
Thema: Vernetztes Lernen mit Liberating Structures. Ein Experiment. - Anja C. Wagner

ZEIT: 10.45-11.45 Uhr

RAUM: United Planet - Play 4

Inhalt:

Protokoll: Vernetztes Lernen und Bildung 4.0 – #WTF?

Speakerin: Dr. Anja C. Wagner

Netzkulturfestival – Slot 1 (10:45–11:45)

Freiburg, 19.10.2019

Protokoll: Roxana Erath

Anja ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin und Multimedia-Designerin, die seit 1995 in der Digitalen Bildung unterwegs ist und im sogenannten „Institut für kreative Flaneure“, der Initiative FROLLEINFLOW in Berlin, aktiv ist. In ihrer Promotion befasste sie sich mit Userexperience in benutzergenerierten, digitalen Lernumgebungen und ebendiese sollen auch für den heutigen Vortrag rahmengebend sein. Unter der Forderung „Es braucht neue Ökosysteme für die Bildung“ leitet sie die Workshopteilnehmer*innen durch große Themen unserer Zeit: Disruption, lebenslanges Lernen und die Chancen der Digitalisierung in neuen Bildungsansätzen. Was braucht der Mensch heute an (Aus-)Bildung und wie erlangt er diese am besten?

Der Vortrag beginnt mit einem Rückgriff auf Schumpeter und die Kondratjew-Zyklen, die im 21. Jahrhundert – zur Zeit der vierten Transformation – um ein Vielfaches kürzer sind als im 19. Jahrhundert mit der Entwicklung der Dampfmaschine, dem 20. Jahrhundert mit seinen Brennstoffmotoren und der weithin zugänglich gemachten Elektrizität. Als Herausforderung wird hierbei in erster Linie das Verhältnis von Technologiezyklus zu Arbeitszyklus eines Menschen gesehen. Wir arbeiten in Zukunft länger als eine Technologie den Markt und die Arbeitswelt bestimmen wird. Deswegen müssen wir uns darauf einstellen im Laufe unseres Lebens eine Reihe von Berufen zu erlernen, zu verlernen und wieder neu zu erlernen. Dr. Holger Schmidt, der sich mit der Digitalisierung in unterschiedlichen Branchen befasst, erkennt Digitalisierungswellen, die zunehmend alle Bereiche des Wirtschaftens und des Lebens umfasst. Anja fordert, dass aufgrund dieser digitalen Transformation die Lebens- und Arbeitswelt des Menschen von Grund auf neu organisiert und neu gedacht werden muss. Ein Beispiel hierfür ist Uber als Mobilitätsanbieter. Während bislang wohl noch bestimmte Automarken oder Taxizertifikate einen Mobilitätsmarkt begrenzten, sind nun Unternehmen wie Uber quasi branchenübergreifend unterwegs – aber all diese Branchen sind letztlich mit Mobilität verbunden: Uber und Autofahrten, Fahrrad- und Scooterfahrten, Essenslieferungen, Logistik etc. Uber oder Tesla seien folglich nicht als Ergänzung oder Erweiterung unseres Mobilitätskonzepts zu denken, sondern gehen die ganze Sache völlig neu an. 2013 ging man davon aus, dass 47% aller bestehenden Jobs in den USA in Gefahr seien durch den Wandel. Im Weissbuch Arbeiten 4.0 veröffentlichte das BMAS unter Bundesministerin Nahles noch seine gesammelten Ideen zu Arbeitswelt und -wandel. 2,4 Mio. Menschen müssten sich umschulen, 700.000 Technologiespezialisten werden benötigt werden. Man müsse von der Vorstellung des ‚einen Job fürs Leben‘ wegkommen. In Anjas Worten: „vom Egosystem zum Ecosystem.“

Antworten finden Anja und Kolleg*innen vor allem auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt, der bereits nach sogenanntem Mikro- und Makrolernen organisiert sei. 6-9

Monate werden wir demnach damit verbringen, uns auf einen neuen Job vorzubereiten, uns einzulesen und zu lernen (= Mikrolernen). Dann starten wir in den Beruf und bilden uns parallel zum Berufsleben stets individuell weiter (= Makrolernen), bis der Beruf keine Relevanz mehr hat und fangen dann wieder an uns 6-9 Monate in einen neuen dann gefragten Beruf einzulesen und uns darin auszubilden. Dies dürfte drei bis vier Mal in einem Arbeitsleben vorkommen. Aufgrund der Annahme, dass in Zukunft nur noch drei Tage wöchentlich jeweils 4 Stunden gearbeitet wird (dazu Jane Hart: 6th Annual Learning in the Workplace Survey, 2017), sollten Weiterbildungsmaßnahmen leicht Platz im Alltag finden. Um die Wirksamkeit des eigeninitiierten und individuellen Lernens zu unterstreichen, teilt Anja eine Priorisierung von Lernumgebungen (Studienteilnehmer*innen sind Arbeitnehmer*innen):

Lernansätze (Studienteilnehmer*innen ordneten die Lernumgebungen entsprechend ihrer Wirksamkeit und Effizienz ein, dabei 1. am besten, 7. am schlechtesten)

1. Learning by doing
2. sharing is caring
3. World Wide Web
4. ...
5. e-Learning
6. conferences
7. classrooms

Das Fazit: Menschen lernen die meiste Zeit, aber am schlechtesten (subjektiv beurteilt) in formalisierten Settings (s. Hierarchie oben). Letztlich benötigen Menschen nur mehr Kompetenz, sich im Netz fluid aus- und weiterzubilden. Aufgrund der Annahme, dass alle Menschen eine Vielfalt an Online-Tools nutzen um sich zu informieren, zu bilden und zu kommunizieren, sollten sie ermutigt und empowert werden sich auch darauf zu verlassen. Das geschehe bislang kaum, obwohl man nicht nicht lernen könne, dem Lernen aber sehr wohl im Wege stehen könne. Die Gesellschaft spielt in der Akzeptanz neuer Lern- und Bildungsansätze eine große Rolle und muss Folgendes ermöglichen um Kompetenzen zu fördern:

- individuelle Anforderungen
- soziokulturelles Vorbild
- infrastrukturelle Maßnahmen

Personen als Individuen können die Veränderungen nicht abfangen. Das Umfeld muss passen und für Neues empfänglich sein. Passé ist das Konzept ‚Ausbildung – Arbeit/Weiterbildung – Rente/Pension‘.

