

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

blendend lernen?

Blended Learning ohne Durchhänger
Prinzipien für wirkungsvolle Blended-Learning-Kombinationen

Wo sind wir und wenn ja, wie sehr?
Hybride Veranstaltungen in der Erwachsenenbildung

Komplementarität statt Substitution
Kurse und digitales Lernen in Unternehmen in Europa

AUSGABE 1 — 2023

Man sollte annehmen, dass Blended Learning inzwischen weit verbreitet und als Lernform ausgereift ist. Am Beispiel betrieblicher Weiterbildung zeigt sich, dass dies nicht überall zutrifft. Was sind die Gründe dafür? Wo liegen Potenziale für die Weiterentwicklung? Darüber spricht Redakteur Jan Rohwerder mit Dr. Katja Bett, Gründerin der CLC - Corporate Learning & Change GmbH, Heiko Miedlich, Geschäftsführender Gesellschafter der Working Evolutions GmbH und Head of Business Development der WBwS Training AG, und Prof. Dr. Werner Sauter, Gesellschafter, Wissenschaftlicher Leiter und Senior Consultant der Swiss Connect Academy Deutschland GmbH.

Schlagworte: Erwachsenenbildung; Weiterbildung; Betriebliche Berufsbildung; Berufliche Fortbildung; Integriertes Lernen; E-Learning; Digitalisierung; Lernprozess; Arbeitsplatz; Lernort; Weiterbildner

Zitiervorschlag: Bett, Katja/Miedlich, Heiko/Sauter, Werner (2023). »Blended Learning ist eine Übergangsphase.« *weiter bilden spricht mit Katja Bett, Heiko Miedlich und Werner Sauter. weiter bilden, 30(1), 14-18, Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2301W004>*

E-Journal Einzelbeitrag

von: Katja Bett, Heiko Miedlich, Werner Sauter

»Blended Learning ist eine Übergangsphase.«

weiter bilden spricht mit Katja Bett, Heiko Miedlich und Werner Sauter

aus: Blendend lernen? (WBDIE2301W)

Erscheinungsjahr: 2023

Seiten: 14 - 18

DOI: 10.3278/WBDIE2301W004

Dieses Werk ist unter folgender Lizenz veröffentlicht: Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International

»Blended Learning ist eine Übergangsphase.«

WEITER BILDEN spricht mit KATJA BETT, HEIKO MIEDLICH und WERNER SAUTER

Man sollte annehmen, dass Blended Learning inzwischen weit verbreitet und als Lernform ausgereift ist. Am Beispiel betrieblicher Weiterbildung zeigt sich, dass dies nicht überall zutrifft. Was sind die Gründe dafür?

Wo liegen Potenziale für die Weiterentwicklung? Darüber spricht Redakteur Jan Rohwerder mit Dr. Katja Bett, Gründerin der CLC – Corporate Learning & Change GMBH, Heiko Miedlich, Geschäftsführender Gesellschafter der Working Evolutions GMBH und Head of Business Development der WBS Training AG, und Prof. Dr. Werner Sauter, Gesellschafter, Wissenschaftlicher Leiter und Senior Consultant der Swiss Connect Academy Deutschland GMBH.

WEITER BILDEN: Wie ist Ihre Einschätzung: Wie weit ist die Digitalisierung des Lernens vorangeschritten?

KATJA BETT: Es kommt darauf an. Die Bandbreite am Markt ist wahnsinnig groß: Es gibt Organisationen und Unternehmen mit einem hohen Reifegrad, die mit der Digitalisierung schon relativ weit vorangeschritten sind. Aber es gibt auch noch viele, die gerade erst anfangen. In unseren aktuellen Beratungsprojekten begleiten wir gerade einen Kunden beim grundlegenden Aufbau einer Online-Akademie. Das reicht vom Auswahlprozess für die notwendige technologische Basis, über die Etablierung einer Bildungsstrategie bzw. einer passenden Lernkultur bis hin zu konkreten didaktischen Konzepten, z. B. die Umsetzung von digitalgestützten Lernpfaden mit Lernbegleitung.

