

Digitale Transformation in der Erwachsenenbildung: Stärkung sozialer und technischer Kompetenzen für ein professionelles Onlineangebot

eingereicht im Rahmen des wba-Diploms der Weiterbildungsakademie Österreich

für den Schwerpunkt: Bildungsmanagement

von Mag.^a Stephanie Rank

betreut durch Dr.ⁱⁿ Julia Müllegger

Wien, 09.08.2023



Inhalt

Abstract	1
Vorwort.....	2
Einleitung	3
Theoretische Fundierungen	5
Aufgaben des Bildungsmanagements	5
Der Onlineraum im Fokus der Erwachsenenbildung	6
Digitale Kompetenzen	7
Anforderungen an Lehrende im Onlineraum.....	8
Fokus: Soziale Kompetenzen der Lehrenden	9
Fokus: Technische Kompetenzen	10
Meine persönliche Entwicklung – Reflexion und Ausblick.....	12
Von der Tourismusexpertin und Yogalehrerin zur Erwachsenenbildnerin.....	12
Meine Entwicklung als Bildungsmanagerin.....	13
Meine Entwicklung im Onlineraum generell.....	14
Meine Entwicklung der digitalen Kompetenzen	15
Meine Entwicklung der sozialen Kompetenzen.....	16
Meine Entwicklung der technischen Kompetenzen.....	19
Conclusio und Ausblick	21
Literaturverzeichnis.....	22

Abstract

Die vorliegende Arbeit baut auf aktuelle theoretische Erkenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung und Onlinelehre auf und verknüpft sie mit meiner persönlichen Erfahrung im Onlineunterricht sowie als Bildungsmanagerin beim Aufbau eines Bildungsinstituts für nachhaltige, touristische Aus- und Weiterbildungen.

Sie stellt die Aufgaben des Bildungsmanagements, die theoretischen Grundlagen der Onlinelehre in der Erwachsenenbildung sowie die erforderlichen digitalen Kompetenzen der Lehrenden dar. Es werden verschiedene Kompetenzmodelle vorgestellt, die zu einer Professionalisierung des Onlinelehre beitragen. Darüber hinaus werden die spezifischen Anforderungen an Lehrende im Onlineraum beschrieben, insbesondere in Bezug auf soziale und technische Kompetenzen.

Eine wiederkehrende Frage für mich betrifft die notwendigen Kompetenzen zur professionellen Gestaltung von Onlineangeboten, insbesondere hinsichtlich der technischen Ausstattung und dem Aufbau sozialer Beziehungen.

Die Professionalisierung des Onlineunterrichts betrifft nicht nur die Lehrenden, sondern ist ein wesentliches Thema im Verantwortungsbereich des Bildungsmanagements. Es werden in der vorliegenden Arbeit Möglichkeiten aufgezeigt, wie Bildungsorganisationen Lehrende unterstützen und schulen können, um den Onlineunterricht professionell zu gestalten.

Im zweiten Teil der Ausarbeitung stelle ich meine eigene Entwicklung der im theoretischen Teil ausgearbeiteten Perspektiven und Handlungsfelder dar. Dabei gehe ich auf meine Entwicklung als Erwachsenenbildnerin und Bildungsmanagerin ein und reflektiere kritisch, wie sich meine Kompetenzen in den unterschiedlichen Bereichen – digital, sozial und technisch – professionalisiert und verändert haben.

Zusammenfassend beschäftigt sich diese Arbeit mit den Herausforderungen und Chancen des Onlineunterrichts im Bildungskontext. Sie zeigt die Notwendigkeit, sowohl technische als auch soziale Kompetenzen zu entwickeln, um so qualitativ hochwertige und professionelle Onlineangebote zu gestalten.

Vorwort

Wie Vieles in meinem Leben ist auch diese Arbeit einer eher spontanen Idee entsprungen. Nämlich der Idee, bei der Weiterbildungsakademie (wba) nach der Zertifizierung noch das Diplom zu erwerben. Die Zertifizierung durch die Weiterbildungsakademie hatte ich schon länger angedacht. Konkret und relevant wurde es jedoch erst durch die Arbeit an unserem Bildungsinstitut TREdu (Tourism Responsibility Education). Für TREdu war es uns – dem Projektteam - von Anfang an wichtig, vorausschauend zu planen und eine offizielle Akkreditierung durch das Ö-Cert anzustreben. Dieses Vorhaben war ausschlaggebend für die Zertifizierung zur Erwachsenenbildnerin im Rahmen der Weiterbildungsakademie (wba) und zur diplomierten Erwachsenenbildnerin. Im Rahmen dieses Entwicklungsprozesses haben sich für mich zahlreiche neue Themenfelder eröffnet. Besonders im Bereich des professionellen Verständnisses von Bildungsmanagement und Erwachsenenbildung.

Die vorliegende Arbeit selbst ist aus einem Seminar heraus entstanden, für das ein Fachartikel zu analysieren war. Da ich diesen frei wählen durfte, entschied ich mich für einen Artikel zum Thema Psychologie und Professionalisierung der Onlinelehre. Durch meine Tätigkeit als Yogalehrerin hatte ich schon einiges an Erfahrung im online unterrichten gesammelt. Ebenso habe ich als Teilnehmende bereits viele Onlineformate erlebt. Die didaktische Qualität der Seminare und die Kompetenzen der Seminarleitenden erlebte ich sehr unterschiedlich: Von sehr gut bis hin zu nicht weiter erwähnenswert. Es war also ein Thema, das mich interessiert und mir vertraut erschien. Die Auseinandersetzung mit dem Fachtext über die Professionalisierung von Onlinelehre mit Erwachsenen führte bei mir zu einem Perspektivenwechsel. Das Interesse, mich hier weiter zu vertiefen, war geweckt. Somit habe ich nun die vorliegende Diplomarbeit dazu genutzt, mich tiefergehend mit diesem Thema zu beschäftigen. Meine gewonnenen Erkenntnisse setze ich unmittelbar in die Praxis um, sei es für das Bildungsinstitut oder in meiner Rolle als Yogalehrerin.

Ein paar Worte des Dankes an die Menschen die mich hier in dem Prozess begleitet haben. Seitens der Weiterbildungsakademie habe ich mich zu jedem Zeitpunkt bestens betreut gefühlt, besonders durch meine direkte Ansprechpartnerin Frau Breyer, die für all meine Fragen Lösungen gefunden hat und mir mit unzähligen Tipps und ihrer wunderbaren Art zur Seite gestanden ist. Sie war es auch, die Frau Dr.ⁱⁿ Müllegger als Betreuerin für meine Diplomarbeit ausgewählt hat. Die Zusammenarbeit mit ihr war einfach toll, konstruktiv und hat super viel Spaß gemacht. Danke dir für die gemeinsame Zeit. Ich freue mich jetzt schon, wenn sich unsere Wege wieder treffen.

Ein großes Danke geht auch an meinen Mann. Er hat sich geduldig alle meine philosophisch anmutenden Überlegungen angehört, wurde als Testleser herangezogen, auch wenn es nicht sein Thema war und hatte sich daran gewöhnt, dass ich manchmal Gedanken und Ideen ganz dringend aufschreiben musste, auch wenn das gerade mitten in einem Gespräch war. Danke dir für alles. Die einzigen drei, die stets sehr bemüht waren, mich vom Schreiben abzulenken, waren unsere drei Kater, aber das ist eine andere Geschichte.

Einleitung

Das Thema Onlineunterricht begleitet mich schon seit einigen Jahren, jedoch war es bis zu den Lockdowns infolge der Corona-Pandemie für mich eher eine Randerscheinung. Es wurde im Grunde nach dem Prinzip behandelt: Online-Angebote existieren eben auch.

Als der erste Lockdown im März 2020 ausgerufen wurde, war über Nacht plötzlich alles anders. Ich hatte zu der Zeit als Yogalehrerin in einem Sportstudio und in einem großen Sportverein gearbeitet. Übers Wochenende mussten wir das komplette Angebot an Einheiten von Präsenz im Studio auf online im virtuellen Raum umstellen. Diese Umstellungszeit empfand ich wie einen Sprung ins eiskalte Wasser. Ich hatte überhaupt keine Erfahrung oder Kenntnisse darüber, wie Onlineunterricht funktioniert und welche technischen Voraussetzungen dafür erforderlich sind. Auch das soziale Miteinander in einem virtuellen Unterrichtsraum war für mich völlig unbekannt. So begann meine persönliche Reise, den bisher unbekannten Onlineraum für mich zu entdecken. Ein Unterrichtsraum, der in vielen Bereichen so ganz anderen Regeln und Gegebenheiten folgt.