Die Neuorganisation der Bildung bedeutet für alle ab 30 Jahren, mit Bewusstsein für lebenslanges Lernen über Micro- und Macro-Flows (s.o.), ein bedingungsloses Lernguthaben (BELGUT), das weltweit einlösbar ist, in Makerspaces und Bibliotheken sich stetig weiterzubilden. Die 16- bis 30-Jährigen sollen ausgeprägte Wanderjahre mit Studium Generale, Reisen, Praktika, DIY und Ausbildungen haben, dabei eine moderne Berufsorientierung verfolgen, Plattformen und E-Portfolios nutzen. Die Jüngsten – zwischen 3 und 15 Jahren – sollen in modernen Schulen sozialisiert werden, sich in digitaler Kompetenz und Charakterbildung üben, sich Online Education zunutze machen und weitaus mehr als sich starres Wissen aneignen. Eine alternative Bildungsorganisation könne hierbei über sogenannte Open Badges funktional werden: Es werden Online-Zertifikate und -Auszeichnungen für Online-Kurse erworben, auf einem Online-Profil gesammelt und so der*die potentielle Arbeiter*in ggf. direkt mit der Nachfrage auf dem Markt gematcht. Social Learning werde immer wichtiger und ist bereits breit in der Start-Up-Szene angelegt (etwa worplace, slack, trello, watson, G-Suite, ...). Methoden des „Working out loud“, des LernOS und zahlreiche Coachingangebote solle man sich zunutze machen und zugleich im eigenen Team, von Teams von außerhalb und über soziale Medien lernen. Als Beispiele digitalisierter (Aus-)Bildung wären Augmented Reality Brillen, die während der Arbeit unterstützend wirken (z.B. BMW; med. Ausbildung), zu nennen. Microsoft integriert sukzessive die Features von LinkedIn (mittlerweile Teil von Microsoft) und hilft bei Bewerbungsschreiben in Vergleichsempfehlungen von anderen Bewerbungsschreibern und deren jeweiligem Erfolg. Das würde aber vor allem in Deutschland skeptisch beäugt. Insgesamt scheinen Datenschutzvorstellungen hier überholt. Das Vertrauen in den Staat als Bildungsträger sei zermürt, da sich Bürokratien zu langsam bewegen. Stattdessen sei eine Privatisierung der Bildung und auch ein globaler Bildungswettbewerb privater Anbieter (nach Kosten-Nutzen-Kriterien) wünschenswert und Bildungssysteme mit Mehrwert allein förderungswürdig.

Fragen von Teilnehmer*innen:

Was ist der Anteil von Anwendungen digitaler Technologien in Firmen? Gibt es Zahlen?

- keine konkreten Zahlen
- basierend auf World Economic Forum:
Erwerbstätige, die in Zukunft benötigt werden
 - 30% innovative Köpfe
 - 50% Personen, die dies in den Markt tragen
 - 20% die „den Dreck wegräumen“ (Zitat Anja)

Beispiele für gelungene, wünschenswerte Public-Private-Partnerships?

- Google oder Amazon, die kooperieren (z.B. mit Müncher Unternehmertum von TU München oder Susanne Kladden; Maker-Spaces)

Gibt es ein Umdenken aus Sicht der Kommunen bzgl. Schulen u.ä.?

- soweit keine konkrete Handlungsempfehlung
- soll kollektive Intelligenz sein, die diesen Wandel herbeiführt
- Kommune 2.0: das Spannende in Digitalisierung sind die Entwicklungen in den Kommunen

- Übergangsphase zu individuellem Lernen entwickelt sich, bislang aber noch nicht angekommen. Viele verlassen sich noch auf Personalentwicklung und HR stelle noch immer nach alten Mustern ein

Werden wir eher Vollzeit- oder eher parallele Teilzeitstellen annehmen?

- Mainstream-Diskurs beim Arbeitsministerium: wird sich nicht verändern
- Anja: eher TZ-Stellen

Öffentliche Hand soll Projektmanagement übernehmen – Wie werden Strukturen gefördert, die Menschen lebenslanges Lernen ermöglichen? Können anderen Bildungskonzepten oder praktikable Lösungen und Best Practice Beispiele (v.a. bzgl. Zugängen zu Technologien) genannt werden?

- überfragt, jeder muss individuell kämpfen/ackern

Inwiefern wird die soziale Frage in diesen Überlegungen mitgedacht?

- Lernzeitkonten oder bedingungsloses Lernguthaben als mgl. Ansatz
- verschiedene Modelle empfehlen, dass Menschen Geld für Bildung an die Hand gegeben wird
- Problem: z.T. Vorbehalte weil Geld auch in anderen Wirtschaften investiert werden könnte

Wird VHS nicht fortbestehen?

- vll. jene, die erweiterte Lernwelten schaffen
- Anm.: Ermutigung, in kommunale Organisationen einbringen, diese mit- und umzugestalten

Gibt es Denkansätze: wie die Flut an Informationen langfristig bearbeiten?

- Geld, Zeit, Zugang zu Informationen
- communities of practice