der Organisiertheit des ohne sie stattfindenden Lernens überschätzen und tendenziell sich selbst als überflüssig hinstellen.

3. Das Lob des autonomen, auf sich selbst und die Ressourcen seiner Lebenswelt abstellenden Lerners enthält auch ein widersprüchliches, eigennütziges Motiv, da es doch letztlich oft darum geht, endlich an die verflixten Nicht-Teilnehmer heranzukommen und ihnen damit den vorher so hoch gelobten Status des selbstorganisierten Lerners wegzunehmen.
4. Die Feier des „Selbstlernens", wie es manchmal so schön pleonastisch genannt wird, droht den Qualitätsunterschied zwischen geplantem und planlosem Lernen zu verwischen. Weil die Organisiertheit des Einzellernens schwer zu überprüfen ist (Tough versuchte es immerhin), wird oft auch das informelle Lernen als gleichwertig mit einbegriffen, schließlich sogar das okkasionelle Lernen, obwohl dieses hinterher mühsam genug systematisiert und vervollständigt werden muss. Damit wird das systematische Lernen unterbewertet.
5. Die theoretische Konzentration auf das Lernen vernachlässigt das Lehren und damit auch diejenigen Lerner, die sich vertrauensvoll an die Lernhilfe-Institution wenden. Mit dem Lob des selbstorganisierten Lernens entwerten die Theoretiker indirekt die Personen, welche sich seriös auf die Aufgabe der Lernhilfe vorbereitet haben. Wo bleibt deren professioneller Status, wenn beliebige Anreger im informellen Umfeld des Lernwilligen – vom Arbeitskollegen bis zum Buchhändler – ebenso gut imstande sein sollen, Lernen zu unterstützen?
6. Der Theorie-Boom zugunsten des Lernens öffnet eine Kluft zur Praxis; denn dort steht – wie die praxisorientierte Literatur bezeugt – nach wie vor nicht das Lernen als losgelöste Kultfigur im Vordergrund, sondern das Was und Wie der Lernhilfe.
7. Den Lernenden, die nach wie vor für Lernhilfe bezahlen, ist offenbar bewusster als den Theoretikern, welch enorme Einsparung an Zeit und Energie es bedeutet, wenn die Lernaufgaben von Fachleuten nach Schwierigkeit und Sachlogik geordnet und mit Lerntipps kommentiert werden; wenn eine Institution die Kompetenz der Lernhelfer garantiert, Räume und Geräte zur Verfügung stellt und vor allem auch die am gleichen Thema interessierten Personen aus derselben Region zusammenbringt.
8. Die Feier des „Selbstlerners" vernachlässigt die Beobachtung, dass in Zeiten schneller Veränderungen lebenspraktisches, okkasionelles Lernen Gefahr läuft, überholte oder doch überholbare Praktiken zu zementieren. Weil es nicht mehr genügt, dem vermuteten Könner auf die Finger zu schauen, finden wir gerade in der Berufsbildung eine Tendenz zu mehr „Schule", also zu systematischer Stoffvermittlung und transferierbaren Schlüsselkonzepten auf einer gewissen Abstraktionsebene.
9. Die Kultfigur des allein für sich Lernenden missachtet die Realitäten des Berufslebens. Am Arbeitsplatz ist das Lernen kaum je selbstorganisiert im Sinne von didaktischer und methodischer Souveränität. Die meisten Ziele, Themen und Mittel systematischer Lernprojekte liegen im Betriebszusammenhang, werden also von anderen Menschen wesentlich vor- und mitbestimmt. Darum macht das Schlagwort von der „lernenden Organisation" schon viel mehr Sinn (auch wenn es vielleicht dem Manager als „Lehrperson" zu viel zutraut). Und für das Lernen am Feierabend, in bereits ermüdetem Zustand, bedeutet ein Lernhilfe-Angebot eine praktische Vereinfachung und einen sozialen Stimulus gegen den Motivationsschwund.
10. Die Unterstellung, bisherige Erwachsenenbildung hätte das Lernen fern der Institution zu wenig beachtet, leistet der Identifizierung von Lehren mit Präsenzunterricht Vorschub. Dabei sind seit dem 17. Jahrhundert Formen des Fernunterrichts bekannt. Fernunterricht ist eben gerade kein selbstorganisiertes Lernen, sondern es steht ganz im Zeichen der Education, also der didaktisch gekonnten Lernhilfe. Wer mit Eigenständigkeit des Lernens aber nur dessen zeitliche und örtliche Unabhängigkeit meint, muss sich sagen lassen, dass dieser Aspekt schon längst entdeckt ist und heute, auch dank des Internet, laufend als Teil der institutionellen Lernhilfe ausgebaut wird.