Es wurden plötzlich ganz andere Anforderungen an mich gestellt, vor allem im Bereich technischer und persönlicher Kompetenzen. Einerseits musste ich meine eigene technische Ausstattung wählen, mich laufend damit beschäftigen und immer wieder verbessern. Auf der anderen Seite werde ich oft als erste Person von den Teilnehmenden um Hilfe gebeten, wenn sie im Onlinekurs auf technische Probleme stießen. Es ist, als würde ich eine Art Ferndiagnose durchführen. Sie vertrauen bis heute darauf, dass ich aufgrund meiner Erfahrung und Kenntnisse in diesem Bereich in der Lage bin, ihre Schwierigkeiten zu verstehen und Lösungen anzubieten. Diese Rolle als Ansprechpartnerin für technische Unterstützung hat in mir den Wunsch nach mehr Professionalisierung hervorgerufen.

Es war allerdings eine Herausforderung, all diese Erfahrungen und Fortschritte ohne Unterstützung meiner Auftragsgeber zu machen. Ich wurde belächelt, wenn ich Ideen zur Professionalisierung oder Verbesserungen eingebracht habe. Der Mangel an Hilfe und Ressourcen von ihrer Seite ließ mich oft allein dastehen und nach Lösungen suchen. Das Gefühl der Überforderung und der Angst, Fehler zu machen, wurde verstärkt, da ich keinen Rückhalt oder Ansprechpersonen beziehungsweise Mentoren hatte, auf die ich mich verlassen konnte.

In meiner gegenwärtigen Rolle als Bildungsmanagerin habe ich die Gelegenheit, ein Bildungsinstitut für Fortbildungen im Bereich Tourismus in leitender Position aufzubauen. Ich nutze dabei meine gesammelten Erfahrungen und kombiniere sie mit den Anforderungen externer Stellen wie Ö-Cert, um das Thema Onlinelehre aufzubereiten und Standards für unser Unternehmen zu entwickeln.

Das geplante Bildungsinstitut TREdu steht für Tourism, Responsibility, Education und hat das Ziel, für motivierte Quereinsteigende, die für ihre weitere Karriere Branchenkenntnisse erwerben und etablierte Fachkräfte aller touristischen Sparten mit Interesse an Weiterbildung und nachhaltigen Themen, innovative, für die Branche relevante Aus- und Weiterbildungen anzubieten. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf Nachhaltigkeit und Inklusion. Das Thema Nachhaltigkeit fließt in alle

geplanten Ausbildungen ein. TREdu soll schlussendlich ein Anbieter für touristische Aus- und Weiterbildung werden, der ein niederschwelliges Angebot hat, sodass Interessierte und Teilnehmende in kurzer Zeit praxisrelevante Branchenkenntnisse erwerben.

Das Thema der Professionalisierung im virtuellen Umfeld beschäftigt mich intensiv, insbesondere angesichts der geplanten zahlreichen Onlineformate bei TREdu. In diesem Zusammenhang frage ich mich immer wieder, welche Möglichkeiten ich als Bildungsmanagerin habe, um von Beginn an einen professionellen Ansatz für das TREdu-Angebot zu gewährleisten. Daraus resultiert die für mich zentrale Frage dieser Arbeit und für unsere Bildungsorganisation:

Welche Kompetenzen sind erforderlich, um das Onlineangebot mit besonderem Fokus auf sozialen und technischen Kompetenzen zu professionalisieren?

Die Auswahl der beiden Aspekte, technisch und sozial, wurde gewählt, da ich in beiden Bereichen, aus Sicht als Teilnehmende, Lehrende, Bildungsmanagerin und Leiterin eines Bildungsinstituts noch viel Entwicklungspotential sehe.

Die vorliegende Arbeit soll damit wesentliche Themenfelder und Besonderheiten des Onlineraumes aufzeigen. Nur wenn sich die Lehrenden und das Bildungsmanagement dieser Themen bewusst sind, können daraus Qualitätskriterien, Kompetenzanforderungsprofile und konkrete Handlungsschritte entwickelt werden.

Theoretische Fundierungen

Aufgaben des Bildungsmanagements

Die Aufgaben des Bildungsmanagements sind vielfältig und spannen sich von den klassischen Managementaufgaben bis hin zur pädagogischen Arbeit. Meisl und Sgodda fassen dies prägnant in einem Satz zusammen: „Weiterbildungsmanagement schafft die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche, strukturierte und qualitätsvolle pädagogische Arbeit.“ (Meisl, Sgodda 2017, S. 1). Detaillierter ausgeführt umfasst das Bildungsmanagement (Meisl, Sgodda 2017, S. 3):

- Weiterbildungsmarketing
- Finanzmanagement
- Organisationsentwicklung
- Qualitätsmanagement und
- Personalentwicklung.

In Hinblick auf die Professionalisierung des Onlineangebots sind besonders das Qualitätsmanagement und die Personalentwicklung zu beachten. Dies zeigt sich auch bei den Anforderungen von wichtigen erwachsenenbildnerischen Einrichtungen wie z.B. wba, Ö-Cert oder Umweltzeichen.

Mehr auf die Person bezogen ist das Qualifikationsprofil der Weiterbildungsakademie (wba). Dieses umfasst ebenso die genannten Bereiche, führt jedoch deutlich detaillierter aus, welche Anforderungen an den Bildungsmanager / die Bildungsmanagerin gestellt werden (vgl. Weiterbildungsakademie 2023, S. 7 ff.).

Auch für Ö-Cert ist es erforderlich, dass die Leitungsperson oder zumindest eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter über eine fundierte pädagogische Aus- bzw. Weiterbildung und eine zweijährige einschlägige Berufspraxis verfügt. Als Nachweis dient ein entsprechendes Zertifikat der wba oder ein Äquivalent davon. (vgl. Ö-Cert 2023, S. 7 ff.). Das von Ö-Cert als Qualitätssystem anerkannte Umweltzeichen fordert zusätzlich zu den bereits genannten Anforderungen einen Weiterbildungsplan für Mitarbeitende und gibt Qualitätskriterien für Onlineangebote vor (vgl. Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie 2023, S. 18 ff.). Bei TREdu haben wir uns für das Umweltzeichen als Qualitätssystem entschieden, da wir dieses bereits für unseren Beherbergungsbetrieb erlangt haben und somit nur die fehlenden Anforderungen nachgewiesen werden müssen.

Bereits diese kurze Übersicht zu den Aufgaben des Bildungsmanagements zeigt, dass die Professionalisierung des Onlineunterrichts ein wesentlicher Bestandteil von diesem ist, und nicht komplett auf die Lehrpersonen übertragen werden kann. Um dieser Aufgabe nachzukommen, ist es essentiell, dass sich das Bildungsmanagement mit den Aspekten und Besonderheiten des Onlineraumes beschäftigt. Für TREdu bedeutet das, dass im Rahmen von Qualitätskriterien standardisierte Kompetenzen an die Lehrpersonen in Bezug auf Onlinelehre vorgegeben und alle Lehrenden in ihrer Kompetenzentwicklung unterstützt werden. Es braucht somit

eine Professionalisierung auf beiden Seiten: Auf Seiten der Organisation – des Bildungsmanagements und auf Seiten der Lehrenden, damit das Onlineangebot professionell und teilnehmerorientiert gestaltet werden kann.

Der Onlineraum im Fokus der Erwachsenenbildung

Die Digitalisierung hat schon seit geraumer Zeit Einzug in die Erwachsenenbildung gehalten und seit der Corona-Pandemie nochmals rasant zugenommen. Dies stellt auch die Profession der Erwachsenenbildung vor die Herausforderung, sich mit dieser Transformation auseinanderzusetzen und die Regeln und Besonderheiten der Onlinelehre zu erarbeiten. Parallel dazu entwickeln auch die Lernenden ihre digitale Kompetenzen und sind dadurch manchmal einen Schritt weiter. (vgl. Aschemann 2018, S. 2) Bedenken oder Befürchtungen, die seitens der Erwachsenenbildung bestehen, etwa dass online lernen zu unpersönlich, zu standardisiert, zu unsicher ist und den Präsenzunterricht bedroht, entstehen meist durch fehlendes technisches und mediendidaktisches Know-How und sehr oft dadurch, dass es an einer wesentlichen Komponente fehlt, nämlich Lehrende, die einfach gut und gerne digital arbeiten. (vgl. Aschemann 2018, S. 5)

Doch was zeichnet nun den Onlineraum als Ort der Lehre und des Lernens aus? Der Onlineraum weist signifikante Besonderheiten auf, die es zu kennen und zu berücksichtigen gilt. Zusammen mit den entsprechenden digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen der Lehrenden kann ein professionelles Onlinelernen stattfinden. Denn die gleichen Methoden der Lehre in Präsenz auf Onlineangebote anzuwenden ist definitiv nicht möglich.

Onlineangebote ermöglichen ein ortsungebundenes Lernen und miteinander arbeiten. Für viele Teilnehmende ist das ein wesentlicher Faktor, durch den erst eine Teilnahme an einem Bildungsangebot möglich wird. Zusätzlich werden Reisekosten und Zeit gespart und die Umwelt geschont. Bildung online schafft neue Teilhabemöglichkeiten etwa für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder Seh- und Hörbehinderungen. Online stehen den Teilnehmenden weltweite Angebote und Vernetzungsmöglichkeiten zur Verfügung. (vgl. Röthler 2020, S. 5 ff.) Zusätzlich besteht die Möglichkeit, online gehaltene Veranstaltungen aufzuzeichnen, und diese den Teilnehmenden im Anschluss zur Verfügung zu stellen.

