

Neue Medien im HESSENCAMPUS Main-Taunus

Ein Erfahrungsbericht aus Volkshochschulperspektive

Regina Seibel

Zusammenfassung

2010 hat sich der HESSENCAMPUS Main-Taunus auf den Weg begeben, an den beteiligten Kerninstitutionen Volkshochschule Main-Taunus-Kreis, Brühlwiesenschule (Berufliche Schule) und Gesundheitsakademie Main-Taunus (Krankenpflegeschule) internetgestützte Lernangebote zu implementieren.

Der folgende Praxisbericht beschreibt den Entwicklungsprozess inklusive der durchlebten „Höhen und Tiefen“. Wenngleich überwiegend aus Sicht der Volkshochschule beschrieben, sind die Beobachtungen und Schlussfolgerungen doch generalisierbar.

Einführung

„Bevor ich mit diesem Kurs angefangen habe, hatte ich keinen blassen Schimmer von Moodle. Die zeitliche Beanspruchung hatte ich daher nicht vorhergesehen, nicht erwartet und nicht eingeplant. Und so musste ich sie, sozusagen als kleines Überraschungsei, dazwischenschieben...“

Das Zitat stammt aus der Feder bzw. vielmehr Tastatur eines Teilnehmers unserer eTrainer Basisqualifizierung und schildert einen Trugschluss, dem anfänglich viele in diesem Arbeitsbereich erliegen. Die Erfahrung, dass sich die Einführung von neuen Medien in den Unterricht nicht mal ganz schnell „dazwischenschieben“ lässt, machen Lehrende sowie Institutionen gleichermaßen. Auch wir, der HESSENCAMPUS Main Taunus, wussten anfangs nicht wirklich, worauf wir uns eingelassen haben, als wir unseren Projektschwerpunkt auf Neue Medien gesetzt und uns zum Ziel gemacht haben: Wir implementieren neue Medien an unseren Kerninstitutionen. Mittlerweile beschäftigen wir uns seit über 2 Jahren intensiv mit diesem Thema. In dieser Zeit haben wir:

- eine eTrainer-Qualifizierung (Basis- und Aufbauqualifizierung) entwickelt und diese speziell an die Bedürfnisse der Lehrenden von Volkshochschulen und beruflichen Schulen angepasst,
- überregional mehr als 130 Lehrkräfte geschult,

- den Aufbau des Qualifizierungszentrums LOGIN für Medien & Didaktik begonnen und dazu
- einen Programmbereich Neue Medien entwickelt, dessen Kursangebot verschiedene Kursformate, von Präsenzveranstaltungen über Blended Learning Training bis hin zu reinen Webinaren umfasst,
- die Community of Practice (CoP), ein Netzwerk zum informellen Austausch und zur praxisbezogenen Betreuung auf der pädagogisch-didaktischen Ebene gegründet.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die erfolgreiche Einführung Neuer Medien in den Unterricht bzw. in die Institution weder mit der alleinigen Anschaffung der technischen Infrastruktur, wie beispielsweise mit dem Lernmanagementsystem (LMS) Moodle, noch mit der Durchführung einer Schulung für Lehrende getan ist. Vielmehr handelt es sich um einen konsequenten Organisations- und Entwicklungsprozess, der nicht nur die Lehrenden sondern die gesamte Institution einschließt.