Dass im Fernunterricht durch die Vereinzelung Probleme auftauchen, die durch „Seminartage", Beratungstelefone oder andere Sozialphasen angegangen werden müssen, zeigt übrigens deutlich, dass der unmittelbare Lernhelferkontakt nach wie vor den Königsweg des systematischen Lernens darstellt. Es würde einigen Vordenkern in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung vielleicht gut tun, diese grundlegende Einsicht in ihrem Fachverständnis wieder verstärkt zu reflektieren.

Lehren und Lernen mit neuen Bildungsmedien

ENTER – Eine Internetbasierte Weiterbildung

Susanne Kraft/Sabine Hemsing-Graf

„ENTER: Lehren und Lernen mit Neuen Bildungsmedien in der Weiterbildung" ist ein Kooperationsprojekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) in Frankfurt/M. in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung (ZFUW) der Universität Kaiserslautern. Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Erprobung eines internetbasierten Weiterbildungsangebotes zum Lehren und Lernen mit Neuen Bildungsmedien. Die Fortbildung richtet sich an alle Personen, die im Bereich der Erwachsenen- und Weiterbildung tätig sind und über ein abgeschlossenes Studium verfügen.
Die Entwicklung und die wissenschaftliche Begleitung der Weiterbildung werden finanziell vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

Die Erwachsenen- und Weiterbildung steht vor neuen Herausforderungen. Das Lehren und Lernen mit Neuen Bildungsme-

Dr. Susanne Kraft bearbeitet im DIE das Projekt „ENTER: Lehren und Lernen mit Neuen Bildungsmedien in der Weiterbildung", ein Kooperationsprojekt mit dem Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung (ZFWU) der Universität Kaiserslautern.
Sabine Hemsing-Graf, Dipl.-Päd., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am ZFWU der Universität Kaiserslautern (ENTER-Projekt).

dien verändert traditionelle Muster ihrer Lehr-/Lernorganisation. Die Nutzung und der professionelle Einsatz der Neuen Bildungsmedien auf Basis der Informations- und Kommunikationstechnologie verlangen von den Bildungsverantwortlichen und dem pädagogischen Personal (Organisationsleitungen, Programmplanende, Lehrende) die Fähigkeit, sich dieser neuen Technologien zu bedienen und sie sinnvoll zu nutzen. Dazu bedarf es einer umfassenden Medienkompetenz, die sowohl ein bestimmtes Maß an technischem Know-how erfordert als auch die Kompetenz, das Potenzial der Neuen Medien vor dem Hintergrund pädagogischer und psychologischer Konzepte und fachdidaktischer Kriterien richtig einschätzen und einsetzen zu können.
Durch das berufsbegleitende Weiterbildungsangebot sollen die Teilnehmenden eine umfassende Medienkompetenz erwerben: Dazu gehören ein fundiertes Grundlagenwissen über die aktuelle Medientechnik, grundlegendes Wissen über pädagogische und psychologische Konzepte und Theorien zum Lehren und Lernen mit Neuen Medien sowie Wissen über Einsatzfelder und Nutzung der Neuen Medien in Institutionen der Erwachsenen- und Weiterbildung.

