicher die Bedeutung der Bildungseinrichtungen für gelingende medienbasierte Lernangebote zutage. Sie stellen TrainerInnen und LernprozessmoderatorInnen den Rahmen für ihre Arbeit zur Verfügung und schaffen im besten Fall die Voraussetzungen, damit diese qualitätvolle Bildungsarbeit im Sinne der LernerInnen leisten können.

Ziel des vorliegenden Dokuments ist es, einen kurzen Überblick über die organisationalen Voraussetzungen zu geben, wenn Lern- und Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Lerner/innen angeboten werden, in denen Lernen mit digitalen Medien integraler Bestandteil ist. Das Dokument ist als eine Art Checkliste zu verstehen, die einen Überblick über die „Fitness“ einer Organisation für medienbasierte Bildungsangebote gibt. In den Blick genommen werden allgemeine Voraussetzungen auf der Organisationsebene und im Selbstverständnis der Bildungseinrichtung, im Bereich des Wissensmanagements und der Vernetzung aber auch bei der Personalentwicklung. Weiters werden spezielle Voraussetzungen definiert, so etwa finanzielle und personelle Ressourcen sowie Know-how zu rechtlichen, infrastrukturellen und technischen Rahmenbedingungen.

AdressatInnen dieser Beschreibung von organisationalen Voraussetzungen für die medienbasierte Bildungsarbeit sind kleinere und mittlere Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die Lern- und Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Personen entwickeln und umsetzen.

1. ALLGEMEINE VORAUSSETZUNGEN AUF ORGANISATIONSEBENE - GRUNDHALTUNG

1.1. Technischer und technologischer Fortschritt spiegeln sich in der Angebotsstruktur wider

Bildungsorganisationen und ihre Angebote haben sich in den letzten Jahren durch den technischen und technologischen Fortschritt in hohem Maße verändert. Die Integration von medienbasiertem Lernen findet auch Eingang in alle Lern- und Bildungsangebote, nicht nur in der Zielgruppenerreichung. Konkret ist damit nicht nur die technische Ausstattung gemeint, sondern gehen damit auch Veränderungen in den didaktischen Settings und in den Lerninhalten einher.

1.2. Wissensmanagement

Wissen stellt den vierten Produktionsfaktor dar, ist aber der einzige Produktionsfaktor, der sich bei der Nutzung nicht verbraucht, sondern vermehrt. Daher ist innerhalb der Organisation ein professionelles Wissensmanagementsystem vonnöten, das

- die Veränderung der **Wissensbasis** des Unternehmens systematisch steuert,

- aktiv ins **organisationale Lernen** eingreift und
- eine **Unternehmenskultur** schafft, die individuelles und kollektives Lernen fördert.

Dieses Wissensmanagement ist nicht nur theoretisch vorhanden, sondern auch mit Ressourcen ausgestattet und wird in der Organisation systematisch gefördert, eingesetzt und laufend weiterentwickelt. Damit wird verhindert, dass Wissen, das nur bei einzelnen in der Einrichtung vorhanden ist, mit deren Ausscheiden der gesamten Einrichtung nicht mehr zur Verfügung steht.

1.3. Wissen teilen und Vernetzung mit anderen Einrichtungen/Netzwerken als Grundhaltung

Für eine erfolgreiche Umsetzung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte LernerInnen waren BildungsanbieterInnen schon immer auf die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen angewiesen. Im Hinblick auf medienbasierte Lernangebote und den Einsatz von digitalen Lernumgebungen macht sich einrichtungsübergreifende Kooperation besonders bezahlt. Besonders kleinere Einrichtungen können sich ein „EinzelkämpferInnendasein“ immer weniger leisten. Die Teilnahme an Netzwerken, in denen gemeinsam Wissen zum Thema aufgebaut wird, Methoden entwickelt und erprobt werden und Erfahrungen ausgetauscht werden, werden in der Bildungsarbeit immer zentraler.

2. VORAUSSETZUNGEN AUF LEITUNGSEBENE

2.1. Sensibilisierung von FördergeberInnen

und Herstellung von Klarheit darüber, dass auch Online-Lernen Lernzeit ist und dass erfolgreiche medienbasierte Lernformate mit ausreichend Personalressourcen ausgestattet sein müssen. Im Zusammenhang mit Online-Lernen besteht bei AuftraggeberInnen oft die Befürchtung, dass im Gegensatz zum traditionellen Präsenz-Lernen weniger Kontrolle über die Lernzeit möglich ist. Die Praxis zeigt aber, dass abhängig von Lernumgebungen und Aufgabenstellungen die TeilnehmerInnen in vielen Fällen viel stärkerer Kontrolle unterliegen als in vergleichbaren Präsenzsituationen. Dies kann z. B. durch Kontrolle der Login-Daten, Zeitlimits bei der Aufgabenabgabe oder Zeitlimits bei Wissenstests erfolgen.

