

Sabine Schöb | Moritz Sahlender | Peter Brandt | Monika Fischer | Ole Wintermann

Information und Vernetzung – Bedarfe und Erwartungen von Lehrkräften an online-gestützte Fortbildungsangebote

Eine Umfrage der Universität Tübingen im Auftrag der Bertelsmann
Stiftung und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Online-Erstveröffentlichung (Juni 2015) in der Sammlung texte.online

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

vorgeschlagene Zitation: Schöb, S. et al. (2015). *Information und Vernetzung – Bedarfe und
Erwartungen von Lehrkräften an online-gestützte Fortbildungsangebote.*

Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2015-erwachsenenbildner-01.pdf

wb-web: www.wb-web.de/downloads.html



Dieses Dokument ist unter folgender
creative-commons-Lizenz veröffentlicht:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de>

Information und Vernetzung – Bedarfe und Erwartungen von Lehrkräften an online-gestützte Fortbildungsangebote

Eine Umfrage der Universität Tübingen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Gute Weiterbildung fängt bei der Gestaltung von Lernangeboten an. Denn die pädagogische Qualität der Angebote ist aus Sicht der erwachsenen Lernenden der zentrale Qualitätsausweis eines Anbieters. Allerdings waren bisherige Ansätze, die Qualität der Weiterbildung zu erhöhen, fast ausschließlich auf die Ebene der Organisation beschränkt. Auch existiert in der Erwachsenenbildung derzeit kein übergreifendes Konzept für die Qualifizierung sowie die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften. Um diese Lücke zu schließen, wollen das DIE und die Bertelsmann Stiftung ein unabhängiges und nicht kommerzielles Informations-, Vernetzungs- und Lernportal „wb-web“ entwickeln, das auf die Kompetenzentwicklung aller Lehrkräfte in der Weiterbildung abzielt. Um sicherzustellen, dass das geplante Onlineportal auf die Bedürfnisse und Erwartungen seiner Adressaten Bezug nimmt, wurde im Frühjahr 2014 eine Zielmarktstudie mit eigener Bedarfserhebung anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt. Die Ergebnisse der Studie werden in dieser Ausgabe vorgestellt.

Sabine Schöb ist wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität Tübingen.
sabine.schoeb@uni-tuebingen.de

Moritz Sahlender ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).
sahlender@die-bonn.de

Dr. Peter Brandt leitet das Daten- und Informationszentrum am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).
brandt@die-bonn.de

Monika Fischer ist Projektmanagerin im Projekt Lernen fürs Leben der Bertelsmann Stiftung.
monika.fischer@bertelsmann-stiftung.de

Dr. Ole Wintermann arbeitet bei der Bertelsmann Stiftung und beschäftigt sich mit der Zukunft der Arbeit. Außerdem bloggt er auf Netzpiloten.de zu netzpolitischen Themen.
ole.wintermann@bertelsmann-stiftung.de

Lektorat: Thomas Jung
Kontakt: thomas.jung@die-bonn.de

Online veröffentlicht am: 15. Juni
2015 Stand Informationen: Mai 2014

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten. Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Inhalt

Ausgangslage	4
Aufbau und Methode der Umfrage	4
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	6
Die Ergebnisse im Detail	7
Teil 1: Spezifische Lehrerfahrungen und hoher Bedarf als Ausgangslage	7
<i>Welchen Herausforderungen stehen Lehrkräfte gegenüber? – Prekär beschäftigt, hoch engagiert, moderat professionalisiert</i>	7
<i>Welche Weiterbildungsbereitschaft zeigen Lehrkräfte? – Hohes Interesse an Fortbildung zu differenzierten Themen</i>	8
<i>Wie ist es um das bisherige netzgestützte Fortbildungsangebot für Lehrkräfte bestellt? – Wenig Angebot mit geringer Anschlussfähigkeit</i>	8
Teil 2: Informativ und schnell zugreifbar – inhaltliche Anforderungen an ein Onlineportal	10
<i>Was brauchen Lehrkräfte als konzeptionelle Handlungsgrundlage? – Fundiertes Wissen – einfach zugänglich und nah an der Praxis</i>	10
<i>Welche Unterstützungsbedarfe für ihre Praxis sehen Lehrkräfte? – Open Educational Resources und Arbeitshilfen zur Gestaltung guter Weiterbildungspraxis</i>	11
<i>Was brauchen Lehrkräfte, um ihre Handlungskompetenz weiterzuentwickeln? – Tools zur bedarfsgerechten Unterstützung und eigenständigen Fortbildung</i>	12
<i>Wie können Lehrkräfte von den Erfahrungen anderer profitieren? – Reviews und Erfahrungsberichte zu den angebotenen Informationen und Materialien</i>	13
Teil 3: Einfache Vernetzung als Schlüssel zum Erfahrungsaustausch und gemeinsamen Lernen	14
<i>Was benötigen Lehrkräfte, um die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verstehen und beeinflussen zu können? – Organisationales und ökonomisches Wissen als Wegweiser durch die Weiterbildungslandschaft</i>	14
<i>Wie gelingt es, Lehrkräfte miteinander zu vernetzen? – Communities als sozialer Austauschraum – anonym möglich und hierarchieübergreifend angelegt</i>	15
<i>Was benötigen Lehrkräfte zum gemeinsamen Lernen über Fachbereiche und Einrichtungen hinweg? – Niedrigschwellige und reziproke Praxisgemeinschaften im Netz</i>	16
Fazit und Ausblick	17
Literatur	18