Neue Medien als Türöffner

Unter dem Projekttitel HESSENCAMPUS fördert das hessische Kultusministerium regionale Verbundstrukturen in der hessischen Erwachsenenbildung. Ziel ist die Förderung lebensbegleitenden Lernens, wobei den Regionen je nach Bedürfnislage vor Ort Freiheiten in der inhaltlichen Ausgestaltung eingeräumt wurden. Die regionale Initiative HESSENCAMPUS Main Taunus umfasst die Kerninstitutionen vhs Main-Taunus-Kreis, Brühlwiesenschule und die Gesundheitsakademie Main-Taunus. Gemeinsam sind wir der Überzeugung, dass *lebensbegleitendes* Lernen, also Lernen in der Schule und Ausbildung, am Arbeitsplatz, im Alltag und nach individuellem Bedarf, einhergeht mit einem Wandel der Lern- und Lehrkultur im Unterricht. Wir haben sehr viel konsequenter als andere Initiativen auf den Projektschwerpunkt Neue Medien gesetzt, weil es für uns ein „Türöffner“ ist, um mit den Lehrenden institutionsübergreifend über eine neue Lernkultur ins Gespräch zu kommen. Ausgangspunkt war das LMS Moodle, dessen Einsatz im Regelunterricht für fast alle Lehrenden neu war und deshalb Anlass, um an den institutionsübergreifenden Qualifizierungen teilzunehmen. Wichtig war uns von Anfang an, die medienpädagogische Entwicklung der Lehrenden selbst zu begleiten. Es gibt viele Qualifizierungen auf dem Markt, die sich oftmals auf die Technik und die Bedienung der LMS konzentrieren. Dabei wird der didaktisch sinnvolle Einsatz vernachlässigt. Andere Angebote konzentrieren sich auf die Didaktik und vergessen dabei, dass der Einsatz neuer Medien auch medientechnisch bewältigt werden muss. Schulen und Volkshochschulen ist gemeinsam, dass es keine finanziellen Ressourcen zum Einkauf von Lerninhalten und Medienproduktionen gibt. Diese müssen eigenproduziert und Kursräume selbst gestaltet werden. Honorarkräfte können sich keine teure Software leisten, sondern müssen auf Open Source-Programme zurückgreifen. Daher wurde 2011 in Kooperation mit der vhs Main-Taunus-Kreis eine Blended Learning-Qualifizierung „eTrainer-Zertifikat Basis- und Aufbauqualifizierung“ für Lehrende entwickelt, über die didaktische Dis-

kussionen angestoßen und Impulse zur Schaffung einer neuen Lernkultur im Sinne der HESSENCAMPUS-Idee in den Bildungsinstitutionen gegeben wurde.

Online Lernen und Lehren ist anders

Zeit- und ortsunabhängig, individuell und dennoch kooperativ, selbstorganisiert, flexibel, aber parallel zum Alltag – das alles ermöglicht bzw. bedeutet Online-Lernen. Jedoch was bedeutet es wirklich, selbstorganisiert zu lernen oder online kooperativ Aufgaben zu lösen? Diese Frage kann nur beantworten, wer sich einmal selbst als Online-Lerner erfahren hat. Am Beispiel der eTrainer Qualifizierung wird im Folgenden auf einige Besonderheiten des Online-Lernens näher eingegangen, die bei der Einführung neuer Medien in den Unterricht nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

eTrainer-Zertifikat Basis- und Aufbauqualifizierung – Das Konzept

Die zweiteilige Blended Learning-Qualifizierung „eTrainer-Zertifikat“ umfasst jeweils vier Online-Wochen, die mit je einem Präsenztage starten und enden und mit dem LMS Moodle realisiert werden.

In der Basisqualifizierung liegt der Schwerpunkt darauf, sich als Online-Lernende zu erfahren, um auf diesen Erfahrungen basierend die Lernsituation der Lernenden zu verstehen und bei der Gestaltung eigener Aufgaben und Lerneinheiten zu berücksichtigen. Der Fokus liegt auf dem mediendidaktisch sinnvollen Einsatz der Werkzeuge und der sinnvollen Einbindung der Wissensressource Internet mit seinen Web 2.0-Elementen in den Unterricht. In der Aufbauqualifizierung liegt der Schwerpunkt auf der Erstellung eines Unterrichtskonzepts mit Online-Elementen, basierend auf einem bisher im Präsenzunterricht umgesetzten didaktischen Konzept oder auch eines neu entwickelten Online-Kurskonzepts. Indem wir die Qualifizierungen nicht nur entwickelt, sondern auch selbst durchgeführt und die Teilnehmenden begleitet haben, konnten wir bereits während der Qualifizierung erleben, wo die Lehrkräfte stehen, wo es klemmt und welche Probleme es bei der Umsetzung gibt. Nach jedem Durchlauf wurde die Qualifizierung evaluiert, überprüft und angepasst. Wir haben nicht nur mit unseren Teilnehmenden, sondern auch als Institution dabei viel an Erfahrung gewonnen.