Aufbau der internetbasierten Weiterbildung
Die Weiterbildung besteht aus vier Online-Modulen, vier Präsenzphasen und einem Praxisprojekt. Die Online-Phasen erstrecken sich über 12 Monate und nehmen den größten Raum ein. Verteilt auf vier Module erwerben die Teilnehmenden das notwendige Wissen bezüglich des Lehrens und Lernens mit Neuen Bildungsmedien und erleben selbst, was Online-Lernen aus Sicht der Lernenden bedeutet. Die Präsenzphasen bieten den Teilnehmenden die Gelegenheit zum Kennenlernen und zum fachlichen und sozialen Austausch untereinander sowie mit den Projektleitern. Organisatorische und kommunikationstechnische Fragen sollen geklärt und Projektideen entwickelt werden. Während der Projektphase entwickeln die Teilnehmenden die Konzeption eines institutionsbezogenen Medienprojekts. Ziel ist dabei, den Transfer in die berufliche Praxis sicherzustellen.

Inhalte der Online-Module
Modul 1: Technische Voraussetzungen und Notwendigkeiten.
In Modul 1 werden medientechnische Kompetenzen vermittelt, die Grundlagen von Multimedia und Internet bearbeitet und die neuen Formen medialer Präsentation und deren Dimensionen aufgezeigt. Dabei wird vor allem darauf geachtet, die technischen Möglichkeiten für den Einsatz in Bildungszusammenhängen aufzuzeigen und bezogen auf die Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen zu betrachten. Außerdem sollen auf der Internetplattform der Weiterbildung unterschiedliche Übungseinheiten zur Informationsbeschaffung und zur Online-Kommunikation für die Teilnehmenden realisiert werden.
Modul 2: Pädagogische und psychologische Grundlagen des Medieneinsatzes.
In Modul 2 werden psychologische und pädagogische Grundlagen des Einsatzes von Neuen Medien in Bildungsprozessen vermittelt. Thematische Schwerpunkte sind u. a. verschiedene Lerntheorien und ihr Bezug zu den Neuen Medien. Es folgt eine Auseinandersetzung mit Vor- und Nachteilen der Online-Kommunikation und der Moderation von Online-Lernprozessen.
Modul 3: Didaktisches Design multimedialer Lernumgebungen.
Modul 3 beschäftigt sich mit Fragen der Mediendidaktik und der Methoden des Einsatzes der Neuen Medien. Diskutiert werden Aspekte des Qualitätsmanagements und Qualitätskriterien bei der Auswahl und Evaluation von multimedialen Lernangeboten, Lernumgebungen und Lernsoftware.
Modul 4: Planung, Organisation und Management der technischen Infrastruktur und der Lernarrangements in Weiterbildungseinrichtungen.
In Modul 4 steht die Entwicklung einer Konzeption für das Lehren und Lernen mit den Neuen Bildungsmedien unter Berücksichtigung sämtlicher zu beachtender Aspekte im Vordergrund. Hierzu gehören Kosten-Nutzen-Analysen, personelle Komponenten, medienrechtliche Aspekte, technische Infrastruktur in Weiterbildungseinrichtungen sowie Weiterbildungsberatung im Hinblick auf Neue Medien.