Neben all den Vorteilen weist der Onlinelernraum auch Schattenseiten auf. So werden Menschen, die keinen Zugang zu einer entsprechenden Infrastruktur wie PC oder leistungsstarkes Internet oder denen das technische Know-How für eine Teilnahme fehlt, ausgeschlossen. Besonders letzteres kann für Lehrende als auch Lernende schnell zu Frustration führen. (vgl. Strutzmann 2022, S. 3)

Die Besonderheiten auf sozialer Ebene werden in einem späteren Kapitel noch näher beschrieben. Hier sei nur kurz erwähnt, dass auch auf sozialer Ebene der Onlinelernraum einige Besonderheiten aufweist, die es in Präsenz in der Form nicht gibt (vgl. Susman 2022, S. 9)

Zusammengefasst bietet der Onlineraum sehr viele Möglichkeiten und es stehen zahlreiche Onlineformate und Onlinetools zur Verfügung. Nun gilt es, daraus

kreative, an die Teilnehmenden und das Angebotsformat angepasste Kombinationen zu finden. (vgl. Aschemann 2018, S. 14) „In Zukunft werden demnach differenzierte Angebotsformate notwendig sein, die den Qualitätsanforderungen der Teilnehmenden entsprechen. Mittelfristiges Ziel ist eine sinnvolle Ergänzung der bisherigen Bildungsprogramme durch Formate, die Lerngelegenheiten bedarfsorientiert an mehreren Lernorten ermöglichen.“ (Zechner 2022, S. 1)

Dies fordert das Bildungsmanagement, das Bildungsprogramm mit zum Bildungsauftrag passenden Formaten und einem entsprechenden Rahmen für die Teilnehmenden und Lehrenden zu gestalten.

Digitale Kompetenzen

Aus der bisherigen Ausarbeitung wird ersichtlich, dass die Professionalisierung des Onlinebildungsangebots ein integraler Bestandteil des Bildungsmanagements ist, wobei der Onlineraum als eigenständiger Lernraum mit eigenen Regeln existiert. Auf Basis dessen ist nun zu klären, welche digitale Kompetenzen erforderlich sind, um Onlineangebote professionell zu leiten und zu gestalten. (vgl. Alberti, Strauch, Brandt 2022, S. 2)

„Medien sind seit Anbeginn ein fester Bestandteil der deutschsprachigen und in weiten Teilen der europäischen Erwachsenenbildung.“ (Rohs, Rott, Schmidt-Hertha, Bolten 2017, S. 2) Durch die Einführung digitaler Medien verändern sich alle Tätigkeitsbereiche der Erwachsenenbildung, medienpädagogische Kompetenzen rücken immer mehr in den Fokus. Digitale Kompetenzen dürfen nicht isoliert, sondern müssen immer in Zusammenhang mit erwachsenenpädagogischen Kompetenzen betrachtet werden. (vgl. Alberti, Strauch, Brandt 2022, S. 7). Diesen Zusammenhang beschreibt Aschemann, in dem sie der Frage nachgeht, wie die Digitalisierung die Erwachsenenbildung transformiert. Sie kommt zu dem Schluss, dass die Auswirkungen deutlich erkennbar sind. (vgl. Aschemann 2018, S. 6 ff.)

Medien selbst lassen sich in zwei Dimensionen betrachten. Auf der mediendidaktischen Ebene werden Medien als Unterstützung von Lehr- und Lernprozessen eingesetzt. Auf der Ebene der Medienkompetenzentwicklung sind Medien selbst Gegenstand des Lernens. (vgl. Rohs, Rott, Schmidt-Hertha, Bolten 2017, S. 3) Rohs et.al. beschreiben dazu unterschiedliche Kompetenzmodelle und kommen zu folgender Conclusio: „Die Erwachsenenbildung soll ihre Teilnehmenden dabei unterstützen, in der digitalisierten Welt ihren Platz zu finden. [...] Für alle Zwecke von Bildung ist der Umgang mit digitalen Medien eine Grundlage. Gleichzeitig gilt es, die Potenziale digitaler Medien für die Gestaltung von Lehr-/Lern- und Beratungsprozessen zu nutzen.“ (Rohs, Rott, Schmidt-Hertha, Bolten 2017, S. 7)

Eine umfassende und detaillierte Aufbereitung der professionellen Handlungskompetenzen Lehrender bietet das GRETA-Kompetenzmodell. Dieses Referenzmodell bietet sich für Lehrende aus allen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung an und kann somit auch für die Onlinelehre angewendet werden. Das Modell ist in mehreren Ebenen aufgebaut. Auf der ersten Ebene unterscheidet es die vier Kompetenzaspekte Berufspraktisches Wissen und Können, Fach- und feldspezifisches Wissen, professionelle Werthaltungen und Überzeugungen und professionelle

Selbststeuerung. Auf der zweiten Ebene untergliedern sich diese vier Aspekte weiter in 12 Kompetenzbereiche und diese wiederum in 25 Kompetenzfacetten. (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. 2023).

Das GRETA Kompetenzmodell beschreibt ausführlich den allgemeinen Rahmen an Kompetenzen von Lehrenden. Um den Aspekt der digitalen Kompetenzen mit einzubringen, bietet sich das DigiComp 2.3 AT Modell an. Dieses Modell setzt die Anforderungen der Europäischen Union zu digitalen Kompetenzen in Österreich um. (vgl. EU Sience Hub 2023) DigiComp 2.3 AT unterscheidet sechs Kompetenzbereiche und 27 Teilkompetenzen. Auf Basis dieser ausdefinierten Kompetenzen ergeben sich acht Kompetenzstufen:

1. Elementar GRUNDLEGENDE
2. Solide GRUNDLEGENDE
3. Fundiert SELBSTSTÄNDIG
4. Vertieft SELBSTSTÄNDIG
5. Umfassend FORTGESCHRITTEN
6. Vertieft FORTGESCHRITTEN
7. Strategisch HOCH SPEZIALISIERT
8. Innovativ HOCH SPEZIALISIERT

("fit4internet" - Verein zur Steigerung der digitalen Kompetenzen in Österreich 2023).

Werden beide Modelle zusammengebracht, bilden sie gemeinsam ein breites Spektrum an Kompetenzen ab, die für die Onlinelehre relevant sind. Das Bildungsmanagement kann darauf aufbauend konkrete Vorgaben und Qualitätsstandards ausarbeiten.

Anforderungen an Lehrende im Onlineraum

In den vorherigen Kapiteln wurden die grundlegenden Aufgaben des Bildungsmanagements, Modelle, um Kompetenzen zu strukturieren und die Besonderheiten des Onlineraums als Lernort erläutert.

Zwei Bereiche sind aus meiner Sicht für die Professionalisierung vor allem für Bildungsanbieter zu fokussieren:

- Soziale Kompetenzen
- Technische Kompetenzen

Das Bildungsmanagement kann in diesen beiden Bereichen einen professionellen Rahmen für die Lehrenden schaffen beispielsweise durch Leitlinien, qualitative Vorgaben und regelmäßige Schulungen.

Fokus: Soziale Kompetenzen der Lehrenden

Die Besonderheiten des Onlineraums als Lern- und Kommunikationsort wurden bereits umrissen und in Grundzügen dargestellt. Ein Aspekt, der online deutlich anderen Regeln folgt als in Präsenz, sind persönliche Begegnung und Interaktion. Virtuell eröffnen sich andere Möglichkeiten und es gibt Besonderheiten, die es in Präsenzveranstaltungen nicht bestehen. Als Lehrende im Onlineraum begibt man sich somit auf neues Terrain und auch als Bildungsanbieter ergeben sich daraus spannende Fragestellungen, die es zu klären gilt. Denn nur wenn sich Lehrende und die Bildungsorganisation dieser Faktoren bewusst sind, können diese professionell bearbeitet und umgesetzt werden.