WERNER SAUTER: Ich habe den Eindruck, dass seit vier, fünf Jahren Blended Learning zumindest in den größeren Unternehmen zur Selbstverständlichkeit geworden ist und sehr breit eingesetzt wird, aber: überwiegend als formelles Lernen. Blended Learning ist zurzeit sehr stark auf den Bereich Wissensaufbau/Qualifizierung ausgerichtet, während sich Blended Learning in Verbindung mit praxisorientiertem, wert- und kompetenzorientiertem Lernen bisher noch kaum in der Breite durchgesetzt hat.

HEIKO MIEDLICH: Kompetenzbasiertes Lernen steht bei uns in der WBS ganz oben, und natürlich braucht man für die Ausbildung von Kompetenzen Wissen. Aber wie dieses Wissen vermittelt bzw. zur Verfügung gestellt wird, ist kontextbezogen. Manchmal muss ich Lehrveranstaltungen durchführen und Wissen über die klassischen Lernformate vermitteln, in anderen Kontexten kann ich das Wissen einfach zur Verfügung stellen und voraussetzen, dass sich die Lernenden es selbstständig aneignen. Aber ich finde es wichtig, zunächst die Bedeutungen der Begriffe klarzustellen: »Blended« ist für mich die Mischung un-

terschiedlicher Methoden und Durchführungsformen. Insofern ist der Einsatz von digitalen Tools für mich noch nicht blended, es ist eine Methode, um Lehren zu ermöglichen. Die WBS setzt seit 2010 vollständig auf digitalbasierte Lernformate, die aber trotzdem aus meiner Sicht Blended-Aspekte beinhalten, weil sie unter unterschiedlichsten Rahmenbedingungen stattfinden.

»Durch den zeitlichen Versatz eröffnen sich ganz andere Möglichkeiten.«

Blended Learning ist für Sie also nicht einfach die Vermischung von Präsenz- und Online-Anteilen, sondern eher die Vermischung von synchronen und asynchronen Lernphasen?

MIEDLICH: Sowohl als auch. Natürlich sind Blended-Formate auch digitalbasiert und Präsenz- oder Mischformen wie bspw. hybride Veranstaltungen eine Form von blended. Aber dieser Methoden-Mix, der sich sowohl in physischer als auch in digitaler Präsenz abbildet, und die Einführung von kontextbezogenen Formaten, mit denen kompetenzbasiertes Lernen möglich wird, ist für mich ganz besonders wichtig.

BETT: Wenn wir davon sprechen, dass es nicht mehr unbedingt Präsenz sein muss, also auch rein digitale Lernformate »blended« sein können, ist für mich die Frage, ob »Blended Learning« noch der richtige Begriff ist oder ob man einfach von »digitalem Lernen« sprechen sollte oder von »Lernpfaden« oder »Learning Channels«. Für mich ist »Blended Learning« von der reinen Definition her der Mix aus Präsenz und virtuell. Die Potenziale entfalten sich inzwischen aber

eher dadurch, dass man synchron und asynchron mischt. Auch wenn ich dir, Werner, zustimme, dass Lernen in Blended-Learning-Formaten oder Lernpfaden zurzeit sehr formalisiert abläuft, eröffnen sich durch den zeitlichen Versatz, dadurch, dass ein Kurs nicht punktuell an einem Tag stattfindet, ganz andere Möglichkeiten, z. B. durch Praxisaufgaben, Transferaufgaben, Anwendungsübungen. Ich kann auch spontan das Konzept anpassen, was in Präsenz kaum möglich ist: Ich kann unterschiedliche Medien ergänzen, flexibel auf Bedarfe eingehen, jeden individualisiert betreuen.

