

Weiterbildung in einer digitalisierten Zeit Oder: Was wir aus der Coronakrise gelernt haben (könnten)

Jörg Schlüpmann

„Die Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft hat sich im Zuge der Coronapandemie deutlich beschleunigt“, diesen Satz lesen wir etwa seit April 2020 in nahezu jedem Aufsatz über die Arbeitswelt. Dieser Tradition möchte ich gern folgen, denn Corona hat zweifelsohne auch unsere Vorstellung von Arbeit und Bildung massiv verändert. Was Corona aber außerdem gezeigt hat, und das halte ich für wesentlich wichtiger, ist die Erkenntnis, dass die Dynamik von Veränderungsprozessen nach wie vor nicht von der Technik, sondern vom Menschen abhängt.

Betrachtet man die rasante Entwicklung der Digitalisierung seit dem Frühjahr 2020, so kann man feststellen, dass sie in keiner Weise technisch induziert war. Ausnahmslos alle Technologien, die wir im Zuge von Corona neu eingesetzt haben und die wir nun als den „Digitalisierungsschub“ bezeichnen, gab es nicht nur schon, wir hatten die meisten sogar schon auf unseren Laptops und Smartphones!

Vielleicht mussten wir bessere Headsets und hier und da ein paar Softwarelizenzen mehr anschaffen oder die Internetbandbreite erhöhen. Die meisten Menschen haben aber einfach ihr Notebook aufgeklappt und von jetzt auf gleich „anders“ gearbeitet. Die Technologie war da: Rechner und Smartphone sowieso, aber auch Clouds und Filehosting, Video-, Konferenz- und Kommunikationssysteme und was man sonst noch für „Collaborative Remote Work“ benötigte.

Dass die Menschen es getan haben, dass sie sich darauf eingelassen haben, dass die Firmen es den Mitarbeitenden erlaubt haben, ist der Unterschied gewesen, nicht die technologische Grundlage der Digitalisierung. Der Wille (bzw. der Zwang), es zu tun, machte den Unterschied. Rein technisch gesehen hat das auch sehr gut geklappt. Sieht man von den Verbindungsproblemen bei Videokonferenzen ab, die nach wie vor auftreten, so muss man sagen: Richtige technische Probleme gab es nur selten. Aber es zeigten und zeigen sich immer noch erhebliche Probleme beim kompetenten Einsatz der Technologien.

Dabei geht es nicht nur um fehlendes oberflächliches Bedienungswissen, sondern auch und vor allem um digitale Grundkompetenzen, die ein Verständnis für die neuen Technologien

schaffen und so die Handlungsfähigkeit auch in Problemsituationen herstellen. Eine solche digitale Kompetenz ist auch der Schlüssel zur Akzeptanz neuer digitaler Techniken.

Daher müssen wir mehr in Weiterbildung investieren, damit Menschen neue Techniken akzeptieren, mit ihnen umzugehen und sie intelligent einzusetzen lernen. Wir benötigen dazu nicht nur punktuelle Anpassungsqualifizierungen, die erst beginnen, wenn die Techniker*innen die neuen Geräte schon ausgepackt haben. Vielmehr müssen planvolle Kompetenzentwicklungsprozesse in der Breite der Unternehmen eingeleitet werden, die stabile digitale Basiskompetenzen vermitteln und Beschäftigte damit nicht auf ein spezielles Gerät, sondern auf die digitale Zukunft vorbereiten.

Allerdings müssen sich Bildungseinrichtungen dafür zunächst auch selbst „digitalisieren“. Man muss schon selbstkritisch anmerken, dass die Weiterbildungslandschaft vom Digitalisierungsschub genauso kalt erwischt worden ist, wie der Rest der Welt. Auch Bildungsdienstleister*innen mussten lernen, die bestehenden Technologien und Tools zum Distant Learning nun auch wirklich einzusetzen. Und viele Trainer*innen haben damit die gleichen Probleme wie ihre Teilnehmenden gehabt.