„Von der Euphorie zur Ernüchterung“ (Susman 2022, S. 3) betitelt Susman die Corona-pandemiebedingte Entwicklung des online Unterrichtens. Nach der ersten Euphorie, trotz Lockdown weiter unterrichten zu können, folgte die Ernüchterung, dass der Onlineunterricht anderen Regeln folgt als die Lehrenden von Präsenz gewohnt waren. Lebensumstände, technologische Ausstattung und digitale Fähigkeiten wurden plötzlich in den Mittelpunkt gerückt. (vgl. Susman 2022, S. 3)

„Die Technik selbst ist absichtsfrei und adressiert niemanden persönlich, sie verfolgt keine Kränkungsabsicht.“ (Susman 2022, S. 4) Plötzlich bestimmt die Technik, ob ich mein Gegenüber sehe oder ob ich verschwinde. Für viele Menschen entsteht dadurch ein neues Gefühl der Unsicherheit und des Ausgeliefertseins von externen Faktoren. (vgl. Susman 2022, S. 3)

Ein weiterer Faktor ist die Wahrnehmung des Gegenübers. Es reduziert sich auf kleine Kacheln und manchmal auch auf einen stillen, fast unsichtbaren Raum, wenn Mikrofone und Kameras ausgeschaltet sind. Es fehlt komplett die Wahrnehmung der anderen, Entfremdungsgefühle, Selbstvergessenheit oder auch das Gefühl der Körperlosigkeit können eine Folge davon sein. Es braucht somit wesentlich mehr explizite Sprache, um Teilnehmende zur Interaktion zu bringen. Mit der Reduktion auf kleine, zweidimensionale Köpfe fehlt zusätzlich jegliche Körpersprache (vgl. Susman 2022, S. 5 f.) Non-verbale Signale fallen somit auch weg. (vgl. Strutzmann 2022, S. 4) Welche Auswirkung diese veränderte Wahrnehmung auf die Menschen und ihre Fähigkeit mit anderen in Beziehung zu treten hat, bleibt ungewiss.

Ein weiterer nicht unbedeutender Faktor ist das Verschwimmen der Grenzen von privatem Raum und öffentlichem Raum. Dieser Aspekt kann zusätzlich zum Unsicherheitsgefühl beitragen, denn nicht alle Teilnehmenden fühlen sich bei dem Gedanken wohl, dass jemand fremdes die eigene Wohnung im Hintergrund sieht oder dass es zu Hause noch Mithörende gibt. Auf der anderen Seite kann es auch vorteilhaft sein, wenn der Weg zu der Veranstaltung wegfällt. (vgl. Susman 2022, S. 7)

Eine Besonderheit, die es in Präsenz definitiv nicht gibt, ist die Macht der Hosts in Onlineveranstaltungen. Mit nur einem Klick können Teilnehmende vom Host, also der Person, die die Leitung der Veranstaltung innehat, stummgeschaltet oder aus einem Meeting verbannt werden. Hosts können die direkte Kommunikation der Teilnehmenden unterbinden oder einschränken, und festlegen, wer wann mit wem in einem virtuellen Raum sein darf in Form von z.B. Breakoutrooms. Für Hosts ist

es somit unerlässlich, sich dieser Macht bewusst zu sein, und zu wissen, wie man dennoch einen Onlineraum schaffen kann, in dem sich die Teilnehmenden einbringen und miteinander in Beziehung treten können (vgl. Susman 2022, S. 7 f.)

Das Phänomen der Selbstansicht, die durch die Onlinekonferenztools gegeben ist, ist für Lehrende und Teilnehmende ebenfalls neu. Denn niemand würde sich selbst in einer Präsenzveranstaltung die ganze Zeit in einem Spiegel betrachten. Erschöpfung und Screen-/Concentration-Fatigue sind nur zwei Auswirkungen davon. (vgl. Susman 2022, S. 3 ff.)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, der Onlineraum hat eigene soziale Regeln. Sich dieser bewusst zu sein und Lösungen zu finden, wie Kommunikation, Lernen und Interaktion in einem professionellen Rahmen stattfinden kann ist somit unerlässlich für Lehrende und Bildungsanbieter.

Fokus: Technische Kompetenzen

Um professionell online zu unterrichten, benötigt es neben den fachlichen und medienpädagogischen Kompetenzen ebenso ein umfassendes technisches Know-How. Denn nur so können die Qualitätsansprüche, die die Teilnehmenden an Onlineformate haben, auch erfüllt werden. (vgl. Zechner 2022, S. 6)

Doch was ist technisch alles nötig, um eine Onlineveranstaltung professionell und qualitativ hochwertig durchzuführen, beziehungsweise mit welchen Themen müssen sich die Lehrperson und das Bildungsmanagement auseinandersetzen? Die Schwierigkeit liegt weniger darin, dass es die notwendigen Onlinetools und Angebote an Software und Hardware nicht gibt, sondern dass die Zahl so groß ist, dass es ohne ein fundiertes Know-How schwierig ist, das Passende auszuwählen. (vgl. Erwachsenenbildung.at 2023) Wichtig ist zu wissen, was die Onlinetools und technischen Geräte können, damit eine passende Auswahl getroffen werden kann. Das Bildungsmanagement kann hier unterstützend sein und Lehrende entsprechend schulen oder auch eine professionelle Infrastruktur zur Verfügung stellen.

Betrachtet man den technischen Aspekt nun näher, lässt sich dieser einteilen in Hardware, Software und unterstützende, meist online verfügbare, Tools. (vgl. Röhler 2022, S 10 ff.)

Im Folgenden nun die einzelnen Aspekte.

Hardware

Gerade zu Beginn der Onlinelehrtätigkeit ist oftmals keine zusätzliche Hardware nötig. Es reichen die im Computer vorhandenen Funktionen wie Mikrofon und Webcam aus. Meist entsteht recht schnell der Wunsch sich zu professionalisieren und qualitativ zu verbessern. Ein wesentliches Element des Unterrichtens ist die Sprache. Daraus resultiert die Frage nach einem Mikrofon. Je nach Art des Onlineformats, gibt es unterschiedliche Anforderungen, die an ein Mikrofon gestellt werden können, etwa ob man sich als Lehrperson viel im Raum bewegt oder statisch

vor dem PC sitzt. Ein weiterer Aspekt ist die verwendete Kamera. Hier geht die Bandbreite von einfachen, auf dem PC montierbaren Webcams bis hin zu professionellen Kameras inklusive Stativ. Zusätzlich zu Ton und Bild ist eine gute Beleuchtung essentiell. Auch dafür gibt es kostengünstige Lösungen bis hin zu einem durchdachten Lichtkonzept. Zuletzt ist eine stabile Internetverbindung deren Bandbreite ausreichend ist, unerlässlich. (vgl. Röthler 2022, S 14 ff.) Diese ist zwar kein Garant für eine funktionierende Verbindung, denn ausfallen kann das Internet immer, sie minimiert aber deutlich Verbindungsprobleme. Anzumerken ist, dass eine qualitative technische Ausstattung keine alleinige Budgetfrage ist, da es gute technische Lösungen in jeder Preisklasse gibt.

Software

Ein weiterer Aspekt der Technik ist die verwendete Software für die Übertragung. Es haben sich einige Anbieter wie Zoom, MS Teams, Google Meet am Markt etabliert, die alle einen ähnlichen Funktionsumfang aufweisen. Bei der verwendeten Softwarelösung ist im Vorfeld zu überlegen, was die Vor- und Nachteile des jeweiligen Anbieters sind. Wichtige Aspekte sind Ton- und Videoqualität, Handhabung, angebotene Funktionen und Datenschutz. Nur so kann eine zu dem Onlineformat passende Software ausgewählt werden. (vgl. Röthler 2022, S 10 ff.) Aus Sicht des Bildungsmanagements ist zu überlegen für die Lehrenden einen Standard vorzugeben und einen Unternehmensaccount zu erstellen.

Online Tools

Der letzte Aspekt sind die ergänzenden, den Unterricht unterstützenden, Online-tools. In diesem Bereich gibt es eine fast schon unüberschaubare Anzahl an Anbietern, Tools und Lösungen, die meist auch kostenlos verwendet werden können. Häufig zur Anwendung kommen Lösungen für Onlinepinnwände und Whiteboards, für die online Textkollaboration und Möglichkeiten Abstimmungen durchzuführen und Feedback einzuholen. (vgl. Röthler 2022, S. 12 ff.)

Aus dieser kurzen Beschreibung der technischen Aspekte wird deutlich, dass technisches Know-How und die Bereitschaft sich damit auseinanderzusetzen für einen qualitativ hochwertigen und professionellen Onlineunterricht unerlässlich sind. Jedoch ist es auch genau dieses Know-How, dass für Lehrende und Lernende oft schwierig und überfordernd ist. Das technische Know-How, Funktionsweisen von Onlinetools oder auch der Umgang mit diversen Plattformen wie Moodle oder Thinkific können sich Lehrende, wenn sie die Bereitschaft dazu haben, noch selber mit Tutorials oder Youtube Videos aneignen. Doch auch hier braucht es die Unterstützung seitens des Bildungsanbieters. Zusätzlich dazu, darf auch der finanzielle Aufwand für die Anschaffung der nötigen Ausstattung nicht übersehen werden. (vgl. Strutzmann 2022, S. 3 f.)

Seitens des Bildungsanbieters muss somit herausgearbeitet werden, welche Kompetenzen Lernende und Lehrende für die jeweiligen Onlineformate und Onlineangebote benötigen. Diese Kompetenzen sind klar zu kommunizieren.

