



DGWF

Jahrestagung 2023

**13.-15.
September
2023**

Weiterbildung 2030:

Digitalisierung und Digitalität sowie gesellschaftliche Transformationsprozesse als Motor und Medium?

50 JAHRE ZWW JGU

TAGUNGSBAND

Inhaltsverzeichnis

Keynotes

Dr. Anika Limburg

Hochschulbildung vor dem Hintergrund von Natural Language Processing
(KI-Schreibtools). Ein Framework für eine zukunftsfähige Lehr- und Prüfungspraxis 7

Dr. Walburga Katharina Freitag

Gesellschaftliche Transformationsprozesse
und ihre Bedeutungen für die wissenschaftliche Weiterbildung 8

Werkstattgespräche

Dr. Gülsüm Günay

Künstliche Intelligenz (KI) und Data Literacy in der Lehrkräftefort- und -weiterbildung 10

Thomas Eppler

Zukunft der Weiterbildung an Hochschulen 11

Dr. Janine Rischke Neß

Wie kann digitale Transformation im Blended Learning Design
und im partizipativen Lernen über digitale Tools (z.B. KI-Generatoren in Moodle)
in der wissenschaftlichen Weiterbildung gestaltet und umgesetzt werden? 15

Workshops

Josephine Jahn, Philipp Oberparleiter

Virtuelle Welten als Raum individueller Professionalisierung - Die Wirkung avatarbasierten Lernens 17

David Lakotta (M.A.), Moritz ter Meer (M.A.), Dr. Eva Cendon

Zukunftsorientierung - Über den Umgang mit ungewissen Zukünften 18

Dr. Armin Müller, Dr. Kristina Heilemann

Vernetzung als (neues) Instrument für die Hochschulweiterbildung - Austausch zu Praxiserfahrung 22

Prof. Dr. Annika Maschwitz, Dr. Joachim Stöter

Wissenschaftliche Weiterbildung - Motor und Ergebnis gesellschaftlicher
und hochschulischer Entwicklungen 23

Aline Fischer, Katja Stricker

hoch & weit 25

Vorträge

Hannah Zoller, Prof. Dr. Jana Wienberg

„Im Spiel jagt der Mensch sein besseres Ich“ - Gamification in der betrieblichen Weiterbildung 27

Dr. Monica Bravo Granström, Dr. André Hesselbäck

Microcredentials im europäischen Kontext:

Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven bei der Definitionssuche 29

Dr. Elisabeth Reichart, Dr. Katrin Kaufmann-Kuchta, Atezaz Ahmad, Sylvia Kullmann

Abbildung der Digitalisierung des Weiterbildungsangebots anhand von

Weiterbildungsdatenbanken? Eine Illustration mit der Metasuchmaschine IWWB 31

Dr. Claudia Steigerwald, Marina Wiest

Wissenschaftliche Weiterbildung in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Markt und Zivilgesellschaft?

Ein White Paper zu Gelingensbedingungen für Weiterbildung an Hochschulen 32

Katrin Jäser, Dr. Christopher Krauß, Prof. Dr. Silke Michalk

Kompetenzen als zentrales Element für eine intelligente Weiterbildungsplattform der beruflichen

und wissenschaftlichen Weiterbildung 33

Susanne Hummel, Dr. Melina Klepsch, Miriam Chebbah, Dr. Aletta Hinsken

Microcredentials in der Hochschulbildung: Qualitätssicherung und Zertifizierungsprozesse

im Kontext von Hochschulweiterbildung@BW 34

Prof. Dr. Matthias Alke, Nora Leben

Digitale Plattformen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

und ihre Implikationen für die Anbieter und das Management 35

Prof.in Dr. Christiane Gerischer, Heike Bartholomäus, Thomas Oestereich

Advanced Music Education –

Neue Wege in der musikalischen Bildungslandschaft im Verbund gestalten 37

Dr. Beatrice Monique Rich, Heike Bartholomäus

Chancen der Transformation durch bedarfsgerechte Weiterbildung nutzen:

Konzeptentwicklung im Dialog 40

Susanne Niebecker, Dr. Anne Bretschneider

Microcredentials – fachspezifisch, punktuell, flexibel

43

Dr. Jan Schiller

Transformative digitale Kompetenzen für die Hochschul(weiter)bildung

45

Dr. Yves Gensterblum, Dr. Markus Meier

Steigerung der Lerneffizienz und -effektivität mittels

adaptiver und hybrider Lernunterstützung in der berufsbegleitenden Weiterbildung

47

Aline Fischer

hoch & weit

48

Dr. Joachim Stöter, Yvonne Ahmed-von Maurich, Sonia Bartoccio, Merle Kirstein

Herausforderungen der Anrechnung und Anerkennung pädagogischer Kompetenzen

von Drittstaatenangehörigen in der Migrationsgesellschaft

49

Poster

Andreas Kröner, Anja Bergner, Patrick Durst, Katrin Kaftan

Nutzung digitaler Technologien für Auswahl und Konfiguration wissenschaftlicher Weiterbildung:

der selbstbestimmte Weiterbildungsweg

51

Eva Nefen, Ralf Blasek

Innovatives Fernstudienprojekt „International Business Management (MBA)“

52

Jasmin Paris, Julia Rosenkranz

Total digital - Microlearnings on demand

54

Jana Krieger, Alexander Eyl, Jessica Köhler

Weiterbildungsportal für die nachhaltige Entwicklung digitaler Kompetenzen

57

<i>Lukas Schaab, Marvin Hochstetter, Jörg Abke</i> AdLer-3D-Lernumgebung für Studierende	59
<i>Kathleen Strauch, Marina Torgovnik</i> Design Principles für emotionssensitive Lernwelten im Sozialwesen	61
<i>Birte Probst, Heike Bartholomäus, Prof:in Dr. Silke Michalk</i> Hands-on Artificial Intelligence (KI@MINT) Stärkung der KI-Kompetenzen bei Studien- und Qualifizierungsangeboten	63
<i>Kathrin Lutz</i> „Neue Impulse für das Engagement in PC- und Internet-Treffs“ – Eine digitale Qualifizierung für ehrenamtliche Engagierte	65
<i>Sonja Lux, Paula Hilker, Luisa Baum</i> Lernen in digitalen Räumen nachhaltig gestalten	67
<i>Louise Probst, Alexandra Gottschalk</i> Entwicklung einer adaptiven und adaptierbaren ToDo-Liste in OpenOlat	69

Keynotes

Hochschulbildung vor dem Hintergrund von Natural Language Processing (KI-Schreibtools)

Ein Framework für eine zukunftsfähige Lehr-und Prüfungspraxis

Dr. Anika Limburg

Informationen zur Referentin:

Dr. Anika Limburg ist promovierte Germanistin in Germanistischer Linguistik, hauptsächlich im Feld Angewandte Gesprächsforschung mit dem Schwerpunkt Professionalisierung beruflicher Gesprächsführung.

Ihre Interessen beinhalten Transformationserfordernisse vor dem Hintergrund Künstlicher Intelligenz, beispielsweise zu KI_Schreibtools, Lernraumarchitektur, Lernen und Bewegung/Embodiment und diversitätssensible Lehre. Sie leitet das LehrLernZentrum der Hochschule RheinMain und ist Gründungsmitglied des VK:KIWA (virtuelles Kompetenzzentrum ‚Schreiben lehren und lernen mit KI‘). Bis 2022 bot sie freiberuflich Fortbildungen, Workshops und Beratungen für Lehrende und Lernende zu Fragen guter Lehre und professionellem (Wissenschaftlichem/schulischem) Schreiben.

Lehrbezogene Hochschulentwicklung mit dem Schwerpunkt FutureSkills

Besondere Interessen:

- Transformationserfordernisse vor dem Hintergrund Künstlicher Intelligenz, z.B. KI-Schreibtools
- Lernraumarchitektur
- Lernen und Bewegung / Embodiment
- diversitätssensible Lehre

Freiberuflich bis 2022: Fortbildungen, Workshops und Beratung für Lehrende und Lernende rund um Fragen guter Lehre und ums professionelle (wissenschaftliche/schulische) Schreiben

Promotion: Germanistische Linguistik, insbes. Angewandte Gesprächsforschung mit dem Schwerpunkt Professionalisierung beruflicher Gesprächsführung

[Download der Keynote-Präsentation](#)

Gesellschaftliche Transformationsprozesse und ihre Bedeutungen für die wissenschaftliche Weiterbildung

Dr. Walburga Katharina Freitag

Informationen zur Referentin:

Dr. Walburga Katharina Freitag studierte Erziehungswissenschaften und Soziologie an der Universität Bielefeld und der Deakin University, Australien. 2003 promovierte sie mit einer wissens- und wissenschaftssoziologischen Arbeit über Contergan. Seit Oktober 2005 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am DZHW tätig und seitdem mit Fragen der Europäisierung hochschulischer Bildung, lebenslangem Lernen und der Durchlässigkeit in die Hochschule befasst. Sie leitet den Arbeitsbereich Lebenslanges Lernen am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), Hannover. Von 2012 bis 2020 leitete sie die Evaluation des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Ihre gegenwärtigen Forschungsfragen sind, wie Hochschulen und andere relevante Institutionen die Anforderung umsetzen, Strukturen für Lebenslanges Lernen im hochschulischen Kontext zu schaffen und wie sich Lernverhältnisse für berufstätige Studierende ausgestalten. Öffnung der Hochschulen, Durchlässigkeit, Selektionsprozesse, Heterogenität und Gender sind wichtige analytische Kategorien. Gegenwärtig ist sie zuständig für die Entwicklung einer Internationalisierungsstrategie des DZHW.

Abstract:

Im Rahmen des Vortrags wird nach den Bedeutungen der ‚Großen gesellschaftlichen Herausforderungen‘ (Grand Challenges) für die hochschulisch verankerte wissenschaftliche Weiterbildung gefragt. Dafür werden zunächst der Begriff und verschiedene Konzepte von Grand Challenges eingeordnet, ihr Verhältnis zum Nachhaltigkeitsbegriff geklärt und beides in den Zusammenhang eines in den Politikwissenschaften entwickelten Ansatzes von gesellschaftlicher Transformation gestellt. Dieser basiert auf der Annahme weitreichender und sich gegenseitig beeinflussender Änderungen in verschiedenen Gesellschaftsbereichen, z.B. in den Produktionsweisen, Ressourceneinsätzen, Konsummustern. Auf dieser Grundlage können Bedeutungshorizonte und Zusammenhänge für die wissenschaftliche Weiterbildung ins Blickfeld gerückt werden. Die Frage wird sein, wie diese innerhalb der Weiterbildung einerseits zum ‚Gegenstand‘ und andererseits zum Anlass für wissenschaftliche Diskussionen und professionsbezogenen Selbstreflexionen werden (können). Dafür ist u.a. zu thematisieren, wie sich Leitfragen durch das in der wissenschaftlichen Weiterbildung tätige Personal innerhalb komplexer Hochschul- und Kooperationsstrukturen aufgreifen, aushandeln und platzieren lassen.

Der Vortrag von Frau Dr. Freitag wird in der Zeitschrift „Hochschule und Weiterbildung“ (ZHWB) erscheinen.

Werkstattgespräche

Künstliche Intelligenz (KI) und Data Literacy in der Lehrkräftefort- und -weiterbildung

Dr. Gülsüm Günay

Die fortschreitende Digitalisierung und insbesondere der Einsatz von KI eröffnen den Lehrkräften neue und vielversprechende Möglichkeiten das Lernen und Prüfen in der Schule zu gestalten.

Zugleich werden durch die globale Digitalisierung, Stichwort Big Data, immer neue Kompetenzen erforderlich, die Lehrende vermitteln sollten, um die Schüler:innen auf die neuen Herausforderungen und Situationen vorbereiten zu können (Data Literacy). Die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen in den letzten Jahren, insbesondere einhergehend mit der vermehrten Nutzung von digitalen Medien, wie dem Smartphone, und sozialen Netzwerken, wie Instagram und TikTok, erfordern auch in der Schule neue Kompetenzen im Umgang mit diesen facettenreichen Veränderungsprozessen. Im Zuge dieser digitalen Transformationsprozesse müssen diese Kompetenzen zum einen definiert und zum anderen allen Lehrkräften vermittelt werden.

In dem geplanten Werkstattgespräch wird zunächst der Frage nach der Konkretisierung dieser Kompetenzen nachgegangen: Welche Kompetenzen benötigen Lehrkräfte, um KI sinnvoll in schulischen Lern- und Lehrprozessen nutzen zu können? In einem zweiten Teil steht die Frage, welche Auswirkungen KI auf die Gestaltung von Lehrkräfteweiterbildungen haben wird, im Zentrum der Betrachtung.

[Download der Zusammenfassung des Werkstattgesprächs](#)

Zukunft der Weiterbildung an Hochschulen

Thomas Eppler

In den vergangenen zehn Jahren haben Weiterbildungseinrichtungen an Hochschulen neue Lehr- und Lernformen wie Blended Learning, Inverted Classroom, Onlinelehre und berufsbegleitendes Lernen in Teilzeit, abends und an Wochenenden eingeführt. Aufgrund der Corona-Pandemie haben auch die grundständige Lehre an Hochschulen und private Bildungsanbieter diese Lehr- und Lernformen übernommen. Dies führt dazu, dass die Weiterbildung an Hochschulen zunehmend im Wettbewerb mit privaten und grundständigen öffentlichen Bildungsträgern steht. Die Unterscheidung zwischen grundständiger Lehre und Weiterbildung gestaltet sich oft als fließend.

Zusätzlich hat die Lehre im grundständigen Bereich an Hochschulen Vorrang vor der Weiterbildung, die zudem nicht grundfinanziert, sondern gebührenfinanziert ist.

In dem Werkstattgespräch werden die Angebote privater Bildungsträger den Weiterbildungsangeboten an Hochschulen und den grundständigen Angeboten gegenübergestellt (siehe Abbildung 1) und die **Sandwichposition** der Weiterbildung an Hochschulen in Bezug auf **Gebührenfinanzierung, Sichtbarkeit, Attraktivität, Verankerung in Hochschulgesetzen** sowie **Lehr- und Lernformen** beschrieben. Darüber hinaus werden Handlungsfelder in Bezug auf **Abgrenzung, Finanzierung, Förderung, Gebührenstrukturen** und **interne vs. externe** Weiterbildungsinstitute an staatlichen Hochschulen aufgezeigt.

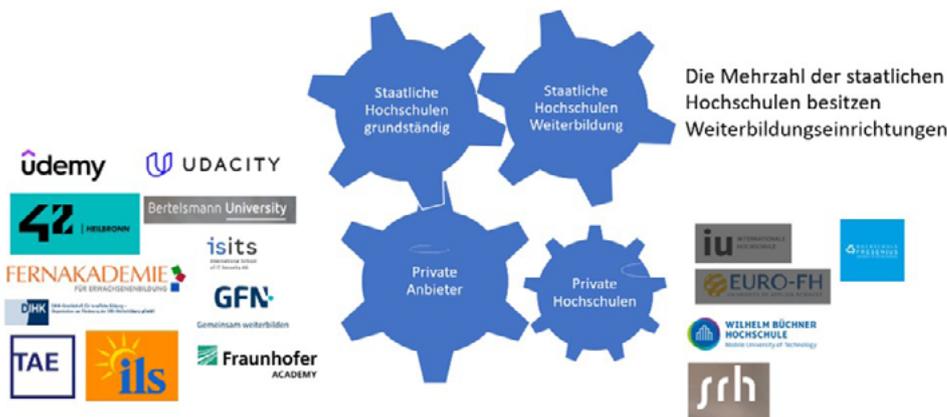


Abb. 1: Weiterbildungsmarkt 2023

Am Beispiel von Data Science gab es im Jahr 2018 ca. 20 Angebote in Deutschland im Bereich der Weiterbildung (Weiterbildungsstudiengänge und Einzelzertifikate). Im Jahr 2023 gibt es eine nicht mehr zählbare Menge an Angeboten. Dadurch schwindet die **Sichtbarkeit** der staatlichen Angebote zunehmend.

Zusätzlich steigt der Bedarf nach Einzelzertifikaten stark, da Teilnehmer oftmals kein gesamtes Studium mehr absolvieren möchten, sondern passgenaue Angebote für ihr berufliches Ziel suchen. Diese Angebote müs-

sen jedoch auf sehr spezielle Technologien zugeschnitten sein und kein Grundlagenwissen vermitteln, wozu Hochschulen weniger in der Lage sind und hier private Bildungsanbieter deutliche Vorteile besitzen.

Die **Gebührenfinanzierung** von Weiterbildungsstudiengängen gegenüber der Grundfinanzierung konsekutiver Studiengänge stellt zunehmend ein Wettbewerbsnachteil dar, da v.a. konsekutive Masterstudiengänge nach der Pandemie zunehmend online studierbar sind und die Differenzierung zwischen Weiterbildung und konsekutiven Studiengängen daher noch weiter schwindet.

Auch scheint die **Akzeptanz** der Weiterbildung an Hochschulen von Seiten der Ministerien und Rektorate zu schwinden. Der Vorrang der grundständigen Lehre gegenüber der Weiterbildung und die Nichtberücksichtigung von Weiterbildungs-Studierenden und Zertifikatsteilnehmern bei der Kapazitätsberechnung drängt die Frage auf, ob Weiterbildung überhaupt noch im Hochschulsystem benötigt wird.

In den untersuchten Landeshochschulgesetzen ist die Weiterbildung nur sehr spärlich beschrieben und es existiert keinerlei Abgrenzung zu konsekutiven (Master)-Studiengängen. Das einzige Kriterium für Weiterbildung in den Landeshochschulgesetzen ist eine mindestens einjährige Berufstätigkeit. Dieses Kriterium ist jedoch nicht zielführend, da grundständige Masterstudiengänge ebenfalls Berufstätige aufnehmen können und oftmals auch online studierbar sind. Besser wäre grundständige und Weiterbildungsstudiengänge über ihre Lehrformen, Präsenzanteile, Lehrpersonal und Lehrzeiten abzugrenzen.

Im grundständigen konsekutiven Bereich dagegen gibt es die Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Hochschulen, privaten Bildungsanbietern und privaten Hochschulen aufgrund der Gebührenfreiheit des deutschen Bildungssystems und dem Fokus der privaten Anbieter auf die Weiterbildung nicht.

Es stellt sich daher die Frage, ob und wie Weiterbildung v.a. an staatlichen Hochschulen überleben kann? Eine grosse Hilfe für die Weiterbildung an staatlichen Hochschulen wäre, wenn Weiterbildungsstudierende und grundständig Studierende in Bezug auf Kapazitätsberechnungen gleichberechtigt berücksichtigt würden, da es zunehmend weniger Unterscheidungsmerkmale zwischen grundständig Studierenden und Weiterbildungsteilnehmern gibt und sich die Hochschulen aufgrund der geringeren Studierendenzahlen stärker auf die Weiterbildung konzentrieren könnten.

Auch sollten Hochschulen und Aufsichtsbehörden kompromissbereiter in der Finanzierung der Weiterbildung sein und die Gemeinkostenumlagen weiterbildungsfreundlicher und attraktiver kalkulieren, so dass Weiterbildung innerhalb der Hochschule und nicht als externe Institution betrieben werden kann.

Völlig verwirrend ist die Unterscheidung in berufsbegleitende konsekutive und nicht konsekutive Weiter-

bildungs-Studiengänge. Berufsbegleitende Studiengänge müssen laut dem Akkreditierungsrat die Merkmale erfüllen, die gemeinhin Weiterbildungsstudiengängen zugeordnet sind.

Diese Merkmale sind

- Angepasste Studienorganisation (z.B. Blockunterricht, E-Learning-Elemente, Abendunterricht)
- Verlängerte, feststehende Regelstudienzeit
- Mit der Verwendung des Profilvermerks „berufsbegleitend“ ist der Anspruch verbunden, dass ein Studiengang in seiner Gänze zeitlich und organisatorisch mit einer parallelen Berufstätigkeit vereinbart werden kann.

Wie bereits beschrieben ist dagegen die Berufserfahrung der Studierenden das einzigste Merkmal eines Weiterbildungsstudienganges und spiegelt sich im Curriculum und den Qualifikationszielen wider.

Eine Verschmelzung von konsekutiven und Weiterbildungsstudiengängen ist aufgrund der völlig unterschiedlichen Rahmenbedingungen nur schwer möglich. Konsekutive Lehrdeputate Abends und an Wochenenden zu erbringen, ist sicherlich nur schwer vermittelbar. Daher arbeiten private Hochschulen vor Allem mit Lehrbeauftragten, die flexibel abends und an Wochenenden einsetzbar sind. Eine völlige Abkehr von synchroner Lehre hin zu reiner asynchroner Lehre ist jedoch didaktisch im Sinne einer Identifikation der Studierenden mit der Hochschule und Gruppenbildung auch nicht sinnvoll. Es bleibt daher abzuwarten, wie die Koexistenz und Zusammenführung der verschiedenen Studienformate sich in Zukunft entwickeln wird

Ergebnisse

② Überangebot ? ja.
→ Bereinigung

Maßnahmen:

- Marketing / USP
- Anreize für Interessierte
- marktgerechte Angebote (zum Überleben)
- Agilität
- Incentives

④ Nein,

- 1) Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen vorausgesetzt
- 2) Abbildung der gesellschaftl. Bandbreite (hoheitliche Aufgabe)
- 3) USPs der Hochschulen (Stichwort: Qualität / Forschung & Mehrwert für die Unternehmen)

③ ja → USP

akt. Know-how
Struktur

Anschubfin

Thesen

⑤

- > private HS = kürzere Trennungsaufgebote
- > private HS = stärkere Betreuung - vielleicht attraktiver für ältere Menschen/Lernende
- > private HS = Kooperationen mit Unternehmen & diese schicken ihre Mitarbeitende zur Weiterbildung dort hin?
- > Aufhebung d. formalen Zugangsberechtigungen

Wie kann digitale Transformation im Blended Learning Design und im partizipativen Lernen über digitale Tools (z.B. KI-Generatoren in Moodle) in der wissenschaftlichen Weiterbildung gestaltet und umgesetzt werden?

Dr. Janine Rischke-Neß

An der Berlin Professional School der HWR Berlin haben sich in den letzten Jahren Masterstudiengänge im Blended Learning Design etabliert, die den digitalen Wandel auch in der Lehre aktiv begleiten. Nicht erst die Erfahrungen in der digital geprägten „Corona“-Zeit haben den Bedarf an digital literacy im Umgang mit digitalen Tools im Studium und auch für verschiedene Arbeitsbereiche in den Unternehmen noch deutlicher gemacht. Die aktuelle Debatte um die Verwendung von Chat GPT in der Hochschullehre zeigt, wie wichtig der gezielte Umgang mit digitalen Tools für Studierende im Studium, und später in der beruflichen Anwendung, ist. Im Modul „Forschungsarbeit“ im weiterbildenden dualen Master Digitale Transformation beziehen Lehrende und Studierende KI-gestützte Tools in die Lehre und das Training zum wissenschaftlichen Arbeiten mit ein. Dabei wird im Sinne der digital literacy-Debatte ausgewertet, welche Chancen und Risiken den Studierenden beim Einsatz der Technologie bewusst sind oder ob diese vor dem vermeintlichen Nutzen der Tools ausgeblendet werden. Dafür werten Lehrende und Studierende ihre Erfahrungen in Übungs-Szenarien mit KI-Generatoren aus, um Rahmenbedingungen für die Verwendung von Textgeneratoren wie Chat GPT zu vereinbaren. Die Verbindung von Blended Learning Design und weitgehender Partizipation der Studierenden scheint dabei eine wesentliche Verbindung zu sein.

Im Werkstattgespräch möchte ich als Dozierende in dem Modul Kolleg*innen und Didaktiker*innen die studentischen Konzepte und Erfahrungswerte beispielhaft vorstellen und gemeinsam die Möglichkeiten und Grenzen im Einsatz von KI-Generatoren in Blended Learning-Szenarien diskutieren.

[Download der Zusammenfassung des Werkstattgesprächs](#)

Workshops

Virtuelle Welten als Raum individueller Professionalisierung - Die Wirkung avatarbasiereten Lernens

Josephine Jahn, Philipp Oberparleiter

Desktop-Applikationen, die eine virtuelle Realität simulieren, gewinnen bei der Gestaltung individueller Professionalisierung an Popularität. Wenn sich die theoretischen Potenziale avatarbasierter Lernwelten auch in der empirischen Untersuchung zeigen, stärkt das die Argumentation für eine Lernkultur, welche die Potenziale digitaler Medien bei der Gestaltung von Lehr- Lernsituationen berücksichtigt. Daher werden im Rahmen des vom BMWK geförderten Projektes TRIAS¹ avatarbasierte Weiterbildungen konzipiert und durchgeführt. Neben der Ludwig-Maximilians-Universität sind zwei freie Bildungsträger am Angebot beteiligt. Zusätzlich zur Bereitstellung wissenschaftlicher Weiterbildungsmöglichkeiten ist die Evaluation des digitalen Formates zentral.

Die folgenden Fragestellungen stehen hierbei im Mittelpunkt:

1. Welche Faktoren beeinflussen den Erfolg avatarbasierter Weiterbildungsangebote?
2. Welche Faktoren haben einen Einfluss darauf, ob Teilnehmende avatarbasiertes Lernen zukünftig fortsetzen möchten?

Der Workshop wird mit einem theoretischen Input zu avatarbasiertem Lernen beginnen. Einblicke in die Praxis des TRIAS Projektes leiten zur Vorstellung der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den durchgeführten Bildungsveranstaltungen über. Im zweiten Teil des Workshops haben die Teilnehmenden dann die Möglichkeiten, sich mit dem eigenen Laptop in die avatarbasierte Lernwelt von TRIAS zu begeben. So besteht die Option, diese Form des Lehrens und Lernens noch besser kennen zu lernen. Es gibt Raum für Fragen und eine abschließende Diskussion über den Einsatz avatarbasierter Lehrens und Lernens wird angestrebt.

[Download der Präsentation](#)

¹ TRIAS = Training: immersiv – aktionsbezogen – systemisch

Zukunftsorientierung - Über den Umgang mit ungewissen Zukünften

David Lakotta (M.A.), Moritz ter Meer (M.A.), Dr. Eva Cendon

Gesellschaftliche Veränderungen sind beeinflusst durch diverse Trendlinien mit divergierenden zeitlichen Dimensionen. Diese Future Trends in Form von Mega- und Microtrends können als „Lawinen in Zeitlupe“ (Zukunftsinstitut 2023) bezeichnet werden. Sie entwickeln sich nur langsam, haben jedoch einen wirkmächtigen Einfluss auf verschiedene Lebensbereiche und damit auch auf (Weiter-)Bildungsprozesse von Individuen.

Um eine genauere Passung von Bildungsangeboten an Zielgruppen zu erreichen, ist die Arbeit mit Personas bei der Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen inzwischen geläufig (vgl. Rischke-Neß und Steinmüller 2022). Auch Future Skills, Zukunftskompetenzen bzw. 21st Century Skills spielen in diesem Kontext eine zentrale Rolle (vgl. Ehlers 2022; Stifterverband 2021; Cendon et al. 2020). Doch was heißt das für eine zukunftsorientierte wissenschaftliche Weiterbildung?

In unserem Workshop bringen wir Zukunftstrends mit der Persona-Arbeit zusammen und kreieren mit den Teilnehmenden gemeinsam sogenannte Future Personas, die ihre zukünftigen Bedarfe und Bedürfnisse schon heute äußern und damit Anknüpfungspunkte für zukunftsorientierte wissenschaftliche Weiterbildungsangebote bieten können.

Literatur

Cendon, Eva; Wilkesmann, Uwe; Schulte, Dorothée und Elsholz, Uwe (2020): Profilbildung durch wissenschaftliche Weiterbildung? Eine Konstruktion von idealtypischen Profilen wissenschaftlicher Weiterbildung für Hochschulen der Zukunft. In: Cendon, Eva; Wilkesmann, Uwe; Maschwitz, Annika; Nickel, Sigrun; Speck, Karsten und Elsholz, Uwe (Hrsg.): Wandel an Hochschulen? Entwicklungen der wissenschaftlichen Weiterbildung im Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. S. 303–320. Münster: Waxmann.

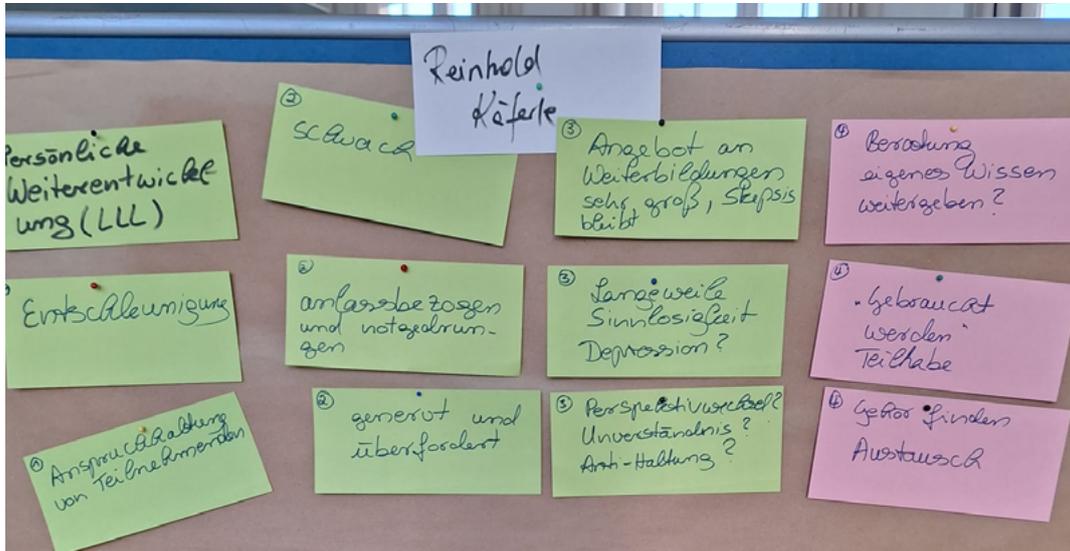
Ehlers, Ulf-Daniel: FUTURE SKILLS IM VERGLEICH. Zur Konstruktion eines allgemeinen Rahmenmodells für Zukunftskompetenzen in der akademischen Bildung. Karlsruhe: Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).

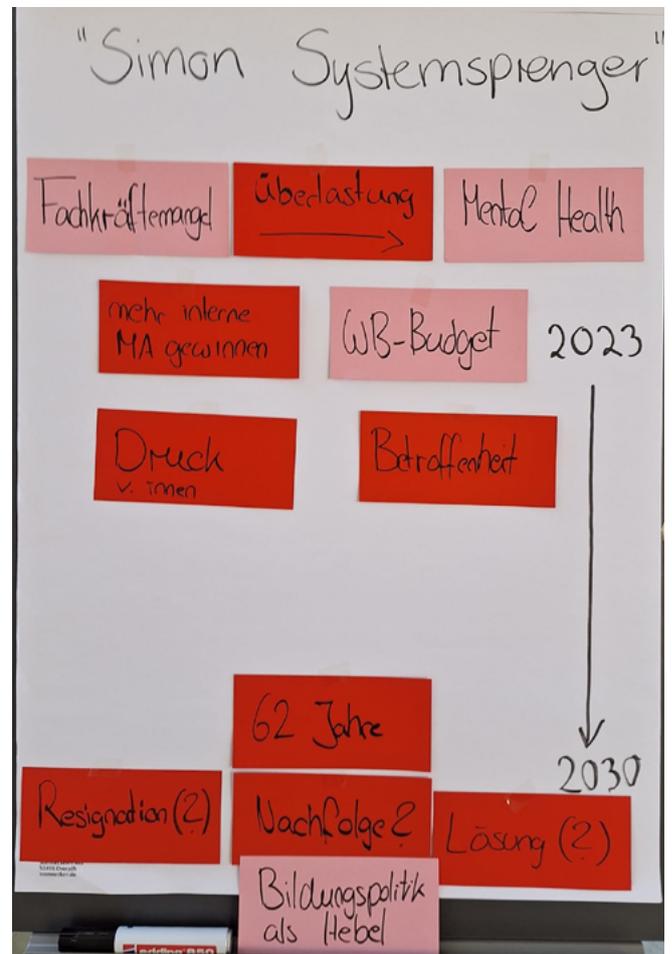
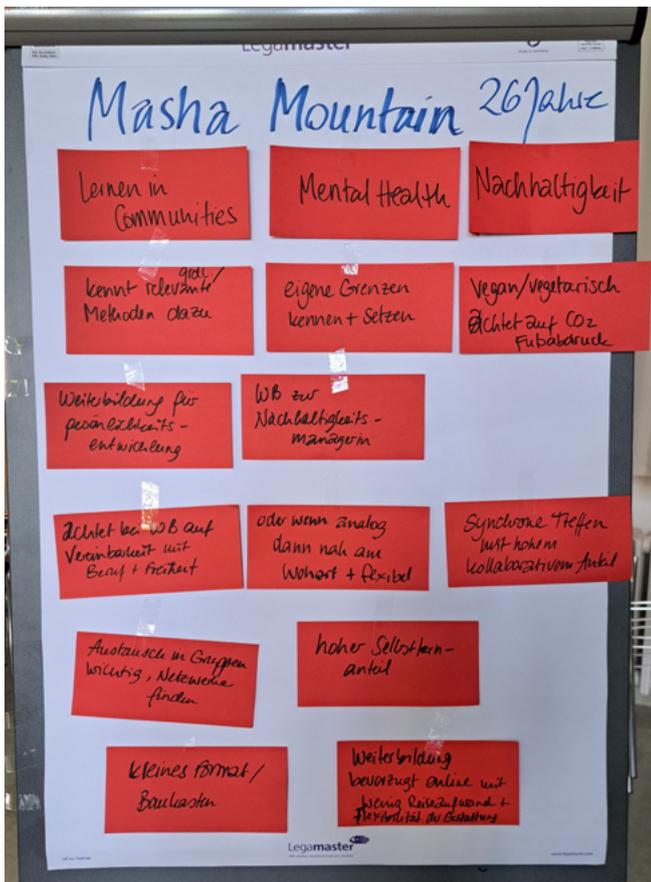
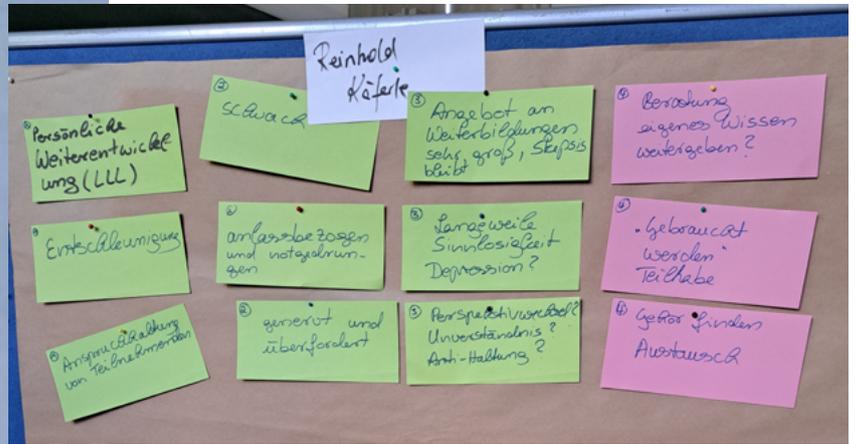
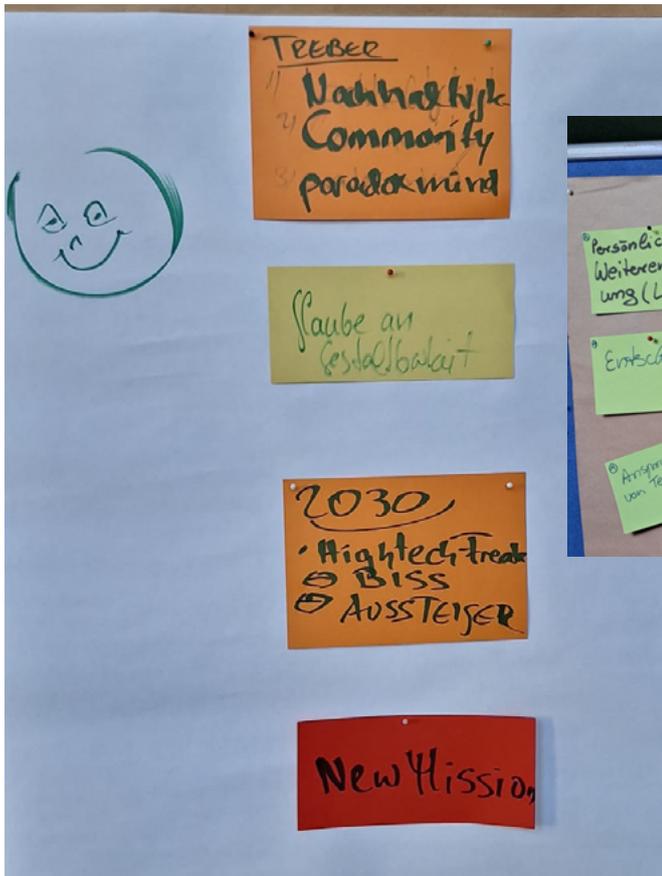
Rischke-Neß, Janine und Steinmüller, Martin (2022): Persona oder Zielgruppe? Möglichkeiten und Grenzen von Persona-Konzepten für die wissenschaftliche Weiterbildung. Berlin: Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR).

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. (2021): FUTURE SKILLS 2021. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Essen: Stifterverband

Zukunftsinstitut (2023): Die Megatrends. Frankfurt am Main und Wien: Zukunftsinstitut.
Abgerufen am 09. März 2023 von <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>

Ergebnisse





Vernetzung als (neues) Instrument für die Hochschulweiterbildung - Austausch zu Praxiserfahrung

Dr. Armin Müller, Dr. Kristina Heilemann

Seit 2021 führt die Landesregierung Baden-Württemberg eine gemeinsame Weiterbildungsoffensive der Ministerien für Wirtschaft, Kultus und Wissenschaft unter dem Titel „Weiter.mit.Bildung“ durch. Im Bereich der Hochschulen wurde ein eigenständiges Landesprojekt ins Leben gerufen, das eine Laufzeit bis Ende 2024 hat. Im Mittelpunkt steht eine strukturelle Weiterentwicklung der wissenschaftlichen und künstlerischen Weiterbildung. Teil dessen ist das neue Instrument der Regional- und Fachvernetzung an den Hochschulen, das als Schnittstelle zwischen den Weiterbildungseinrichtungen der Hochschulen und den Zielgruppen konzipiert ist. Dabei arbeitet das Netzwerk darauf hin, die Bedarfe der Wirtschaft und Gesellschaft zu erfassen, sie in die Hochschulen zu spiegeln und dort passende Weiterbildungsangebote zu finden oder zu entwickeln.

Dieser Workshop gibt Einblicke in die Arbeit dieses Netzwerkes, um mit den Teilnehmenden über den Nutzen und die Wirkung dieser Art von Kooperationsstrukturen zu diskutieren und Anregungen aus anderen Bundesländern für die weitere Projektlaufzeit einzuholen.

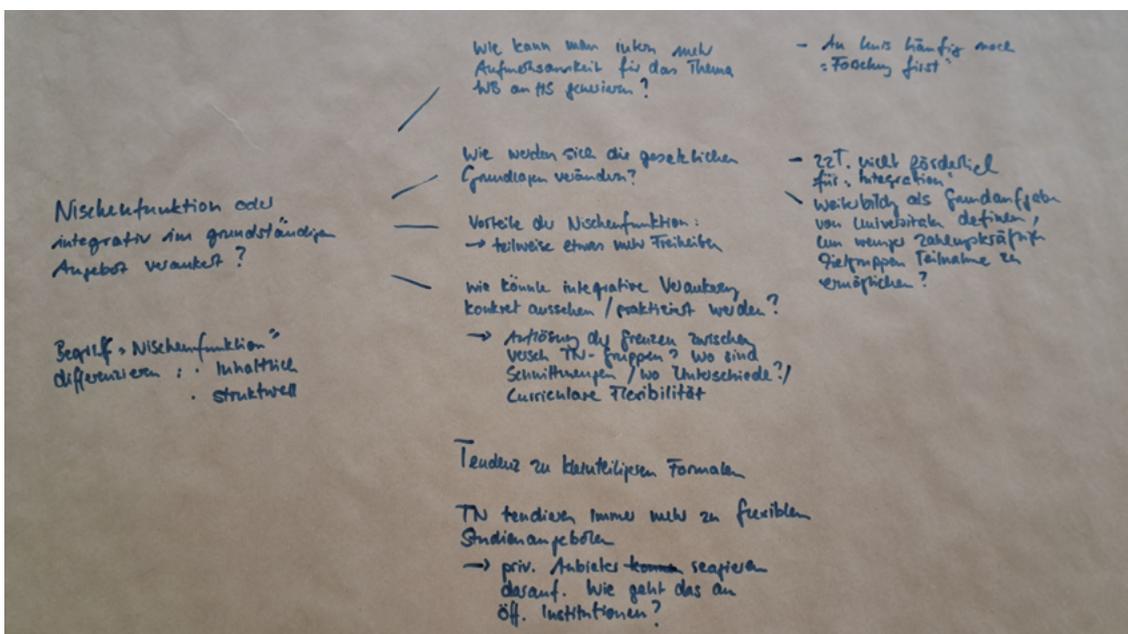
Wissenschaftliche Weiterbildung - Motor und Ergebnis gesellschaftlicher und hochschulischer Entwicklungen

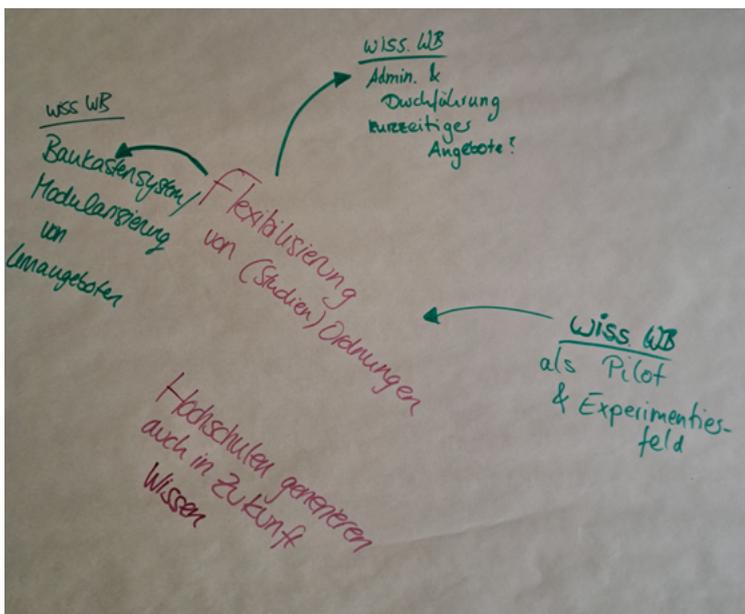
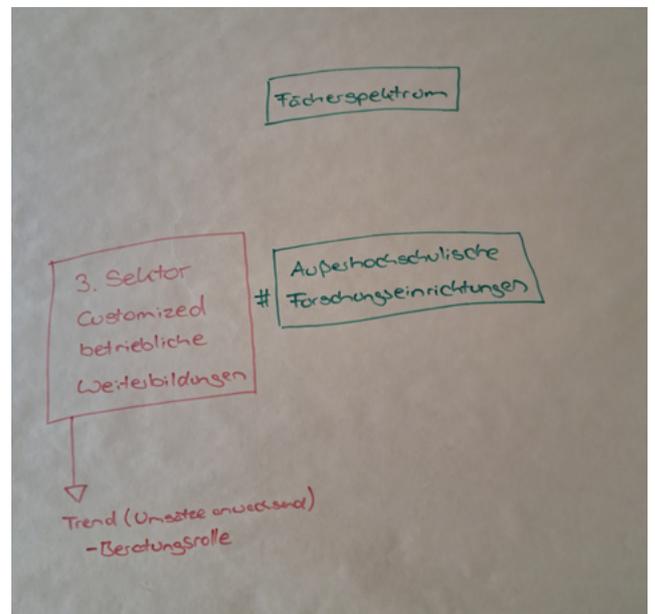
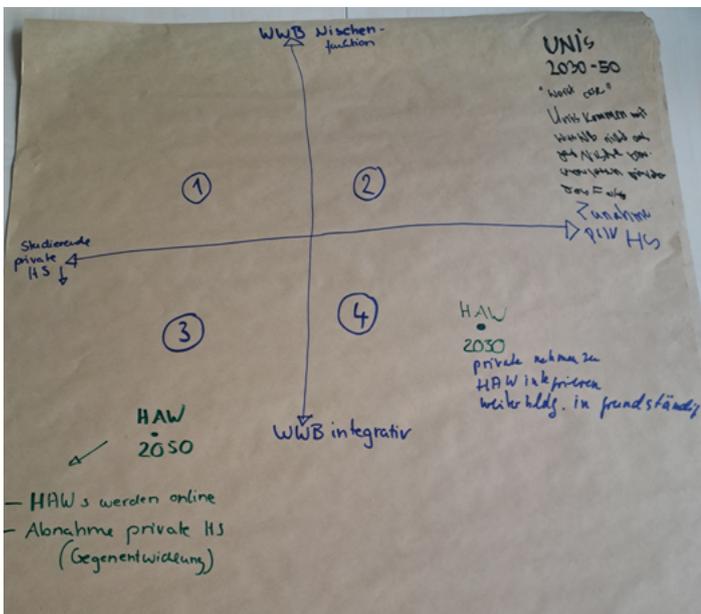
Prof. Dr. Annika Maschwitz, Dr. Joachim Stöter

Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium haben im letzten halben Jahrhundert maßgeblich zur Öffnung der Hochschulen für verschiedene Zielgruppen beigetragen, Lebenslanges Lernen vorangetrieben und (medien-)didaktisch an vielen Stellen Pionierarbeit geleistet. Allein die Betrachtung der vergangenen 20 Jahre macht deutlich, dass wissenschaftliche Weiterbildung dabei immer auch bildungspolitischen und gesellschaftlichen Entwicklungen ausgesetzt war und ist: Der Bologna Prozess, Förderprogramme wie der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“, die pandemische Situation der letzten Jahre sowie aktuelle Herausforderungen der Hochschulen in der gesamtgesellschaftlichen Situation. Gleichzeitig hat die wissenschaftliche Weiterbildung immer auch eine Sonderfunktion an den Hochschulen eingenommen und wurde nicht selten mit Begriffen wie „Grenzstelle“ bzw. „Grenzgänger“¹ oder auch „Nische“ bzw. „Nischendasein“² beschrieben.

Der geplante Workshop greift dies auf und thematisiert Strukturen, Herausforderungen und Tendenzen wissenschaftlicher Weiterbildung auf Basis bestehender Studien³ und im Jahr 2019 erhobener, bislang nicht veröffentlichter Daten zur wissenschaftlichen Weiterbildung an deutschen Hochschulen⁴. Darauf aufbauend werden aktuelle Entwicklungen diskutiert, wobei (medien)didaktische Fragen genauso in den Fokus gerückt werden wie hochschulstrategische und bildungspolitische Entwicklungen. Ziel des Workshops ist es, (a) Entwicklungen zu beschreiben und (b) mit Hilfe der Szenariotechnik Zukunftsperspektiven wissenschaftlicher Weiterbildung an deutschen Hochschulen zu entwerfen.

Ergebnisse





hoch & weit

Aline Fischer, Katja Stricker

Die Veranstaltung bietet ein Update über den aktuellen Projektstand von hoch & weit - Das Weiterbildungsportal der Hochschulen und gibt einen Überblick über die jüngsten Aktivitäten vor allem im Bereich Öffentlichkeitsarbeit.

[Download der Präsentation](#)

Vorträge

„Im Spiel jagt der Mensch sein besseres Ich“ - Gamification in der betrieblichen Weiterbildung

Hannah Zoller, Prof. Dr. Jana Wienberg

Der Beitrag befasst sich mit zunehmendem Zeitdruck und steigender Aufgabenmenge in der Arbeitswelt – diese unterliegt einem allumfassenden Beschleunigungsphänomen (Rosa 2020) das unweigerlich dazu führt, dass sich Anforderungen an den Lernenden verändern (Flexibilität, Mobilität, Selbststeuerung). Es scheint, dass sich der „hochtourige Lerner zum turbobedingten Prototyp des effektiven, Selbstlernalers“ (Meyer-Drawe 2008: 125) entwickelt hat, mit dem sich soziale Praxisformen und Beziehungsmuster verändern. So soll das Vortragsziel die subjektzentrierte Darstellung von spielerischem Erlernen Handlungskompetenzen im Kontext betrieblicher Weiterbildung sein.

Im Grundsatz der Anwendung werden spielerische Elemente in spielfremde Zusammenhänge integriert (De-terding et al. 2011), was zur Steigerung von Motivation und Engagement der Mitarbeitenden beitragen soll (Kodalle & Metz 2022: 65). Die Verbreitung von derlei Anwendungen steigt nicht erst seit der Pandemie an: rund 1/3 der Befragten einer repräsentativen Studie des Digitalverbands Bitkom, nutzt Gamification in der Weiterbildung (Bitkom Research 2023). Die Auswertung und kritische Betrachtung des Einsatzes in Betrieben beläuft sich bislang vor allem auf Effizienzuntersuchungen (Eberle et al. 2021: 428). Nicht jedoch auf Fragestellungen, die die Wirkweisen von Gamification in Bezug auf Paradigmen beruflicher Weiterbildung und subjektiver Auslegung der Angesprochenen adressiert. Anhand zweier Praxisbeispiele von Gamification in der Weiterbildung, werden folgende Fragen thematisiert: Welches Autonomieverständnis prägt den Diskurs um Gamification im betreffenden Kontext? Wie prägt der Einsatz die Grundzüge Guter Arbeit?

Literatur

Eingangszitat:

Roman Rackwitz, Gründer der ersten Gamification Agentur Deutschlands, beispielsweise online abrufbar:

<https://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/sd/blog/2018/01/23/rueckblick-mmw-games-gamification/>

[zuletzt 30.03.2023]

Bitkom Research (2023). Mehr als Homeoffice: Wie Corona die Arbeitskultur in Unternehmen dauerhaft

verändert hat. [https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Homeoffice-Wie-Corona-Arbeitskultur-](https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Homeoffice-Wie-Corona-Arbeitskultur-Unternehmen-dauerhaft-veraendert)

[Unternehmen-dauerhaft-veraendert](https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Homeoffice-Wie-Corona-Arbeitskultur-Unternehmen-dauerhaft-veraendert) Bitkom Presseinformation [zuletzt 30.03.2023]

Deterding, Sebastian, Dixon, Dan, Khaled, Rilla & Nacke, Lennart (2011). From Game Design Elements to Gamefulness: Defining „Gamification“. https://www.researchgate.net/profile/Rilla-Khaled/publication/230854710_From_Game_Design_Elements_to_Gamefulness_Defining_Gamification/links/00b7d5315ab1be3c37000000/From-Game-Design-Elements-to-GamefulnessDefining-Gamification.pdf [zuletzt 30.03.2023]

Eberle, Jan, Jedrzejewska-Illenseer, Iwona & Hüttl, Thomas (2021). Analyse des Einsatzpotenzials von Serious Games und Gamification in einem Industrieunternehmen. In: Mario A. Pfannstiel & Peter F-J Steinhoff (Hrsg.), E-Learning im digitalen Zeitalter (S. 425-442). Springer.

Kodalle, Thorsten & Metz, Maren (2022). Das Konzept Gamification als spielerisches Lernelement. In: Wolfgang Becker & Maren Metz (Hrsg.), Digitale Lernwelten - Serious Games und Gamification (S. 65-78). Springer.

Meyer-Drawe, Käte (2008). Diskurse des Lernens. München: Wilhelm Fink Verlag.

Rosa, Hartmut (2020). Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. akt. Auflage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Rosa, Hartmut (2020). Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. akt. Auflage. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Microcredentials im europäischen Kontext: Aktuelle Entwicklungen und Perspektiven bei der Definitionssuche

Dr. Monica Bravo Granström, Dr. André Hesselbäck

Microcredentials, Microdegrees, Nanodegrees, Short Learning Programs Kurzformate sind im Trend (Reum et al., 2020) und in der Bildungspolitik und -praxis werden sie zunehmend als flexible und innovative Qualifizierungsform diskutiert. Das Lebenslange Lernen soll auch im Hochschulbereich stattfinden (Wissenschaftsrat, 2019). Obwohl sie international bereits weiter verbreitet sind, werden die Microcredentials (MC) in Deutschland erst seit kurzer Zeit intensiver diskutiert. Unterschiedliche Organisationen, wie bspw. DAAD (2022) und HRK (2023), befassen sich in verschiedenen Studien mit dem Thema. Die definitorische Heterogenität ist jedoch noch groß. Der Vortrag skizziert den aktuellen Stand nationaler, europäischer und internationaler Aktivitäten zu MC im hochschulischen Bildungsbereich, insbesondere hinsichtlich wissenschaftlicher Weiterbildung. Anhand der Beispiele der Arbeit zu den Empfehlungen der Europäischen Kommission (2022) zu MC sowie die Definition der DGWF (2023) werden aktuelle Entwicklungen und Perspektiven präsentiert. Dabei wird besonders auf die Arbeit der DGWF und der Microcredentials Higher Education Consultation Group der EU (2020) unter Berücksichtigung des gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskurses eingegangen. Es werden vertiefte Einblicke in den Stand der aktuellen Lage in Deutschland und Schweden gegeben. Abschließend erfolgt ein Ausblick auf einen zukünftigen Umgang im deutschen Hochschulbereich mit Fokus auf wissenschaftliche Weiterbildung und eine Diskussion hierzu wird angeregt. Dabei werden Fragen aufgegriffen, wie europäische Ansätze in Deutschland umgesetzt werden können und wie es mit der Anerkennung aussieht. Der Vortrag wird auf Englisch gehalten. Fragen können auf Englisch, Deutsch, Schwedisch und Spanisch gestellt werden.

Autor:innen

Dr. Monica Bravo Granström ist Geschäftsführerin der Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Weingarten. Sie ist Teil des Sprecherrats der DGWF Landesgruppe Baden-Württemberg und hat den Besitz Internationales im DGWF Vorstand inne.

Dr. André Hesselbäck ist Senior Credential Evaluator beim Swedish Council for Higher Education, Schweden. Er war Teil der Micro-Credentials Higher Education Consultation Group der EU zur Publikation A European Approach to Micro-credentials (2020)

[Download der Präsentation](#)

Literatur

Deutscher Akademischer Austauschdienst. (2022). Microcredentials als Teil der Internationalisierung - DAAD. <https://www.daad.de/de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/pressemitteilungen/umfragenmicrocredentials-als-teil-der-internationalisierung/>

European Commission (2020). A European Approach to Micro-Credentials: Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>

Hochschulrektorenkonferenz. (2023). Microcredentials an Hochschulen – strategische Entwicklung und Qualitätssicherung: Ergebnisse der Zukunftswerkstatt Microcredentials.

Rat der Europäischen Union. (2022). Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf>

Reum, N., Nickel, Sigrun, Schrand & Michaela (2020). Trendanalyse zu Kurzformaten in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“.

Wissenschaftsrat (2019). Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens.

Abbildung der Digitalisierung des Weiterbildungsangebots anhand von Weiterbildungsdatenbanken? Eine Illustration mit der Metasuchmaschine IWWB

Dr. Elisabeth Reichart, Dr. Katrin Kaufmann-Kuchta, Atezaz Ahmad, Sylvia Kullmann

Die Digitalisierung betrifft nicht nur Anlässe, Lernformate und Inhalte von Weiterbildung, sondern eröffnet auch neue Möglichkeiten des Marketings. Für hochschulische Weiterbildungsangebote gibt es das einschlägige Portal hoch und weit. Datenbestände, die zu solchen Zwecken gefüllt und gepflegt werden, können jedoch noch andere Zwecke erfüllen und z.B. als Datenquelle für die Bildungsberichterstattung dienen. Eine große Zahl politischer Initiativen fördert aktuell die Digitalisierung im Bildungsbereich (z.B. INVITE). Aus Steuerungsperspektive ist daher eine wichtige Information, wie sich digitale Bildungsangebote verteilen, wie sich ihre Zahl im Laufe der Zeit entwickelt und wie sie sich zu Präsenzangeboten verhalten (Münchhausen & Reichart 2022). Am Beispiel eines Auszugs von Angeboten hochschulischer Weiterbildung im InfoWeb Weiterbildung (IWWB), der größten deutschen Metasuchmaschine für Weiterbildungsangebote, werden Potentiale der Nutzung der Datenbank für Zwecke der Bildungsberichterstattung erörtert und an Beispielen zur Verteilung von Präsenz- und digitalen Angeboten illustriert. Abschließend wird diskutiert, welche Voraussetzungen und Grenzen für die Nutzung solcher Daten bestehen (z.B. Standards, Datenschutz). Die Perspektiven sind auf andere Datenbanken, wie z.B. hoch und weit, übertragbar.

Literatur

Münchhausen, G.; Reichart, E.: Digitalisierung in der beruflichen Weiterbildung sichtbar machen. Auf der Suche nach geeigneten Indikatoren für die Weiterbildungsberichterstattung. In: BWP 51 (2022) 4, S. 52-56, online verfügbar unter: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18144>

<https://www.iwwb.de/kurssuche/startseite.html>

<https://hoch-und-weit.de/>

https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/innovationswettbewerb-invite/innovationswettbewerb-invite_node.html

Wissenschaftliche Weiterbildung in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Markt und Zivilgesellschaft?

Ein White Paper zu Gelingensbedingungen für Weiterbildung an Hochschulen

Dr. Claudia Steigerwald, Marina Wiest

Perspektiven zu Gelingensbedingungen für Weiterbildung an Hochschulen Bildung und ihre Politik sind seit einigen Jahren verstärkt Gegenstand als auch Gestalter einer Transformation unserer Wirtschaftsordnung. Dies wird in jüngster Zeit insbesondere durch die Transformation zur Nachhaltigkeit angetrieben, die eine Fokussierung auf neue Technologien erfordert. Aber auch der demografische Wandel, die digitale Transformation sowie Migration und Globalisierung bestimmen die strategische und inhaltliche Ausrichtung von Bildung. Diese Prozesse erfordern in zunehmendem Maße lebenslanges Lernen und berufsbegleitende Weiterbildung bei Arbeitnehmer*innen. Wie können die beschriebenen Herausforderungen also erfolgreich gemeistert werden?

Da Weiterbildung in verschiedenen Systemen passiert und wirkt, kann lebenslanges Lernen als übergeordnetes Ziel nur durch koordinierte Bemühungen in Staat, Markt und Zivilgesellschaft erfolgreich realisiert werden. Im Bereich der Hochschulen ist die Notwendigkeit zur Stärkung der wissenschaftlichen Weiterbildung bereits erkannt und in staatliche Förderprogramme überführt worden – beispielsweise durch die Initiative „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2011-2020) oder die Landesinitiative „Hochschulweiterbildung@BW“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst BadenWürttemberg. Wirken diese Bemühungen aber effektiv auch auf Strukturebene der Hochschulen? Welche Regularien müssten bei Unternehmen zur Unterstützung von Weiterbildung bestehen? Welche Rolle spielen dabei beispielsweise Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften? Zentrale Überlegungen zu den Gelingensbedingungen von Weiterbildung als gemeinschaftlich getragener Aufgabe sollen vorgestellt und diskutiert werden

[Download der Präsentation](#)

Kompetenzen als zentrales Element für eine intelligente Weiterbildungsplattform der beruflichen und wissenschaftlichen Weiterbildung

Katrin Jäser, Dr. Christopher Krauß, Prof. Dr. Silke Michalk

Weiterbildung soll als ein fortwährender Prozess verstanden werden, bei dem Entwicklungsschritte sichtbar werden und Erfolge zum Weiterlernen motivieren sollen. Dieser Prozess soll von einer Weiterbildungsplattform begleitet werden, die eine intelligente Weiterbildungssuche mit geeigneten Filter- und Sortiermechanismen, intelligenter Beratung, Buchungsmöglichkeiten, Strukturierung und Begleitung von Lernangeboten auf Basis miteinander vernetzter Datenbanken und Komponenten unterstützt. Im Rahmen der INVITE-Richtlinie (2020) setzt das Entwicklungsvorhaben EXPAND+ER WB³ an. Für die Realisierung wird eine Webseite entwickelt, auf der Weiterbildungsinteressierte nach Kursen suchen und auf ihrem Lernweg begleitet werden. Verbindendes Element für verschiedene Funktionalitäten und didaktische Ansätze der User Experience sind Kompetenzen. Kompetenzen verstanden als „mehrere unterscheidbare personenbezogene Einzelkomponenten [...], die auf die sichtbare Bewältigung von Problemsituationen ausgerichtet sind [...] und über eine von anderen überprüfbare selbstorganisierte Lösung von Handlungssituationen [sichtbar werden]“ (Jäser & Herkula, 2023).

Der Erwerb von Kompetenzen erfolgt durch vielfältige Lernwege, die nicht hierarchisch eingeordnet werden sollen (ebd.). Die Sichtbarmachung bzw. Darstellung von Kompetenzen kann mithilfe zahlreicher Werkzeuge und Instrumente erreicht werden, wie bspw. mit einer gemeinsamen Sprache entsprechend dem ESCOStandard (EU, 2019) oder dem Europass (EU, 2023) durch eine kompetenzorientierte Darstellung der Bildungs- und Arbeitsbiografie. Implikationen kompetenzorientierter Komponenten der Weiterbildungsplattform werden im Tagungsvortrag konkretisiert.

Literatur

Europäische Union (2019): ESCO handbook. <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2021-07/Handbook.pdf>
(Zugriff: 13.04.2023)

Europäische Union (2023): Europass digital tools. <https://europa.eu/europass/en/europass-tools>
(Zugriff: 13.04.2023)

Jäser, Katrin & Herkula, Henry (demnächst in 2023): Kompetenzen als zentraler Baustein für die Entwicklung innovativer Weiterbildungsplattformen

[Download der Präsentation](#)

Microcredentials in der Hochschulbildung: Qualitätssicherung und Zertifizierungsprozesse im Kontext von Hochschulweiterbildung@BW

Susanne Hummel, Dr. Melina Klepsch, Miriam Chebbah, Dr. Aletta Hinsken

Microcredentials (MC) sind ein viel diskutiertes Thema in der Hochschulbildung. Da es jedoch weder eine einheitliche Definition noch spezifische Einsatzmöglichkeiten gibt, bleibt das Thema ein Stück weit unkonkret. Deshalb möchte die SAPS zusammen mit evalag einen inhaltlichen Beitrag leisten, die Diskussion, um die Ausgestaltung anzuregen, das Thema weiter zu präzisieren und Beispiele aus der Praxis aufzuzeigen. Der Vortrag widmet sich u. a. den Fragestellungen: Was wird unter MC an Hochschulen gefasst? Welche Anforderungen bestehen bei der Qualitätssicherung? Wie gestalten sich diese Prozesse?

Am Beispiel der SAPS sollen diese Fragen konkret erörtert werden, um die Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterbildung zu verdeutlichen. Zudem wird ein Einblick in das aktuelle Angebot an Microcredentials am Standort Ulm gegeben und dargelegt, wie diese zu einer Verbesserung der Karriereaussichten der Absolvent:innen führen.

Durch den gemeinsamen Beitrag von SAPS und evalag wird nicht nur eine Möglichkeit der Qualitätssicherung von Microcredentials aufgezeigt, sondern auch ein Umsetzungsbeispiel in der Praxis gegeben. Dies ist zentral, um Impulse zu setzen, die Chancen von MC für die wissenschaftliche Weiterbildung zu erkennen sowie als Hochschule zu nutzen.

Die SAPS als gemeinsame Einrichtung der Universität Ulm und der Technischen Hochschule Ulm hat das von evalag betreute Begutachtungsverfahren zur institutionellen Zertifizierung als wissenschaftliche Weiterbildungseinrichtung ohne Empfehlungen erfolgreich durchlaufen (Juli 2023).

[Download der Präsentation](#)

Digitale Plattformen in der wissenschaftlichen Weiterbildung und ihre Implikationen für die Anbieter und das Management

Prof. Dr. Matthias Alke, Nora Leben

Durch die intermediäre Stellung sind in der wissenschaftlichen Weiterbildung unterschiedliche Einflüsse auf ihre Steuerungs- und Koordinationsprozesse wirksam, die durch die Digitalisierung neue Dynamiken erfahren (Lerch & Deutsch 2020). Anknüpfend an die Diskussion einer „Plattformökonomie“ (Haselhoff & Harwardt 2022), greift der Beitrag die Entwicklung digitaler Plattformen im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung auf und fragt nach den Auswirkungen für die Anbieter und das Management. Unter Plattformen werden digitale Infrastrukturen verstanden, die mit ihren Vermittlungsleistungen intermediäre Funktionen innerhalb unterschiedlichster gesellschaftlicher Teilsysteme erfüllen und dadurch neue Steuerungs- und Koordinationsformen von digitaler Organisation, Arbeit und Dienstleistungen hervorbringen (Alke 2022; Pongratz 2022).

Erste Tendenzen einer solchen „Plattformisierung“ gingen für die wissenschaftliche Weiterbildung einerseits von internationalen kommerziell ausgerichteten Universitäten („MOOCs“) aus sowie andererseits von Unternehmen der Digitalwirtschaft, die Lern-, Kollaborations- oder Marketingplattformen anbieten. Mittlerweile werden von den Anbietern eigene Plattformstrukturen aufgebaut (wie z.B. hoch&weit, südwissen, WIBKO®, wissWeit), die sich wiederum auf die Dynamik des Feldes auswirken (Kaftan, Kaftan & Gröbel 2023; Müller 2023). Im Beitrag werden diese verschiedenen Strömungen und Entwicklungen unter Berücksichtigung plattform- und steuerungstheoretischer Konzepte strukturell eingeordnet und zu einer Typologie verdichtet. Auf dieser Grundlage werden anschließend die spezifischen Koordinationsanforderungen und Spannungsfelder für die Anbieter und das Management sowie Implikationen für die zukünftige Systementwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung herausgearbeitet.

Literatur

Alke, M. (2022). Governance digitaler Plattformen in der Weiterbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 72(2), 21-32.

Haselhoff, V. J., & Harwardt, M. (2022). Digitale Plattformen – Grundlagen, Herausforderungen und Lösungsansätze. In M. Harwardt, P. F.-J. Niermann, A. M. Schmutte & A. Steuernagel (Hrsg.), *Praxisbeispiele der Digitalisierung: Trends, Best Practices und neue Geschäftsmodelle* (S. 137-158). Wiesbaden: Springer Verlag.

Kaftan, H.-J., Kaftan, K. & Gröbel, G. (2023). Nutzung digitaler Technologien für Auswahl und Konfiguration wissenschaftlicher Weiterbildung. In M. Bravo Granström, I. Koppel & J. Stratmann (Hrsg.), *Digitale Transformation in der wissenschaftlichen Weiterbildung* (S. 131-141). Bielefeld: wbv Media.

Lerch, S., & Deutsch, K. (2020). Digitalisierung im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung. Entwicklungslinien und Tendenzen des Bildungsbegriffs. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung*, (1), 27-33.

Müller, A. (2023). Regional- und Fachvernetzungsstellen als neues Instrument für die Hochschulweiterbildung. Ein Praxisbericht aus Baden-Württemberg. *Zeitschrift für Hochschule und Weiterbildung*, 1, 55-59.

Pongratz, H. J. (2022). Plattformen auf dem Arbeitsmarkt: Digitalisierung und Diversifizierung in der Beschäftigungsindustrie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 62 (74)*, 133-157.

Advanced Music Education – Neue Wege in der musikalischen Bildungslandschaft im Verbund gestalten

Prof.in Dr. Christiane Gerischer, Heike Bartholomäus, Thomas Oestereich

Weiterbildungsangebote reagieren auf gesellschaftliche Veränderungen und schließen Lücken in traditionellen Bildungsgängen. Die Digitalisierung aller gesellschaftlicher Lebensbereiche (Stadler, 2016) ist auch in der musikalischen Bildungslandschaft eine Herausforderung. 90% musikalischer Produktionen entstehen heute mit digitalen Musikmedien, die nur zögerlich in traditionellen Musikausbildungen Eingang finden (Sperlich, 2008). Das Zentrum für Populärmusik Brandenburg – Education (ZPOP) entwickelt und bietet Weiterbildungsangebote im Bereich digitaler Musikmedien. In Kooperation mit der BTU Cottbus-Senftenberg entstand der Zertifikatsstudiengang Advanced Music Education (AME), in dem theoretische sowie praktische Kenntnisse & Kompetenzen für den Gebrauch und den musikvermittelnden Einsatz digitaler Musikmedien fokussiert werden.

Da das „vorherrschende Modell [...] eines Studienblocks bei nachfolgender lebenslanger Arbeitstätigkeit an Relevanz verliert“ (Ehlers, 2020) versteht das Verbundangebot Bildung als biografiebegleitenden Prozess. Gemeinsam mit beiden Verbundpartnern erfolgte die Organisation des Bildungsangebotes mit Regelungen für Zuständigkeiten der Partner, zum Zugang, zur Anerkennung oder Anrechnung und ermöglicht eine optimale Gestaltung individueller und flexibler Lernwege. AME richtet sich an verschiedene Altersgruppen, Studierende, musikalisch vorgebildete Professionelle in der kulturellen Bildung und der sozialen Arbeit sowie an Musikschafter, die dadurch ihre Berufspraxis erweitern oder verändern können. Der Studiengang ist berufs- oder studienbegleitend studierbar. Erworbene Microdegrees können auf einen nachgeplanten Masterstudiengang angerechnet werden.

Verbundpartner

- Zentrum Populärmusik (ZPOP): Kompetenzzentrum für Populärmusik in Brandenburg in Trägerschaft der SPI A&Q gGmbH. Das ZPOP wird gefördert mit Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg.
- Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW): zentrale wissenschaftliche Einrichtung zur Steuerung der Weiterbildungsprozesse an der BTU, Entwicklung, Durchführung und Evaluation praxisrelevanter Weiterbildungsangebote

Autor:innen

- Thomas Oestereich (ZPOP): Leitung
- Prof.in Dr. Christiane Gerischer (ZPOP): Beraterin für akademische Weiterbildungen, Professorin für Musikpädagogik in sozialer Arbeit
- Heike Bartholomäus (BTU): Geschäftsführerin des ZWW

Literatur

BTU (2022): Rahmenordnung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung der BTU.

Ehlers, UD. (2020). Vier Szenarien für die Hochschule der Zukunft. In: Future Skills . Zukunft der Hochschulbildung - Future Higher Education. Springer VS, Wiesbaden. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3_13

Freitag, W.K. (2018). Das Paradigma Durchlässigkeit und die wissenschaftliche Weiterbildung. In: Jütte, W., Rohs, M. (eds) Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-658-17674-7_11-1

Maschwitz A., Broens A. (2020): Management und Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Jütte W., Rohs M. (eds) Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Springer VS, Wiesbaden. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-658-17643-3_27

Orr, D., Pupinis, M. & Kirdulytė, G. (2020): 'Plädoyer für einen europäischen Ansatz in Bezug auf Micro-Credentials. Verfahren und Gemeinsamkeiten bei der Nutzung von Micro - Credentials an europäischen Hochschulen. ', NESET Bericht, Kurzfassung. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Doi: 10.2766/152698. Abgerufen von <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/towards-european-approach-micro-credentials-analytical-report-summary-de.pdf>

Reum, Nicolas, Nickel, Sigrun & Schrand, Michaela (2020): Trendanalyse zu Kurzformaten in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Abgerufen von https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=20621

Sperlich, Regina (2008): Populärmusik in der digitalen Mediamorphose. Springer Verlag

Stadler, Felix (2016): Kultur der Digitalität. Berlin. Suhrkamp Verlag

Wissenschaftsrat (2019): Empfehlungen zur hochschulischen Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Berlin. Abgerufen von <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.html>

Hochschulrektorenkonferenz (2020): Micro-Degrees und Badges als Formate digitaler Zusatzqualifikation. Empfehlung der 29. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.11.2020. Abgerufen von https://www.hrk.de/file-admin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/Empfehlung_Micro-Degrees_und_Badges_HRK_MV_24112020.pdf

[Download der Präsentation](#)

Chancen der Transformation durch bedarfsgerechte Weiterbildung nutzen: Konzeptentwicklung im Dialog

Dr. Beatrice Monique Rich, Heike Bartholomäus

Die Umstellung auf nachhaltige Energieerzeugung und der Strukturwandel bringen Veränderungen für Fertigungsunternehmen in der Lausitz mit sich. Die aktuellen Fort- und Weiterbildungsstrukturen reichen nicht aus, um den Herausforderungen der Transformationsprozesse gerecht zu werden. Es ist notwendig, einen Up- & Reskilling-Ansatz mit einer systematischen Integration relevanter Inhalte zu entwickeln. Initiativen, Verbände und Projekte in der Lausitz arbeiten an einer besonderen Bildungslandschaft. Das Center for Hybrid Electric Systems Cottbus und das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung kooperieren dabei. Das chesco der BTU wird mit Strukturstärkungsmitteln in Höhe von 238 Mio. Euro gefördert, um lokale Unternehmen beim Strukturwandel zu unterstützen. An der BTU wird intensiv im Bereich der Fertigungstechnik geforscht. Im taf Projekt des chesco profitieren Unternehmen von agilen Fertigungsmethoden und digitalisierten Arbeitsabläufen.

Das Transferkonzept zur Umsetzung des Projekts beruht auf umfassender Forschung, inklusive Sekundär- und Primärforschung. Die Weiterbildungsworkshops werden gemeinsam mit sechs Fachgebieten und dem Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung entwickelt. Unternehmen haben die Möglichkeit, sich in einem großen Forschungs- und Business-Netzwerk zu beteiligen und deren Vorteile zu nutzen. Das Konzept berücksichtigt die Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen durch bedarfsgerechte Bildungsangebote der beruflichen und oder hochschulischen Weiterbildung und ein Übergangsmanagement. Die Hochschule stärkt ihre Rolle als Weiterbildungsanbieter durch die Integration von Forschungsarbeiten und Bildungsangeboten.

Autorinnen

- Dr. Beatrice Monique Rich (chesco): Koordination der Transferaktivitäten
- Heike Bartholomäus (ZWW): Geschäftsführerin des ZWW

Einrichtungen

- chesco Center for Hybrid Electric Systems Cottbus/Strukturwandel: Zentrum zur Erforschung hybrid-elektrischer und elektrischer Systeme für den Mobilitätssektor, gefördert durch den Bund aus Mitteln des Investitionsgesetz Kohleregionen und kofinanziert aus Mitteln des Landes Brandenburg
- Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW): zentrale wissenschaftliche Einrichtung zur Steuerung der Weiterbildungsprozesse an der BTU, Entwicklung, Durchführung und Evaluation praxisrelevanter Weiterbildungsangebote

Literatur

Freitag, W.K. (2018). Das Paradigma Durchlässigkeit und die wissenschaftliche Weiterbildung. In: Jütte, W., Rohs, M. (eds) Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17674-7_11-1

Maschwitz A., Broens A. (2020): Management und Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In: Jütte W., Rohs M. (eds) Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17643-3_27

Wissenschaftsrat (2019): Empfehlungen zur hochschulischen Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Berlin. Abgerufen von <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.html>

WFBB (2021): Ergebnisse der Befragung zu den Entwicklungsfaktoren und zur Fachkräftesituation in der Lausitz.

WFBB (2018): Arbeit 4.0 in Brandenburg. Ergebnisse zu Digitalisierungsniveaus, Beschäftigungseffekten, Arbeitsformen, Qualifizierungsbedarfen. Langfassung der Studie

McKinsey Global Institute (2021): The Future of Work after COVID-19. Abgerufen von <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#/>

Stifterverband & McKinsey (2019): Hochschul-Bildungs-Report 2020. Bericht 2019. Für Morgen befähigen. Abgerufen von <https://www.stifterverband.org/medien/hochschulbildungs-report-2020-bericht-2019>
Abschlussbericht zum IGF Vorhaben „Ganzheitliche Systematisierung und Individualisierung der betrieblichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen auf Grundlage bildungswissenschaftlich fundierter Forschung“ ESSYST

Matthias König und Herwig Winkler (Januar 2023), Digitalisierung in der Montage mit dem Schwerpunkt des Einsatzes von Assistenzsystemen, Studienreport des Lehrstuhls Produktionswirtschaft, Band 6

Tippelt und Hippel (2018), Handbuch Erwachsenenbildung

Wolter, Andrä (2013): Gleichrangigkeit beruflicher Bildung beim Hochschulzugang? Neue Wege der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschule. Akademisierung der Berufswelt, 191-212

Häßlich, Linda; Bartholomäus, Heike (2018): Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Workshop zur Jahrestagung der DGWF 2018 in Köln. In: Tagungsband zur DGWF Jahrestagung 2018, TH Köln

[Download der Präsentation](#)

Microcredentials – fachspezifisch, punktuell, flexibel

Susanne Niebecker, Dr. Anne Bretschneider

Die sich stetig wandelnde Arbeitswelt erfordert von Absolvent*innen und Berufstätigen die Fähigkeit, in Berufen zu arbeiten, die derzeit noch nicht existieren. Um sich an diesen Transformationsprozess anzupassen und die betroffenen Personen zu unterstützen, werden flexible und berufsbegleitende Weiterbildungsangebote benötigt, die sich ihrerseits ebenfalls an die Bedarfe anpassen. Mit der Empfehlung des Rates der EU¹ über einen europäischen Ansatz für Microcredentials zur Förderung von Lebenslangem Lernen und Beschäftigungsfähigkeit wird die Entwicklung, Umsetzung und Anerkennung von Microcredentials gefördert. Das übergeordnete Ziel ist die Förderung des Zugangs zu Weiterbildungen und die Erhöhung der Chancengleichheit. Seit einigen Jahren bietet das Institut für Bildungstransfer (IBiT) an der Hochschule Biberach erfolgreich Weiterbildungen in Form von Microcredentials an, um auf diese Weise einen weiteren wichtigen Baustein zur Förderung des lebenslangen Lernens in der Region zu unterstützen. In unterschiedlichen Formaten und Fachbereichen werden Fachwissen und Kompetenzen der jeweiligen Zielgruppe vermittelt. Diese ist wie folgt definiert: a) Personen, die auf ihren bestehenden Kenntnissen aufbauen aber kein vollständiges Studium absolvieren möchten, b) Personen, die an einer beruflichen Weiterbildung interessiert sind, um sich beruflich weiterzuentwickeln, sowie c) Personen, die ihre Qualifikationen erweitern möchten, um den sich ständig ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Dass die Zielgruppe hierbei, insbesondere in Bezug auf die Bildungsabschlüsse, sehr heterogen ist, wird bei der Ausrichtung des fachlichen Niveaus berücksichtigt.

Die Inhalte der angebotenen Microcredentials konzentrieren sich sowohl auf Themenbereiche der Weiterbildungsstudiengänge, die von der Hochschule angeboten werden, als auch auf maßgeschneiderte Anfragen von Unternehmen aus der Region. Die didaktische Gestaltung der Inhalte ist äußerst vielfältig und ist zielgruppenorientiert ausgerichtet. Hierbei kommen unterschiedliche Formate zum Einsatz, wie beispielsweise Workshop-Reihen über mehrere Wochen und Methoden wie praktische Übungen und interaktive Quizzes. Der Fokus liegt dabei auf der Vermittlung von Fachwissen und der Stärkung relevanter Kompetenzen. Jedes Microcredential schließt mit einer Prüfung ab und wird creditiert, um die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anerkenbar und nachvollziehbar zu machen. Im Frühjahr 2020 wurde beispielsweise das Microcredential „Immunpharmakologie“ eingeführt, das in der Corona-Pandemie große Relevanz erlangt hat. Darüber hinaus wurde erfolgreich außerhalb der existierenden Studiengänge das Microcredential „Statistik für Anwender*innen“ gestartet. Weitere Microcredentials zu aktuellen Themen aus den Bereichen Biotechnologie und Pharmazie sowie interdisziplinäre Kompetenzen befinden sich derzeit in der Planungs-/Entwicklungsphase. Die Microcredentials wurden in eine Satzung verankert, um sicherzustellen, dass die Qualitätssicherung gemäß den üblichen Standards gewährleistet ist.

Alle Microcredentials durchlaufen dabei einen iterativen Prozess. Die kontinuierliche Qualitätssicherung und Evaluation gewährleisten hohe Standards und die Weiterentwicklung des Microcredential-Programms. Zusätzlich wurden sogenannte MC-Beschreibungen erstellt, die sich an den europäischen Standardelementen² zur Beschreibung von Microcredentials orientieren. Durch die Einbindung dieser europäischen Standardelemente wird sichergestellt, dass die Microcredentials transparent und vergleichbar sind, sowohl innerhalb der Einrichtung als auch im europäischen Kontext. Die Einführung und Umsetzung von Microcredentials an der Hochschule Biberach zeigt, dass diese neuen Formate der Weiterbildung einen bedeutenden Beitrag zur Anpassungsfähigkeit und Kompetenzentwicklung in einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt leisten können. Sie bieten den Teilnehmenden die Möglichkeit, gezielt und flexibel spezialisiertes Wissen und relevante Fähigkeiten zu erwerben, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Gleichzeitig fördern sie die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule und den Unternehmen der Region und tragen zur Stärkung des regionalen Innovationspotenzials bei.

Literatur

Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9790-2022-INIT/de/pdf>

Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9790-2022-INIT/de/pdf>

[Download der Präsentation](#)

Transformative digitale Kompetenzen für die Hochschul(weiter)bildung

Dr. Jan Schiller

Der digitale Wandel setzt sich auch im Bereich hochschulischer Bildung mit großem Tempo fort. Jüngste Entwicklungen beispielsweise von Textgeneratoren und Sprachmodellen werfen neue Reflexionsbedarfe zur praktisch-didaktischen Gestaltung von wissenschaftlicher (Weiter-)Bildung auf, doch auch in der Breite sorgen etwa synchron-hybride Lehr-Lern-Formate für Veränderung der täglichen Bildungspraxis. Gleichzeitig bleibt die Verantwortung für die Ausbildung digitaler Kompetenzen in der hochschulischen (Weiter-)Bildung mangels curricularer Einbettung (Meinunger 2022) beim Subjekt verortet. Um den kontinuierlichen gesellschaftlichen und digitalen Wandel aktiv mitgestalten zu können, erscheinen insbesondere für das akademisch ausgebildete Personal der wissenschaftlichen Weiterbildung transformative digitale Kompetenzen (Schmidt-Lauff et al. 2022) notwendig, die sowohl einen kritisch-reflexiven als auch einen kreativ-produktiven Umgang mit spezifischen digitalen Technologien und der uns umgebenden Digitalität (Stalder 2021) bedingen.

Aufbauend auf Forschungsergebnissen des Projekts “Digitale Schlüsselkompetenzen für Studium und Beruf - DigiTaKS” (<https://www.hsu-hh.de/wb/digitaks>) wird im Vortrag einerseits das Konzept der transformativen digitalen Kompetenzen vorgestellt und seine Bezüge zur professionellen Praxis wissenschaftlicher Weiterbildung herausgestellt. Gleichzeitig werden auf Grundlage verschiedener Forschungsbefunde und von in der Entwicklung befindlicher OER-Tools verschiedene Entwicklungsperspektiven für transformative digitale Kompetenz in der hochschulischen (Weiter-)Bildungspraxis aufgezeigt.

Literatur

Meinunger, Dirk. 2022. “Digitalisierung Für Die Hochschulbildung.” In *Lernwelt Hochschule 2030*, edited by Richard Stang and Alexandra Becker, 217–26. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110729221-017>

Schmidt-Lauff, Sabine, Jörg Schwarz, Therese Rosemann, Marie Rathmann, and Jan Schiller. 2022. “Digi-TaKS*-Digitale Schlüsselkompetenzen für Studium und Beruf.” In *dtec.bw-Beiträge der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg. Forschungsaktivitäten im Zentrum für Digitalisierungs und Technologieforschung der Bundeswehr dtec.bw*, edited by Detlef Schulz, Alexander Fay, Wenzel Matiaske, and Manuel Schulz. Vol. 1. Helmut-Schmidt-Universität Hamburg. <https://openhsu.ub.hsu-hh.de/handle/10.24405/14573>

Stalder, Felix. 2021. "Was ist Digitalität?" In Was ist Digitalität?: Philosophische und pädagogische Perspektiven, edited by Uta Hauck-Thum and Jörg Noller. Digitalitätsforschung / Digitality Research. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-62989-5>

Steigerung der Lerneffizienz und -effektivität mittels adaptiver und hybrider Lernunterstützung in der berufsbegleitenden Weiterbildung

Dr. Yves Gensterblum, Dr. Markus Meier

Die berufsbegleitende Weiterbildung steht zunehmend im Spannungsfeld zwischen immer kürzeren Innovationszyklen, der Vermittlung von immer komplexeren Wissenspaketen und der Notwendigkeit der Vereinbarkeit mit Beruf, Hobbys und Familie. Damit steigen die Anforderungen an die Lerneffizienz und -effektivität in Weiterbildungsangeboten. In diesem Beitrag wird exemplarisch am Kurs „Six Sigma Green Belt – hybrid“ der Akademie der RuhrUniversität Bochum in Kooperation mit der Six Sigma Akademie Deutschland gezeigt, wie mithilfe einer sinnvollen Verknüpfung von Online- und Präsenzphasen in einem hybriden Konzept, des Einsatzes von verschiedenen Tools wie adaptive Lehr-Lernszenarien, Learning Analytics und KI-basierter Lernunterstützung sowie der didaktischen Umsetzungen aktueller Erkenntnisse der Bildungspsychologie, die Lerneffektivität und Lerneffizienz bei den Kursteilnehmenden signifikant gesteigert werden können. Durch die Berücksichtigung eines individuellen Pre-Testing der Lernenden und der darauf basierenden Bereitstellung adaptiver Lernunterstützung, konnte die Lerneffizienz, als die benötigte Gesamtlernzeit bei gleichem Lernerfolg, um bis zu 20% erhöht werden. Dieses Ergebnis wurde über mehrere Kurskohorten hinweg im BMBF-geförderte Projekt „WILLEN - Weiterbildungseffizienz durch aktivierende intelligente Lernunterstützung“ validiert. Die Erkenntnisse aus WILLEN und weiteren Forschungsergebnisse liefern wertvolle Einblicke in die Konzeption von zukunftsfähigen hybriden Weiterbildungsangeboten in einem hochgradig kompetitiven Geschäftsfeld.

<https://www.akademie.rub.de/>

hoch & weit

Aline Fischer

Wir berichten über den aktuellen Stand von hoch & weit und präsentieren Ergebnisse aus unseren öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen.

Herausforderungen der Anrechnung und Anerkennung pädagogischer Kompetenzen von Drittstaatenangehörigen in der Migrationsgesellschaft

Dr. Joachim Stöter, Yvonne Ahmed-von Maurich, Sonia Bartocchio, Merle Kirstein

Das deutsche Bildungssystem stellt Drittstaatsangehörige, die mit abgeschlossenen oder begonnenen akademischen bzw. höheren Ausbildungen nach Deutschland kommen, insbesondere für solche Personen mit Qualifikationen in pädagogischen Praxisfeldern (z.B. soziale Arbeit, Lehramt, Bildungswesen, etc.) und die einen qualifikationsadäquaten und gerechten Bildungszugang im pädagogischen Bereich sowie eine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende gesellschaftliche Teilhabe anstreben, vor besondere Herausforderungen. Diese Zielgruppe, wird mit ihren spezifischen Bildungs- und Beratungsbedarfen bisher kaum bis gar nicht beachtet. Angesichts des erheblichen Fachkräftemangels in pädagogischen Handlungsfeldern ist dies auch vor dem Hintergrund der zentralen Schlüsselrolle für eine inklusive Gesellschaft, welche diese Personen potentiell übernehmen können, von besonderer Relevanz. Erfahrungen aus eigenen bundesweiten Disseminations- und Vernetzungsaktivitäten haben gezeigt, dass es oft zu hohen kumulierten Zeitverlusten bei der Realisierung der Anschlussfähigkeit ihrer Qualifikationen in Deutschland kommt.

Das im Rahmen des Vortrages vorgestellte Projekt „Kontaktstudium: Anerkennung und pädagogische Kompetenz in der Migrationsgesellschaft“ zielt ab auf eine nachhaltige Unterstützung der wirksamen Integration und sozialen Inklusion dieser Zielgruppe. Das Projekt wird von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg in Kooperation mit kargah e. V. (Hannover), effect gGmbH (Bremen) und KUBI Gesellschaft für Kultur und Bildung gGmbH (Frankfurt/M.) und der Goethe-Universität Frankfurt durchgeführt und von der Europäischen Union aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) kofinanziert. Außerdem wird es über das PROFI-Programm des DAAD aus Mitteln des BMBF gefördert. Die neunmonatige universitäre Weiterbildung „Kontaktstudium: Pädagogische Kompetenz in der Migrationsgesellschaft“ bietet seit 2004 eine bedarfsgerechte Bildungsvorbereitung für Angehörige dieser Zielgruppe, um einen möglichst nahtlosen und erfolgreichen Übergang in pädagogische Ausbildungs- und Studiengänge zu schaffen. Die Weiterbildung wird in Präsenzform angeboten und durch eine Online-Plattform flankiert, wo digitale Lernformate zur Verzahnung von Präsenzlehre und Selbststudium bereitgestellt werden. Zentrales Anliegen des Projektes ist außerdem, eine Beratungsschnittstelle einzurichten, um die Diskrepanz zwischen Beratungsbedarf und -möglichkeiten zu schließen. Hier wird angestrebt, diese Zielgruppen frühzeitig zu erreichen sowie umfassend über ihre Bildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten, damit sie kompetent, selbstsicher und zielgerichtet ihre nächsten Bildungsschritte angehen können.

Die Projektaktivitäten und deren Ergebnisse werden durch entsprechende Vernetzungs- und Kooperationsarbeit mit relevanten Akteur*innen auf die bestehenden Strukturen abgestimmt, nachhaltig abgesichert und u.a. in Form einer bundesweiten Fachtagung Anfang 2025 wissenschaftlich diskutiert. Im Rahmen des Vortrages werden die zentralen Ansatzpunkte zur Erreichung der Inklusion dieser Zielgruppen, sowie die besonderen didaktischen und organisatorischen Herausforderungen beleuchtet.

Poster

Nutzung digitaler Technologien für Auswahl und Konfiguration wissenschaftlicher Weiterbildung: der selbstbestimmte Weiterbildungsweg

Andreas Kröner, Anja Bergner, Patrick Durst, Katrin Kaftan

Die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen (z. B. Digitalisierung, Demografie, Strukturwandel) verlangen passgenaue, individuelle und kürzere Weiterbildungsformate an den Hochschulen. Dieser Prozess der Individualisierung und Flexibilisierung der Weiterbildung ist unumkehrbar und nicht mehr aufzuhalten[1]. Bisher beschränkt sich die Nutzung digitaler Technologien zur Distribution von Weiterbildungsangeboten auf die Bereitstellung von Informationen auf den einzelnen Hochschul-Webseiten. Der Bildungskonfigurator WIBKO® (Landesportal Sachsen-Anhalt) unterstützt die Auswahl und Buchung einer individuellen und vor allem hochschulübergreifenden Weiterbildung und dient u. a. als Präsentations-, Beratungs-, Vermarktungs- und Buchungsplattform.[2]

Dennoch stellt die Möglichkeit einer individuellen Kombination einzelner Module die Hochschulen bei der Veränderung der auf grundständige Studiengänge standardisierten organisatorischen Prozesse vor enorme Herausforderungen.

Literatur

Kaftan, H.-J.; Kaftan, K.; Gröbel, G.: Nutzung digitaler Technologien für Auswahl und Konfiguration wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Bravo Granström, M.; Koppel, K.; Stratmann, J. (Hrsg.), Digitale Transformation in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld 2023, S. 131 - 141.

Verbund der Hochschulen Anhalt, Harz und Merseburg im Projekt „Wissenschaftliche Weiterbildung für KMU in Sachsen-Anhalt“, Köthen, Mai 2022.

Innovatives Fernstudienprojekt „International Business Management (MBA)“

Eva Nefen, Ralf Blasek

Die Graduate School Rhein-Neckar bietet in Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen und dem Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund einen internationalen, berufsbegleitenden, rein englischsprachigen MBA-Fernstudiengang mit dem Schwerpunkt International Business Management an. Die Studieninhalte umfassen die Module Scientific Theory, Marketing, Logistics, Social Skills, Management, International Competencies, Human Resources Management sowie die Wahlpflichtmodule Law, Sociology, Managerial Finance & Macroeconomics. Das Studium ist vom Akkreditierungsrat akkreditiert und schließt mit dem Master of Business Administration der Hochschule Ludwigshafen ab.

Welcher Studiengang kann von sich behaupten zu 100% flexibel, international und persönlich zu sein? Der MBA-Studiengang International Business Management der Graduate School Rhein-Neckar kann das!

Der Studiengang ist zu

100% flexibel

- Alle Pflichtveranstaltungen finden online statt
- Flexibles Lernen dank aufgezeichneter Online Sessions
- Prüfungsleistungen wie Businessplanspiel, Case Studies & „Start-up Pitch“ gewährleisten Praxistransfer
- 4 Semester, Studienstart zum Sommer- & Wintersemester

100% international

- Studierende & Dozierende aus aller Welt
- Double Degree-Optionen & Zusatzmodule an kooperierenden Universitäten
- Kooperationen mit London Metropolitan University und Manhattan Institute of Management

100% persönlich

- Persönliche, zeitgemäße Kommunikation
- Online-Masterthesis-Workshops
- Online Sessions und Kontakt zu MBA Ambassadors für Studieninteressierte

Rückmeldungen von Teilnehmer*innen:

<https://www.hwg-lu.de/studium/master/international-business-management-mba/erfahrungsberichte>



Digitalisierung macht's möglich

100% individualisierbar – international – nahbar

Internationales BWL Fernstudium

in Kooperation mit



Konzept: 1 berufsbegleitendes Fernstudium in 2 Ausprägungen (Dauer: 4 Semester)

International Business Management (MBA): rein online, 100% englischsprachig

Internationale Betriebswirtschaftslehre (MBA): mit Präsenztagen, deutschsprachig

Inhalte: Wissenschaftliches Arbeiten, Marketing, Logistik, Soziale Kompetenz, Unternehmensführung, internationale Kompetenzen, Personalmanagement, Wahlpflichtmodule Recht, Soziologie, Finanzwirtschaft, Makroökonomie.

flexibel & individualisierbar:

- flexibles Lernen: asynchrone Online-Plattform mit Aufzeichnungen aller synchroner Online-Sessions
- Praxistransfer: Businessplanspiel, Case Studies, Start-up Pitch, KI Tools
- Zulassung auch ohne Erststudium – "Master ohne Bachelor"
- flexibles Studieren: Start im Sommer- & Wintersemester
- Zertifikate sowie Wechsel zwischen beiden Studiengängen möglich

persönlich & nahbar

- regelmäßige persönliche, zeitgemäße Kommunikation zwischen Studiengangleiter, Dozierenden, Programmmanagement und Studierenden (Video-Konferenzen, Messenger, E-Mail usw.)
- Online Masterthesis Workshops für Studierende und Dozierende
- MBA Studierende/Alumni als Ambassadors



international & interkulturell

- Studierende und Dozierende aus aller Welt
- Double Degrees mit Marokko, Kosovo, Sarajevo & Finnland, weitere in Planung
- Kooperationen mit London Metropolitan University, Manhattan Institute of Management
- Netzwerkreisen

Ihren Erfolg nehmen wir persönlich. www.gsrn.de

Total digital - Microlearnings on demand

Jasmin Paris, Julia Rosenkranz

Das Projekt „Aufbau eines Microlearning-Weiterbildungsportals“ ist ein Verbundprojekt zwischen dem virtuellen Campus Rheinland-Pfalz (VCRP), den Hochschulen Worms und Koblenz sowie dem zfh – Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund. Das Projekt beinhaltet die Entwicklung eines webbasierten Portals mit kleinteiligen on-demand-Lernformaten, die einen niedrigschwelligen Einstieg in die digitale wissenschaftliche Weiterbildung, mithilfe eines größtmöglichen digitalen Prozesses, ermöglichen sollen.

Bedarf/ Hintergrund

Das Projekt sieht u. a. eine Weiterverwendung und Weiterentwicklung von Programmen vor, die im Rahmen der jüngsten öffentlichen Förderprogramme wie z. B. „Corona Sondervermögen“ oder „Offene Hochschule“ entstanden sind, um sie einer erweiterten Zugänglichkeit und Nutzbarkeit zuzuführen.

Priorisiert werden solche Themen, die während und nach der Corona-Pandemie eine besondere Beschäftigungswirkung und -wertigkeit entfalteten bzw. entfalten, aber auch im Hinblick auf die weitere Transformation in der Arbeitswelt, wie z. B. der Digitalisierung von Arbeitsprozessen. Es soll ein breites Spektrum von technischen Studienangeboten sowie aus den Bereichen Sozial-, Wirtschafts-, Natur u. Geisteswissenschaften zur Verfügung gestellt werden. Die Bildungsformate in Form von Microlearnings sollen zukünftig außerdem dazu beitragen auf aktuelle und disruptive Herausforderungen wie z. B. der Corona Pandemie, vorbereitet zu sein.

Bei den Microlearnings liegt der Fokus der anzubietenden Lernformate auf einen kurzfristigen Erwerb von Kompetenzen. Dies geschieht durch einen niedrigschwelligen, digitalen Prozess mit flexiblen, bedarfsorientierten und orts- und zeitunabhängigen Bildungsformaten.

Die nachhaltige Pflege und Bewerbung des Portals sollen aus den kostendeckenden Einnahmen der kostenpflichtigen Weiterbildungsangebote generiert werden.

Zielsetzung/ Umsetzung

Die sofortige Buchung und der sofortige Start eines wissenschaftlichen Kurses soll über eine direkte Bezahlungsmöglichkeit (E-Payment-Verfahren) erreicht werden. Digitale Nachweisen sollen in einer digitalen Wallet gesammelt werden können. Ziel ist damit ein niedrigschwelliger Einstieg in die wissenschaftliche Weiterbildung. Lehrende sollen ihre Inhalte selbstständig, ohne größeren administrativen Aufwand, über sog. technisch-didaktische Templates in die Weiterbildungsplattform einstellen können. Für die Lehrenden soll ein e-didaktischer Support zur Lernangebotserstellung etabliert werden, der auf die Überarbeitung und Bereitstellung neuer und bereits vorhandener digitaler Bildungsressourcen als (Selbst-) Lerneinheiten mit der Option der Lernbetreuung ausgerichtet ist. Hier werden verschiedene Optionen buchbar sein, wie beispielsweise OER's,

die Teilnahme mit oder ohne Betreuung/ Prüfung und hieraus der Erhalt von Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikaten etc. Die Betreuung und Prüfung kann komplett über die verantwortlichen DozentInnen erfolgen. Die Elemente der Microlearnings können u. a. aus Videos, Quizze, Podcasts etc. bestehen.

Als Nachweise werden digitale Nachweise angestrebt, die in Form eines Zertifikates oder einer Teilnahmebescheinigung, nach erfolgreicher Absolvierung der Lerneinheit, über das Portal abrufbar sind und in einer digitalen Wallet gesammelt werden können.

Zfh

Das zfh übernimmt die Entwicklung und praktische Umsetzung eines Verfahrens zur direkten digitalen Abrechnung von gebuchten Lehrinhalten. In Zusammenarbeit mit dem LDI und dem VCRP wird hierfür ein digitaler Zahlungskanal eingerichtet. Die Abrechnung der Dienst- u. Serviceleistungen der DozentInnen bzw. der beteiligten Hochschulen erfolgt über das zfh. Das E-Payment-Verfahren (EPayBL), soll dem Kunden verschiedene digitale Zahlungsweisen ermöglichen und den beteiligten Akteuren einen größtenteils automatisierten Abrechnungs- und Verrechnungsprozess mit einem administrativ geringen Aufwand bieten.

Für den Bereich des Marketings soll das zfh die überregionale Bewerbung und Bekanntmachung des Weiterbildungsportals sowie die Beratung und Information von InteressentInnen der Weiterbildungsangebote übernehmen.

Dabei soll eine möglichst breite Zielgruppe angesprochen und über verschiedene Angebotsformate erreicht werden. Zielgruppe des Portals sind neben Studierenden insbesondere unternehmensnahe und weitere Bildungsinteressierte. Hierfür werden explizit zur Zielgruppendefinition Personas erstellt. Hierauf basierend wird die Erstellung konkreter Werbemaßnahmen, sowie die Auswahl des Contents und der Marketingkanäle erfolgen.

Aktuell findet eine Akquise von Inhalten bzw. Modulen der wissenschaftlichen Weiterbildung statt, bei der sich interessierte Hochschulen gerne mit ihren Themen der wissenschaftlichen Weiterbildung einbringen können.

TOTAL DIGITAL - MICROLEARNING ON DEMAND

Go digital!

Wissenschaftliche Weiterbildung in kleinen Lerneinheiten als digitaler Prozess



Ziele & Zielgruppen

Niedrigschwelliger, bedarfsorientierter Einstieg in die wissenschaftliche Weiterbildung für heterogene Zielgruppen. Die Bereiche der Themen reichen über technische, soziale, wirtschaftswissenschaftliche, Natur- und geisteswissenschaftliche Angebote sowie weitere Bedarfe wie z. B. die Digitalisierung von Arbeitsprozessen



Direktbuchung

Eine sofortiger Start der Selbstlerneinheiten durch eine Direkt-Buchung auf einem webbasierten Portal. Flexibel sowie orts- und zeitunabhängig. Auswahl zwischen Lerneinheiten mit Betreuung und Prüfung oder als OER 'S



Direkt-Bezahlung - E-Payment (ePayBL)

Automatisierter Bezahlprozess der Weiterbildungskunden sowie automatisierter Abrechnungsprozess der Service- und Dienstleistungen der Dozierenden und Hochschulen



Self-Service & E-Support – easy for lecturers

Nach erfolgreicher Teilnahme an Selbstlerneinheiten mit Betreuung bzw. Prüfung können Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate zusätzlich als rein digitale Nachweise sowie Badges selbst erstellt und in einer E-Wallet gesammelt werden, was den digitalen Prozess abschließend vervollständigt



Digitale Nachweise & Sammlung in einer E-Wallet

AutorInnen/Dozierende stellen auf Grundlage von template-basierten Selbstlerneinheiten ihre Inhalte in die Plattform und erhalten bei Bedarf Unterstützung durch einen E-Support zur Lernangebotserstellung neuer oder vorhandener Bildungsressourcen



Zielgruppengerechtes Marketing & Beratung

Das zfh übernimmt die Aufgabe der überregionalen Bewerbung und Bekanntmachung des Weiterbildungsportals sowie die Beratung und Information Bildungsinteressierter

Ausblick

Technisch-Didaktische Templates

Technische Umsetzung

- Orte
 - Lernmanagementsysteme (LMS)
 - WordPress-Portal
- Elemente
 - Video
 - Podcast
 - H5P
 - Quiz
 - ...
- Zertifizierung
 - Open Badges
 - Zertifikate
- Metadaten

Didaktische Aufbereitung

- Lernmedien / Selbstlernangebote
 - Didaktisierte Video-/Audiodateien, Texte, Grafiken etc. und deren Zusammenstellung
 - Interaktionsmöglichkeiten
- Betreuung
 - Passiv über Feedback-Mechanismen des Systems
 - Aktiv z.B. durch synchrone Treffen, Foren, Mail etc.
- Assessment
 - Überprüfung der Lernziele des Microlearnings z.B. über Quiz, Tests oder Aufgabeneinreichungen
 - Bewertung automatisiert oder manuell
- Credentials (Nachweise)
 - Nachweis, der bei erfolgreicher Bearbeitung erworben werden kann sowie Beschreibung der dafür angelegten Kriterien

Portalfunktionen für Lernende

Registrierung

Persönlicher Bereich

Kommunikation

Angebotskatalog

ePayment

Suchfunktion

Fortschrittsanzeige

Digitale Zertifikate



Weiterbildungsportal für die nachhaltige Entwicklung digitaler Kompetenzen

Jana Krieger, Alexander Eyl, Jessica Köhler

Die Etablierung nachhaltiger digitaler Weiterbildungskulturen ist eine große Herausforderung der (Weiter-)Entwicklung digitaler Lehre. Es gilt, digitale Kompetenzen wirksam zu vermitteln, fortlaufend und systematisch auszubauen und dabei fächerübergreifend von diversen Expertisen und Methoden zu profitieren.

Im Forschungsprojekt DigiKompASS der Universität Koblenz und der RPTU Kaiserslautern-Landau entsteht unter anderem ein zentrales internes Weiterbildungsportal. Dieses soll Weiterbildungsangebote in einer Weise präsentieren, die es Universitätsangehörigen erlaubt, gezielt und systematisch ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, um eine nachhaltige Basis zur Gestaltung einer qualitativ hochwertigen (digitalen) Lehre zu schaffen. Der DigCompEdu wird als Referenzrahmen verwendet - so können digitale Kompetenzen adäquat benannt, herausgestellt und vermittelt werden. Zudem kann er Nutzer:innen bei der Suche nach passenden Angeboten helfen, indem die Kompetenzfelder als Suchkriterien dienen. Geplant ist auch, Lernpfade anhand von verschiedenen Kompetenzstufen als Microcredentials anzubieten. Insgesamt soll das Portal mit Hilfe diverser Nutzer:innen-zentrierter Ansätze (wie Personas, Self-Assessment) so gestaltet werden, dass es auf die spezifischen Bedürfnisse der Lehrenden abgestimmt ist und diese motivierend „mitnimmt“. Eine große Herausforderung ist es deshalb, das Kompetenzraster des DigCompEdu zu vermitteln, den Weiterbildungsangeboten adäquat zuzuordnen und ein passendes System zu finden, das die Kompetenzen übersichtlich darstellt.

Gesamtziel ist es, die Etablierung einer nachhaltigen Weiterbildungskultur auf dem Gebiet digitaler Lehr- und Lernkompetenzen zu fördern.

Alexander Eyl, Jana Grieger, Jessica Köhler

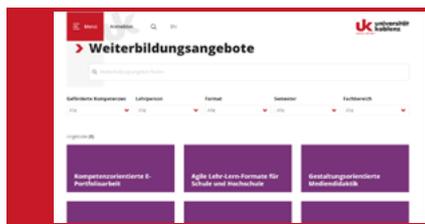
Interdisziplinäres Zentrum für Lehre



DigiKompASS wird gefördert durch die Stiftung Innovation in der Hochschullehre.

Weiterbildungsportal „Digitale Lehr- und Lernkompetenzen“

Für die nachhaltige Entwicklung digitaler Kompetenzen



Screenshot des Weiterbildungsportals der Universität Koblenz (Stand: 26.07.2023)



Abbildung 2a: Entroren eines Kompetenzlevels aus Sicht der Anbieter:innen



Abbildung 2b: Ansicht der angesprochenen Kompetenzen in einer Angebotsbeschreibung

Kompetenzbasierte universitäre Weiterbildungskultur verbessern

Die Etablierung nachhaltiger digitaler Weiterbildungskulturen ist eine essentielle Herausforderung der (Weiter-)Entwicklung digitaler Lehre. Es gilt nicht nur, die aufgrund der Corona-Pandemie vielfach ad hoc erworbenen digitalen Kompetenzen nachhaltig zu konstituieren, sondern sie auch fortlaufend und systematisch auszubauen und dabei fächerübergreifend von den jeweiligen Expertisen und Methoden zu profitieren.

Im Rahmen des Verbundprojekts *Digitale Kompetenzen aller steigern und sichtbar machen (DigiKompASS)* entsteht u.a. ein Weiterbildungsportal für die Universität Koblenz. Dieses soll Weiterbildungsangebote derart präsentieren, dass Universitätsangehörige gezielt und systematisch eigene digitale Kompetenzen verbessern können, um eine Basis zur Gestaltung einer qualitativ hochwertigen (digitalen) Lehre zu schaffen. Der *Europäische Rahmen für die Digitale Kompetenz von Lehrenden (DigCompEdu)* wird als Referenzrahmen verwendet. Er umfasst 22 Kompetenzen, die insgesamt sechs Kompetenzbereichen (vgl. Abb. 7) zugeordnet werden. In Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen für Sprachen werden die 22 Kompetenzen in sechs Niveaustufen von A1 bis C2 gegliedert (vgl. Redecker 2017). Mit Hilfe des DigCompEdu können digitale Kompetenzen adäquat benannt und zielgerichtet vermittelt werden.



Abbildung 1: Der DigCompEdu Kompetenzrahmen (Quelle: European Commission 2020)

Unterstützung für kompetenzorientierte Angebote

Eine speziell entwickelte Eingabehilfe zur Erstellung kompetenzbasierter Angebotsbeschreibungen wird den Nutzer:innen zur Verfügung stehen. Sie soll das gezielte Benennen von Learning Outcomes, Kompetenzstufen und weiteren Eingabepunkten unterstützen. Unsere Hilfsangebote umfassen:

- Ein **Beispiel** eines komplett beschriebenen Weiterbildungsangebots.
- Ein **Exzerpt** des DigCompEdu, mit wichtigen Inhalten zur Beschreibung der einzelnen Kompetenzen.
- Eine **Handreichung** zu Learning Outcomes, die exemplarisch Aufbau und Formulierung erläutert.
- Sowie weitere adäquate Hilfestellungen.

Den zukünftigen Nutzer:innen des Portals werden die Angebotsbeschreibungen übersichtlich strukturiert präsentiert.

Nutzer:innenorientierte Entwicklung des Portals

Das Portal wird mit Hilfe diverser Nutzer:innen-zentrierter Ansätze so gestaltet, dass es auf die spezifischen Bedürfnisse Lehrender und Lernender abgestimmt ist.

Wer sind also die zukünftigen Nutzer:innen des Portals? Diese Frage wurde in die folgenden Teilaspekte aufgeteilt:

- Welche **Aufgaben** haben sie im System?
- Was ist ihre **Motivation**?
- Welche **Bedürfnisse** bringen sie mit?
- Wie können die dem System entgegengebrachten **Gefühle** positiv beeinflusst werden?

Um diese Daten zu aggregieren wurde die Methodik der Personas eingesetzt. Personas sind fiktive, aber realitätsnahe Charaktere, die verschiedene Nutzer:inentypen widerspiegeln (vgl. Moser 2012). Aktuell liegen 25 Personas aus dem Verbundprojekt vor. Zu den Angaben gehörten: Ziele, Aufgaben, Wünsche und Akzeptanzkiller. Daraus wurden Modelle für die inhaltliche Gestaltung des Weiterbildungsportals abgeleitet. Zudem wird im stetigen Austausch mit anderen Projekteinheiten getestet, wie deren Inhalte in das Portal eingearbeitet werden können und welche etwaigen Herausforderungen dies mit sich bringt, damit das Nutzungserlebnis stetig verbessert werden kann. Zu diesem Prozess gehört insbesondere das Formulieren und Priorisieren von funktionalen, nicht-funktionalen und technischen Anforderungen.

Aktuell werden Methoden aus der User Experience wie „Card Sorting“ und „Tree Testing“ (vgl. Tullis / Albert 2013) geplant und durchgeführt.



Abbildung 3: Mögliches Zwischenergebnis während des Card Sorting einer Testperson

Zertifizierung durch Microcredentials

Die Lehrenden können optional Microcredentials als Kompetenznachweise anbieten. Es soll die Möglichkeit geben, Open Badges in einem externen Badgesystem zu erstellen, anzuzeigen und zu sammeln, so dass ein unkomplizierter Weg einer evidenzbasierten und kompetenzorientierten Zertifizierung besteht. Badges sind elektronische Abzeichen, welche erbrachte Leistungen und Erfolge dokumentieren. Durch Open Badges sind Informationen wie Angaben zu Aussteller:innen, Nachweisen und Bewertungskriterien über die erbrachten Arbeiten für Betrachter:innen einsehbar und überprüfbar (vgl. Caray / Stafaniak 2018). Badges stellen sowohl eine alternative Art der Bewertung als auch einen Motivationsanreiz für Lernende dar (vgl. ebd.). Sie können beispielsweise über diverse digitale Karrierenetze geteilt werden, damit die hinterlegten Kompetenzen und Bewertungskriterien das persönliche Profil erweitern. Auch auf dem Lebenslauf können potentielle Arbeitgeber:innen sehen, dass (digitale) Kompetenzen erlangt wurden.



Abbildung 4: Badge

Auf Basis komplementärer Angebote sollen mögliche Lernpfade abgebildet werden. Durch diese und die Badges können Nutzende Kompetenzen, die auf einem validierten Kompetenzrahmen basieren, gezielt verbessern und zukünftig nachweisen.

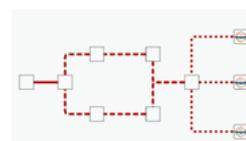


Abbildung 5: Lernpfad mit der Möglichkeit verschiedene Badges zu erlangen.

Kontakt

Jana Grieger und Jessica Köhler
 Universitätsstr. 1, 56070 Koblenz
 Interdisziplinäres Zentrum für Lehre
 0261/ 287- 1564 / - 1562
 E-Mail: jgrieger@uni-koblenz.de / linus@uni-koblenz.de

Quellenverzeichnis

- 1 Redecker, Christine (2017): European Framework for the Digital Competences of Educators: DigCompEdu. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- 2 European Commission, 29.09.2020, <https://ec.europa.eu/frci/communities/en/community/digcompedu-community/document/presentation-digcompedu-metaread-survey-launch-brazil>
- 3 Moser, Christian (2012): User Experience Design: Mit erlebniszentrierter Softwareentwicklung zu Produkten, die begeistern. Springer, Berlin.
- 4 Tullis, Tom; Albert, Bill (2013): Measuring the User Experience: Collecting, Analyzing, and Presenting Usability Metrics. Morgan Kaufmann, Amsterdam
- 5 Caray L. K.; Stafaniak J. E. (2018): An exploration of the utility of digital badging in higher education settings. Educational Technology Research and Development 2018, 66(5), S. 1211-1229.

Institution

Interdisziplinäres Zentrum für Lehre (IZL) / Projekt DigiKompASS

AdLer-3D-Lernumgebung für Studierende

Lukas Schaab, Marvin Hochstetter, Jörg Abke

Die fortschreitende Digitalisierung im Bildungssektor ist gerade für die Berufliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Bereits seit längerer Zeit sind in diesem Kontext zeit- und ortsunabhängige Lehr-Lern-Formate sehr wichtig. Allerdings bietet digitales Lernen auch großes Potential hinsichtlich dem Thema Motivationsförderung. Serious Games stellen ein vielversprechendes Beispiel von Game-based Learning (GBL) dar, um die Lernmotivation zu adressieren. Hierbei geht es darum, Mechaniken (digitaler) Spiele zu verwenden, um einen Wissenserwerb zu ermöglichen, der zeitgleich motivierend gestaltet ist.

Das AdLer-Projekt hat zum Ziel ein frei verfügbares Instrument zu entwickeln, mit welchem Lehrende virtuelle 3D-Lernumgebungen erstellen und in ihrer Lehre in unterschiedlichen Formen einsetzen können. Mit Hilfe eines Autorentools werden Lehrende bei der Konzeption und Erstellung von 3D-Lernumgebungen unterstützt. Dadurch können Lehrende auf schnellem und einfachem Weg eigene digitale 3D-Lernumgebungen erstellen sowie nach ihren individuellen Vorstellungen hinsichtlich der eigenen Lernszenarien konfigurieren.

In der 3D-Lernumgebung können Lernende nach den Prinzipien des GBL erkundungsorientiert und interaktiv lernen. Dazu können Lernende mit einem virtuellen Avatar die AdLer-3D-Lernumgebung betreten und verschiedene Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen. Sie können sich frei in dieser Lernumgebung bewegen und unterschiedliche Lernangebote (z.B. die Bearbeitung von Lernelementen, wie H5P, Text und Video) durchführen.

Im geplanten Poster-Pitch wird eine aktuelle Version der Software AdLer präsentiert und steht für die Konferenzteilnehmer zum Ausprobieren bereit.

Lukas Schaab, Marvin Hochstetter, Jörg Abke
 Fakultät Ingenieurwissenschaften, Technische Hochschule Aschaffenburg

AdLer - Adaptive digitale Lernräume: Autorentool und 3D-Lernumgebung



Thema

Serious Games bieten als vielversprechendes Beispiel von Game-based Learning auch für die Berufliche Weiterbildung großes Potential hinsichtlich dem Thema Motivationsförderung. Um dieses Thema zu adressieren, bietet das Adler-Autorentool Lehrenden die Möglichkeit, virtuelle 3D-Lernumgebungen zu entwerfen und zu generieren. In diesen können Lernende nach den Prinzipien des Game-based Learning mit Lerninhalten interagieren.

Ziele

- Erstellung Individueller 3D-Lernumgebungen
- Nutzung verschiedener Game-based Learning Elemente
- Einfache Nutzbarkeit (Standard Web Browser, plattformübergreifend, verschiedene Endgeräte)
- Frei verfügbares Tool

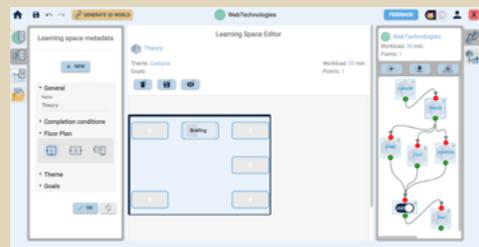
AdLer-Prozess

Erstellung von Lernelementen

 z.B. jpg, png, webp	 txt, pdf, quellcode (z.B. py)	 h5p	 YouTube, Vimeo, Opencast
--	--	--	---

Autorentool

Mit Hilfe des AdLer-Autorentools können in mehreren Schritten eine Lernwelt und zugehörige Lernräume erstellt werden. Dazu können vorproduzierte Lernelemente in das Autorentool importiert werden und mit Metadaten versehen werden. Darüber hinaus können die Lernräume miteinander vernetzt werden, um einen Lernpfad zu erstellen. Zum Abschluss wird über das Autorentool eine 3D-Lernumgebung und ein Moodle-Kurs generiert.



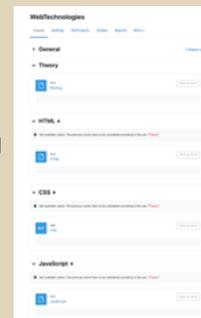
3D-Lernumgebung

In der 3D-Lernumgebung können Studierende mittels Avatars in die Lernwelt eintreten, sich innerhalb der Lernräume bewegen (die als architektonische Räume dargestellt werden) und mit Lernelementen interagieren.



Moodle

Der generierte Moodle-Kurs bildet die Inhalte der 3D-Lernumgebung mit den Möglichkeiten der Moodle-Funktionen ab.



Lernwelt = gesamter Kurs | Lernraum = Raum innerhalb der Lernwelt mit Lernelementen | Lernelement = Lerninhalte (dargestellt durch z.B. H5P)



Stiftung
 Innovation in der
 Hochschullehre

Contact:
 Homepage:
www.projekt-adler.eu
 E-Mail: adler@th-ab.de



Design Principles für emotionssensitive Lernwelten im Sozialwesen

Kathleen Strauch, Marina Torgovnik

Durch die zunehmende Erweiterung von Lernangeboten an Hochschulen und in Betrieben in den digitalen Raum, wird es notwendig, Emotionen der Lernenden zu berücksichtigen, die bei den meisten Konzeptionen vernachlässigt werden. Besonders sensible Themen können zu starken Reaktionen führen und mit Überforderung und Verunsicherung einhergehen. Gleichzeitig sind solche Themen häufig im Rahmen der Vermittlung von sozialen und emotionalen Kompetenzen zu finden.

Die Posterpräsentation geht der Frage nach, welche Design Principles zur Gestaltung von emotionssensitiven Lernwelten zu beachten sind. Der Fokus liegt auf der Entwicklung eines niedrighwelligen, bedarfsgerechten E-Learnings bzw. Blended Learnings, welches die Berücksichtigung emotionaler Zustände ermöglicht. Um dies zu realisieren, wird ein Design Science Research Ansatz (Gregor et al., 2020; Hevner et al., 2004) zugrunde gelegt. Dabei werden aus den erhobenen Anforderungen von zwei Use Cases Design Principles abgeleitet. Diese können auf Weiterbildungen mit digitalen Anteilen angewendet werden, um die Gefahr einer Überlastung der Lernenden zu minimieren und dadurch langfristig den Lernerfolg zu unterstützen.

Die Design Principles umfassen unter anderem:

- Vermeidung dysfunktionaler Wirkungen auf die Lernenden im E-Learning
- Schaffung niedrighwelliger Messverfahren für die Emotionen der Lernenden im digitalen Raum

Die Implementierung der emotionssensitiven Lernumgebung in den Use Cases wird von einer Evaluation begleitet, um die Messansätze und Gestaltung der Lernorganisation ideal auf die Bedürfnisse der Lernenden und Lehrenden anzupassen.

Design Principles für emotionssensitive Lernwelten im Sozialwesen

Hintergrund

Die Erweiterung von **Lernangeboten im digitalen Raum in Hochschulen und Weiterbildungen** erhöht die Flexibilität und Reichweite von Bildungsangeboten, geht aber auch mit besonderen Herausforderungen einher. Eine davon ist die **Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen**, die besonders im Sozialwesen im Fokus stehen, aber auch in anderen Bereichen eine wichtige Rolle spielen. Dabei kann es im Rahmen der Vermittlung von sensiblen Weiterbildungsthemen (z. B. im Kinderschutz) zu **starken emotionalen Reaktionen bei den Lernenden** kommen. Bisher wurde die Rolle von Emotionen im Lernprozess in digitalen Lernsettings allerdings kaum berücksichtigt. Das Projekt LiSiL widmet sich daher den Fragen, wie **sensible Themen im E-Learning** vermittelt werden können und wie die Onlinekomponenten gestaltet werden müssen, um soziale und emotionale Handlungskompetenzen zu fördern.

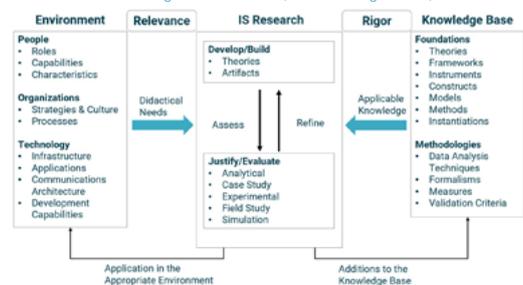
Wie können
Emotionen von
Lernenden in
digitalen
Lernsettings
berücksichtigt
werden?

Methodisches Vorgehen

Im Rahmen des Projektes werden in zwei Use Cases (Kinderschutz, Deeskalationstraining) bestehende Präsenzschulungen in **Blended Learning Formate** überführt. Es wird ein **niedrigschwelliges, bedarfsgerechtes E-Learning** angestrebt, welches die **Berücksichtigung emotionaler Zustände** ermöglicht. Der **Design Science Research Ansatz** (Gregor et al., 2020; Hevner et al., 2004) wurde gewählt, um im Entwicklungsprozess ausgehend von dieser Problemstellung Lösungsansätze zu kreieren.

Design Science Research

in Anlehnung an Hevner et al., 2004 & Gregor et al., 2020



Ergebnisse und Ausblick

Innerhalb der Use Cases wurden die Anforderungen aus Dokumentenanalyse, Expert:inneninterviews sowie teilnehmenden Beobachtungen/Hospitationen analysiert und daraus umsetzbare **Design Principles (DP)** abgeleitet. Diese bringen didaktisches Design mit gestaltungsorientierter Forschung und Entwicklung zusammen und sind auch auf Lernsettings außerhalb des Sozialwesens übertragbar:

- DP 1: **Vermeidung dysfunktionaler Wirkungen** auf die Lernenden im E-Learning
- DP 2: Emotionen der Lernenden im digitalen Raum **niedrigschwellig messbar** machen
- DP 3: Es soll den Lehrenden ermöglicht werden, zu erkennen, bei welchen **Lernobjekten** welche **emotionalen Zustände der Lernenden** auftraten
- DP 4: **Dysfunktionale Zustände** beim Lernenden sollen erkannt und **passende Interventionen** entwickelt werden
- DP 5: Lehrende sollen eine **anonymisierte Übersicht** der Entwicklung der **emotionalen Zustände der Lerngruppe** im Laufe der Zeit zu den Lehr-/Lerneinheiten erhalten, um diese bei Bedarf anpassen zu können
- DP 6: Lernende sollen maximale **Transparenz über die verwendeten Messverfahren** und ihren Zweck erhalten
- DP 7: Lernende sollen **vollständige Datensouveränität** erhalten

Die Implementierung dieser Principles in eine **emotionssensitive Lernumgebung** in den Use Cases wird von einer Evaluation begleitet, um die **Messansätze und Gestaltung der Lernorganisation** ideal auf die Bedürfnisse der Lernenden und Lehrenden anzupassen.

Projekt: Smarte Lernwelten im Sozialwesen – innovative digitale hybride Vermittlung sensibler Weiterbildungsthemen
01.05.2021 - 30.04.2024
Laufzeit:
Förderprogramm: Innovationswettbewerb INVITE - Digitale Plattform berufliche Weiterbildung
Fördermaßnahme: Digitale Plattform berufliche Weiterbildung
Projektträger: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)
Förderkennzeichen: 21INVI04

Kontakt
Institut für Angewandte Informatik
Marina Torgovnik | Kathleen Strauch
Goerdeleerring 9
04109 Leipzig
E-Mail: torgovnik@infai.org | strauch@infai.org

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor:innen.



Quellen

Hevner, A. R.; March, S. T.; Park, J., & Ram, S. (2004). Design Science in Information Systems Research. In: MIS Quarterly, 28(1), 75–105. DOI: 10.2307/2514862
Gregor, S.; Chandra Kruse, L. & Seidel, S. (2020). Research Perspectives: The Anatomy of a Design Principle. In: Journal of the Association for Information Systems, 21(6), 1622–1652. DOI: 10.17705/1jais.00649

Hands-on Artificial Intelligence (KI@MINT) Stärkung der KI-Kompetenzen bei Studien- und Qualifizierungsangeboten

Birte Probst, Heike Bartholomäus, Prof:in Dr. Silke Michalk

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung ist Verbundpartner im Projekt Hands-on Artificial Intelligence (KI@MINT) zur Stärkung der KI-Kompetenzen bei Studien- und Qualifizierungsangeboten. Das Teilprojekt zielt auf die Erweiterung der wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung von KI-Fachkräften und fördert die Durchlässigkeit von universitären Bildungsangeboten, die Begeisterung von Studieninteressierten sowie beruflich qualifizierten Bewerbern mit und ohne Hochschulzugangsberechtigung.

Geplant sind u. a. folgende Maßnahmen:

- die Entwicklung bzw. Anpassung einzelner oder miteinander kombinierbarer Kurse, zur Öffnung für die wissenschaftliche Weiterbildung und im Rahmen der Studienorientierung,
- die bedarfsgerechte didaktische Umsetzung und die curriculare Planung für Berufstätige/Berufserfahrene,
- die Organisation, Durchführung, Evaluation und wissenschaftlichen Begleitung sowie
- konzeptionelle Vorarbeiten zum Einsatz von semiautomatisierter Unterstützung von Lehren und Lernen.

Für die Förderung ethischer, datenschutzrechtlicher, kritisch-gesellschaftlicher Kompetenzen erfolgt eine Verständigung über ethische Standards zur menschenzentrierten und werteorientierten Entwicklung und Anwendung von KI sowie zur Kompetenzbildung. Im Sinne der Third Mission werden in (öffentlichen) Diskurs-Formaten zu KI als Megatrend Akteur:innen in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik & Gesellschaft hinsichtlich ihrer ethischen und datenökologischen Verantwortung sensibilisiert.

Das Poster zeigt den konzeptionellen Ansatz, den Umsetzungsprozess und die Kommunikationswege bei der Integration neuer Technologien in die Angebote des lebenslangen Lernens auf.

Autor:innen

- Birte Probst: Koordinatorin des Teilprojektes am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
- Heike Bartholomäus: Geschäftsführerin des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung
- Prof. Dr. Silke Michalk: wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung

Das Projekt Hands-on Artificial Intelligence wird gefördert vom BMBF. An der Umsetzung der insgesamt sechs Teilprojekte sind sechs Fachgebiete, das Multimediazentrum und das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der BTU Cottbus-Senftenberg beteiligt.



HANDS-ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE

TP Vermittlung von KI-Inhalten in der Weiterbildung

ZIELE

- Entwicklung einer bedarfsgerechten Qualifizierung von Fachkräften zu grundlegenden Konzepten der KI



STRATEGIE

- Schaffung von didaktischen Innovationen in Lehr-Lernformaten
- Entwicklung von Handlungskompetenzen
- Aufbau eines interdisziplinären Projektkonsortiums

PROJEKTRAHMEN

- Projektdauerzeit: 01/22 -12/25
- Projektmittel: 1,98 Mio. Euro
- Projektleitung: Prof. Dr. Peer Schmidt
- Teilprojekt am Zentrum für wiss. Weiterbildung Prof. Dr. Silke Michalk | Heike Bartholomäus

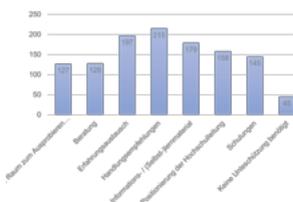
TRENDANALYSE

- KI als wichtiger Faktor der Digitalen Transformation**
Die Einsatz der Schlüsseltechnologie KI gewinnt in der Arbeitswelt an Bedeutung, um Prozesse zu optimieren und wettbewerbsfähig zu bleiben.
- KI in der Implementierungsphase**
Nach einer experimentellen Phase durchdringen KI-Anwendungen viele Bereiche, wie Maschinenbau, Personalwesen, Kundeninteraktionen, der Informations- und Kommunikationstechnologie.
- KI-bedingter Wandel der Arbeitswelt**
Die Einführung von KI führt zu Veränderungen der Arbeitsabläufe, der Unternehmenskultur und der Kompetenzanforderungen.
- Nachfrage an KI-Kompetenzen**
Der Wettstreit um Talente mit Expertise in maschinellem Lernen, Datenanalyse und KI-Entwicklung steigt.
- Sensibilisierungs- und Schulungsbedarf**
Um von KI-gestützten Innovationen zu profitieren, sind umfangreiche Qualifizierungsstrategien zu entwickeln.
- KI-gestützte Wertschöpfung durch neue Kompetenzen**
Der erfolgreiche Einsatz von KI erfordert spezialisierte Kompetenzen.
- KI als wachsendes Forschungsfeld**
Der Großteil der Forschung ist der Grundlagenforschung zuzuordnen.
- KI-Transparenz und Ethik**
Das steigende Bewusstsein für verantwortungsvolle Entwicklung und Nutzung erfordert eine Betonung der KI-Transparenz, innovationsorientierte Regulierung & Ethik.
- Nachhaltigkeit und Klimaneutralität von KI**
Die Entwicklung von nachhaltigen KI-Lösungen und die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks stehen im Mittelpunkt.

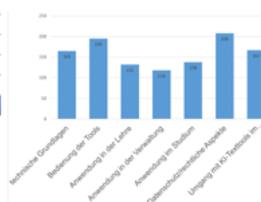
Studien, z.B.:
 Instituts für deutsche Wirtschaft (2023): ChatGPT in deutschen Unternehmen
 McKinsey Digital (2023): Produktivitätssteigerungen durch generative KI
 DGFP e.V. (2023): Generative Artificial Intelligence in der Unternehmenspraxis
 BTU Cottbus-Senftenberg (2023): KI-gestützte Texttools - Erfahrungen und Unterstützungsbedarfe
 BMWi (2020): Einsatz von KI in deutschen Unternehmen
 Bitkom (2023): Einsatz generativer KI-Systeme wie ChatGPT in deutschen Unternehmen
 Mozilla Foundation (2023): AI Transparency in Practice
 Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence (2023): AI Index Report
 WHO (2022): Ensuring artificial intelligence (AI) technologies for health benefit older people

UMFRAGEERGEBNISSE (VORBAUSZUG)

Welche Form der Unterstützung wünschen Sie sich, um kompetent mit KI-Texttools umzugehen?



Zu welchen Themen im Zusammenhang mit KI-Texttools wünschen Sie sich Unterstützungsangebote?



KI-STUDIENGÄNGE DER BTU



B. Sc. Künstliche Intelligenz Technologie

Grundlagen der Elektrotechnik, Informatik & Mathematik
Bedienung und Anwendung komplexer hard- bzw. softwarebasierte Systeme



M.Sc. Künstliche Intelligenz Technologie

Vertiefende Ausbildung in der Elektrotechnik, Informatik, Mathematik & Sensorik
Entwerfen, Validieren, & Weiterentwickeln von komplexen hard-bzw. software-basierten Systemen
Qualifikation für Entwicklungsarbeiten



B.Sc. Künstliche Intelligenz

Ausbildung in Grundlagen der Informatik, Mathematik & der Psychologie
Modellierung von Problemen der KI Lernen
Verstehen, Beherrschen und Einsetzen von KI-Verfahren



M.Sc. Artificial Intelligence (international)

Vertiefende Ausbildung in der Informatik, Mathematik & der Psychologie
Entwerfen, Validieren, & Weiterentwickeln von komplexen KI-Verfahren
Qualifikation für Forschung

HANDLUNGSFELDER



Prinzipien für die ethische Nutzung

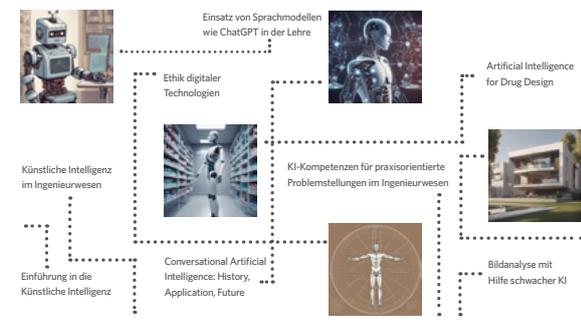


Gestaltung der Lehre durch KI-Einsatz



Entwicklung von KI-Kompetenzen

KOMBINIERBARE LERNANGEBOTE



Herausgeberin: BTU Cottbus-Senftenberg
 Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
 Redaktion: Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
 Satz: Inevent GmbH & Co. KG, Cottbus
 Bilder: IKMZ/Multimedienzentrum, PlaygroundAI
 Redaktionsschluss: August 2023

www.b-tu.de/kimint

„Neue Impulse für das Engagement in PC- und Internet-Treffs“ – Eine digitale Qualifizierung für ehrenamtliche Engagierte

Kathrin Lutz

2022 startete das ZWW in enger Zusammenarbeit und mit finanzieller Förderung durch die Landesleitstelle „Gut Leben im Alter“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) ein neues digitales Qualifizierungsangebot für ehrenamtlich Engagierte im Bereich digitaler Bildung für Ältere. Die Veranstaltungsreihe wendet sich speziell an Ehrenamtliche aus den rheinland-pfälzischen PC- und Internetteffs und möchte ihnen in diesem Pilotprojekt an fünf Terminen neue Impulse geben, um ihre Arbeit in den örtlichen PC- und Internetteffs noch besser zu gestalten sowie Gelegenheit zum Austausch und Voneinander-Lernen geben. Das Konzept sieht eine Mischung aus fachlichen Inputs sowie den moderierten Austausch zu Best-Practice-Beispielen vor und wurde von Beginn an als Online-Weiterbildung unter Nutzung diverser Tools geplant.

An fünf Terminen von November 2022 bis Mai 2023 wurden folgende Themen behandelt:

- Wie biete ich im Rahmen meines PC- und Internetteffs virtuelle Angebote an?
- Sicherheit im Netz
- Gestaltung des Beratungsangebotes: Einzel- und Gruppenangebote vor Ort
- Zusammenarbeit in den PC- und Internetteffs
- Öffentlichkeitsarbeit

Das Poster gibt Einblick in den konzeptionellen Ansatz, die Umsetzung sowie erste Evaluationsergebnisse dieses Projekts.



Foto: © Halfpoint - stock.adobe.com

Neue Impulse für das Engagement in PC- und Internet-Treffs

Eine digitale Qualifizierung für ehrenamtliche Engagierte

Ausgangssituation:

- Entwicklung 2022 in enger Zusammenarbeit und mit finanzieller Förderung durch die Landesleitstelle „Gut Leben im Alter“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Digitalisierung und Transformation (MASTD)
- Neues digitales Qualifizierungsangebot für ehrenamtlich Engagierte im Bereich digitaler Bildung für Ältere

Konzeption:

- Veranstaltungsreihe speziell für Ehrenamtliche
- Pilotprojekt-Ziel: An fünf Terminen neue Impulse geben, um die Arbeit in den örtlichen PC- und Internettreffs noch besser zu gestalten sowie Gelegenheit zum Austausch und Voneinander-Lernen zu bieten
- Mischung aus fachlichen Inputs sowie den moderierten Austausch zu Best-Practice-Beispielen
- Wurde von Beginn an als Online-Weiterbildung unter Nutzung diverser Tools geplant

Durchführung:

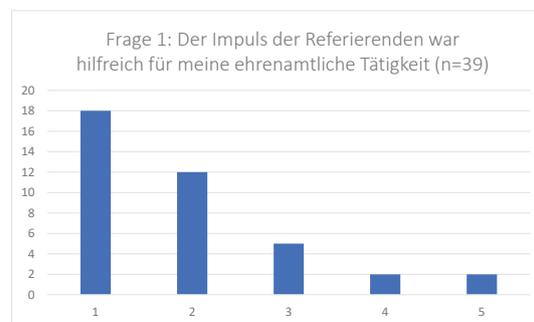
An fünf Terminen von November 2022 bis Mai 2023 wurden folgende Themen behandelt:

- Wie biete ich im Rahmen meines PC- und Internettreffs virtuelle Angebote an?
- Sicherheit im Netz
- Gestaltung des Beratungsangebotes: Einzel- und Gruppenangebote vor Ort
- Zusammenarbeit in den PC- und Internettreffs
- Öffentlichkeitsarbeit

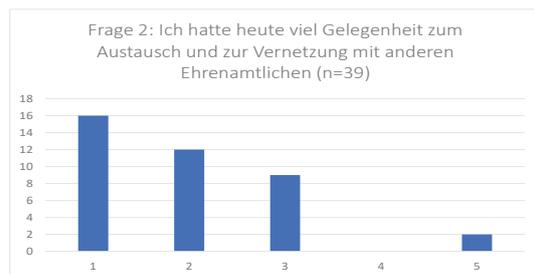
Dokumentation:

Alle Projektinhalte sowie organisatorischen Informationen wurden auf einer interaktiven Taskcards-Pinnwand gesammelt. Die Teilnehmenden konnten eigene Beiträge, Anmerkungen und Fragen zu den Workshops ergänzen.

Evaluation:



Die durchschnittlichen Evaluationsergebnisse im Überblick. Bei beiden Fragen wurde eine 5-stufige Likert-Skala verwendet von 1 (stimme sehr) bis zu 5 (stimme gar nicht zu).



Kontakt:

Kathrin Lutz M.A.
Stellv. Leiterin Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
lutz@zww.uni-mainz.de



Lernen in digitalen Räumen nachhaltig gestalten

Sonja Lux, Paula Hilker, Luisa Baum

Die erzwungene Digitalität von Lehrangeboten im Rahmen der Pandemie hat Lehrende wie Teilnehmende zunächst vor große Herausforderungen gestellt. Gleichzeitig konnte in diesem Rahmen aber auch eine enorme Beschleunigung sowohl des technischen Ausbaus wie auch der digitalen Kompetenzen auf Anbieter und Teilnehmendenseite verzeichnet werden. Im Rahmen eines Projekts an der Johannes Gutenberg-Universität wurde die Zeit der (rein) digitalen Lehre vor dem Hintergrund der Frage: Wie kann ein Theorie-Praxis-Transfer (auch) in digitalen Lehrsettings gelingen? systematisch analysiert und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von digitalen Lehr-Lern-Settings abgeleitet. Für Teilnehmende der wiss WB stellt die direkte Umsetzbarkeit von Inhalten in die Praxis den entscheidenden Mehrwert dar. Folgerichtig ist es für Anbieter hochrelevant, dass ihre in der Regel kostenpflichtigen Angebote genau diesen Mehrwert bieten. Lehrende der wissenschaftlichen Weiterbildung aus verschiedenen Themenfeldern wurden hierzu anhand von Leitfadeninterviews befragt und das entstandenen Material systematisch inhaltsanalytisch ausgewertet.

In einem ersten Schritt wurde hieraus eine Methodensammlung entwickelt die in einem Matching-Verfahren mit Apps korreliert wurden. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse mit einer quantitativen Umfrage unter Teilnehmenden aus dem entsprechenden Zeitraum zur Nachhaltigkeit und dem Mehr- bzw. Minderwert von digitalen Lernsettings abgeglichen. Im Ergebnis wurden Leitlinien für die E-Lehre formuliert. In einem weiteren Schritt sollen zielführende Blended Learning Formate als Blaupausen entwickelt werden, die allen Lehrenden zur Verfügung gestellt werden sollen.

Erfolgsfaktoren digitaler Lehre

So gelingt Online-Lehre:

- **Zeit** für Zwischenfragen und Erklärungen einplanen
- zu Beginn Regelungen zur **Netiquette** besprechen
- von Beginn an **Hemmschwellen** seitens der Teilnehmenden abbauen
- gute Gruppendynamik durch möglichst viele **eingeschaltete Kameras** ermöglichen
- verschiedene **Sozialformen** auch online umsetzen
- bei Gruppenarbeit kleinere Gruppen bilden, um die **Interaktivität** zu fördern
- vermehrt **Feedbackrunden** einbauen
- verstärkt auf **Bedürfnisse** der Teilnehmenden eingehen
- regelmäßig kleinere **Pausen** einbauen
- **didaktische Überlegungen** vor technischen Spielereien
- Nicht zu viele verschiedene Tools einsetzen:
Weniger ist manchmal mehr!

Befragung Teilnehmender an Online-Veranstaltungen des ZWW (2020-2022):

“ Situativ ist es gut, Onlineformate als Alternative zu haben. Allerdings bedarf es Können und Einfallsreichtum der Moderator:innen, um so ein Format interessant, abwechslungsreich und unter Einbezug aller Teilnehmenden durchzuführen. ”

“ Gute Sache, wenn sie gut durchdacht ist! ”

“ Das finde ich super, denn man ist ortsunabhängig und kann vom heimischen Arbeitsplatz teilnehmen. ”



Zielgerichtete Zuordnung von Methoden und Tools

Wanderndes Stationenlernen

Gather Town

TaskCards

Kulturbblume

Picker Wheel

Flinga

Standbildsoziogramm

Zu den in der Sammlung (Webseite) aufgeführten **Methoden** sind jeweils passende digitale **Tools** vorgeschlagen sowie in der Umsetzung beispielhaft vorgestellt.



Schauen Sie gerne auf unserer Webseite vorbei!



MethodenKollage



Entwicklung einer adaptiven und adaptierbaren ToDo-Liste in OpenOlat

Louise Probst, Alexandra Gottschalk

1. Konzeption der Projektidee

Der Projektidee liegt der Wunsch zugrunde, die Studienqualität von berufsbegleitenden Blended Learning Studiengängen zu verbessern. Dieses Ziel soll durch die Unterstützung der Studierenden in ihrem Selbststudium, u. a. bei der zielgerichteten Steuerung des eigenen Lernprozesses, erreicht werden. Dazu setzt das Projekt aLert bei zwei berufsbegleitenden Fernstudiengängen (BA und MA) der Sozialen Arbeit an, die in standortübergreifenden Verbänden organisiert sind. Die Studierenden wählen die Studiengänge in der Regel aus dem Wunsch heraus, sich in ihrem Berufsfeld weiterzubilden, und aufgrund der hohen Flexibilität, die die überwiegend online und im Selbststudium zu erarbeitenden Angebote auszeichnet. Dabei stehen die Fernstudierenden vor der Herausforderung, ihr Studium auf ihre knappen zeitlichen Ressourcen neben ihrem Beruf (in Teil- oder Vollzeit) und ihrem Alltag (mit in den meisten Fällen Familie) auszusteuern. Dementsprechend wägen sie Arbeitsaufwände sorgfältig ab und optimieren die Organisation ihres Studienalltags, wobei Unterstützungsangebote im Bereich der Strukturierung gerne aufgegriffen werden, vor allem, wenn sie Zeitersparnis bedeuten. Hier setzt die Projektidee einer teilautomatisierten ToDo-Liste an, die durch adaptive und adaptierbare Elemente eine engmaschige Begleitung des studieneigenen Workflows ermöglicht.

2. Einbettung als Weiterentwicklung des genutzten LMS OpenOlat

Die Konzeption dieses Unterstützungsangebots wurde durch Rückkopplung mit der Zielgruppe mittels mehrerer Umfragen und einer lernbegleitenden Selbstbeobachtung überprüft, um einen dezidierten Einblick in typische Lernsituationen der Zielgruppe zu gewinnen. Aus den Ergebnissen lässt sich ein Bedarf an Organisations- und Strukturierungshilfen sowie der Wunsch nach motivationaler Unterstützung entnehmen, der die skizzierte Idee einer automatisierten Anzeige der nächsten anstehenden Aufgaben im Studium zu einem geeigneten Unterstützungsangebot macht. Ein besonderes Kriterium für die Entwicklung stellen auch die knappen Zeitressourcen der Studierenden – bedingt durch den Arbeitsalltag neben dem berufsbegleitenden bzw. -integrierenden Studium – und der daraus resultierende Wunsch nach Verdichtung und Integration in bestehende Systeme dar. Dem wird die durch geplante Anbindung an das Learning Management System (LMS) und die direkte Abbildung anstehender Aufgaben Rechnung getragen, wodurch Ressourcen gebündelt und Zeit eingespart werden. In den berufsbegleitenden Fernstudiengängen der Sozialen Arbeit wird das LMS OpenOlat intensiv für die Arbeit an den Studieninhalten genutzt, es finden Diskussionen, Forenarbeit, gemeinsame Arbeitspapierentwicklungen statt und auch Hausarbeiten und berufsintegrierte Projektarbeiten und -skizzen werden als Prüfungsleistungen über das LMS eingereicht. Gleichzeitig erfolgt eine enge Betreuung durch die Lehrenden ebenfalls über die Plattform, mit Austausch und individuellem, unmittelbarem Feedback für die Studierenden. OpenOlat ist ein

webbasiertes Lernplattformsystem und steht als Open-Source-Software zur Verfügung. Kurse werden in einem Baukastensystem erstellt und bieten zahlreiche Funktionalitäten, die eine genaue Anpassung auf zu vermittelnde Inhalte und didaktische Methoden ermöglichen.

3. Funktionsweise und Umsetzung der ToDo-Liste

Eine studiengangsbundene Umsetzung erwies sich schnell als wenig zielführend und zu limitierend. Fächerübergreifend sehen sich alle Studierenden mit hochschulseitig zu erledigenden Aufgaben und einer notwendigen individuellen Selbststrukturierung konfrontiert. Da OpenOlat kontinuierlich weiterentwickelt wird, bietet sich eine Umsetzung für alle Nutzenden technisch unmittelbar an. Die Adaptivität der Liste schränkt die Nutzbarkeit dabei nicht auf Studierende ein, sondern ermöglicht eine übersichtliche Strukturierung für alle Personen, die Kurse im LMS durchlaufen. Die automatisch generierte adaptive ToDo-Liste speist sich primär aus den jeweils belegten Kursen, in denen die Nutzenden im System als Teilnehmende hinterlegt sind. Diese werden auf bestimmte Kursbausteine geprüft, die für Arbeitsaufträge verschiedener Art genutzt werden, so z.B. die Bausteine „Aufgabe“, „Gruppenaufgabe“ oder „Checkliste“. Diese Bausteine unterstützen vor allem den Verwaltungs-, Bewertungs- und Feedbackprozess bei den Lehrenden und melden gleichzeitig den Bearbeitungsstatus an die Teilnehmenden zurück. Die Informationen zu den genannten Arbeitsaufträgen bzw. Todos werden dann entsprechend in die Liste überführt. Dabei werden nicht nur regulär zum Studiengang zugehörige Kurse berücksichtigt, sondern auch freiwillig und zusätzlich gewählte oder wiederholte. Die ToDo-Liste enthält Informationen zu Titeln, Fristen, Dauern und Kursreferenzen und kann nach persönlicher Präferenz nach diesen Kategorien sortiert werden. Sie bietet auch die Möglichkeit, jeden Eintrag zu editieren, um zusätzliche Informationen zu ergänzen. Kursreferenzen geben an, wo im System die Aufgabe zu finden ist, und verlinken direkt auf die Aufgabe oder auch auf eine für die Aufgabe benötigte Datei. Für Kursverwaltende (Lehrende und andere Personen) gibt es zusätzlich die Möglichkeit, Aufgaben, die nicht in den entsprechenden Kursbausteinen hinterlegt werden können, über eine Eingabemaske bereitzustellen (Funktion „Virtual Coach“). Diese Funktion ist sehr flexibel einsetzbar und eignet sich vor allem für kollaborative Arbeitsaufträge wie z.B. Dateidiskussionen oder Forenbeiträge. Die Liste kann auch – neben der automatischen Generierung – über eine Eingabemaske mit eigenen Aufgaben individuell adaptiert werden, um eigene Studieninteressen, Themenvertiefungen oder auch private Anforderungen und Termine zu hinterlegen. Eine Spalte mit Checkboxen lässt Nutzende abgeschlossene Aufgaben abhaken. Ebenso werden vom System als erledigt erfasste Aufgaben automatisch aus der Liste entfernt. Erledigte Aufgaben werden nach kurzer Zeit ausgeblendet, sodass die Liste stets übersichtlich auf das Wesentliche reduziert ist. Es findet eine ständige Synchronisation zwischen systemseitig erfassten Aufgaben und vom Nutzenden eingegebenen Informationen statt.

4. Ausblick

Die ToDo-Liste wird derzeit programmiert und in OpenOlat implementiert, die Umsetzung ist für das nächste LMS-Release im Herbst 2023 (OpenOlat Release 18.1) geplant. Bis dahin erfolgen entwicklungs-
begleitende Tests auf den Testservern der frentix GmbH. Erste in die Lehre eingebundene Einsätze der
ToDo-Liste und Evaluationen sind mit dem Release planbar und werden im Anschluss zeitnah vom Projekt
begleitet.

zfh – Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund, Kontakt: l.probst@zfh.de

Das Projekt aLert ist Teil des Verbundprojekts H³ und wird durch die Stiftung Innovation in der Hochschulleh-
re gefördert. Weitere Informationen unter: <https://www.h3-basa-maps.de>

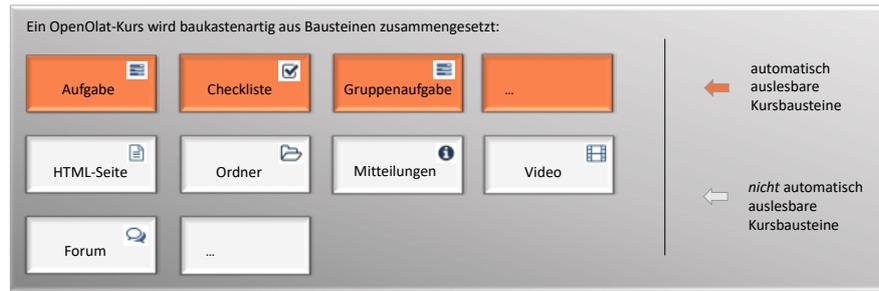


Entwicklung einer adaptiven und adaptierbaren ToDo-Liste in OpenOlat



Louise Probst & Alexandra Gottschalk (zfh)

Fragestellung: Wie können anstehende Aufgaben für Studierende visualisiert werden?

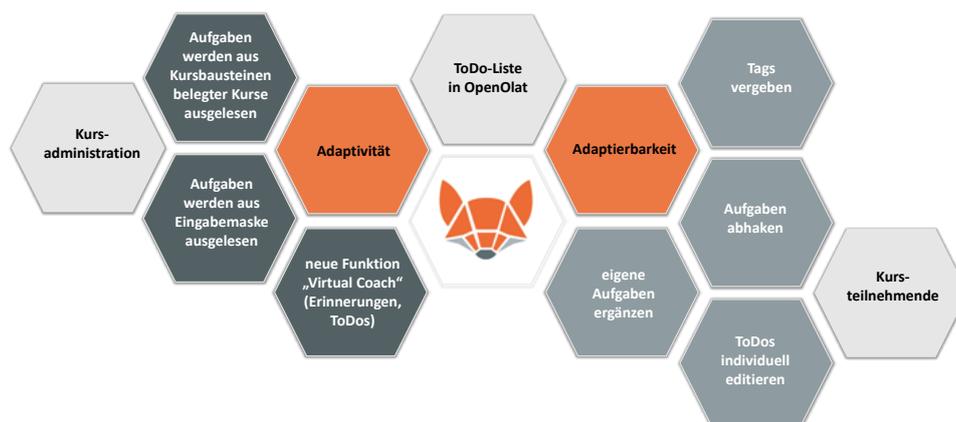


	ToDo/Titel	Fälligkeits-termin	Fälligkeit	Kursbaustein/Referenz	Status	Editieren
<input type="checkbox"/>	Hausarbeit O 1a abgeben wichtig	17.09.23	noch 3 Tage	Direkt zu: Aufgabe Handreichung wissenschaftliches Arbeiten	🚫	⋮
<input type="checkbox"/>	Quiz Modul O 2 freiwillig			Quiz O2	⊖	⋮
<input checked="" type="checkbox"/>	Forenbeitrag O-1b	21.09.23	noch 7 Tage	Direkt zu: Forum	✅	⋮
<input type="checkbox"/>	Hausarbeit - Literaturrecherche			Bibliothek HS Koblenz	🚫	⋮
<input type="checkbox"/>	Anmeldung Yoga-Kurs	20.09.23	noch 6 Tage		⊖	⋮
<input checked="" type="checkbox"/>	Videokonferenz mit Interviewpartnern	28.08.23		BBB-Raum	✅	⋮

Einige Kursbausteine sind nicht automatisch auslesbar, aber mit Arbeitsaufträgen verbunden (z.B.: Forenbeiträge, Literatursichtung). In diesen Fällen kommt die neue Funktion „Virtual Coach“ zum Einsatz. Über eine Eingabemaske können hier ToDos und Erinnerungen an alle oder individuelle Kursteilnehmende erstellt und zeitlich terminiert werden.

Mockup der ToDo-Liste, Studierendenansicht

Studierende und generell alle OpenOlat-User haben die Möglichkeit, in ihrer persönlichen ToDo-Liste über eine Eingabemaske eigene ToDos hinzuzufügen.



Das aLert-Projekt

Was?
Das aLert-Projekt legt den Fokus auf die berufsbegleitenden Blended Learning Studiengänge der Sozialen Arbeit (BA und MA) des Hochschulverbundes. aLert ist ein Teilprojekt des Verbundprojekts HyFlex, HighTech & HighTouch (H³): Studienerfolg ermöglichen durch flexible Kompetenzentwicklung und Lehr-/Lernszenarien.

Wozu?
Ziel ist es, die (Fern-)Studierenden in den zeitlich überwiegenen Phasen des Selbststudiums auf organisatorischer und motivationaler Ebene zu unterstützen.

Wie?
Die Entwicklung der ToDo-Liste als primäres Projektziel wird ergänzt um Angebote zur interaktiven Wissensüberprüfung und Zusammenarbeit mit Lehrenden beim Einsatz von Lernpfadkursen in OpenOlat. Diese dienen der Visualisierung des Lernfortschritts und der Strukturierung und Motivation von Studierenden und Lehrenden.

www.zfh.de www.h3-basa-maps.de

Kontakt: Louise Probst, l.probst@zfh.de

DGWF-Jahrestagung 2023

**Weiterbildung 2030:
Digitalisierung und Digitalität sowie
gesellschaftliche Transformationsprozesse
als Motor und Medium?**

Herausgebende

**Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche
Weiterbildung und Fernstudium e.V.**

Redaktion

Dr. Franziska Sweers
(Philipps-Universität Marburg)

Sebastian Ruf
(ZWW der Johannes Gutenberg-Universität Mainz)