Didaktisch gut geplante Online-Phasen verlangen für die Anrechnung der Lernzeit aktive Lernleistungen von den TeilnehmerInnen, die auch nachweislich erbracht werden. Die TeilnehmerInnen können im Gegensatz zu traditionellen Lernsetting nicht durch reines „Absitzen“ Beteiligung nachweisen.

Qualitativ hochwertige Online-Lernangebote erfordern besonders in der Aufbauphase innerhalb einer Organisation, aber auch bei der Erschließung neuer Zielgruppen ausreichend Vor- und Nachbereitungszeit. Zusätzlich müssen bewährte Lernsequenzen und Aktivitäten (abhängig von Thema und Inhalt mehr oder minder häufig) überprüft werden. Eine weitere Aufgabe besteht darin, neue Tools und offene Lernressourcen auf die Eignung für die jeweiligen Lernenden zu testen und didaktisch sinnvoll in bewährte Lerneinheiten zu integrieren.

Online-Lernen erfordert Ressourcen für eine laufende Betreuung der TeilnehmerInnen. Es muss zeitnah auf Fragen zu technischen und inhaltlichen Problemen geantwortet werden sowie Feedback zu Lernergebnissen gegeben werden und gleichzeitig eine Moderation des Lernprozesses erfolgen. Die Betreuungszeit ist abhängig vom didaktischen Setting und der aktuellen TeilnehmerInnengruppe.

2.2. Personalentwicklung:

Lehrende können nur dann erfolgreich digitale Medien und Tools in den Lernangeboten einsetzen, wenn sie damit Erfahrungen als TeilnehmerIn gemacht haben. Insofern sollten auch in

unternehmensinternen Weiterbildungen digitale Lernumgebungen (z. B. Lernplattformen, Webinare) und Tools eingesetzt werden. Zu beachten ist zudem, dass besonders beim Einsatz von Online-Weiterbildungsformaten für die MitarbeiterInnen Weiterbildungszeit nötig ist, auch wenn diese am Arbeitsplatz stattfinden.

Damit medienbasiertes Lernen Eingang in alle Lernangebote finden kann, müssen Weiterbildungen zum Thema in die Weiterbildungspläne aller MitarbeiterInnen einfließen.

2.3. Know-how zu rechtlichen und technologischen Rahmenbedingungen erwerben und auf dem aktuellen Stand halten:

Das Wissen zu den Themen Datenschutz und Privatsphäre muss auf dem aktuellsten Stand gehalten werden: Das bezieht sich einerseits auf das Thema Speicherung von Daten innerhalb der Bildungsorganisation, insbesondere sensibler personenbezogener Daten, andererseits darauf, welche Kriterien verwendete Anwendungen (Lernumgebungen, Möglichkeiten zur webbasierten Speicherung von Unterlagen etc.) bezüglich Datenschutz in der Organisation erfüllen müssen. Ein besonders sensibles Thema in Lernangeboten ist der Schutz der Privatsphäre, v. a. in Hinblick auf Anwendungen/Tools, die auf den ersten Blick als besonders einfach zu bedienende erscheinen, jedoch bei genauerer Betrachtung hinsichtlich Datenschutz allerlei Lücken aufweisen. Grundsätzlich ist darauf zu achten, dass in Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Personen geschützte Lernumgebungen verwendet werden, die die Privatsphäre der TeilnehmerInnen sicherstellen. Social-Media-Anwendungen, aber auch alle anderen medienbasierten Lernumgebungen sind in dieser Hinsicht sorgfältig zu analysieren und die Vor- und Nachteile der jeweiligen Anwendung im Hinblick auf Zielgruppen, Lernziele und -inhalte kritisch abzuwägen. Urheberrecht und legale Möglichkeiten, Lernquellen aus dem Internet zu nutzen (z. B. Creative Commons) sind weitere Bereiche, die beachtet werden müssen.

Im österreichischen Urheberrecht für den Unterricht gibt es nur für Schulen Ausnahmen, nicht jedoch für Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Solange in Lernangeboten nur „Papierkopien“ eingesetzt wurden, war das Thema für Bildungseinrichtungen nicht so virulent. Mit dem Einsatz von digitalen Lernumgebungen sind Urheberrechtsverletzungen sehr leicht öffentlich sichtbar und leichter zu ahnden. Es gibt jedoch sehr wohl Möglichkeiten, auf legalem Weg Lernmaterial (Bilder, Videos, Audio-Dateien) aus dem Internet zu nutzen. Wo und wie solche Materialien zu finden sind und was beim Einsatz zu beachten ist, ist essentiell.