Ausgangslage

Gute Weiterbildung fängt bei der Gestaltung von Lernangeboten an. Denn die pädagogische Qualität der Angebote ist aus Sicht der erwachsenen Lerner der zentrale Qualitätsausweis eines Anbieters. Allerdings waren bisherige Ansätze, die Qualität der Weiterbildung zu erhöhen, fast ausschließlich auf das Qualitätsmanagement und damit die Ebene der Organisation beschränkt (vgl. LQW, ISO, EFQM). Das eigentliche Lerngeschehen, die vorhandenen und notwendigen Kompetenzen von Lehrkräften zur Gestaltung von Weiterbildung, bleiben dabei weitgehend außer Acht (vgl. Hartz 2011). Weiter existiert in der Erwachsenenbildung derzeit kein übergreifendes Konzept für die Qualifizierung sowie die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften; vorhandene Fortbildungsangebote finden nur begrenzt Resonanz (vgl. Schrader 2010). Diese Lücke möchte das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung (BST) schließen: mit einem unabhängigen und nicht kommerziellen Informations-, Vernetzungs- und Lernportal „wb-web“, das auf die Kompetenzentwicklung aller Lehrkräfte in der Weiterbildung abzielt. Um sicherzustellen, dass das geplante Onlineportal auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Adressaten des Portals Bezug nimmt, wurde im Frühjahr 2014 eine Zielmarktstudie mit eigener Bedarfserhebung anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt.

Aufbau und Methode der Umfrage

Die Bedarfserhebung wurde durch den Lehrstuhl für Erwachsenenbildung/Weiterbildung des Instituts für Erziehungswissenschaft an der Universität Tübingen umgesetzt. Sie beinhaltete überwiegend geschlossene, skalierte Fragen und ein paar ergänzende offene Fragen. Im Anschluss an die gemeinsame Entwicklung und Pilotierung des Instruments im Januar 2014 fand die Erhebung im Zeitraum von Februar bis April 2014 statt. Die Streuung der Befragung erfolgte in Multiplikation über die Berufs- und Trägerverbände der Erwachsenen-/Weiterbildung, mehrere Weiterbildungs-Blogs sowie durch Vertreter aktiver Weiterbildungs-Communities und entsprechende Portalangebote, die von unserer Zielgruppe genutzt werden (bspw. Onlineberater-Netzwerke oder Angebote wie Bildungserver, Checkpoint E-Learning, alice.ch oder erwachsenenbildung.at). Ziel der so gewählten Ansprache war es, eine zufällige, aber möglichst repräsentative Stichprobe der Lehrkräfte in der Erwachsenen-/Weiterbildung zu erreichen.

Dabei ist festzuhalten, dass der Rücklauf der Erhebung mit N = 1.305 ungewöhnlich hoch ist und sich die Befragten in Deutschland (N=967) näherungsweise repräsentativ mit Blick auf die Reproduktionskontexte (Beschäftigungsfelder und Themenbereiche) über die Breite der Weiterbildungslandschaft verteilen (vgl. WSF 2005). So arbeiten 55,8 Prozent dieser Personen in staatlich getragenen Einrichtungen (Kontext Staat), 26,5 Prozent sind bei gemeinschaftlich organisierten Anbietern tätig (Kontext Gemeinschaften), 27,3 Prozent gaben an, bei überbetrieblichen Weiterbildungsanbietern (Kontext Markt) angestellt zu sein und 14,9 Prozent der befragten Lehrenden in der innerbetrieblichen Weiterbildung (Kontext Unternehmen) (vgl. Abb. 1).

Reproduktionskontexte in Prozent (Stichprobe)

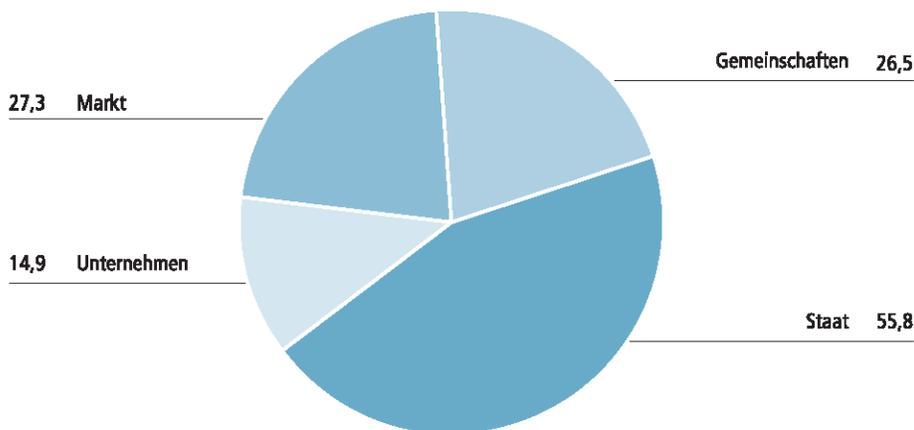


Abbildung 1: Prozentuale Häufigkeiten der Reproduktionskontexte (N = 967 für Deutschland)

Im Folgenden werden die zentralen Befunde deskriptiv berichtet. Die Ergebnisdarstellungen beziehen sich auf die Angaben aus Deutschland (N = 967), der Schweiz (N = 292) und Österreich (N = 46) insgesamt und erfolgen in Form von prozentualen Häufigkeiten sowie Mittelwertangaben (M) inklusive den Standardabweichungen (SD), die auf einer vierstufigen Antwortskala (1 = trifft nicht zu; 2 = trifft weniger zu; 3 = trifft eher zu; 4 = trifft zu) basieren.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