Selbstorganisiertes Lernen

Vor allem bei diesem Begriff winken viele Lehrende ermüdet ab. Sie erleben es als überstrapazierte Worthölse, die mit der Unterrichtsrealität nicht kompatibel ist. Die Lernenden seien nicht so weit, wollen konkrete Anleitung und brauchen einen festen Rahmen. Auffällig ist, dass die Teilnehmenden mit exakt der gleichen Erwartung an unsere Qualifizierung herantraten. Es entspricht der eigenen Lernsozialisation: ich kann etwas nicht, ich benötige einen Experten, der es mir zeigt und zwar von A-Z. Es entspricht der eigenen Schul- und Ausbildungssozialisation, in der der Lernstoff in ein Buch und in ein Curriculum passt. Es entspricht jedoch nicht dem lebensbegleitenden Lernen insbesondere mit den sogenannten Neuen Medien, in denen es täglich

neue Programme, Tools und Funktionalitäten gibt. Es gibt keinen für alle gültigen abgeschlossenen Wissenskanon. Nach den ersten Durchläufen der Qualifizierung begannen wir den selbstgesteuerten Lernansatz konsequent umzusetzen. So gibt es am ersten Präsenztage keine „Experteneinführung“ mehr in die Funktionalitäten und Werkzeuge von Moodle. Wir starten mit einer Rallye, die anleitet, sich das LMS selbst zu erschließen und durch ausprobieren zu lernen. Das mag einfach klingen, ist aber ein Unterschied ums Ganze. Jeder arbeitet in seinem eigenen Tempo, das was selbst erschlossen wurde, wird nicht mehr vergessen und sollte es doch entfallen sein, haben die Teilnehmenden die Sicherheit und Zuversicht, dass es sich durch erneutes Ausprobieren wieder aneignen lässt. Ziel war es auch, die Scheu vor der Technik zu verlieren und die Angst, etwas falsch zu machen, zu ersetzen durch den experimentellen Zugang.

Der Erfolg gab uns Recht. Die krampfhaften Versuche, den Anleitungen zu folgen, begleitet durch hektische Mitschriften, wurde abgelöst von zufriedenen Aha Momenten, wenn man die Lösung gefunden oder etwas Neues entdeckt hatte und behalten haben es alle ganz en passant.

Kooperatives Lernen

Kooperatives Lernen ist ein weiteres Herzstück der neuen Lernkultur, das so selbstverständlich daherkommt und erst in der Praxis seine Tücken offenbart. In jeder Online-Woche gibt es neben individuellen Aufgaben auch eine Kooperationsaufgabe für Kleingruppen, die online gelöst werden muss. Der Selbsterfahrungswert ist hoch, gilt es doch, berufliche Belastungen, unvorhersehbare Ereignisse sowie das eigene Selbst mit „fehlender“ Zeit im Alltag zu organisieren und gleichzeitig als Mitglied einer Gruppe diese zu unterstützen und die Aufgabe zu lösen. Wie im Präsenzunterricht funktioniert das kooperative Lernen nicht, wenn die Gruppe nicht mitzieht und der/die Einzelne sich mit nachlassender Motivation allein gelassen fühlt. Schnell kristallisiert sich das Talent zum potentiellen eTrainer heraus: Man sollte Spaß am Schreiben haben und sich schriftlich beteiligen. Sei es, um damit zu zeigen, dass man noch dabei ist oder um die Mitlernenden zu motivieren. Schreiben ist die einzige Möglichkeit, mit den andern in Beziehung zu treten. Im Präsenzunterricht kann ich unvorbereitet erscheinen und dennoch mit interessierter Miene punkten. Ich kann meine Mitlernenden freundlich anlächeln, um Zustimmung zu signalisieren, auch wenn ich mich nicht äußere. Auf der Lernplattform bin ich schlichtweg unsichtbar, wenn ich nicht schreibe. Niemand sieht, dass ich interessiert sämtliche Forenbeiträge lese.