Meine persönliche Entwicklung – Reflexion und Ausblick

Theorie trifft Praxis. Gerade die schnelle Entwicklung im Onlineraum in den letzten Jahren hat mir gezeigt, dass sich in diesem Bereich Theorie und Praxis fast parallel entwickeln. Die im Theorieteil verwendete Fachliteratur ist selbst sehr aktuell und zeigt, dass nun die Disziplin der Erwachsenenbildung gefragt ist, diese neuen digitalen Medien zu integrieren und diesen neuen Raum, der sich online eröffnet hat, zu beschreiben. Diese Entwicklung konnte ich auch für mich als Teilnehmende und Lehrende miterleben und daran wachsen.

Von der Tourismusexpertin und Yogalehrerin zur Erwachsenenbildnerin

Dieses Eingangsstatement beschreibt meinen eigenen Weg treffend. Meine Unterrichtstätigkeit hat bereits kurz nach Abschluss meines Wirtschaftsstudiums begonnen. Der Einstieg war spontan und ungeplant. Direkt nach meinem Abschluss wurde ich von meinem Diplomarbeitsbetreuer und Leiter des Instituts für Versicherungswirtschaft an der WU Wien gefragt, ob ich eine Lehrveranstaltung übernehmen möchte. Anfänglich war ich perplex, dann hoch erfreut und nach meiner ersten unterrichteten Einheit am Boden der Realität angekommen. Denn ich habe ohne Vorwissen zu Unterrichtsmethoden und didaktischen Fähigkeiten losgelegt, in dem Versuch so zu unterrichten wie ich es als Studierende mir gewünscht hätte.

In den Jahren darauf begleitete mich die Unterrichtstätigkeit mit unterschiedlicher Intensität und seit einigen Jahren nun auch als Yogalehrerin. Doch auch nach vielen Jahren des Unterrichtens waren mir die Begriffe Erwachsenenbildnerin und Bildungsmanagement fremd. Mein Fokus lag bisher darauf, das Wissen in einer praktischen Form den Teilnehmenden näherzubringen.

An den Präsenzunterricht hatte ich mich nach all den Jahren schon gewöhnt und auch einige Weiterbildungen in dem Bereich absolviert, jedoch nichts Vertiefendes. Als im März 2020 durch die Corona-Pandemie mein Unterricht über Nacht von Präsenz auf online umgestellt wurde, war das ein Sprung ins kalte Wasser. Online zu unterrichten war eine ganz andere Dimension als das, was ich mir in Präsenz schon angeeignet hatte. Schon bald setzte die Überforderung ein, etwas das Strutzmann (2022) sehr treffend beschreibt und wo ich mich absolut wiederfinde. Denn seitens der Personen, die die Studios leiteten, in denen ich unterrichtete, kam kaum bis keine Unterstützung. Es war eher umgekehrt, ich musste Dinge, wie eine gute Kommunikation an die Teilnehmenden sowie Mindeststandards für die technische Ausstattung aktiv einfordern und bin oft auch auf Widerstand gestoßen.

Was mir rückblickend gefehlt hat, war der Austausch mit den anderen Lehrenden des Studios und die Unterstützung seitens der leitenden Personen.

Für mein Unterrichten, sowohl online als auch in Präsenz, wäre ein Rüstzeug durch eine entsprechende pädagogische Ausbildung und gute didaktische Kompetenzen sehr hilfreich gewesen. Erst durch die Zertifizierung zur Erwachsenenbildnerin und

zur diplomierten Bildungsmanagerin bei der wba habe ich begonnen mich mit den mannigfaltigen Aspekten der Erwachsenenbildung und dem Bildungsmanagement zu beschäftigen. Einige Themen waren mir bekannt und ich konnte sie auffrischen. Vieles ist neu und ich freue mich sehr, mich weiterhin mit diesen spannenden Themen zu beschäftigen und sie in der Praxis umzusetzen.

Immer intensiver befasse ich mich mit dem Thema des Onlineunterrichts, und dabei stellt sich mir zunehmend die Frage, welche persönlichen Fähigkeiten ich entwickeln muss, um meine Professionalisierung voranzutreiben. In welchen Bereichen habe ich schon die nötigen Kompetenzen und wo sehe ich für mich noch Schwachstellen und Entwicklungspotential? Daher sind für mich die analysierten Texte, die dieser Arbeit zugrunde liegen, eine sehr hilfreiche Ausgangsbasis, um einen viel besseren Überblick zu bekommen, was für ein professionelles Onlineangebot nötig ist, sei es nun als Lehrende selbst oder als Leiterin eines Bildungsinstituts.

Ebenso sehe ich es positiv, dass, wenn ich als Teilnehmende Onlineveranstaltungen als qualitativ wenig professionell durchgeführt erlebe, diese als Lernchance für TREdu wahrnehme, um diese Aspekte professionell zu gestalten.

Meine Entwicklung als Bildungsmanagerin

Die Beschäftigung mit dem Themenbereich Bildungsmanagement und den damit einhergehenden Aufgaben ist für mich sehr spannend und bereichernd. Aus meiner eigenen Erfahrung als Lehrende habe ich miterlebt, was alles fehlen kann, wenn sich der Bildungsanbieter nicht mit den Aufgaben des Bildungsmanagements auseinandersetzt. Persönlich sehe ich diese Thematik als laufenden Prozess, für den es wichtig ist, die Aspekte des Onlineraums zu kennen, um sie so in der Arbeit als Bildungsmanager zu integrieren. Durch die Analyse der Fachliteratur konnte ich für mich feststellen, dass die wirtschaftlichen Kompetenzen durch mein Studium an der WU Wien gut abgedeckt sind.

Einige Bereiche bleiben, wo ich für mich klar noch Entwicklungspotential sehe:

- Strukturierte Zusammenarbeit mit den Lehrenden und zwischen den Lehrenden
- Erstellung des Bildungsangebots – Erwachsenenbildnerische fundierte Konzepte statt Gemischtwarenladen
- Etablierung von Qualitätsstandards – bei pädagogischen als auch fachlichen Fähigkeiten

In der Zusammenarbeit mit den Lehrenden geht es für mich vor allem um die pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten und, speziell für den Onlineraum betrachtet, den professionellen Umgang mit diesem. Als Bildungsanbieter muss ich mir der Unterschiede zwischen online unterrichten und Präsenzveranstaltung bewusst sein, damit ich meine Lehrenden dementsprechend informieren und schulen kann. Weiters kann ich als Bildungsanbieter bis zu einem gewissen Grad qualitative Vorgaben machen, Leitlinien erstellen, worauf bei Onlineformaten zu achten ist, beziehungsweise was als Standard für einen professionellen Onlineauftritt wichtig

ist. Weiters muss ich als Bildungsanbieter Qualitätsstandards vor allem im technischen Bereich erstellen, hinsichtlich z.B. Mindestausstattung. All diese Punkte gilt es für mich nun noch viel klarer und strukturierter auszuarbeiten.

Für die Ö-Cert Akkreditierung ist die regelmäßige Schulung meiner Lehrenden gefordert, damit diese sich weiterentwickeln und den nötigen Raum haben, über ihr eigenes Unterrichten reflektieren zu können. Als Bildungsanbieter fördere ich den Austausch der Lehrenden untereinander, damit diese voneinander lernen können. Dieser Aspekt hat mir zu Beginn meines Onlineunterrichts gefehlt und er wurde auch seitens meiner Auftraggeber nicht angeboten.

Ich sehe für mich nun die Möglichkeit, dies bei TREdu entsprechend umzusetzen und aufzubauen. Daraus ergeben sich weiterführende Fragen:

- Wie weit macht das Bildungsinstitut Vorgaben und inwieweit ist es die Selbstverantwortung der Lehrenden sich weiterzubilden und zu professionalisieren?
- Welchen Rahmen muss ich als Bildungsinstitut schaffen, damit die Lehrenden sich weiterentwickeln können? Welche Ausbildungsangebote mache ich ihnen? Was gebe ich an Leitlinien, Rahmenbedingungen vor?

Meine Entwicklung im Onlineraum generell

Drei Aspekte, die mir bisher nicht bewusst waren und die ich zukünftig mehr beachten möchte, werde ich im Folgenden erläuterten:

Onlineangebote ermöglichen speziellen Zielgruppen ein Teilnehmen an Bildungsangeboten, die in präsent-Angeboten evtl. nicht teilnehmen können. Zum Beispiel Menschen die Aschemann (2018) in ihrem Artikel zum Thema Digitalisierung Didaktik und Internettechnologien nennt: Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung. Für sie gibt es heutzutage sehr gute online-Tools, welche die Teilnahme an online Angeboten möglich machen. Onlineangebote eröffnen vielen Menschen mit diversen Benachteiligungen, die Möglichkeit der Teilnahme, wie etwa Menschen mit Mobilitätsbeschränkungen oder Betreuungspflichten. So gesehen, eröffnen Onlinebildungsangebote, Menschen die sonst nicht an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen konnten neue Möglichkeiten.