- In der Wahrnehmung der Lehrkräfte gibt es bislang kaum Angebote an Fachportalen für die Erwachsenen-/Weiterbildung.
- Nur ein Drittel der Befragten gibt an, Fachportale zu nutzen, wobei die Internetseiten des DIE und des Deutschen Bildungsservers als zentrale Informationsquellen genannt werden.
- Die Möglichkeiten eines fachlichen Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen beschränken sich überwiegend auf die eigenen Weiterbildungseinrichtungen bzw. den persönlichen Austausch innerhalb des eigenen Fachbereichs. Ein Austausch über die eigene Einrichtung sowie über das eigene Fachgebiet hinaus wird jedoch als eher wichtig eingeschätzt; dazu erachten die Befragten verbesserte Möglichkeiten als wünschenswert.
- Die Befragten äußern einen hohen Bedarf an theoretischem Wissen zur didaktischen Konzeption und methodisch-medialen Umsetzung von Bildungsangeboten sowie über Lernprozesse und Lernbarrieren von Lernenden. Aus Sicht der Befragten besteht dabei nicht nur Bedarf an Wissen zu den genannten Themen, vielmehr sind konkrete Handlungshilfen – möglichst in Form von Open Educational Resources (OER) – besonders begehrt.
- Neben dem Wunsch nach schnellen pragmatischen Hilfen bekunden die Befragten Interesse an Lernräumen zum Training von Kompetenzen zur Erprobung von Wissen, an Fähigkeiten im Umgang mit Fragen der Didaktik, Methodik sowie am Medieneinsatz. Der ebenso deutliche Bedarf an Erfahrungsaustausch mit anderen Lehrkräften sowie mit Expertinnen und Experten spricht für die Einrichtung einer Vernetzungsstruktur und die Initiierung von *communities of practice*, die durch ein gemeinsames Lernen geprägt sind.
- Ein Onlineportal muss nicht nur differenzierten Ansprüchen an die Qualität der Inhalte standhalten, sondern eine möglichst zeitlich flexible Nutzbarkeit und individuelle Adaptierbarkeit der bereitgestellten Angebote aufweisen.
- Der Onlineaustausch mit anderen Nutzerinnen und Nutzern sollte möglichst zeitlich versetzt und anonymisiert erfolgen können.
- Technische Niedrigschwelligkeit, inhaltliche Seriosität, Freiwilligkeit der Teilnahme sowie gegenseitiges Geben und Nehmen innerhalb des sozialen Netzwerkes stellen zentrale Entwicklungsherausforderungen für den Aufbau und Betrieb eines Onlineportals dar.

Die Ergebnisse im Detail

Teil 1: Spezifische Lehrerfahrungen und hoher Bedarf als Ausgangslage

Welchen Herausforderungen stehen Lehrkräfte gegenüber? – Prekär beschäftigt, hoch engagiert, moderat professionalisiert

Die Zahl der Lehrkräfte in der Erwachsenen-/Weiterbildung ist groß, wie die Befunde diverser Studien zur Erfassung des Weiterbildungspersonals (400.000 Personen laut Mikrozensus 2013; 1.000.000 Beschäftigungsverhältnisse laut WSF-Studie 2005) verdeutlichen. Gleichzeitig ist die Verberuflichung des lehrenden Personals in der Erwachsenen-/Weiterbildung nur gering ausgeprägt. Die Mehrheit der Lehrkräfte verfügt über keine pädagogische Erstausbildung, ihr Zugang zur Lehre basiert überwiegend auf fachlichem Wissen und eigener Erfahrung. Neben den überwiegend unbefristet angestellten „professionellen“ Lehrkräften im Hauptberuf, die häufig in privatwirtschaftlichen Trainings- und Beratungsunternehmen oder in Großbetrieben tätig sind, arbeitet eine weitere Gruppe der Lehrkräfte nebenberuflich oder auch ehrenamtlich. Diese als auch die in der vorliegenden Erhebung breit repräsentierte Gruppe der freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten sowie selbstständig tätigen Trainerinnen und Trainer arbeiten oft unter prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Abb. 2).

Beschäftigungsverhältnisse in absoluten Zahlen

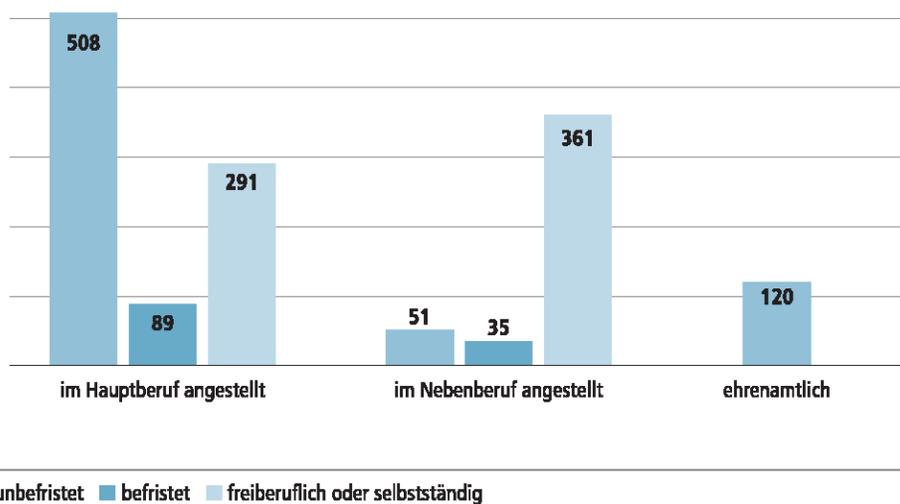


Abbildung 2: Beschäftigungsverhältnisse der befragten Lehrkräfte

Welche Weiterbildungsbereitschaft zeigen Lehrkräfte? – Hohes Interesse an Fortbildung zu differenzierten Themen

Für die Trainerinnen, Trainer sowie Dozentinnen und Dozenten in der Erwachsenenbildung stellt die Lehre keine „Übergangstätigkeit“ dar. Angesichts einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von ca. zehn Jahren scheint eine „Investition“ in die Kompetenzen der Lehrkräfte sowohl aus deren Sicht als auch aus Sicht ihrer Auftraggeber sinnvoll. Dies spiegelt sich auch in der regen Weiterbildungsbeteiligung der Befragten, die bei einer Weiterbildungsteilnahme von durchschnittlich neun Tagen pro Jahr liegt, wider. Bezüglich der präferierten Fortbildungsinhalte lassen sich mengenmäßig keine Schwerpunkte feststellen; die Themen orientieren sich vielmehr an den eigenen Tätigkeitsfeldern und Kursthemen der Lehrkräfte und decken die gesamte Bandbreite an (fach-)didaktischen, methodischen und pädagogisch-psychologischen Fragen ab.