Medienkompetenz und Zeitmanagement

Medienkompetenz ist in aller Munde und ohne sie geht es nicht. Allerdings muss man kein Computerfreak sein, um online lehren zu können. Schließlich geht es um die Umsetzung eines didaktischen Konzepts und das ist auch abhängig von den eigenen Kenntnissen und dem, was sich jeder Lehrende medientechnisch zutraut. Elementare Computer- und Internetkenntnisse sind ausreichend: Dazu gehört, dass man regelmäßig (und gerne) seine E-Mails abrufen, der Umgang mit dem Browser sowie

das Kopieren und Einfügen von Text. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden ergaben, dass am Ende der vier Wochen alle Teilnehmenden Moodle bedienen konnten und uns bescheinigten, dass sie einen enormen Kompetenzzuwachs in der Medienutzung erlebt hatten. Als Einstieg in das individuelle Lernen und zur Einschätzung der eigenen notwendigen Medienkompetenz, haben wir der Qualifizierung eine kleine Einführungsphase vorgeschaltet, die das Einloggen sowie zwei kleine Aufgaben beinhaltet. Auf diese Weise kann sich jeder Teilnehmende in eigenem Tempo vorab mit seinem zukünftigen Online-Kursraum vertraut machen. Neben der Medienkompetenz ist Zeitmanagement ein Thema, das bei jeder Qualifizierung aufs Neue diskutiert wird und auch hier kurz erwähnt werden sollte. Berufliche Belastungen, unvorhersehbare Ereignisse aber auch schlechtes Zeitmanagement erschweren die nötige Beteiligung im Online-Kurs. Das selbstorganisierte Lernen „zwischen durch“ erfordert Selbstdisziplin und lässt sich leider nicht einfach so „dazwischenschieben“. Nimmt man beispielsweise an einem klassischen Italienischkurs teil, wird, bedingt durch die Präsenztreffen, regelmäßig eine gewisse Lernzeit vorgegeben und im Wochenablauf geblockt. Beim Online-Lernen fallen diese Lernzeiten nicht einfach unter den Tisch, sondern müssen eigenständig in den Lebensalltag integriert werden.

Mehrwert

Häufig wird versucht, den bisherigen Unterricht einfach nur online abzubilden, anstatt die Potentiale des neuen Mediums zu erforschen und zu nutzen, um das Lernen der Teilnehmenden erfolgreicher zu gestalten. So können im Sinne des „inverted classroom“ Unterrichtsbestandteile, die rezipiert werden müssen, wie z. B. Erklärungen per Tafelanschrieb oder Videos online zur Verfügung gestellt werden. Sie können zu Hause beliebig oft angeschaut werden, wenn ich den Anschluss verpasst habe oder etwas wiederholen möchte. Im Unterricht ist dadurch Platz geschaffen für das gemeinsame Erarbeiten der klassischen Hausaufgaben und zum Üben, so dass die Lehrenden ihre Teilnehmenden individuell begleiten und unterstützen können, wenn es mit der Anwendung und Umsetzung hapert. Die Frage nach dem Mehrwert des online-unterstützten Unterrichts sollten sich Lehrende sowie Institutionen ganz zu Anfang stellen. Was konkret möchte ich durch den Technologieeinsatz erreichen? Welcher Schwerpunkt soll damit abgedeckt werden und welchen konkreten Nutzen haben die Lerner davon? Je konkreter die Antworten auf diese Fragen, desto leichter fällt später die praktische Umsetzung.