Offene Lernressourcen sind zum Teil als Antwort auf die aktuellen Urheberrechtsprobleme im Bildungsbereich zu betrachten. Der Pool an offenen Lernressourcen wächst, diese müssen aber aufgefunden werden und für den Einsatz in den Lernangeboten der jeweiligen Organisation gesichtet, beschlagwortet und dem pädagogischen Personal zur Verfügung gestellt werden. Nur dann ist es für die einzelnen ErwachsenenbildnerInnen möglich, effizient damit arbeiten zu können.

2.4. Erstellung und Bereitstellung digitaler Lernressourcen:

Die Erstellung und laufende Aktualisierung einer „Bibliothek“ von Online-Lernressourcen muss in Budgets und Kalkulationen berücksichtigt werden. Erst mit einem ausreichenden Pool an zielgruppenadäquaten Lernobjekten sind Wiederverwendbarkeit, freie Kombination und damit auch Kosten- und Ressourceneinsparungen möglich. Besonderes Augenmerk ist auf den organisationsinternen Austausch dieser Lernressourcen über Projektgrenzen und Fördergeberschienen hinweg zu legen.

Die organisationsinterne Bereitstellung digitaler Lernressourcen muss finanziell und personell sichergestellt werden. Auch wenn die Erstellung von interaktiven Übungen/Lernbausteinen und digitalen Lernumgebungen in den letzten Jahren viel nutzerfreundlicher geworden ist, bedarf es dazu eines spezifischen Know-hows, das bei Lehrenden nicht vorausgesetzt werden kann. Dieses kann erst durch die aktive Nutzung dieser Tools, also die praktische Erfahrung im Umgang damit,

aufgebaut werden. Insofern ist es sinnvoll, je nach Organisationsgröße eine oder mehrere ExpertInnen zu haben, die entweder KollegInnen bei der Erstellung unterstützen oder dies für sie übernehmen können.

3. INFRASTRUKTUR FÜR MEDIENBASIERTE LERNANGEBOTE

Medienbasierte Lernangebote für bildungsbenachteiligte Frauen setzen folgende Ausstattung und Ressourcen voraus:

- ausreichende Anzahl von Computern/Laptops/Tablets auf dem aktuellen Stand der Technik für TeilnehmerInnen und TrainerInnen
- Internetanschluss mit ausreichender Bandbreite für TeilnehmerInnen und TrainerInnen
- regelmäßige Wartung von Computern/Laptops (Updates)
- größere Lernräume, die nicht nur Medienhandhabung, sondern das Lernen mit Medien, etwa für kooperatives Lernen oder beim selbstgesteuerten Lernen, ermöglichen
- allfällige technische Infrastruktur für digitale Lernumgebungen
- AdministratorInnen für Lernplattform oder andere Lernmöglichkeiten
- Ansprechpersonen für technische und für didaktische Fragen
- Bereitstellung von Räumen und Infrastruktur für Lernende außerhalb der „offiziellen“ Kurszeiten, damit TeilnehmerInnen ohne privaten Computerzugang die Möglichkeit für medienbasiertes Lernen haben. Dies inkludiert auch die Möglichkeit, Drucker/Scanner zu nutzen und den Zugang zu anderen Lernmaterialien. Nicht vergessen werden darf, dass dafür ebenfalls eine Betreuung nötig ist. Vorbereitungszeit für Erstellung/Recherche/Testung ist ebenfalls einkalkulieren.

4. PERSONAL ZUR UMSETZUNG VON MEDIENBASIERTEN LERNANGEBOTEN

4.1. pädagogisch Verantwortliche

PlanerInnen von medienbasierten Lernangeboten müssen die Voraussetzungen in didaktische Konzepten gießen können. Dazu müssen sie über personelle und technische Voraussetzungen ebenso Bescheid wissen, wie selbst über Kompetenzen zum medienbasierten Lernen verfügen.

4.2. LernprozessmoderatorInnen (LPM)

LernprozessmoderatorInnen sind jene ErwachsenenbildnerInnen, die Lernangebote mit bildungsbenachteiligten Personen umsetzen. Welches ihr Aufgabengebiet im Allgemeinen ist, ist im Dokument „Profil Lernprozessmoderation“ (hrsg. von learn forever, download unter: <http://learnforever.at/unsere-publicationen-zum-download>) beschrieben. Auf den nächsten Seiten werden die Dimensionen der Medienkompetenz für medienbasierte Lernangebote, orientiert an der Medienkompetenz-Definition von Baacke, für die Lernprozessmoderation operationalisiert dargestellt. Wir beschreiben dabei auf der einen Seite die Grundkompetenzen, die Lernprozessmoderation in medienbasierten Lernangeboten voraussetzt, und auf der anderen Seite die Bedeutung der jeweiligen Dimensionen für den Aufbau von Lernkompetenz mit digitalen Medien in Angeboten für Bildungsbenachteiligte.