Das bringt zum nächsten Punkt, nämlich dass Onlinelehre bewusst oder unbewusst Menschen von den Angeboten ausschließt. Denn um online an einem Angebot teilzunehmen, braucht es Faktoren wie stabiles Internet, technische Grundausstattung und das digitale Know-How.

Der letzte Punkt, der sich in einigen, der für diese Arbeit verwendeten Fachartikeln wiederfindet, ist, dass nicht alle Lehrende meine Begeisterung für online unterrichten teilen.

Als Leiterin von TREdu bin ich mir dieser Punkte nun viel bewusster und berücksichtige sie in der Erstellung des Bildungsangebots und in der Zusammenarbeit mit den Lehrenden. Auch in Hinblick auf die Zielgruppenanalyse sind die ersten beiden

Faktoren – wer kann teilnehmen und wer wird ausgeschlossen - wesentlich für die Entscheidung, ob ich ein Bildungsformat online oder in Präsenz anbiete.

Was in den Fachartikeln, die dieser Ausarbeitung zu Grunde liegen, nicht explizit erwähnt wurde, was aus meiner Sicht jedoch für ein professionelles Vorgehen wichtig ist, ist das Thema Prüfungen, die online durchgeführt werden. Möchte ich als Bildungsanbieter, dass meine Angebote einem gewissen Qualitätsstandard entsprechen, muss ich auch sicherstellen, dass Prüfungssituationen professionell und dem Bildungsangebot entsprechend gestaltet werden. Ich muss somit sicherstellen, dass die Qualität der Ausbildung nicht dadurch verwässert wird, dass die Prüfung unprofessionell oder leicht hintergebar gestaltet ist.

Meine Entwicklung der digitalen Kompetenzen

Die Digitalisierung als vollwertiger Bestandteil der Erwachsenenbildung entspricht auch meinem persönlichen Erleben. Ich habe viele gut aufbereitete Onlineseminare und -weiterbildungen erlebt, von denen ich mir nicht nur das Fachliche, sondern auch viel für den Aufbau und die Gestaltung mitnehmen konnte. Leider gibt es aber noch immer viel zu oft das Gegenteil, wo schon die grundlegendsten Funktionen der verwendeten Medien und Tools nicht beherrscht werden. Da macht es auch keinen Unterschied, ob ein Bildungsangebot zertifiziert ist durch eine externe Stelle wie das Ö-Cert oder von einem zertifizierten Anbieter veranstaltet wird. In diesem Spektrum bewegt sich das Thema Digitalisierung und ich finde es immer spannend, wenn ich selber Teilnehmende bin und zwischendurch den Blickwinkel der Lehrenden oder der Bildungsmanagerin einzunehmen. Ob das Onlineseminar nun qualitativ professionell oder mangelhaft ist, ist schlussendlich irrelevant, davon lernen kann ich immer.

Das DigiComp als auch das GRETA Modell kannte ich bisher noch nicht. Beide sind für die Auswahl und die Zusammenarbeit mit den Lehrenden sehr hilfreich. Da TREdu noch im Aufbau ist, kommen viele Lehrende aus meinem persönlichen Netzwerk und ich konnte mich schon persönlich von ihren Medienkompetenzen und ihrem fachlichen Know-How überzeugen.

TREdu wird jedoch wachsen und sobald Lehrende initiativ bei uns für eine Zusammenarbeit anfragen oder wir seitens TREdu Fachexperten kontaktieren, hilft das DigiComp als auch das GRETA Modell sehr, um unsere Erwartungen und Anforderungen klar zu formulieren.

Für die Erstellung des Bildungsangebots, konkret für die Ausarbeitung und Beschreibung des Onlineangebots ist das DigiComp Modell sehr hilfreich. Es setzt einen guten Rahmen, für die Teilnehmenden die Voraussetzungen zu formulieren, die nötig sind, um an einem Onlineangebot von TREdu teilzunehmen. So macht es einen Unterschied, ob es sich um einen reinen Onlinevortrag ohne viel Interaktion handelt oder ob die Teilnehmenden aktiv in die Veranstaltung eingebunden sind und mit unterschiedlichen Onlinetools Aufgabenstellungen bearbeiten. Dadurch können wir bei TREdu die Onlineangebote zielgruppengerecht auf unterschiedliche Niveaus einstufen.

Auf lange Sicht sehe ich das DigiComp als auch das GRETA Modell als guten Referenzrahmen, um für das Umweltzeichen für Bildungsinstitute als Basis für die Ö-Cert Akkreditierung unseren qualitativen Anspruch an die Lehrenden zu beschreiben. Für die erfolgreiche Zertifizierung sind Vorgaben und Leitlinien verpflichtend auszuarbeiten.

Für mich persönlich als Lehrende sehe ich beide Modelle als sehr hilfreich, um meine Kompetenzen weiterzuentwickeln. Das DigiComp Modell ermöglicht es mir, meine eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zielgerichteter einzuordnen. So lassen sich für mich die Bereiche identifizieren, wo mir noch Kompetenzen fehlen, um dann die entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangebote auszuwählen. Dies gilt auch für das GRETA Modell. Anhand dieses Modells kann ich die Anforderungen, die an mich als Lehrende gestellt werden, um mich zu professionalisieren, analysieren und konkrete Schritte setzen. Schlussendlich zeigen beide Modelle, dass es eine laufende Entwicklung ist, um die eigenen Kompetenzen aufzubauen und sich kontinuierlich weiterzubilden.

Ein Bereich, den ich für mich auf jeden Fall vertiefen werde, ist das Thema Inklusion. Dazu stellen sich für mich die Fragen:

- Welche Möglichkeiten habe ich oder biete ich als Bildungsanbieter an, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu dem Onlineangebot zu eröffnen.
- Wo nehme ich es in Kauf, dass jemand nicht teilnehmen kann?

Es gibt bereits jetzt spezialisierte Unternehmen, die sich schwerpunktmäßig mit diesen Themen auseinandersetzen. Für unser Bildungsinstitut sehe ich hier sehr viel Potential für eine Zusammenarbeit.

Meine Entwicklung der sozialen Kompetenzen

Susman (2022) beschreibt in ihrem Artikel Aspekte, die in Bezug auf den Online-raum wichtig und beachtenswert sind, beispielsweise von der Euphorie zur Ernüchterung, Verlust der Körperlichkeit online, die Macht der Hosts, schlechte Verbindung, irritierende Selbstbeobachtung, Unverbindlichkeit. Diese Sichtweisen haben mein eigenes Unterrichten und meine Aufgaben als Bildungsmanagerin deutlich erweitert. Es waren viele Themen dabei, die für mich neu waren und die ich bisher so nicht bedacht hatte.

Eines davon war die Macht des Hosts in einer Onlineveranstaltung. Diesen Aspekt, den die Autorin hier beschreibt, habe ich so noch nie bedacht. Das ist eine sehr spannende Frage, wie Hosts von Meetings mit der ihnen innewohnenden Macht umgehen und weitergedacht, sind sie sich dessen überhaupt bewusst, welche Macht sie besitzen? Spannend, wenn sich hier unbewusst Machtgefüge ergeben, derer sich keiner, weder der Host noch die Teilnehmenden, wirklich bewusst sind. Was bedeutet das in weiterer Folge für die Onlineveranstaltung? Dieser Aspekt hat mich fasziniert, denn das war mir bisher nicht bewusst. Seit ich den Artikel gelesen habe, schalte ich zwar weiterhin meine Teilnehmenden vor Beginn meines Onlineunterrichts stumm, jedoch mit viel mehr Bewusstsein und noch einer liebevolleren Erklärung, warum ich das tue. Dazu passt auch die Macht, Teilnehmende von einem

Meeting mit nur einem Klick auszuschließen, sodass diese dann nicht wieder teilnehmen können. Oder auch die Möglichkeit eine direkte Kommunikation der Teilnehmenden zu unterbinden. All die Funktionen von Zoom kenne ich, habe mir jedoch noch keine tiefergehenden Gedanken dazu gemacht, was sie innerhalb einer Gruppe auslösen können.

Das Thema, dass sowohl Teilnehmende als auch Lehrende bei Onlineangeboten eine neue Form von externer Willkür erleben, nämlich in Form von funktioniert technisch alles reibungslos oder eben nicht, war für mich neu. Ich habe zwar schon oft genug erlebt, dass es technische Herausforderungen gab oder das Internet nicht funktioniert hat, habe den Gedanken aber nicht weitergesponnen. Aus Sicht des Bildungsanbieters sollten wir daher möglichst viele Szenarien schon vorab durchdenken und wo geht, Lösungen und Alternativen ausarbeiten. Beispiele dafür wären:

- Alternative Onlinetools anbieten für die Onlineübertragung
- Den Lehrenden die Möglichkeit geben, eine von uns zur Verfügung gestellte Infrastruktur zu nützen
- Die Lehrenden auf die verwendeten Onlinetools schulen
- Sammeln was schief gehen kann und dann möglichen Lösungen aufzeigen
- Die Teilnehmenden vorab informieren, was die technischen Voraussetzungen für eine Teilnahme sind

Die Herausforderung sehe ich vor allem darin, die Teilnehmenden gut abzuholen. Denn auf ihre technische Ausstattung und digitalen Kompetenzen haben wir als Bildungsanbieter keinen Einfluss. Es gilt, das Onlineangebot gut und professionell vorzubereiten, sodass eine Teilnahme möglichst geräteunabhängig gut möglich ist. Doch auch mit der besten Vorbereitung wird es manchmal die Situation erfordern, sehr schnell und flexibel eine kreative Lösung zu finden.