Nach der Qualifizierung – die Community of Practice (CoP)

Es hat sich gezeigt, dass es den Lehrenden nach der durchlaufenen Qualifizierung an Beratung, Begleitung und Unterstützung bei der Umsetzung eigener Konzepte fehlt. Wir haben im Anschluss an die Qualifizierungen eine Community of Practice initiiert, die durch uns betreut wird. Bei einem lockeren Zusammentreffen werden neu entwickelte Kurs- und Unterrichtskonzepte, Einsatzmöglichkeiten der Lernplattform oder einzelner Tools sowie Ergebnisse von durchgeführten, internetunterstützten Kursen in Präsenztreffen präsentiert, diskutiert und reflektiert. Zwischen den Treffen findet eine Online-Betreuung und Support über einen Moodle-Kursraum statt.

Was heißt das für unsere Institution?

Die Qualifizierung hat uns deutlich gezeigt, dass ein einmaliges Training nicht ausreichend ist, um internetgestützte Lernangebote sowie einen Lernkulturwandel in der Organisation zu etablieren. Es sind vorbereitende, modulare Lerneinheiten und viele Zwischenschritte notwendig. Will ich Mitarbeiter und Honorarkräfte, die sich auf neue internetgestützte Lernformen einlassen, muss ich Ihnen Wege erschließen, wie sie diese Kompetenzen erwerben können. Für die Institution bedeutet dies, dass es zur Einführung von Neuen Medien einer Organisationsentwicklung bedarf. Auch die Mitarbeiter müssen an neue Medien herangeführt werden. Ideenfindung und Austausch, kooperative Dokumentenbearbeitung online und eine Kultur des voneinander Lernens, müssen Einzug in den Arbeitsalltag finden. Ein Beispiel: wir haben 14-tägig halbstündige Mitarbeitermeetings (m&m) eingerichtet, in denen eigene Arbeitsthemen, Wissenshappen zu einem bestimmten Programm oder Ideen und Konzepte zu Arbeitsprojekten vorgestellt werden, von denen man denkt, dass sie alle interessieren. Es sind lediglich Kurzpräsentationen und vom Servicebüro bis zur Leitung nehmen alle daran teil. Für Kommentare und Anregungen an den Vortragenden gibt es auf dem Server ein gemeinsam bearbeitbares Worddokument. Es wird ausgiebig und mit großem Spaß genutzt. Einsatz von Kanban, Evernote, 5-Minuten Tipps und Tricks von Kollegen für Kollegen etc. sind weitere Beispiele, deren Erläuterung jedoch hier zu weit führen würde.

Was wir erreicht haben und ein Ausblick zum Schluss

Wir haben die zur Verfügung gestellten Fördergelder genutzt, um das Qualifizierungscenter für Medien & Didaktik LOGIN aufzubauen, das, ebenso wie die stetig wachsende Community of Practice von den Projektmitarbeiterinnen Kaia Lang und Angela Gerhardt betreut wird. Sie begleiten den Qualifizierungsprozess mit didaktischen Ideen und Konzepten, Webinaren, kleinen Impulsen und einem Blog mit Tipps rund ums Online-Lernen.

Das Projektvorhaben könnte ein Erfolgsmodell zur Implementierung von eLearning werden und die hessische Erwachsenenbildung einen großen Sprung voran bringen. Doch die Fördermittel laufen spätestens 2013 für uns aus. Weder auf kommunaler noch auf Landesebene sind derzeit Tendenzen in Sicht, die für den Kompetenzaufbau nötigen Stellen zu erhalten. Es bedarf einer zuverlässigen Förderung um Deutschland als den vielzitierten Wissensstandort konsequent auszubauen.

Weitere Infos zu unserem Projekt finden Sie unter www.vhs-mtk.de und www.hc-mtk.de.