SAUTER: Ich würde sogar noch einen Schritt weitergehen. Ich bin der Meinung, dass Blended Learning das große Potenzial bietet, unsere bisherigen Lehrkonzepte, die quasi durchgängig fremdorganisiert sind, in Richtung selbstorganisierte Lernprozesse weiterzuentwickeln. Ich sehe dabei den heutigen Lehrenden zukünftig eher in der Rolle des Lernbegleitenden, der es den Lernenden ermöglicht, die Lernprozesse selbstorganisiert zu gestalten. Das ist für mich die große Chance, die im Blended Learning steckt: dass jeder Lernende seine Lernprozesse so gestalten kann, dass es zu seinen Bedürfnissen, aber auch zu seiner Art zu lernen, seinem Lernstil passt. Eine Grundfrage muss man dann natürlich stellen: Was soll der »rote Faden« in diesen Lernprozessen sein? Ist das nach wie vor ein Curriculum, das ein Gremium vor vielen Jahren mal ausgearbeitet hat und an dem sich alle gleich ausrichten müssen? Oder bietet Blended Learning die Chance, individualisierte Lernprozesse zu ermöglichen, bei denen der Wissensaufbau mehr oder weniger on demand, exemplarisch erfolgt, wenn ich herausfordernde Praxisaufgaben bearbeite? In diesem Konzept, das wir als »Social Blended Learning« bezeichnen, ersetzen wir diese Curricula durch Praxisaufgaben oder -projekte, die der Lernende auf Basis seiner Werte- und Kompetenzerfassung in Abstimmung mit der Führungskraft selbst festlegt und umsetzt.

Blended Learning muss also weiterentwickelt werden?

SAUTER: Ich sehe das so: Blended Learning ist eine Übergangsphase. Letztlich wird das Lernen, gerade auch wegen Entwicklungen wie ChatGPT und anderer Tools, immer mehr an den Arbeitsplatz verlagert. Unsere Vision ist »Workplace Learning«, bei dem die Lernenden zukünftig nicht mehr dann lernen, wenn zufällig ein Projektmanagement-Workshop oder eine Blended-Learning-Maßnahme angeboten wird, sondern immer dann, wenn sie am Arbeitsplatz ein konkretes Problem zu bewältigen haben. Dabei nutzen sie dann die Instrumente und die Kollaborationsmöglichkeiten ihrer Learning-Experience-Plattform, um ihr akutes Problem zu lösen. Diese Entwicklung entspricht dem Unterschied zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation in der Praxis: Bei der Digitalisierung nutzen wir digitale Systeme, um vorhandene Prozesse schneller, effizienter und letztlich wirtschaftlicher zu machen. Das heißt aber, der Prozess bleibt im Prinzip, wie er war, während sich bei der digitalen Transformation die Geschäftsmodelle grundlegend ändern. Wenn ich das jetzt auf das Lernen übertrage, dann reicht es nicht, dass man die bisherigen Lernprozesse mit digitalen Systemen oder Tools effizienter macht und vielleicht Dozenten einspart. Vielmehr muss eine wirkliche Transformation stattfinden, d. h., die Lernprozesse müssen grundlegend neu gestaltet werden.

MIEDLICH: Allerdings haben wir es in Deutschland mit einer anderen Realität zu tun, wo viele Curricula-basierte Lernpfade oder Rahmenbedingungen vorgegeben sind. Mein Plädoyer geht dahin: Wir müssen schon Lernziele vorgeben, aber bitte nicht mit einer punktgenauen Landung, sondern mit einem Möglichkeitsfeld. Die Unterstützung von Menschen auf diesem Weg durch entsprechende Methoden, durch entsprechende Tools, die wir zur Ver-

fügung stellen, das ist für mich blended. Der Begriff »Lernbegleiter« gefällt mir sehr gut. Es geht darum, Lernerfahrungen zu ermöglichen, die Lernenden dabei zu unterstützen, Lernräume angstfrei zu gestalten und auf Wirksamkeit in der Handlung zu schauen. Denn das ist für mich das große, hehre Ziel, das wir mit Lehre und Lernen erreichen sollten: Menschen dahin zu bringen, in unerwarteten, nicht trainierten Situationen wirksam handeln zu können.

BETT: Aber da muss ich nochmal auf den Reifegrad zurückkommen. Wenn



DR. KATJA BETT

ist Mitautorin des gerade erschienenen Buches »30 Minuten Hybride Events« (Gabal).

k.bett@clc-learning.de

ich auf meine konkrete Praxis schaue, dann sind klassische Blended-Learning-Konzepte mit einem klar definierten Rahmen, einer zeitlichen Taktung, mit definierten Lernzielen, konkreten Aufgabenstellungen und betreut durch E-Trainerinnen und -Trainer immer noch sehr gefragt. Dann gibt es aber auch Unternehmen, die inzwischen anders aufgestellt sind. Es sind noch nicht viele. Aber gerade betreuen wir einen Kunden, der den Fokus auf Lerngruppen mit selbstdefinierten Praxisprojekten legt. Wir übernehmen als Dienstleister die Rolle der Lernbegleitung, wir sind dafür da, einen Rahmen zu ermöglichen, in dem die Lernprojekte umgesetzt werden können. Solche Konzepte mit hoher Eigenverantwortung der Beteiligten haben noch einen ganz anderen Vorteil: Es gibt dann kein Problem mehr mit der

Lernmotivation. Die Faktoren der Lernmotivation sind: soziale Eingebundenheit, Relevanz, hohe didaktische Qualität. Und ich brauche als Lernender Erfolgserlebnisse und Autonomieerleben, und gerade das wird ja oft unterschlagen in trainerzentrierten, durchgetakteten Veranstaltungen. Wenn man das einmal ernst nimmt und in den Vordergrund rückt, dann liegen da große Potenziale.

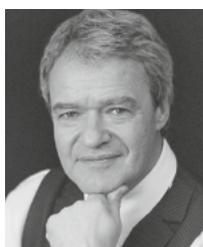
Mir scheint, als seien Sie sich da einig. Warum ist Blended Learning dann noch nicht so weit? Wo liegen die Probleme bei einer solchen Weiterentwicklung?

BETT: Ich habe das Gefühl, dass die Personalentwicklung noch nicht richtig gut aufgestellt ist, weil Bildung dort nicht strategisch gesehen wird. Klassischerweise läuft es so: Ich mache einen Bildungskatalog, ich kaufe Trainerinnen und Trainer ein, ich stelle die Termine ein, und dann melden sich die Mitarbeitenden an oder werden von den Führungskräften angemeldet. Aber wenn ich tatsächlich die Potenziale des Lernens voll entfalten will, dann brauche ich auch auf der Unternehmensseite Menschen, die Bildung innovativ denken und auch strategisch denken können. Die sich bewusst machen, dass Bildung nicht nur Kosten verursacht, sondern aktiv zum langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt.

SAUTER: Diese Beharrungskräfte resultieren aus unserem Bildungssystem. Wir lernen dort überwiegend fremdgesteuert, vom Kindergarten über die Schule bis zur Universität. Diese Routine haben viele Personalentwickler noch verinnerlicht. Hinzu kommt, dass die heutige Personalentwicklung ihr System über Jahrzehnte aufgebaut hat: Man hat einen bewährten Trainerstamm, man nutzt funktionierende Hotels, und es wurden vielfältige Unterlagen und Materialien entwickelt. Wenn jetzt ein grundlegender Wandel in Richtung selbstorganisiertes Lernen gefordert

wird, werden diese bisherigen Konzepte grundlegend infrage gestellt. Dass dies nicht nur Freude auslöst, ist nachvollziehbar.

Ich möchte den finanziellen Aspekt einmal aufgreifen. War nicht ein Versprechen der Digitalisierung von Bildung auch, dass Angebote skalierbar, kostengünstiger werden? Ihre Ideen der starken Individualisierung von Bildung scheinen mir in eine andere Richtung zu weisen.



HEIKO MIEDLICH

ist überzeugt, dass gesellschaftliche Teilhabe ohne Digitalkompetenzen schwierig wird.

Heiko.Miedlich@wbstraining.de

BETT: Das sehe ich ehrlich gesagt nicht so. Wenn die Mitarbeitenden die Verantwortung für ihre Lernprozesse übernehmen, dann spare ich doch an vielen anderen Stellen. Sie greifen selbstständig auf eine Plattform zu, sie vernetzen sich untereinander, sie fragen ihre Kollegen, sie bilden sich selbstständig weiter. Wenn ich es schaffe, die Lernkultur in eine andere Richtung zu drehen, und die Personen selbstverantwortlich für ihr Lernhandeln aktiv werden, dann habe ich einen Reingewinn an Investment. Aktuell spricht man von einem »Corporate Learning Ecosystemsystem«. Das bedeutet, dass alles ineinandergreifen muss: strategische, technische und didaktische Aspekte unter Einbeziehung der Menschen in der Organisation. Wenn ich tatsächlich auf die Selbstkompetenz der Mitarbeitenden vertraue

und diese aktiv fördere, dann spare ich an vielen anderen Stellen Aufwände ein.

MIEDLICH: Dem stimme ich absolut zu! Der Schlüssel für diese Prozesse ist eine andere Unternehmenskultur, die eigenständiges Lernen möglich macht und unterstützt. Eine Kulturveränderung ist nicht etwas, das man mit einem Fingerschnipp hinkriegt. Das braucht Zeit. Aber es wird dahin kommen: Wir werden ganz viele Ressourcen bereitstellen, die Lernenden werden sich selbst Wissensquellen suchen und diese entsprechend verarbeiten bzw. nutzen. Und wenn sich Lehrende darauf einlassen können, von der klassischen Wissensvermittlung abzuweichen und die individuelle Wissensaneignung unterstützen lernen, dann kriegen wir genau die Ressourcen frei und noch viel mehr, als wir im Moment benutzen, um Wissen klassisch zu vermitteln.

SAUTER: Dann haben wir ja die perfekte Skalierung, weil das Lernen immer dann selbstorganisiert stattfindet, wenn tatsächlich ein Lernbedarf in der Praxis entsteht. Und deswegen sehe ich Blended Learning als sehr gutes Instrument, um die Menschen nach und nach daran zu gewöhnen, ihre Haltung und Kompetenz aufzubauen, selbstorganisiert zu lernen. Am Ende werden wir »Workplace Learning« haben, in dem das Lernen selbstorganisiert passiert, und der Personalentwicklungsbereich diesen »Ermöglichungsraum«, wie Rolf Arnold das nennt, also die *Learning-Experience-Plattform*, zur Verfügung stellt.

Aber auch Dinge wie *Learning Ecosystems* oder *Learning-Experience-Plattformen* scheinen mir ziemliche Investitionen vorauszusetzen. Was ist mit einem Kleinbetrieb von 10, 15, 20 Personen?

BETT: Wir haben durchaus Kunden dieser Größe. Und es gibt inzwischen gute Umsonst-Tools, die man nutzen kann, es braucht nicht immer eine eigene Plattform. Und nur weil Firmen groß sind

und Ressourcen haben, heißt es nicht, dass alles effizient und gut funktioniert. Wenn man ein großer Konzern ist und jedes Lernen kontrollieren muss – haben alle Mitarbeitenden jetzt alle *Learnings* durchlaufen? –, kann das einen wahnsinnigen Aufwand bedeuten, da kann ein Lernmanagementsystem auch bremsen. Eine klassische Lernplattform ist ohnehin eher ein Verhinderer von guten Blended-Learning-Konzepten, weil es zu oft so läuft: Ich habe Content, ich habe Mitarbeitende, ich habe Führungskräfte. Ich stelle den Mitarbeiten-



PROF. DR. WERNER SAUTER

ist Mitautor des Buches »Future Skills Training« (Schäffer Poeschel), das im Juli erscheint.

werner.sauter@sca.online

den den Content zur Verfügung. Und wenn sie den nicht abrufen, wird die Führungskraft informiert. Es ist schade, dass solche Systeme dann nur auf Verwaltung von Content ausgelegt sind. Innovative Konzepte brauchen keine mächtigen Verwaltungstools.

Sie sprachen zu Beginn ChatGPT an. Wird KI das Lernen weiter verändern?

SAUTER: Ich bin der festen Überzeugung, dass sich die Künstliche Intelligenz in dem Sinne weiterentwickeln wird, dass die Lernenden ChatGPT oder weitere Folgetools nicht nur dafür nutzen, Wissen zu recherchieren oder sich irgendwelche Texte formulieren zu lassen, sondern dass die KI zu einem weiteren Lernbegleiter wird. Die KI wird die Lernenden im Laufe der Zeit immer

besser kennenlernen, wird registrieren, welches Wissen, aber auch, welche Lösungen akzeptiert, welche eher abgelehnt werden, und wird angepasste Vorschläge entwickeln. Im »Workplace Learning« hat der Lernende nicht nur seine menschlichen Lernpartner, sondern zukünftig auch einen Lernpartner Computer, der ihm Wissen kuratiert, Feedback gibt und bedarfsgerechte Vorschläge entwickelt. Dann sind wir wirklich in einem Lernszenario, das vollständig durch Selbstorganisation geprägt ist. Wir müssen aber bereits heute die Lernenden auf diese veränderte Lernwelt vorbereiten, indem sie im Rahmen von Blended-Learning-Arrangements schrittweise ihre Kompetenz zum selbstorganisierten Lernen aufbauen.

MIEDLICH: Die selbstgesteuerten KI-unterstützten Lernpfade sehe ich genau wie Sie. Aber die Kuratierung durch KI muss menschlich unterstützt werden, denn eine KI kann aktuell noch nichts mit Intuition. Wenn ich einen Menschen gut kenne, dann komme ich auf Ideen, die eine KI nicht hat. Ich bin Naturwissenschaftler, und irgendwann bin ich über Psychologie gestolpert, das hätte mir eine KI aus meiner klassischen Lernkurve nicht vorgeschlagen. Insofern glaube ich, dass beides notwendig ist – KI und Menschen –, um optimale Lernräume zu gestalten, die Entwicklung von Personen möglich macht.

Damit sind wir wieder bei den Lehrenden und ihren Fähigkeiten. Verändern sich die Anforderungen an sie durch die digitale Entwicklung?

MIEDLICH: Ja, die Kompetenz der Personen, die in rein digitalen oder Blended-Learning-Formaten mit digitalen Tools wirken, muss ausgebildet werden. Ich stelle immer wieder fest, dass Dinge, die in Präsenz funktionieren, völlig unreflektiert auf digitale Formate übertragen werden, und dann geht's furchtbar schief! Die notwendige Qualifizierung von Lehrenden in diesen Formaten ist für

mich eine sehr wichtige Voraussetzung. Es geht darum, die Methoden, die man erfolgreich in Präsenz-Umgebungen einsetzen kann, kritisch zu analysieren und so zu verändern, dass sie in virtuell-gestützten Lernräumen funktionieren. Für mich gibt es kein Tool im Sinne von »one fits all«. Es ist immer kontextabhängig – ob ich in 2D, 3D oder Präsenz lehre, selbstgesteuertes Lernen ermöglichen: Es ist die Verantwortung des Lehrenden, jeweils kontextbezogen das richtige Format, die richtigen Tools und die richtigen Methoden auszuwählen. Diesbezüglich müssen die Lehrenden geschult werden.