Ein Aspekt, der bei Susmann (2022) so direkt nicht erwähnt wird, aber der für mich durch die Analyse des Textes entstanden ist, dass viele Aspekte einer Veranstaltung, die in Präsenz für alle Teilnehmenden mehr oder weniger gleich erlebt werden, im Onlineunterricht komplett verschieden sind. In Präsenz befinden wir uns alle im gleichen Raum, wir sehen einander, wenn ich als Lehrende etwas auf einem Whiteboard schreibe sehen alle das gleiche Whiteboard usw. Das fehlt im Onlineraum komplett. Da ich als Lehrende nicht weiß, mit welchem Gerät die Teilnehmenden arbeiten, habe ich auch keinen Einfluss darauf, wie das, was ich vermitteln, bei ihnen ankommt. Die Übertragung findet somit auf unterschiedlichen Flächen statt, von Smartphone bis hin zu einem Fernseher. Beides wurde von Teilnehmenden von mir bereits für meinen Yogaunterricht verwendet. Mit unterschiedlichen Geräten gehen dann teilweise auch unterschiedliche Bedienvorgänge einher. Zoom sieht am Smartphone anders aus als in der Webversion. Es macht einen Unterschied, ob ich mit Windows oder Apple als Betriebssystem arbeite und auch meine Bildschirmgröße verändert das Aussehen des Onlineraums.

Ein Thema, dass mich als Leiterin eines Bildungsinstituts begleitet, ist die Unverbindlichkeit der Teilnehmenden bei Onlineangeboten. Diese Unverbindlichkeit habe ich sehr oft erlebt. Auf der einen Seite bei mir selbst, dass ich das Onlinegeschehen zwar mitlaufen lasse, aber nebenbei noch etwas Anderes mache. Auf der anderen Seite kenne ich es auch von Teilnehmenden: Anmeldungen zu Yogaeinheiten

werden sehr kurzfristig storniert oder die Teilnehmenden kommen erst gar nicht, kleine schwarze Kacheln, von denen ich nicht weiß, ob und wer nun teilnimmt, denn die Person hat leider weder Video noch Audio eingeschaltet.

Für mich stellt sich hier immer wieder die Frage, was kann ich aus Sicht des Bildungsanbieters tun, um Teilnehmende zu mehr Verbindlichkeit zu bringen. Was auf jeden Fall notwendig ist, sind klare Anmeldeeregeln und -fristen, Stornoregelungen. Gibt es für eine Ausbildung ein Zertifikat, dann bekommen es nur die Teilnehmenden, die die Mindestanwesenheit erfüllt haben. Darüber hinaus können Leitlinien, vor allem zur Netiquette - wie etwa zu bitten, dass Videos während des Unterrichts eingeschaltet bleiben- hilfreich sein, das Thema für die Teilnehmenden und Lehrenden bewusster zu machen. Wichtig ist es, klar vorab zu informieren, was für einen erfolgreichen Abschluss eines Onlineangebots notwendig ist.

Die Themen Selbstansicht und Screen Fatigue die Susman (2022) beschreibt waren mir nicht neu, hier haben mir zwei Tipps aus einer Ausbildung sehr geholfen:

- Die Selbstansicht ausblenden, vor allem als Teilnehmende.
- Wenn möglich, den PC weiter weg von mir selber stellen und auf eine angenehme Distanz bringen. Denn niemand würde in Präsenz fast Nase an Nase mit seinem Gegenüber sitzen und kommunizieren.

Den Aspekt des Verschwimmens der Grenzen von privatem Raum und öffentlichem Raum den Susman (2022) beschreibt finde ich aus Sicht des Bildungsanbieters spannend weiter zu denken. Die Fragen die sich für mich daraus stellen:

- Wie viel privat ist noch professionell?
- Wie authentisch ist das Gegenüber?
- Was ist real und was inszeniert das Gegenüber?

Im virtuellen Raum gibt es viel mehr die Möglichkeit nur einen Teil von mir zu zeigen. Hier sehe ich eine klare Aufgabe des Bildungsinstituts ein einheitliches, professionelles Auftreten der Lehrenden sicherzustellen. Das kann sein durch Vorgaben wie der Hintergrund zu gestalten ist, eventuell mit einer eigenen Corporate Identity des Bildungsanbieters, bis hin zum zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten, falls Lehrende in ihrer Umgebung eine professionelle Durchführung nicht gewährleisten können.

All die hier erwähnten Aspekte betrachte ich auch aus Sicht als Bildungsmanagerin. Dafür sind Formate zu finden, um die Lehrenden genau mit diesen Fragen zu unterstützen und darauf zu sensibilisieren. Solche Formate könnten ein Handbuch sein, Leitlinien, regelmäßige Schulungen oder einfach auch nur der Austausch unter den Lehrenden. Auf jeden Fall sind es Themen, die sichtbar gemacht werden müssen, damit das Onlineangebot professionell erlebt wird.

Als Lehrende muss ich mir dessen bewusst sein, damit ich online professionell unterrichten kann. Ich muss wissen, wann und warum ich welches soziale Mittel einsetze und welche Konsequenzen es auf die Gruppe hat. Technisch muss ich das Know-How haben, welches Spektrum es gibt, damit ich dann für meine Onlineveranstaltung entsprechend auswählen kann.

Meine Entwicklung der technischen Kompetenzen

Die Professionalisierung auf technischer Ebene braucht eine gute Planung und Vorbereitung. Erst wenn ich weiß, was ich online anbieten möchte, wer meine Zielgruppe ist und was ich unterrichte, kann ich auswählen, welche Tools ich verwende. Dies gilt für Lehrende als auch für den Bildungsanbieter zu gleichen Teilen.

Die Ausführungen von Röhler (2020) zu den technischen Rahmenbedingungen Webinaren und Videokonferenzen zeigen für mich sehr gut, dass es für jedes Onlineformat auch die passende technische Ausstattung gibt. Für mich sind zusätzlich die Artikel und Beiträge von ihm, die immer wieder auf [Erwachsenenbildung.at](https://www.erwachsenenbildung.at) veröffentlicht werden, sehr hilfreich, um mich zu informieren, was es Neues im technischen Bereich gibt. Diese Informationen von Röhler, sei es der zitierte Fachartikel oder die Beiträge, die er online veröffentlicht, habe ich erst durch meinen Zertifizierungsprozess bei der wba entdeckt und finde die Informationen die Röhler aufbereitet sehr informativ. Für meinen Yogaunterricht habe ich mich dem Unterrichtsformat entsprechend schon sehr gut ausgestattet. Allerdings ist mir auch bewusst, dass ich für andere Onlineformate, die ich zukünftig über TREdu anbieten werde, eine andere technische Ausstattung und andere Tools benötige. Da ist für mich Röhler als Experte ein sehr guter Anknüpfungspunkt, um mir einen Überblick zu verschaffen. Ich muss mich mit neuen, digitalen Trends auseinandersetzen, um entscheiden zu können, ob ich sie nutze oder eben nicht.

Wenn ich über meine eigene technische Entwicklung in Bezug auf online unterrichten nachdenke, dann war es genau das, eine Entwicklung. Ein Aspekt, der sich in einigen Artikeln, vor allem auch in Strutzmann (2022) wo sie ihren eigenen Weg als digitalisierte Erwachsenenbildnerin beschreibt, wiederfindet. Der Start ins online unterrichten war holprig und ungeplant, somit war meine erste Ausstattung der PC und sonst nichts. Dass die PC-Kamera und das eingebaute Mikrofon für den Yogaunterricht denkbar ungeeignet sind ist leicht nachvollziehbar.

Das Erste, mit dem ich zu experimentieren begann, war das Mikrofon, doch weder Headset noch Ohrstöpsel waren zufriedenstellend. Als Kamera hatte ich zwischenzeitlich das Smartphone verwendet, aber auch das hatte mehr Einschränkungen als Vorteile. Das Thema Beleuchtung klammerte ich am Anfang komplett aus. Nach zwei Irrungen über billiges Equipment hatte ich entschieden mich professionell auszustatten und mir meine Ausstattung im Fachgeschäft mit entsprechender Beratung zu organisieren. So habe ich nun eine Ausstattung, die für mich perfekt funktioniert.