Aufbau der Lernumgebung
Die Lernumgebung besteht aus vier zentralen Bereichen: dem Kursmaterial, dem Seminarbereich, einem Infocenter und einem Übersichtsbereich über die Teilnehmenden.
Im Menü „Kursmaterial“ befinden sich mediendidaktisch aufbereitete Lehrtexte von wissenschaftlich renommierten Autorinnen und Autoren. Diese Lehrtexte enthalten interaktive Möglichkeiten zur inhaltlichen Auseinandersetzung und beispielhafte Links zu weiteren Informationsquellen des Internet. Integriert sind ferner Aufgaben und entsprechende Lösungen, die von den Teilnehmenden freiwillig bearbeitet werden können.
Das Menü „Seminarbereich“ bildet das Zentrum des Online-Seminars. Hier finden sich alle relevanten Online-Kommunikationsformen. Der Seminarbereich umfasst einen Seminarkalender, in dem alle wichtigen Termine eingetragen werden. So erhält man schnell einen Überblick, welche Thematik gerade im Seminar im Mittelpunkt steht und wann welche Aufgaben zu erledigen sind. Unter dem Punkt „Arbeitsaufträge“ können die von den Online-Tutoren formulierten Aufgaben aufgerufen werden. Hierbei handelt es sich um verbindliche Aufgaben, die eine Klausur oder andere Prüfungsverfahren ersetzen. Der Austausch während des Online-Seminars findet vor allem in den Diskussionsforen statt. Diese Foren werden von den Tutoren themenspezifisch eingerichtet und betreut. Darüber hinaus werden für den sozialen Austausch und für Absprachen innerhalb von Gruppenarbeit Chaträume genutzt. Für persönliche Mitteilungen steht eine in die Lernumgebung integrierte E-Mail-Funktion zur Verfügung, mit der rasch alle Teilnehmenden erreicht werden können.

Im Menü „Teilnehmende“ erhält man einen Überblick über sämtliche Teilnehmenden und Tutoren eines Moduls. Eine Teilnehmergalerie bietet eine Fotoübersicht und kurze Steckbriefe. Im „Infocenter“ finden die Teilnehmenden alle wichtigen Informationen zum Ablauf des Online-Seminars, einen Zeitablaufplan, die Seminar-Spielregeln, Tipps zur Online-Kommunikation und zur Technik sowie eine Übersicht über die relevanten Ansprechpartner und Tutoren.

Aufgaben der Online-Tutoren

Die Teilnehmenden der internetbasierten Weiterbildung ENTER werden während der Online-Phasen von Tutoren betreut. Die Tutoren agieren in der beschriebenen Lernumgebung und nutzen die dort zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Kommunikation und Information. Zentrale Aufgabe der Tutoren ist es, das Online-Seminar so zu planen und durchzuführen, dass ein Lernprozess der Teilnehmenden angeregt wird.

Für das Online-Tutoring im Rahmen des ENTER-Projektes wurden folgende zentrale Aufgaben formuliert (in Anlehnung an Berge 2000):

Pädagogische Dimension:

- Anregung der kritischen Auseinandersetzung mit den Lehrinhalten
- Entwicklung und Korrektur von Aufgaben und Fragestellungen unter Berücksichtigung der Lehrziele
- Inhaltliche Beratung und Beantwortung von Fragen per E-Mail, Forum oder Chat
- Hinzuziehen von weiteren Spezialisten
- Strukturierung und Zusammenfassung von Diskussionen.

Soziale Dimension:

- Kommunikation planen und initiieren
- Teilnehmer motivieren
- Hilfe zur Selbstorganisation geben
- Beteiligungsmöglichkeiten offenlegen und fördern
- Atmosphäre schaffen.

Organisatorische Dimension:

- Entwicklung der Seminarstruktur (Ablaufplan, Konzept)
- Auswahl, Planung und Einsatz der Seminarmethoden
- Planung zusätzlicher Ressourcen
- Management der Lernumgebung
- Verwaltung der eingesandten Beiträge
- Bereitstellung von administratorischer Hilfe.

Technische Dimension:

- Technische Hilfestellung bezüglich des Zugangs und der Nutzung der Lernumgebung
- Technische Hilfestellung bei der Erledigung der Aufgaben
- Änderungen und Ergänzungen an der Lernumgebung vornehmen
- Betreuung des technischen Forums.

Teilnehmerstruktur und Erwartungen

Die Weiterbildung ENTER hat am 1. Februar 2001 mit 50 Teilnehmenden begonnen. Die meisten Teilnehmenden haben einen Studienabschluss aus dem pädagogischen Bereich und sind bereits seit längerem im Weiterbildungsbereich tätig. Von der Weiterbildung erwarten die Teilnehmenden Wissenserwerb hinsichtlich der effektiven Nutzung des Internets, Kenntnisse zur Entwicklung und Durchführung von Online-Lehrangeboten und Informationen über die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten der Neuen Medien in den Praxisfeldern der Weiterbildung.