Zentral für die Zukunft wird aber sein, die vorhandenen Technologien und Tools nicht wie im Frühjahr 2020 als Eins-zu-eins-Substitut von Präsenzlernen einzusetzen, sondern einen neuen methodisch-didaktischen Kontext zu kreieren. Da ist meiner Ansicht nach noch Luft nach oben, denn digitalisiertes Lehren besteht oft darin, die ehemals papiernen Lernmaterialien nun als pdf auf eine Plattform hochzuladen oder Vorlesungen über Zoom statt im Hörsaal

zu halten. Das ist wie einen Brief mit der Hand zu schreiben, einzuscannen und dann per Mail zu versenden.

Wir benötigen neue, innovative Lernarchitekturen, die alle möglichen Formen des Lehrens und Lernens ermöglichen und verbinden. Lernmanagementsysteme sind dabei die technische Plattform und verbinden im Idealfall viele verschiedene Darbietungsformen desselben Inhalts (Texte, Bilder, Grafiken, Animationen, Podcasts, Videos, Games usw.), aber auch Kommunikations- und Betreuungsangebote vom Chat mit dem E-Tutor über Kursforen bis zum Lerncoaching.

In diesen Systemen können Learning-Analytics-Module den Lernerfolg der Teilnehmenden kontinuierlich auswerten und die Lernangebote entsprechend anpassen. Künstliche Intelligenz macht dabei möglich, was schon der Dorfschullehrer tat, nämlich Lernangebote und -prozesse zu individualisieren.

Aus diesen Plattformen sind dann verschiedenste Bildungsangebote vom Schnupperkurs bis zum Expertentraining ableitbar – und zwar in beliebigen Lehrformen: Distant Learning wird damit genauso unterstützt wie Präsenzunterricht im Klassenzimmer. Die Vorteile sind die Flexibilität und Wahlfreiheit von Inhaltstiefe und Vermittlungsform.

Wenn wir die Chancen der Digitalisierung auch in der Bildung nutzen, wird es perspektivisch also nicht um ein „entweder physisch oder virtuell“ gehen und auch nicht um ein „sowohl als auch“, sondern um ein „mal so, mal so“. Lernen wird dann im Lockdown genauso effizient verlaufen wie in „normalen“ Phasen, die Übergänge werden vollkommen nahtlos vonstatten



Jörg Schlüpmann

gehen. Student*innen können beliebig zwischen Präsenz- und virtuellem Lernen switchen. Lernorte wie das Klassenzimmer, der Arbeitsplatz, das Homeoffice und der XR-basierte virtuelle Raum werden austauschbar und sind reibungslos zu verbinden. Lernfabriken müssen nicht mehr physisch aufgebaut werden, sondern werden als „Lernfabrik to go“ von den Teilnehmenden auf dem Tablet mitgenommen und mittels VR-Brille durchwandert.

All dies sind keine Zukunftsfantasien, sondern Anwendungen, die nach heutigem Stand der Technik möglich und mittlerweile auch finanzierbar sind. Die Technologien braucht niemand mehr zu erfinden. Wir müssen die Möglichkeiten eigentlich nur nutzen.

Herzliche Grüße

P.S.: Und wo bleibt der lehrende Mensch in diesem Bildungsszenario, z.B. die motivierenden Ausbilder*innen, die charismatischen Professor*innen oder die einfühlsamen Lehrer*innen? Sie werden entlastet von der stupiden, repetitiven Wissensvermittlung, die durch Selbstlerneinheiten genauso gut geleistet werden kann. Dann können sie sich nämlich darauf konzentrieren, was digitale Lehre noch nicht kann, nämlich die Teilnehmenden zu motivieren, charismatisch anzuleiten und einfühlsam zu betreuen. Das wäre doch schön.



Der Autor

Jörg Schlüpmann ist Leiter des Zweigstellenverbands Westfalen der Deutschen Angestellten-Akademie.

<https://daa-owl.de>

<https://daa-fue-westfalen.de>



Bildung schafft Zukunft.