4.3. Medienpädagogische Anforderungen für Lernprozessmoderation (LPM)

	LPM: Voraussetzung an sich	LPM: Kompetenzen für Medienpädagogik
Mediennutzung:		
<p>Programmnutzungs-kompetenz (rezeptiv, anwendend) Beispiel Textverarbeitungsprogramm, E-Mail, Browser, Wörterbuch, Infos aus Zeitungen, Flyer)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wissen, wofür ich die Geräte und Applikationen einsetze, um an Informationen zu kommen • mit Geräten und Applikationen kommunizieren können: <ul style="list-style-type: none"> ○ Textverarbeitung, Grafikprogramm - minimal; E-Mail, Browser, Dateien und Infos speichern und verwalten (Orientierung im Web, „Wie komme ich zurück?“; Suchen und Finden, Präsentationsmöglichkeiten; Umgang mit Lernmedien; ○ Wissen über Vielfalt, was es alles gibt 	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Medien für das gleiche Lernziel einsetzen können
Interaktive Dienstnutzung (z. B. Online-Banking, Ebay)	<ul style="list-style-type: none"> • alles, was Aktivität von mir verlangt, um Information oder Reaktion hervorzurufen (Abfrage, Einkauf...); E-Government, Bürgerkarte • Kenntnis über die Vielfalt, was es alles gibt 	<ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Medien für das gleiche Lernziel einsetzen können
Anbieten von Medienprodukten (z. B. E-Shop, Homepage)	<ul style="list-style-type: none"> • Anbieten von verschiedenen interaktiven Tools, in Lernangeboten innerhalb von geschlossenen Bereichen 	<ul style="list-style-type: none"> • adäquate Didaktik, die TeilnehmerInnen darin unterstützt, diese für ihre Lernprozesse nutzen können
Medienkunde:		
<p>Wissen über heutige Medien und Mediensysteme (Programmgenres, Auswahlmöglichkeiten, effektive Nutzung= informative Dimension)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlegenderes Wissen über technische Geräte und Programme und ihre Funktionen bzw. Fertigkeit, diese benutzen zu können. • Lernmedien kennen 	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über aktuelle Medienangebote und Alternativen • Wissen darüber, wo auf aktuellem Stand bleiben • transferfähiges, medienübergreifendes Wissen
Fähigkeiten, Medien handzuhaben (= technische Bedienung)	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung und Administration von mehreren digitalen Lernmedien • Fähigkeit, sich auf neue Formate einzulassen 	<ul style="list-style-type: none"> • didaktische Settings, die den Aufbau von Lernkompetenz mit digitalen Medien unterstützen

Mediengestaltung:		
Innovative Veränderungen und Weiterentwicklungen im Rahmen eines bestimmten Mediensystems		<ul style="list-style-type: none"> Erschließung von Lernplattformen oder anderer Tools (z. B. Blogs, Learning Apps) für Bildungsbenachteiligte
Kreative Gestaltungen, die über das Mediensystem und seinen Rahmen hinausweisen		<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit zum reibungslosen Wechsel zwischen Präsenz- und Online-Phasen Fähigkeit, zwischen Medien zu wechseln bzw. sich dieser gleichzeitig zu bedienen
Medienkritik:		
Angemessene analytische Erfassung problematischer gesellschaftlicher Prozesse (z. B. Konzentrationsprozesse, Datenschutz)	<ul style="list-style-type: none"> Informationen aus digitalen Medien bewerten können Angemessene analytische Erfassung problematischer gesellschaftlicher Prozesse (z. B. Konzentrationsprozesse, Datenschutz) 	
Reflexion über eigenes Medienwissen und Medienhandeln	<ul style="list-style-type: none"> Reflexion über eigenes Medienwissen und Medienhandeln 	<ul style="list-style-type: none"> Neugier, auf Altes und Neues hinzuschauen Frustrationstoleranz selbst mitbringen und bei LernerInnen fördern Reflexion der Haltungen zu Medien und Tools (auch im Verhältnis zu TeilnehmerInnen: Wie fördere/hindere ich mit meiner medienkritischen Haltung die Lernressourcen der TeilnehmerInnen)
Ethische Beurteilung und soziale Verantwortung der Medien und des eigenen Medienhandelns	<ul style="list-style-type: none"> Bei TeilnehmerInnen: Umgang mit „Datensammlungen“, Datenmüll, Schutz Privatsphäre von allen; Urheberrecht Reflexion der Auswirkungen des Medienhandelns oder Nicht-Handels auf TeilnehmerInnen (Teilhabe; ökonomische Situation etc.) 	

EB projektmanagement

frauenstiftung  steyr

nowa
Training • Beratung • Projektmanagement

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft

Diversity
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft

PERIPHERIE

akzente

 **BF**

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen.