

E-Learning = E-erzieherinnen-Lernen?

Ansätze, Chancen und Möglichkeiten für den Einsatz
internetbasierter Lernformen



Zwar steht E-Learning für internetbasierte Lernformen, könnte aber künftig in den Berufsfeldern der sozialen Arbeit auch als ein Synonym für Erzieherinnen-Lernen gelten. Viele Erzieherinnen nutzen das Internet inzwischen zum informellen E-Learning, indem sie die Fachwebseiten für Erzieherinnen - etwa ein Dutzend - für den fachlichen Austausch via Foren oder Chat mit Kolleginnen aufrufen oder sich dort mit arbeitsfeld- und berufsrelevanten Themen auseinander setzen. Was E-Learning ist, wie es über informelles Lernen hinaus für das formelle Lernen, also für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen, sowie für interessante Lerngemeinschaften und das Lernen am Arbeitsplatz genutzt werden kann, beschreibt Michael Kobbeloer und zeigt, welche neuen didaktischen Wege dabei beschritten werden und welcher Zusatznutzen für das Berufs- und Arbeitsfeld von Erzieherinnen entstehen kann.

E-Learning wird heute in der Fachwelt als Oberbegriff für internetbasierte Lernformen eingesetzt. Dazu gehören WBT's (Web Based Trainings), die internetbasierte Form des klassischen Fernlernens ebenso wie Learning-Communities, Zusammenschlüsse mehrerer Personen, die sich gemeinsam mit einem Thema beschäftigen wollen. Hinzu kommen reine Online-Seminare oder -Workshops, die über verschiedene Formen und Methoden des Tele-Tutorings (fachliche und organisatorische Begleitung) und des Tele-Teachings (Vorlesungen oder Vorträge via Video und Webcam) realisiert werden.

In einem klassischen E-Learning- oder Online-Seminar, begleitet von einem Tele-Tutor (E-Learning-Lehrer) lernen die Teilnehmerinnen - von zu Hause oder vom Arbeitsplatz aus - anhand getakteter Lerneinheiten mit Studienbriefen, moderierten Diskussionsforen und Chats. Häufig wird auch in virtuellen Kleingruppen gear-

beitet, die vorgegebene Aufgaben in einem bestimmten Zeitraum gemeinsam lösen'.

Ein didaktischer Trend, das Blended-Learning, setzt sich zunehmend als eigenständige Methode durch. Der nicht unbedingt neue Ansatz, früher als „hybrides Lernen“ bekannt, setzt auf die sinnvolle Kombination bekannter Lehr- und Lernformen mit elektronischen Lerneinheiten. Er bietet unter anderem die Möglichkeit, sich schon vor dem eigentlichen Seminar im virtuellen Raum (Online-Lernplattform) zu treffen, alle Teilnehmerinnen auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen und die Kommunikation, Kooperation sowie den Transfer in die Praxis zwischendurch und nach dem Präsenzunterricht zu gewährleisten. Da das Verfahren im Gegensatz zu reinem E-Learning den Face-to-Face-Kontakt und andere Vorteile der Präsenzseminare bewahrt, wird es sich verschiedenen aktuellen Studien zufolge künftig fest in der Aus-, Fort- und Weiterbildung etablieren.

E-Learning am Arbeitsplatz Kita

Eine Form des E-Learning sind so genannte (Online-)Learning-Communities. Das sind Lerngemeinschaften, oft auch mit Kolleginnen aus anderen Lebens-, Arbeits- und Ausbildungskontexten, die auf Grund gemeinsamer fachthematischer Interessen oder aktueller Problemstellungen über einen bestimmten Zeitraum internetbasiert zusammenarbeiten. Ihr Ziel ist es, den individuellen Wissensstand jeder einzelnen Erzieherin durch die Vermehrung des gemeinsamen Wissens zu unterstützen und zu verbessern. Jede Erzieherin soll dabei die Möglichkeit haben, ihren eigenen Interessen entsprechend eigenverantwortlich zu lernen, sich Wissen anzueignen und der Gemeinschaft dieses Wissen zur Verfügung zu stellen. Gelernt wird dann, dort und auf genau die Art und Weise, die der einzelnen Erzieherin entspricht, ihre berufliche Handlungskompetenz stärkt und ihre Perspektive sichert.

Konkret läuft das folgendermaßen ab: Gemeinsam wird ein bestimmtes

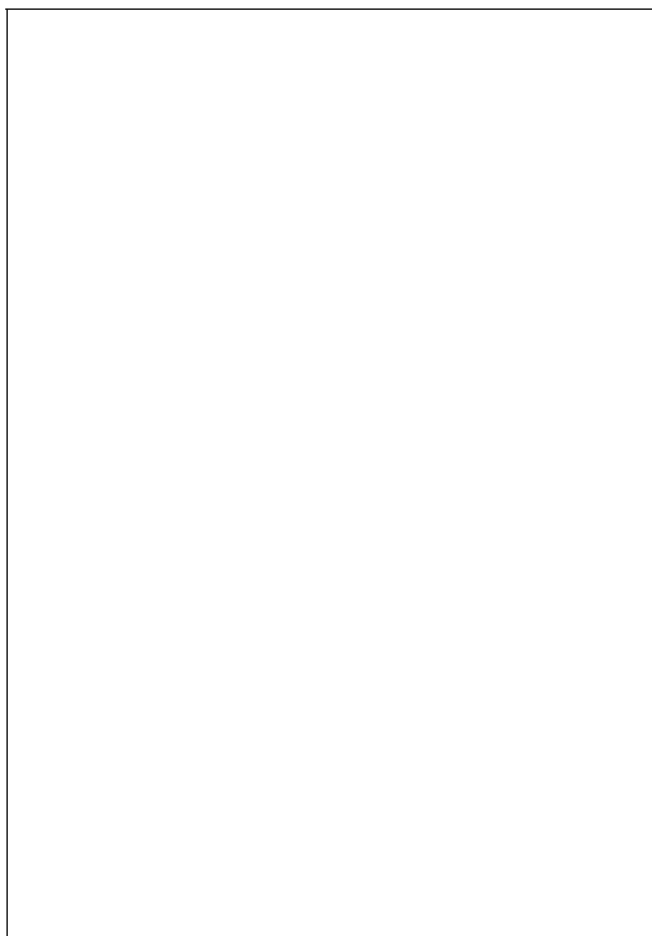
Thema, zum Beispiel „offener Kindergarten“, vorher festgelegt. Zu diesem Thema wird mit Hilfe einer Team- oder Groupware-Plattform kommuniziert und kooperiert. Diese Plattform bietet eine übersichtliche, strukturierte und nur für die Lern- und Arbeitsgruppe zugängliche Möglichkeit, zu diskutieren, Termine via Chat festzulegen, Texte oder andere Dateien auszutauschen, eine Mitgliederliste mit Interessen und Kompetenzen jeder Teilnehmerin anzulegen und über Forum, Chat und Mail zu kommunizieren.

Diese Form des E-Learning, die auf selbst gesteuertem und selbst organisiertem informellen Lernen basiert und situatives, bedarfsbezogenes Lernen just in time und an the job ermöglicht, wird in der beruflichen Bildung zunehmend an Bedeutung gewinnen. Es wird dann gelernt, wenn Probleme unter den Nägeln brennen oder wichtige Themen zur Debatte stehen.

Der Einsatz einer Learning-Community ist in vielen beruflichen und Ausbildungs-Situationen sinnvoll und möglich. Eine solche Community kann zum Beispiel im Rahmen der Projektarbeit, für Prüfungsvorbereitungen oder bei der Begleitung von Praktika in der Erzieherinnenausbildung genutzt werden. In der Weiterbildung kann eine virtuelle Gemeinschaft dazu beitragen, das in den Seminaren angeeignete Wissen zu erweitern, zu vertiefen und seinen Transfer in die Praxis zu unterstützen. Im beruflichen Alltag kann die eigene und die Handlungskompetenz der ganzen Kita zum Beispiel zu neuen Arbeitsschwerpunkten wie Sprachförderung erweitert werden.

In den letzten Jahren haben sich berufsbezogene Learning-Communities in vielen Berufsfeldern gebildet, leider ohne dass die Leitungsebenen allzu viel Notiz davon nahmen. Die hohen Investitionen für die umfangreiche E-Learning- und Wissensmanagement-Infrastruktur können sich in der Regel nur Großunternehmen leisten. Darüber hinaus werden der unübersichtliche Markt an Software-Lösungen, die Angst vor Missbrauch und die Gefahren des Datenschutzes häufig als Gründe genannt, warum E-Learning in kleineren Einrichtungen nicht genutzt wird¹.

Learning-Communities bieten jedoch andere Möglichkeiten und Perspektiven. Ihr Nutzen sowohl für die Erzie-





herin als auch für die Institution liegt auf der Hand: Erzieherinnen-Learning-Communities befähigen zu notwendigen Veränderungen, sie vermitteln Wissen, schaffen Vertrauen, Selbstbewusstsein, ein positives Gemeinschaftsgefühl und fördern somit das in der künftigen Wissensgesellschaft notwendige lebensbegleitende Lernen. Immer wieder auftretende Veränderungen im Berufs- und Arbeitsfeld von Erzieherinnen, die neue Qualifikationsanforderungen bedingen, können so besser bewältigt werden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Probleme beim Lernen in solchen Gemeinschaften vor allem aus mangelnder Selbstlernkompetenz resultieren. Die neue Art des Lernens erfordert Selbstdisziplin und eine hohe Eigenmotivation. Daran scheitern manche Learning-Communities. Dies lässt den Einsatz professioneller Tele-Tutoren, die den Lernprozess organisieren, die Lernenden beraten und motivieren, für bestimmte Learning-Communities sinnvoll erscheinen.

E- erfolgreiches Lernen in der Erzieherinnenausbildung

Als innovative Aushängeschilder werden Trendbegriffe wie E-Learning oder E-Collaboration, die mit dem schicken „E“ winken, auch in Schulen neuerdings gern benutzt. Spätestens nach den ersten Praxisphasen zeigt sich aber, ob die Innovation - hier die Einführung von E-Learning in der Erzieherinnenausbildung - Sinn macht und

echten Zusatznutzen im Sinne eines didaktischen Mehrwerts bringt. Ein erster Beleg dafür ist der seit zwei Jahren erfolgreiche Einsatz von Blended-Learning an einer Fachschule für Sozialpädagogik in Baden-Württemberg. Den tatsächlichen didaktischen Mehrwert brachte die Umstrukturierung der Erzieherinnenausbildung in der Arnold-Dannenmann-Akademie. Seit 1979 werden staatlich anerkannte Erzieherinnen dort in einer Fachschule für Sozialpädagogik mit der Fachrichtung Jugend- und Heimerziehung praxisintegriert ausgebildet. Die Integration in die Praxis erfolgt durch die Mitarbeit im pädagogischen Team einer Wohngruppe oder in einem der vielen bundesweiten Ausbildungsjugenddörfer. Für die fachliche Betreuung sind vom CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands) geschulte Praxisanleiterinnen zuständig. In der Fachschule wird die notwendige Theorie vermittelt und die Praxis reflektiert.

Bisher war die Ausbildung an die Schule oder die Akademie gebunden. Dies hat sich seit zwei Jahren geändert. Ein Drittel der schulberuflichen Ausbildungszeit wird via E-Learning absolviert und nach dem didaktischen Konzept des Blended-Learning durchgeführt. Eine E-Learning-Plattform, das Online-Lernsystem, initiiert und stärkt die Kommunikation und Kooperation zwischen allen Beteiligten der Erzieherinnenausbildung. Theorie und Praxis werden dadurch besser als bisher miteinander verzahnt. Darüber hinaus fördert das System das direkte Lernen am Arbeitsplatz.

Praktisch funktioniert das Online-Lernsystem über Internetarbeitsplätze in den Jugenddörfern. Private Internetzugänge können ebenfalls genutzt werden. Jede angehende Erzieherin eines Jahrgangs muss über einen Internetarbeitsplatz für die zeitgleiche Kommunikation via Chatraum und - wie die Praxisanleiterinnen - über eine personalisierte eMail-Adresse verfügen, die die geschützte und nicht von Dritten einsehbare Kommunikation ermöglicht.

Im Online-Lernsystem stehen an den Ausbildungsschwerpunkten orientierte Lernräume für die angehenden Erzieherinnen und ihre Praxisanleiterinnen zur Verfügung. In diesen Lernräumen werden Lernmaterialien als Texte zum Download oder zum Online-Bearbeiten bereitgestellt.

Die Praxisanleiterinnen können zwar auf die Lernräume der Praktikantinnen zugreifen, aber jeweils nur auf die zugeordneten Kommunikationsräume (Chat und Foren), die für alle Ausbildungsgruppen oder -jahrgänge zugänglich sind. In den gruppenspezifischen Lernräumen haben die Praktikantinnen dagegen die Möglichkeit, „unbeobachtet“ zu diskutieren⁴.

Ziel dieser Verfahrensweise ist es, vor Beginn der schulischen Ausbildung allen Praktikantinnen den gleichen Wissensstand zu ermöglichen und die im Verlauf der Ausbildung geplanten Praxisanteile in den Jugenddörfern online zu begleiten sowie fachtheoretisch zu erweitern. Die Idee, Teile der Ausbildung internetbasiert zu absolvieren, entwickelte der Leiter der Akademie, Reinhard Hussy (siehe Interview auf S. 36), mit seinem Team, nachdem eine Firma eine Homepage und ein CJD-internes Intranet eingerichtet hatte. Zufällig arbeitete diese Firma gerade an einem ähnlichen System, und es gelang ihr, die vorgegebenen Entwicklungskriterien umzusetzen. Dazu gehörten:

- Einfache Bedienung der Lernplattform: Die Lehrkräfte müssen in der Lage sein, ihren fachlichen Anteil selbst zu gestalten und zu verwalten.
- Nur auf gängigen PCs übliche Programme wie Browser, Acrobat Reader (PDF), Komprimierungstools, Windows Office Anwendungen (Word etc.) dürfen angewendet werden.

- **Kostenneutralität:** Die Ausbildung darf nicht teurer werden.

E-Learning - was bringt es wirklich?

Wie sieht der didaktische Mehrwert konkret aus? Wann ist der E-Learning-Einsatz in Fachschulen für Sozialpädagogik erfolgreich? Folgende Aspekte lassen sich schon heute festhalten:

- Der Lernprozess wird individualisiert und entschult. Es ist unerheblich, wo sich die Auszubildenden aufhalten. Sie können auswählen, wann, wo und wie lange sie am Arbeitsplatz oder Praktikumsplatz lernen.
- Die Lerninhalte können deutlich aktueller gehalten werden. Durch den parallelen Zugriff auf das Internet können weiterführende Informationen zeitgleich abgerufen werden.
- Die Präsenzphasen werden vom Frontalunterricht und der reinen Stoffvermittlung befreit. Es bleibt mehr Zeit für die Durchführung und Betreuung von Projekten und gruppendynamisch gestaltetem Lernen.
- Fast nebenbei wird die Internetkompetenz der angehenden Erzieherinnen durch die regelmäßige Nutzung von E-Mail, Diskussionsforen, Chat und anderen Applikationen erweitert.
- Das in der beruflichen Bildung inzwischen durchgängig favorisierte didaktische Prinzip der Handlungsorientierung, in dem Lehrende und Praxisanleiterinnen zu Moderatorinnen und Initiatorinnen von Lernprozessen werden, wird unterstützt.
- Selbst gesteuertes Lernen ist gefördert und wird gelernt (Lernen-Lernen). Dies ist die zentrale Voraussetzung für selbst motivierte und selbst aktivierte Lerntätigkeiten, die in der aufkommenden Wissensgesellschaft unabdingbar sind.

Genau diese Aspekte finden sich in vielen Forderungen zur Reform der Erzieherinnenausbildung und in neuen Ansätzen der beruflichen Bildung wieder.

E-Learning bietet die Chance, das geforderte erwachsenorientierte, handlungsorientierte, selbst gesteuerte, selbst bestimmte und projektbasierte

Lernen methodisch zu unterstützen. Zudem bietet es vollzeitschulischen Ausbildungsformen die lange gesuchte Möglichkeit, den Theorie-Praxis-Transfer besser als bisher zu gewährleisten. Innerhalb eines mehrwöchigen Praktikums bewältigt kaum eine Fachschullehrerin mehr als zwei Besuche bei ihren Praktikantinnen. Aktuelle Probleme und fachthematische Fragestellungen werden auf die lange Bank geschoben; der Austausch zwischen den Praktikantinnen und mit dem Fachpersonal findet in der Regel erst nach dem Praktikum statt. Echter Theorie-Praxis-Transfer - eines der immer wieder genannten zentralen Probleme der verschulten Erzieherinnenausbildung - ist somit nur sehr begrenzt möglich.

Über den Einsatz einer Kommunikationsplattform im Internet lassen sich Probleme und Fragen im geschützten Bereich nahezu just-in-time, also dann, wenn sie auftreten, diskutieren und vom Fachpersonal moderieren. Das ist von grundlegender Bedeutung, denn Lernen findet nicht vor dem Handeln, sondern beim und durch das Handeln statt.

Heute und in Zukunft betritt eine Schülerinnengeneration die Fachschulen, der die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in die Wiege gelegt wurden. In ihrem privaten Alltag nutzen junge Frauen diese Technologien bereits und haben darin eine Kompetenz erworben, hinter der die Fachschulen nicht zurückbleiben sollten.

Und in der Fort- und Weiterbildung?

Viele der genannten Aspekte für den Einsatz von E-Learning in der Erzieherinnenausbildung lassen sich selbstverständlich auch auf die Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen beziehen. E-Learning-Angebote finden sich dort jedoch bisher gar nicht, Blended Learning taucht nur vereinzelt auf. Dabei liegen die Vorteile für den Einsatz von Blended-Learning auf der Hand. Zwar ist es kein didaktisches Allheilmittel, aber es kann Fort- und Weiterbildung in nahezu allen Themenbereichen - angefangen von Zusatzausbildungen zur Kiga-Fachwirtin über Seminare zur Bewegungserziehung oder

zur Reggio-Pädagogik bis zur Team- und Qualitätsentwicklung - sinnvoll erweitern und ergänzen. Vor allem aber kann es, subsumiert unter den Begriff Transfermanagement, die Kommunikation und Kooperation zwischen Teilnehmerinnen und Trainerinnen verbessern, die Teilnehmerinnen vor dem Seminar auf den gleichen Wissens- oder Kenntnisstand heben und - die wichtigste und bisher kaum wirklich realisierte Möglichkeit - nach dem Seminar den Transfer in die Praxis sicherstellen.

Jeder hat die Euphorie und die gute Stimmung in einem gelungenen Fortbildungsseminar schon mal erlebt. Da kommen Ideen auf, man wird ermutigt, will etwas verändern und bewegen. Die alltägliche Praxis ernüchtert dann oft: die Zweifel der Kolleginnen, kaum Zeit und keine Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmerinnen auszutauschen oder fachliche Fragen zu stellen... Der Einsatz einer Team- oder Groupware oder einer anderen Lern- oder Kommunikationsplattform bietet hier die kostengünstige Möglichkeit,

- vor dem Seminar Kontakt aufzunehmen, die Teilnehmerinnen kennen zu lernen, sie schnell und aktuell mit Vorabinformationen zu versorgen;
- während des Seminars auf die Möglichkeiten einer solchen Plattform zu verweisen, die Teilnehmerinnen anzuleiten, eine eigene Learning-Community zum Thema aufzubauen und bei längerfristigen Seminaren zwischendurch den Kontakt und das Weiterlernen zu sichern und zu begleiten;
- nach dem Seminar den Transfer in die Praxis zu sichern, für Nachbereitung und Ermutigung zu sorgen.

Fazit

Wer einen gesetzlichen Bildungsauftrag erhält, kommt nicht umhin, sich selbst - als Individuum oder als lernende Organisation - immer wieder neues Wissen anzueignen, um flexibel und kompetent mit neuen Anforderungen umgehen zu können. E-Learning, besonders die Lernform der Online-Learning-Communities und das Blended Learning, bieten neue und innovative Chancen, diesen Anforderungen gerecht zu werden, sei es in der Schule, bei der Weiterbildung oder in der

Praxis. Neuere Untersuchungen belegen, dass etwa 80 Prozent des Lernens Erwachsener außerhalb der konventionellen Erwachsenenbildung stattfindet" - ein Indiz für die Notwendigkeit, derartige Möglichkeiten deutlicher und nachhaltig zu fördern.

Sicher, Learning-Communities und E-Learning ersetzen formelle Weiterbildungsmaßnahmen nicht. Sie sind aber eine mehr als sinnvolle Ergänzung und Erweiterung. Es wird Zeit,

den Forderungen vieler Expertinnen nachzukommen und diese Lernformen anzuerkennen, zu fördern und im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in die bestehenden Strukturen zu integrieren. Die mittel- und langfristige Veränderung der einrichtungsinternen Lern- und Arbeitskultur sowie der Aus- und Weiterbildungsorganisation ist dabei unerlässlich.

Didaktische Verbesserungen wurden theoretisch und in anderen Be-

rufs- und Arbeitsfeldern bereits praktisch nachgewiesen. Sie allein entscheiden über den Einsatz neuer Lernformen. Tools, erste Konzepte und Ansätze gibt es, jetzt müssen sie im kindlichen Sinne spielerisch ausprobiert werden - mutig und kritisch zugleich. Ich bin mir sicher, dabei wird kein „Nein“, sondern ein „Ja - aber...“ herauskommen. Daran lässt sich anknüpfen. **4**

Groupware-Plattform auf erzieherin.de

Sowohl die Institution Fachschule für Sozialpädagogik als auch die sozialpädagogischen Praxisfelder, in denen Erzieherinnen tätig sind, müssen mit immer knapperen Mitteln auskommen. E-Learning-Plattformen und Team- oder Groupware-Anwendungen lassen sich von einzelnen Fachschulen oder Institutionen häufig nicht finanzieren und können darüber hinaus nur dann wirksam eingesetzt werden, wenn sie auf die Zielgruppe zugeschnitten sind.

Die Erzieherinnen-Groupware-Plattform, die auf erzieherin.de kostenlos für Fachschulen und Praxisfelder und kostengünstig für Einrichtungen der Fort- und Weiterbildung zur Verfügung steht, wurde in weiten Teilen bereits auf die Zielgruppe abgestimmt. Sie bietet folgende Möglichkeiten:

- Gruppenterminkalender (Tag, Woche, Monat, Jahr, Serientermine...)
- Projektmanagement (Dauer, Leitung, Projektstand, Kostenauswertung...)
- Teammitglieder (Vorstellung, Adresse, Interessen, Foto...)
- Datei-Bibliothek (Text, Links oder Dokumente einstellen, Sortierung nach Kategorien...)
- Kontaktformular (Mails, Anfragen, Dateianhänge an ausgewählte Mitglieder senden)
- Notizen (Memos, Notizen, Ideen, privat halten oder für alle freigeben)
- Diskussionsforum (einfache übersichtliche Baumstruktur, Filter, Volltextsuche...)
- Chat (eigener geschützter Chatbereich, Nutzerübersicht, Mitschnitt als Datei)
- Umfragen, Lesezeichen, To do s (Aufgaben Verwalten), Suchfunktion...

Zusätzlich stehen eine ausführliche Funktionsanleitung und Leitfäden für den Einsatz in Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in der Praxis zum **Download** als PDF-Datei zur Verfügung.

Um diese Plattform weiter zielgruppengerecht auszubauen, bedarf es der Zusammenarbeit interessierter Expertinnen aus Fachschulen, Praxisfeldern und der Fort- und Weiterbildung im Rahmen einer eigenen Learning-Community mit dem Ziel, eine zielgruppengerechte Lernplattform für Erzieherinnen im Netz weiter zu entwickeln und zur

Verfügung zu stellen. Interessierte wenden sich bitte an michael@kobbeloer.de.

Zu finden ist die Groupware-Plattform unter: www.erzieherin.de

Link-Tipps:

Infoseite zum Thema E-Learning:
www.global-learning.de

Crashkurs für den ersten Einstieg ins Thema:
www.crashkurs-eLearning.ch

Europäisches Fachportal zum Thema unter:
www.elearningeuropa.info

NRW-Netzwerk für Bildung:
www.e-initiative.nrw.de

Förderprogramm „Lernet“ des Bundes:
www.lernet-info.de

- 1 Hohenstein, A./Wilbers, K. (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. Neuwied 2003
- 2 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung VIII - Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2003
- 3 Zinke, G.: Lernen in der Arbeit mit Online-Communities - Chance für E-Learning in kleinen und mittelständischen Unternehmen. In: BiBB, Heft 1/2003, S. 9-13
- 4 Kobbeloer, M.: Internethandbuch für Erzieherinnen und Erzieher. Einstieg, Ausbildung und berufliche Praxis. Berlin 2002
- 5 Erpenbeck, J./Heyse, V.: Die Kompetenzbiografie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbst organisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster 1999