Wie ist es um das bisherige netzgestützte Fortbildungsangebot für Lehrkräfte bestellt? – Wenig Angebot mit geringer Anschlussfähigkeit

Den Befunden der Bedarfsanalyse zufolge gibt es in der Wahrnehmung der Befragten bislang kaum Angebote an Fachportalen für die Erwachsenen-/Weiterbildung. So geben nur 32,7 Prozent der Lehrkräfte an, Fachportale zu nutzen (vgl. Abb. 3).

Nutzen Sie im Internet bestehende Fachportale für (Erwachsenen-/Weiter-)Bildung?

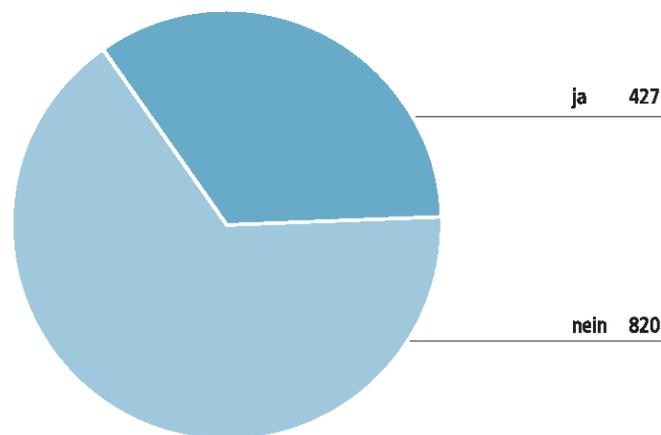
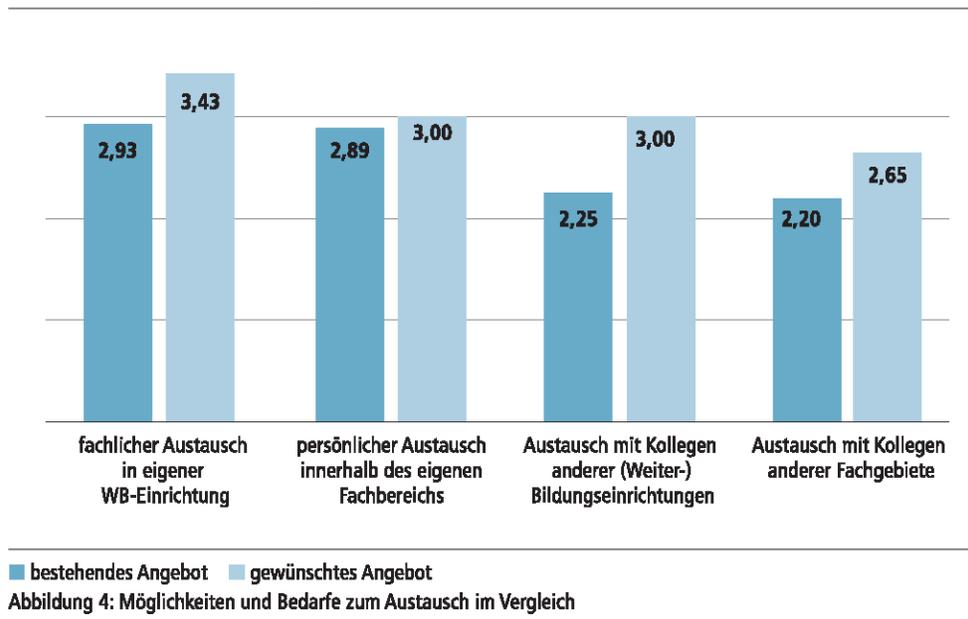


Abbildung 3: Nutzung von Fachportalen der Erwachsenen-/Weiterbildung

Die Antworten auf die Frage nach den genutzten Fachportalen fallen sehr heterogen aus. Neben Nennungen von diversen fach- bzw. trägerspezifischen Portalen (oft kleineren Umfangs) werden am häufigsten Informationsangebote des DIE und des Deutschen Bildungsservers in Deutschland sowie erwachsenenbildung.at in Österreich angegeben.

Des Weiteren beschränken sich die Möglichkeiten eines fachlichen Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen überwiegend auf die eigenen Weiterbildungseinrichtungen ($M = 2,93$; $SD = 1,109$) bzw. den persönlichen Austausch innerhalb des eigenen Fachbereichs ($M = 2,89$; $SD = 1,031$). Über den eigenen Fachbereich und die eigene Einrichtung hinaus sehen die Befragten deutlich weniger Möglichkeiten, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Bei der Frage nach dem Bedarf an Austauschmöglichkeiten wird einerseits insgesamt der Wunsch nach verbesserten Austauschmöglichkeiten deutlich, andererseits fällt eine hohe Diskrepanz der Werte zwischen der Ist-Situation und dem Bedarf im Bereich des weiterreichenden einrichtungs- und fachübergreifenden Austauschs auf. Hier wünschen sich die Lehrkräfte zur Verständigung über Einrichtungen hinweg ($M = 3,00$; $SD = 0,990$) und über das eigene Fachgebiet hinaus ($M = 2,65$; $SD = 0,966$) eine Erweiterung der Austauschmöglichkeiten mit ihren Kolleginnen und Kollegen (vgl. Abb. 4).

Fachlicher Austausch – Möglichkeiten und Wünsche



Teil 2: Informativ und schnell zugreifbar – inhaltliche Anforderungen an ein Onlineportal

Was brauchen Lehrkräfte als konzeptionelle Handlungsgrundlage? – Fundiertes Wissen – einfach zugänglich und nah an der Praxis

Die befragten Lehrkräfte äußern einen hohen Bedarf an theoretischem Wissen zur didaktischen Konzeption und methodisch-medialen Umsetzung von Bildungsangeboten ($M = 3,42$; $SD = 0,885$) sowie zum Umgang mit Lernbarrieren und zur Gestaltung von teilnehmerorientierten Lernprozessen ($M = 3,17$; $SD = 0,940$). Großes Interesse besteht auch an Informationen zur Diagnose von Lernständen und an der Kommunikation und Interaktion mit heterogenen Lerngruppen ($M = 3,34$; $SD = 0,881$). Des Weiteren werden nahezu gleichwertig die Themen Umgang mit Zielen, Zielgruppen und Heterogenität der Lernenden, Anleitung von Lerngruppen, Gestaltung von Lernumgebungen, Individual- und Lernprozessdiagnostik sowie Beratung von Lernenden genannt (vgl. Abb. 5).

Wissensinhalte als Handlungsgrundlagen



Abbildung 5: Wissensinhalte als Handlungsgrundlagen

Die offenen Antworten der Befragten zeigen, dass zu den zentralen Herausforderungen, denen sich die Praktikerinnen und Praktiker im Alltag gegenüber sehen und zu denen sie leitendes Wissen an die Hand bekommen möchten, insbesondere die didaktisch adäquate Berücksichtigung von unterschiedlichen Lernvoraussetzungen, die methodische Steuerung von

gemischten Lerngruppen, der lernförderliche Einsatz von Medien sowie der Umgang mit Konflikten im sozialen Bereich gehören.

Welche Unterstützungsbedarfe für ihre Praxis sehen Lehrkräfte? Open Educational Resources und Arbeitshilfen zur Gestaltung guter Weiterbildungspraxis

Befragt nach der Art der Informationen und der Angebote zu den für sie relevanten Fortbildungsthemen, reicht es aus Sicht der Befragten nicht aus, qualitativ hochwertiges Wissen zu den genannten Themenbereichen zur Verfügung gestellt zu bekommen; sie präferieren vielmehr konkrete Unterrichtskonzepte, Kursmaterialien und Arbeitshilfen. Am meisten gefragt sind Freie Bildungsmaterialien (Open Educational Resources – OER), die je nach Bedarf problemlos verbreitet, verbessert und weiterverarbeitet werden können ($M = 3,51$; $SD = 0,670$). Es fällt auf, dass die Befragten nicht nur einen einfachen Zugang zu den frei verfügbaren Materialien wünschen, sondern auch konkrete Hinweise zur Qualität der OER und zu deren Einsetzbarkeit in der Praxis einfordern. Dieser Bedarf an Materialien zur Erleichterung und Qualitätssicherung der eigenen Kurspraxis wird durch den Wunsch nach Handlungsanleitungen und Checklisten für praktisches pädagogisches Handeln ganz allgemein ($M = 3,23$; $SD = 0,830$) weiter bestätigt (vgl. Abb. 6).

Hilfen zur Unterstützung guter Weiterbildungspraxis

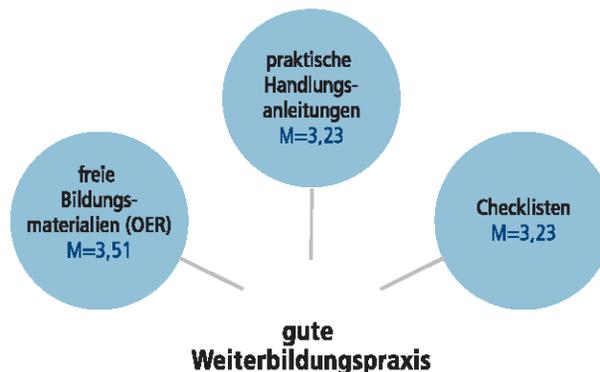


Abbildung 6: Hilfen zur Unterstützung guter Weiterbildungspraxis

Was brauchen Lehrkräfte, um ihre Handlungskompetenz weiterzuentwickeln? – Tools zur bedarfsgerechten Unterstützung und eigenständigen Fortbildung

Als eher wünschenswerte Angebotsformen, die für eine Kompetenzentwicklung der Praktikerinnen und Praktiker hilfreich sein könnten, werden konkrete Lernräume zum Training von Kompetenzen ($M = 2,91$; $SD = 0,905$) genannt, die ein eigenständiges und bedarfsgerechtes Lernen ermöglichen. Online-Arbeitsumgebungen für den Austausch und die gemeinsame Bearbeitung von Materialien ($M = 2,58$; $SD = 0,937$) und virtuelle Klassenzimmer ($M = 2,56$; $SD = 0,956$) werden – wenn auch schwächer ausgeprägt – ebenfalls als geeignete Lernräume zur Kompetenzentwicklung angegeben. Des Weiteren zeigen die Befragten auch eine ausgeprägte Affinität gegenüber der Bilanzierung ihrer eigenen Kompetenzen. So haben 57,1 Prozent der Befragten schon Instrumente zur Dokumentation und Reflexion ihrer erwachsenenpädagogischen Kompetenzen eingesetzt. Auf einem Onlineportal bereitgestellte Bilanzierungstools sollten dabei bevorzugt einer Selbsteinschätzung ($M = 3,01$; $SD = 0,893$) und Verbesserung der eigenen Lernentwicklung ($M = 2,98$; $SD = 0,884$) dienen (vgl. Abb. 7).

Geeignete Tools zur Kompetenzentwicklung

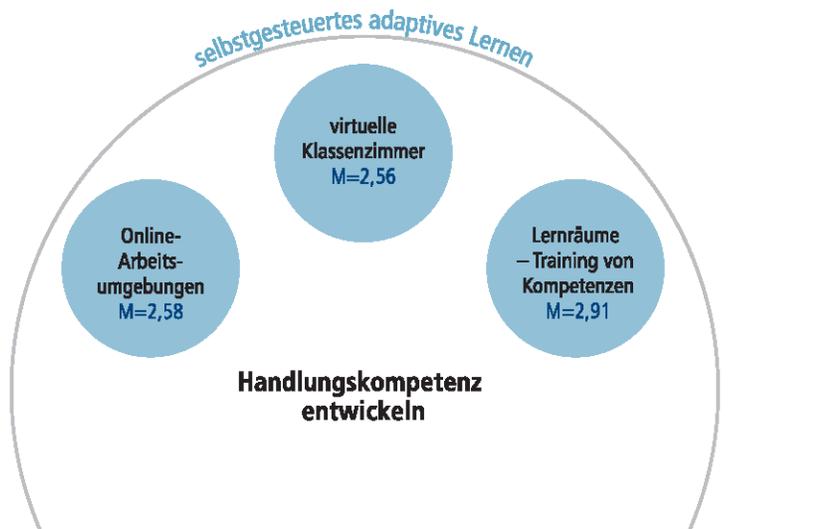


Abbildung 7: Geeignete Tools zur Kompetenzentwicklung

Den offenen Angaben der Bedarfsanalyse zufolge wünschen sich die Befragten mehrheitlich eine möglichst hohe Selbststeuerung bei der Nutzung der Lerninhalte und -angebote sowie der Lernumgebung. Dabei kommt es ihnen insbesondere darauf an, zeitlich und örtlich flexibel, aber auch nach Maßgabe ihrer individuellen Voraussetzungen und Ziele themen-, zielgruppen- und

kompetenzfokussiert auf die Informationen und Lernangebote zugreifen und Lernwege adaptiv gestalten zu können. Davon versprechen sie sich, ihre Interessenschwerpunkte vertiefen bzw. situative Hilfen für Fragen und Problemstellungen in ihrem alltäglichen Lehrhandeln erlangen zu können.

Wie können Lehrkräfte von den Erfahrungen anderer profitieren? – Reviews und Erfahrungsberichte zu den angebotenen Informationen und Materialien

Von zentraler Bedeutung für die Einschätzung der Anwendbarkeit und Reichweite von Angeboten an Texten, Arbeitshilfen und Werkzeugen in Lehr-, Lern- und Beratungsprozessen sind für die Befragten die Erfahrungswerte anderer Lehrkräfte beim Einsatz von Material und Methoden ($M = 3,19$; $SD = 0,793$). Reviews und Kommentierungsmöglichkeiten zur Einschätzung und Diskussion der Portalinhalte aus Sicht der Praktiker könnten hier Ansatzmöglichkeiten bieten. Ähnlich positiv ist das Interesse der Befragten an empirischen Erkenntnissen zu der Verwendung von didaktischen Konzepten und Werkzeugen als weitere Fundierungsquelle, um Aufschluss über die Wirksamkeit theoretischer Handlungsgrundlagen und deren Umsetzung in die Praxis zu erhalten ($M = 2,90$; $SD = 0,840$). Sie wünschen sich Fallbeispiele zur praktischen Durchführung von Erwachsenen-/Weiterbildung, um einen situativen Einblick in unterschiedliche Handlungsfelder und typische Problemstellungen zu erhalten ($M = 3,20$; $SD = 0,827$) (vgl. Abb. 8).

Erfahrungswerte zur Bereicherung von Praxis



Abbildung 8: Erfahrungswerte zur Bereicherung von Praxis

Teil 3: Einfache Vernetzung als Schlüssel zum Erfahrungsaustausch und gemeinsamen Lernen

Was benötigen Lehrkräfte, um die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit verstehen und beeinflussen zu können? – Organisationales und ökonomisches Wissen als Wegweiser durch die Weiterbildungslandschaft

Bei den Lehrkräften besteht ein hoher Bedarf an orientierendem Wissen über den Markt, die organisationalen Anbieter sowie die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Weiterbildungslandschaft. Der Befragung zufolge möchten sie gerne mehr Einblick in die bestehenden Verhältnisse bekommen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen in unmittelbarem Austausch hierzu treten. Nach eigener Angabe können ihnen Portraits von Handlungsfeldern und Einrichtungen im Bereich der Erwachsenen-/Weiterbildung ($M = 2,86$; $SD = 0,818$), Veranstaltungshinweise ($M = 3,01$; $SD = 0,898$), Jobbörsen ($M = 3,06$; $SD = 0,949$) und Fortbildungsmöglichkeiten ($M = 3,21$; $SD = 0,797$) hilfreiche Informationen bieten, das Feld zu sondieren und dieses anhand von Berichten zu News und Trends zur Erwachsenen-/Weiterbildung ($M = 3,14$; $SD = 0,749$) kritisch zu hinterfragen. Dies erklärt den hohen Bedarf der Befragten an solchen Angeboten in Onlineportalen (vgl. Abb. 9).

Hilfreiche Faktoren für eine organisierte Erwachsenenbildung

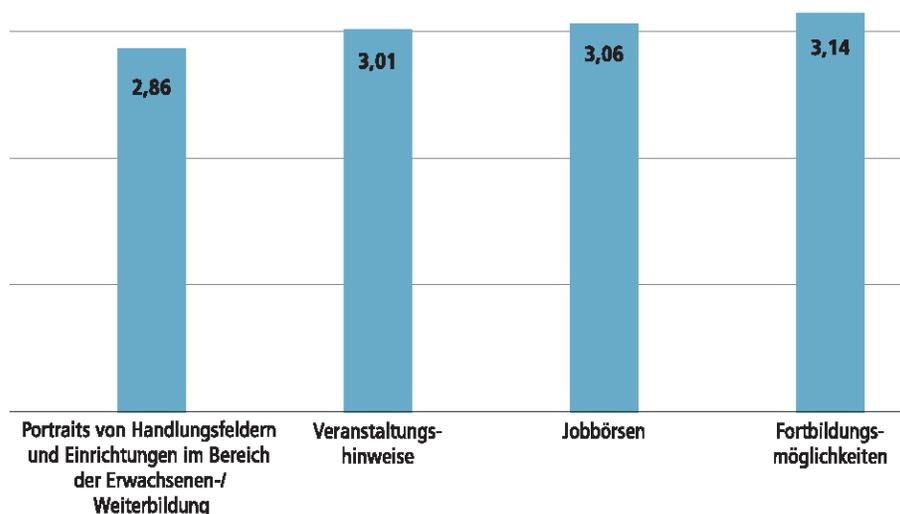
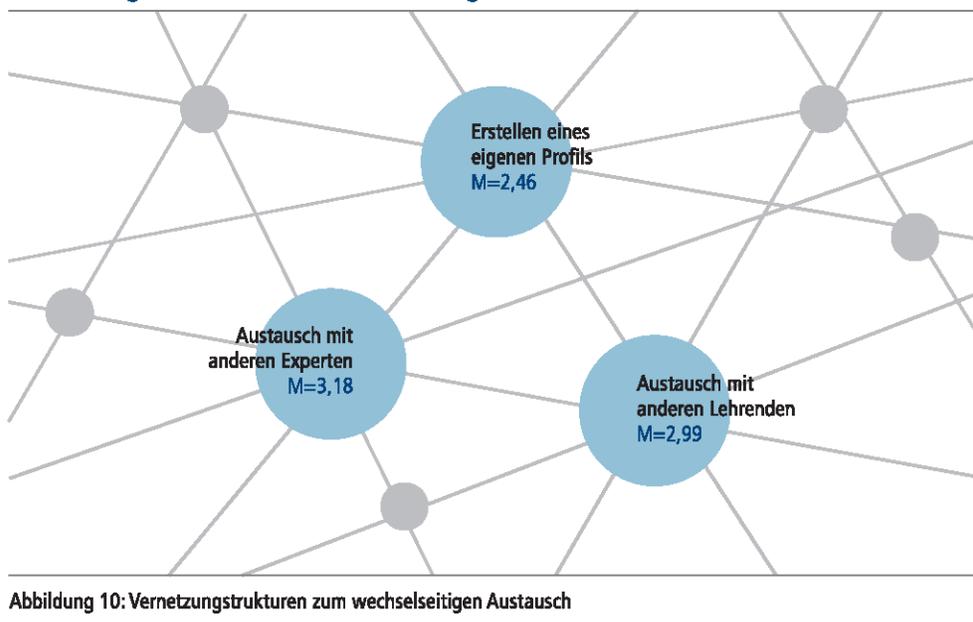


Abbildung 9: Hilfreiche Faktoren für eine organisierte Erwachsenenbildung

Wie gelingt es, Lehrkräfte miteinander zu vernetzen? – Communities als sozialer Austauschraum – anonym möglich und hierarchieübergreifend angelegt

Bei den Lehrkräften besteht ein hohes Interesse an gegenseitigem Austausch. Das geht nicht nur aus den offenen Angaben der Befragung hervor, sondern zeigt sich auch in der Bereitschaft der Lehrkräfte, Mitglied einer geschützten Community zu werden, ein Profil zu erstellen und sich darüber mit anderen Nutzerinnen und Nutzern zu vernetzen ($M = 2,46$; $SD = 1,000$). Außerdem wird der Wunsch nach Tools zum Austausch und zur Vernetzung mit Lehrkräften anderer Weiterbildungsinstitutionen ($M = 2,99$; $SD = 0,811$) sowie mit Expertinnen und Experten ($M = 3,18$; $SD = 0,780$) deutlich (vgl. Abb. 10).

Vernetzungsstrukturen zum wechselseitigen Austausch



All dies spricht für die Einrichtung einer Vernetzungsstruktur in Form einer Onlinecommunity, über die interessierte Praktikerinnen und Praktiker Austausch finden und sich Rat von Kolleginnen und Kollegen sowie Expertinnen und Experten einholen bzw. inhaltliche Themen und Fragen gemeinsam diskutieren können. In der gewünschten Form zeichnen sich dabei eher asynchrone Kommunikationsmöglichkeiten wie z.B. Foren ab, die eine zeitversetzte Beteiligung ermöglichen. Handelt es sich im Austausch um die Angabe personenbezogener Informationen, geht die Beteiligungsbereitschaft deutlich zurück, wie beispielsweise die Zurückhaltung gegenüber einem Austausch von Bild- oder Videodaten trotz gegebenen geschützten rechtlichen Rahmens verdeutlicht ($M = 1,95$; $SD = 0,888$). Zugänglichkeit, Sicherheit und Seriosität sind damit die

zentralen Elemente, die einer effektiven Nutzung und einem funktionierenden Austausch innerhalb einer Community zugrunde liegen müssen und für die es eine Balance zu finden gilt.