In diesem Verlauf spiegelt sich auch genau das wider, was ich bei Röhler (2020) in seinem Artikel zu den technischen Rahmenbedingungen, als auch bei Strutzmann (2022), wenn sie ihre Erlebnisse als digitalisierte Erwachsenenbildnerin beschreibt, lese. Man muss sich mit dem Thema Technik beschäftigen, sowohl als Lehrende als auch als Bildungsanbieter. Es gibt unendlich viele Ressourcen, YouTube Videos, Newsletter, die allesamt Wissen und Informationen zu dem Thema technische Ausstattung und Professionalisierung vermitteln. Doch leider finden sich dadurch auch sich widersprechende Aussagen und es braucht sehr viel Zeit all diese Informationen zu erfassen.

Für TREdu ist es somit wichtig, dass hinsichtlich technischer Ausstattung Mindeststandards ausgearbeitet werden. Damit einhergehend werden wir festlegen, welche Tools, wie etwa Zoom, Thinkific, Padlet, ... primär genutzt werden sollen und dafür dann die entsprechenden Unternehmensaccounts zur Verfügung stellen.

Ich sehe es als Aufgabe des Bildungsinstituts, vor allem im eigenen Interesse, die Lehrenden zu technischen Themen zu informieren und weiterzubilden. So kann ich als Bildungsinstitut den Lehrenden die Möglichkeit geben, am aktuellen Stand der Dinge zu bleiben, ohne selber lange zu recherchieren. Wichtig ist aus Sicht von TREdu, dass unsere Lehrenden das Know-How haben, um die Entscheidung treffen zu können, was für das angebotene Onlineformat als Ausstattung wichtig ist.

Die Frage, die für mich noch offen bleibt und die einer weiteren Vertiefung bedarf ist, wie kann ich als Bildungsmanagerin von TREdu sicherstellen, dass die Lehrenden die von mir zur Verfügung gestellten Standards, Empfehlungen oder Vorgaben umsetzen können? Denn es ist notwendig, dass man sich mit den Tools gut auseinandersetzt, um damit professionell zu arbeiten. Leider finden sich heute immer noch Lehrende, die die einfachsten Funktionen von gängigen Tools, wie etwa Zoom, nicht kennen bzw. diese nur unzureichend bedienen können.

Conclusio und Ausblick

Onlinelehre wird bleiben, das steht fest. Spannend war jedoch die Geschwindigkeit wie dies nun in den letzten Jahren pandemiebedingt passiert ist. Eine Entwicklung, die es mitzuhalten galt und gilt.

Für mich ist online zu unterrichten schon lange kein Beiprodukt von Präsenz mehr, sondern ein gleichberechtigter Weg Menschen zu erreichen, um Wissen und Bildung zu vermitteln. Damit einher geht jedoch, dass didaktische Anforderungen im Bereich Methoden und Formate online anders umgesetzt werden müssen als in Präsenz. Einfach das zu tun, was man als Lehrende in Präsenz schon gemacht hat und es in den Onlineraum zu übertragen funktioniert nicht. Oftmals sind es didaktische Feinheiten, die jedoch einen großen Unterschied bei den Teilnehmenden für das Erleben des Onlineraums ausmachen.

Durch die Beschäftigung mit der Fachliteratur zu diesem Thema hat sich meine Sichtweise auf den Onlineraum als Ort der Bildung deutlich erweitert.

Für mich sind viele neue Aspekte hinzugekommen, die mir bisher entweder gar nicht bewusst waren oder die ich nur am Rande wahrgenommen habe. Auf jeden Fall hat sich mein Verständnis für die Rolle als Erwachsenenbildnerin als auch des Bildungsmanagements deutlich professionalisiert.

Vor allem bin ich mir der Verantwortung, die ich als Bildungsmanagerin gegenüber meinen Lehrenden und Teilnehmenden habe, noch viel stärker bewusst geworden. Gleichzeitig hat mir die vorliegende Arbeit aufgezeigt, wo für mich noch Raum für Entwicklung ist, und ich freue mich, diesen Weg weiterzugehen.

Das in der Arbeit beschriebene Bildungsinstitut TREdu haben wir vorerst pausiert, aus einer personellen Entscheidung heraus, da die Projektpartnerin, mit der wir gemeinsam das Institut aufbauen wollten, das Projekt verlassen hat. Doch wir nutzen die Pause, um zu reflektieren, was wir anders und professioneller hätten machen können. Damit wir dann, wenn wir TREdu mit einem neuen Team wieder aufgreifen, bereits mit klareren und professionelleren Strukturen starten können. Diese Arbeit war dazu ein wichtiger Beitrag.

Auch aus Sicht als Yogalehrerin nehme ich mir sehr viel aus dieser Arbeit mit. Vor allem nehme ich mir die Freude mit, mich mit dem Thema „Professionalisierung im Onlineraum“ auch weiterhin kontinuierlich zu beschäftigen und das Wissen, wo ich die Informationen dazu finde. Denn wie bereits erwähnt, Praxis und Theorie entwickeln sich in diesem Bereich fast parallel. Neue Technologien kommen gefühlt fast täglich auf den Markt und auch das Thema KI (Künstliche Intelligenz) wird den Onlineraum stark beeinflussen.

Somit ist eines klar, langweilig wird das Thema sicherlich nie werden und es wird auch weiterhin für viele Entwicklungsmöglichkeiten sorgen.

Literaturverzeichnis

Alberti, Vanessa; Strauch, Anne; Brandt, Peter (2022): Digitale Kompetenzen Lehrender. Zur Möglichkeit ihrer Integration in Modelle generisch pädagogischer Kompetenzen am Beispiel von GRETA. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 44-45. Online im Internet: https://erwachsenenbildung.at/magazin/22-44u45/09_alberti_strauch_brandt.pdf (Stand 12.07.2023).

Aschemann, Birgit (2018): Pädagogische Schriftenreihe des BFI OÖ BAND 5: Digitalisierung, Didaktik, Internettechnologien. Linz: Berufsförderungsinstitut OÖ

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (2023): Österreichisches Umweltzeichen Richtlinie UZ 302 Bildungseinrichtungen. Online im Internet: <https://www.umweltzeichen.at/file/Richtlinie/UZ%20302/Long/UZ%20302%20Bildungseinrichtungen%20Richtlinie%20R5.0%202022-1.pdf> (Stand 09.07.2023).

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2023). Online im Internet: <https://www.greta-die.de/web-pages/greta-interaktiv> (Stand: 12.07.2023).

EU Sience Hub (2023): Online im Internet: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en (Stand: 12.07.2023).

"fit4internet" - Verein zur Steigerung der digitalen Kompetenzen in Österreich (2023): Online im Internet: <https://www.fit4internet.at/view/verstehen-das-model> (Stand:12.07.2023).

Kulmer, Karin (2023): Avatare, Apps und mobile Webcams: Das ist 2023 in Online-Workshops möglich. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/neuigkeiten/17991-avatare-apps-und-mobile-webcams-das-ist-2023-in-online-workshops-moeglich.php> (Stand 14.07.2023).

Meisl, Klaus; Sgodda, Regine (2017): Weiterbildungsmanagement. In: Tippelt, Rudolf, von Hippel, Aiga von Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 1-16.

Ö-Cert (2023): Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung in Österreich – Leitfaden für die Ö-Cert Bewerbung. Online im Internet: <https://oe-cert.at/media/leitfaden.pdf?m=1688460057&> (Stand 09.07.2023).

Rohs, Matthias; Rott, Karin Julia; Schmidt-Hertha, Bernhard; Bolten, Ricarda (2017): Medienpädagogische Kompetenzen von ErwachsenenbildnerInnen. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 30, 2017. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/17-30/meb17-30.pdfjm> (Stand 12.07.2023).

Röthler, David (2020): Webinare & Videokonferenzen. 2. überarbeitete Auflage. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Online im Internet: <https://www.digitaleseniorinnen.at/leistung/know-how> (Stand 13.07.2023).

Strutzmann, Andrea (2022): jitsi...zoom... and so on. Anmerkungen aus der Praxis einer „digitalisierten Erwachsenenbildnerin“. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 44-45. 2022. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16956-jitsi-zoom-and-so-on.php> (Stand 13.07.2023).

Susman, Krista (2022): Die Psychologie des virtuellen Raums. Begegnungsförderung und horizontale Kommunikation. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 44-45. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16932-die-psychologie-des-virtuellen-raums.php> (Stand 13.07.2023).

Weiterbildungsakademie Österreich (2023): Qualifikationsprofil wba-Diplom Diplomierter Erwachsenenbildner:in Bildungsmanagement. Online im Internet: <https://wba.or.at/de/was-wir-tun/anforderungen.php> (Stand 09.07.2023).

Zechner, Marlies (2022): Was Teilnehmende von digitalen Bildungsangeboten erwarten: Ein Stimmungsbild. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 44-45. Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16949-was-teilnehmende-von-digitalen-bildungsangeboten-erwarten-ein-stimmungsbild.php> (Stand 13.07.2023).