Für die meisten Teilnehmenden ist ENTER die erste persönliche Erfahrung mit dem Online-Lernen. So kommt es nicht selten vor, dass die individuellen Vorstellungen und Erwartungen von dem realen Erlebnis der Weiterbildung abweichen.

Ablauf des Online-Seminars am Beispiel des ersten Moduls

Das erste Seminarmodul wurde in thematische Phasen geteilt, damit die Teilnehmenden sich jeweils auf ein gemeinsames Thema konzentrieren und gemeinsam daran arbeiten können. Während einer Orientierungsphase hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit der Lernumgebung, deren Aufbau und Möglichkeiten sowie mit den anderen Teilnehmenden vertraut zu machen. Eine spannende Frage war, wie sich der Beginn der Weiterbildung gestalten würde, z. B. ob die Nutzung der Kommunikationsmedien eher schnell oder eher zögerlich erfolgen würde. Das Ergebnis war, dass es zwei grundlegende Zugangstypen im ersten Modul gab. Eine Gruppe von ca. 10 Personen loggte sich bereits innerhalb der ersten drei Stunden nach Öffnung der Lernumgebung ein. Ein erstes Posting im Diskussionsforum gab es schon eine Stunde nach Freischaltung der Lernumgebung. Andererseits gab es eine Gruppe von ca. 10 bis 15 Personen, die sich auch nach einer Woche noch nicht eingeloggt hatten. Dies erschwerte die Anfangssituation. Die erste Gruppe hatte sich rasch mit den Gegebenheiten in ENTER vertraut gemacht, während die Späteinsteiger das Gefühl hatten, etwas hinterherzuhinken. Über das ganze Modul betrachtet, wurde das Forum sehr gut genutzt, obwohl nicht alle Teilnehmenden hier inhaltlich aktiv wurden. Zudem führten die vielen Diskussionsbeiträge (knapp 1.500 innerhalb von 3 Monaten) bei vielen Teilnehmenden zu einer Stresssituation. Die meisten wollten unbedingt alle Beiträge lesen, was bei der großen Anzahl nur bei einer fast täglichen, regelmäßigen Teilnahme möglich war. So wurden individuelle und gemeinsame Strategien entwickelt, um einerseits den Stressfaktor zu verringern und andererseits die Anzahl der guten inhaltlichen Beiträge nicht einzuschränken. Der Austausch in den Chaträumen wurde insbesondere bei der Durchführung von Gruppenarbeiten genutzt.

Relativ schnell zeigten sich die großen Unterschiede der Teilnehmenden bezüglich der vorausgesetzten Computerkompetenz. Besonders in den ersten 8 Wochen traten immer wieder Fragen oder Probleme bezüglich der Chatnutzung, des Uploads von Dateien und der Umgehung von Firewalls auf. Die Teilnehmenden erwarteten diesbezüglich eine rasche und sehr umfassende Betreuung, die teilweise über die Lernumgebung hinausging.

Durch die intensive Betreuung der Teilnehmenden durch Online-Tutoren werden die Lernenden nicht allein gelassen. Bei Fragen und Problemen steht immer ein Ansprechpartner zur Verfügung. Trotzdem schließt dies nicht das beim Online-Lernen bekannte Phänomen des „lost in hyperspace“ aus.

Online-Lernen ist eine interessante Variante, um ortsunabhängig umfassend Themen mit anderen zusammen zu bearbeiten. Jedoch sind die Anforderungen, die an die Teilnehmenden gestellt werden, nicht zu unterschätzen. Online-Lernen erfordert von den Teilnehmenden die Kompetenz, selbstständig zu arbeiten, eine hohe Selbstmotivation und Frustrationstoleranz sowie Engagement und Aktivität.

Literatur

Berge, Zane L. (2000): Resources for Moderators and Facilitators of Online Discussion. Universität Maryland, Baltimore, http://www.emoderators.com/