Was benötigen Lehrkräfte zum gemeinsamen Lernen über Fachbereiche und Einrichtungen hinweg? – Niedrigschwellige und reziproke Praxisgemeinschaften im Netz

Die Befragten begrüßen in den offenen Angaben eine Beteiligung an Onlineportalen in Form einer Mitwirkung am Erstellen neuer Inhalte ausdrücklich. Eine Bereitstellung bestehender Informationen über eigene Veranstaltungen dagegen sehen sie etwas skeptischer ($M = 2,62$; $SD = 0,984$). Die Vorbehalte richten sich nicht dagegen, die Informationen zur Verfügung zu stellen, es geht eher ums Prinzip: Der Informationsaustausch sollte wechselseitig stattfinden, die Investitionen in den Erwerb des Wissens sollten honoriert werden. Dem kooperativen Lernen in Form von *communities of practice* stehen die Befragten offen gegenüber, auch wenn sie in der mangelnden Zeit eine Barriere für gemeinsames Lernen sehen. Aus diesem Grund greifen sie hier bevorzugt auf Tools und Angebote zurück, die ein (in Phasen) asynchrones Lernen und zeitversetztes Beurteilen von Lernergebnissen mit geringem Koordinationsaufwand und einer möglichst hohen Entlastung von gemeinsamen Präsenzzeiten vor dem Rechner ermöglichen.

Bei genauerer Betrachtung lassen sich aufbauend auf die Ergebnisse für die Entwicklung eines Onlineportals mit Informations-, Lern- und Vernetzungsangeboten für Lehrkräfte folgende Konsequenzen als zentrale Leitmaxime und Entwicklungsherausforderung für den Aufbau festhalten:

- eine hohe Qualität der Inhalte,
- die technische Niedrigschwelligkeit des Portals,
- ein hoher Schutz personenbezogener Daten,
- die Freiwilligkeit der Teilnahme sowie
- ein ausgeglichenes gegenseitiges Geben und Nehmen innerhalb des sozialen Netzwerks.

Sofern diese Grundlagen geschaffen werden können, scheint eine hohe Nutzungsbereitschaft wahrscheinlich, mit der auch nachhaltige Professionalisierungseffekte verbunden sein werden.

Fazit und Ausblick

Die Umfrage hat deutlich gemacht, dass der Zielgruppe schnell zugreifbare Informationsangebote in Form von Wissensgrundlagen und Handlungshilfen sehr wichtig sind. Diese stellen für die Befragten zentrale Bausteine einer Kompetenzentwicklung dar und entsprechen – als Selbstlernangebote aufgemacht – dem Bedarf der Lehrkräfte zur eigenständigen, bedarfsgerechten Fortbildung. Des Weiteren zeigt sich ein Interesse am wechselseitigen – auch kontext- und fachübergreifenden – Austausch, der jedoch niedrighem Aufwand und asynchron umsetzbar sein sollte, um von den Lehrkräften nachgefragt zu werden.

Ausgehend von den dargelegten Voraussetzungen und Bedarfen der Lehrenden soll im Rahmen einer Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung mit „wb-web“ ein Internetportal zunächst als Informations- und Vernetzungsinfrastruktur aufgebaut werden. Das Portal soll ein an der Handlungssituation Lehrender und an den praktischen Anforderungen von der Planung über die Umsetzung bis zur Evaluation ausgerichtetes Angebot entfalten, das inhaltlich vielfältige und zielgruppenspezifisch variierte Informationen und Wissensgrundlagen bereithält. Außerdem soll eine Austauschplattform angeboten werden, auf der praxisbezogene Fragestellungen und berufliche Rahmenbedingungen mit Kollegen diskutiert und gemeinsame Lernprozesse realisiert werden können.

Zu einem späteren Zeitpunkt soll das Portal um konkrete Trainings und Tests zur Kompetenzentwicklung Lehrender erweitert werden. Den inhaltlichen Bezugspunkt hierfür könnte ein erwachsenenpädagogisch fundiertes Kompetenzprofil bilden, das an Bedarfen des Feldes anknüpft und auf internationalen Forschungstraditionen und Vorarbeiten u.a. des DIE aufbaut. Dabei wird Lehrtätigkeit im Anschluss an die Expertiseforschung als eine Kompetenz verstanden, die in einem langjährigen Prozess aufgebaut werden muss und neben theoretischen Wissensgrundlagen auch praktische Erfahrung und deren Reflexion erfordert (vgl. Bromme 1992).

Eine formative Evaluation würde parallel zur Portalentwicklung die Frage klären, inwieweit die Adressaten durch die Nutzung des Fortbildungsangebots tatsächlich beim Erwerb professioneller Handlungskompetenz unterstützt werden und inwieweit darüber ein Beitrag zur Etablierung einheitlicher Weiterbildungsstrukturen geleistet werden kann.

Literatur

- Bromme, R. (1992). *Der Lehrer als Experte. Zur Psychologie des professionellen Wissens*. Bern: Hans Huber.
- Hartz, S. (2011). *Qualität in Organisationen der Weiterbildung. Eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von LQW*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Martin, A. & Langemeyer, I. (2013). Demografie, sozioökonomischer Status und Stand der Professionalisierung – das Personal der Weiterbildung im Vergleich. In Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). *Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2014* (S. 43-68). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Schrader, J. (2010). Fortbildung von Lehrenden der Erwachsenenbildung: Notwendig? Sinnvoll? Möglich? In J. Schrader, R. Hohmann & S. Hartz (Hrsg.). *Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern* (S. 25-68). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung (2005): *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrkräften in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht*. Kerpen: WSF.