BETT: Wir nutzen ein Bild: Lehrende brauchen Toolset, Skillset und Mindset. Es ist schwierig, auf das richtige Mindset zu kommen, wenn Ängste vor Tools bestehen. Wenn man es schafft, diese Ängste zu nehmen, wenn man zeigt, dass das alles kein Hexenwerk ist, dann komme ich auf die Skill-Ebene: z. B. online moderieren oder auch Methodenvielfalt und Medienmix anwenden können. Liegen die richtigen Tools und die entsprechenden Fertigkeiten vor, dann gibt es die Chance, auch das Mindset zu verändern. Und beim Mindset ist für mich der zentrale Aspekt: Die Lernenden müssen im Mittelpunkt stehen. Wenn das Mindset bei den Lehrenden ist, dass sie auf einer Bühne stehen und alle ihnen zujubeln müssen, dann haben wir genau das gleiche Problem wie mit den Widerständen auf der Ebene der Personalentwickler.

SAUTER: Wenn es um die Frage geht, wie wir die Kompetenzen der Trainee-rinnen und Trainer, die bisher fremdgesteuertes Lehren gewohnt sind, in Richtung Lernbegleiter für selbstorganisierte Lernprozesse entwickeln, dann kann dies mit Sicherheit nicht in Seminaren erfolgen. Deswegen arbeiten wir, ich glaube recht erfolgreich, in unserer Ausbildung für werte- und kompetenzorientierte Lernbegleiter mit dem so genannten »Doppeldecker-Prinzip«. Dies bedeutet, dass der Kompetenzaufbau in einem Lernarrangement erfolgt, das sie

auf der einen Seite als Lernende in einem »Social Blended Learning«-Konzept erleben. Diese Lernerfahrungen wenden sie auf der anderen Seite in einem selbst ausgewählten Bildungsprojekt an, um ihre eigene didaktisch-methodische Lösung zu erarbeiten, die sie anschließend in der Praxis umsetzen. Gleichzeitig verändert sich auch das Mindset, weil sich die Teilnehmenden ständig über ihre Lernkonzepte untereinander austauschen und kollaborativ Bildungslösungen entwickeln. Da sie zugleich mit einer Learning-Experience-Plattform interagieren, bauen sie auch evtl. Hemmschwellen gegenüber der Nutzung solcher Systeme ab. Sie erleben das als Lernende so wie später ihre Teilnehmenden. Deswegen plädiere ich sehr dafür, auch die Kompetenzentwicklung der Lehrenden grundlegend neu zu gestalten.

BETT: Wir bieten mehrere Ausbildungen an, z. B. zur Blended-Learning-Designerin, zum E-Learning-Autor oder auch zur Lernbegleiterin. In allen unseren eigenen Kursen ist ein wesentliches didaktisches Prinzip, dass jede und jeder ein eigenes Praxisprojekt entwickelt und anhand seiner und ihrer realen Praxisfälle lernt und sich weiterentwickelt. Für uns ist wichtig, dass innovative Lernkonzepte am eigenen Leib erlebt und reflektiert werden können! Die Lernenden erarbeiten sich beispielsweise mit Hilfe der Methode *Webquest* eigenständig Themen und müssen sich virtuell organisieren. Sie fangen dann an, anders über Lernen an sich nachzudenken. Diese Lernräume muss man ihnen eröffnen, die Möglichkeit, das eigenständig zu erleben. Und das ist manchmal gar nicht so ganz einfach – auch nicht für mich als Lehrende, loslassen zu können und darauf zu vertrauen, dass die Lernenden ihren eigenen Weg finden. Das ist herausfordernd für alle Seiten.

Ich danke Ihnen sehr für dieses Gespräch!