



Monitor Digitale Bildung | 22.02.2018

## Interview mit Prof. Dr. Matthias Rohs

„Der Kulturwandel ist langwierig“

**Prof. Matthias Rohs über modernes E-Learning, Mängel in der Ausbildung der Weiterbildner und künftige Herausforderungen an Trainer.**

**Ihre Forschung dreht sich um die Themen Erwachsenenbildung und E-Learning. Der letztere Begriff hat ja eine lange Historie. Was verstehen Sie unter einem zeitgemäßen E-Learning?**

In der Tat gibt es den Begriff E-Learning schon länger, und zum Teil bis heute wird er unter einem traditionellen Paradigma des Lernens verwendet: Man kopiert im Grunde alte Konzepte. Der Virtual Classroom ist das typische Beispiel dafür. Moderner sind für mich Konzepte, die eher das selbstgesteuerte und informelle Lernen in den Vordergrund stellen. Hierbei versucht man, die Umgebung des Lernenden mit Informationen oder Lernmöglichkeiten anzureichern. Ob ich mich als Bediener in der Fabrik vor einer komplexen Maschine befinden, als Schüler im Wald oder als Tourist vor der Akropolis: Digitale Medien erleichtern es, überall zu lernen. Zweitens lassen sich durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder von Machine Learning besser als durch die

alten „One fits all“-Angebote typspezifische Lernmaterialien erstellen, die auch Lern-erfahrungen aufgreifen. Und drittens kommen soziale Formen des Lernens zwar schon vermehrt zum Einsatz, man sollte sie über digitale Medien jedoch noch stärker fördern.

**Wie sieht die Realität aus?**

In der Erwachsenen- und Weiterbildung ist das Bild sehr heterogen. An einem Pol findet sich die teilweise sehr fortschrittliche betriebliche Weiterbildung, am anderen sehen wir in der politischen oder gewerkschaftlichen Bildung traditionellere Formen – wobei uns genaue Zahlen fehlen. Beim „Wie“ beobachtet man eine starke Dominanz traditioneller Formen wie das Web Based Training, den Virtual Classroom, ein wenig Social Media. Moderne Technologien findet man selten. Mobile Learning gilt hier sogar noch als Trendthema – dabei ist es für den Einzelnen Alltag.



### Woran liegt's?

Wenn Sie die Anbieter fragen, sagen diese: Es besteht kein Interesse. Die Lernenden würden vielleicht antworten: Es gibt kaum Angebote. Die Wahrheit liegt wohl in der Mitte. Digitale Medien sind immer noch eher mit unserem Alltag verbunden, die Bildungsinstitutionen hingegen noch stark von einer traditionellen Lehr-/Lernkultur geprägt. Der Kulturwandel ist sehr langwierig. Selbst das, was sich in der alltäglichen Praxis bereits als sinnvoll erwiesen hat, braucht im institutionellen Kontext viel Zeit. Allerdings gibt es hier natürlich auch andere Anforderungen und Herausforderungen, zum Beispiel den Datenschutz oder die Frage, ob man das Prinzip „Bring your own Device“ erlaubt oder nicht.

**Eines ihrer aktuellen Forschungsprojekte untersucht die medienpädagogische Kompetenz des beruflichen Weiterbildungspersonals – eine Gruppe, die allein in Deutschland weit über 300.000 Menschen umfasst. Was sollten Trainer im Hinblick auf Medien können?**

Wir haben insgesamt vier Facetten identifiziert, von denen zwei spezifisch für die Erwachsenenbildung sind. Das ist zum einen die medienbezogene Feldkompetenz, also das Wissen über das Feld und die Lerngruppe, die ich unterrichte. Es macht ja einen großen Unterschied, ob ich einen Seniorenkurs oder einen Kurs für IT-

Spezialisten anbiere oder ob ich mich in einer medienaffinen oder medienkritischen Organisationskultur bewege. Auch die fachbezogene Medienkompetenz ist spezifisch: Als Trainer muss ich wissen, dass der IT-Experte schon viele digitale Medien nutzt oder dass im Sportbereich viele Fitnessstracker eingesetzt werden. Daneben müssen Trainer natürlich auch über eine mediendidaktische Kompetenz verfügen und schließlich ihre eigenen medienbezogenen Einstellungen und Wert-haltungen reflektieren. Zum Beispiel kann ein Trainer persönlich bestimmte Medien ablehnen, seine Zielgruppe sich aber deren Einsatz wünschen.

### Erwerben Trainer solche Kompetenzen heute systematisch oder zufällig?

In der Mehrheit zufällig. Es gibt zwar Studiengänge für Erwachsenenbildung, aber die Curricula sind sehr heterogen und in Teilen sehr verkürzt. Vor allem aber hat ein Großteil der Erwachsenenbildner gar keine pädagogische Ausbildung, höchstens in Form von Weiterbildungen, die aber fast nur anwendungsorientiert sind. Die biografischen Befragungen mit Trainern, die ein hohes Maß an Medienkompetenz besitzen, haben dieses Bild bestätigt. Alle Gesprächspartner betonten die Bedeutung des eigenen Interesses und des informellen Lernens für den Kompetenzerwerb.

**Halb so schlimm, könnte man jetzt sagen, schließlich ist das informelle Lernen für Erwachsene doch ohnehin wichtiger.**

Aber wenn man einem Lernenden selbst überlässt, was er lernt, ist das Ergebnis zumeist rein anwendungsorientiert, oft stückhaft und wenig tief. Dieses tiefe Verständnis ist aber auch für Erwachsene wichtig. Denken Sie ans Studium: Da beschäftigt man sich oft mit Dingen, deren Relevanz unmittelbar nicht einleuchtet, die man später aber zur Einordnung neuer Themen braucht. Daher plädiere ich immer dafür, informelle und formale Lernformen zu verbinden.

**Wie wird sich das Berufsbild des Trainers in der Erwachsenenbildung in den nächsten Jahren verändern?**

Schon heute beobachten wir, dass sich im Netz viele Lernangebote für Erwachsene finden: vom kurzen You Tube-Video bis zum MOOC. Das Angebot wird sich weiter vergrößern, und deshalb wird es für Trainer stärker darum gehen, ein Lernprozessbegleiter und Berater zu sein: die Vielfalt zu sortieren, eine Vorauswahl zu treffen, dem Lernenden bei der Recherche zu helfen, Qualitätsstandards zu definieren. Außerdem wird die Medienerstellung an Bedeutung gewinnen, wobei es noch offen ist, ob dies innerhalb der Weiterbildungsbranche zu einer Differenzierung von Medienproduzenten und Beratern oder zu einer Bündelung führt. Einfache digitale Lernmaterialien zu erstellen, ist für fitter Trainer jedenfalls nicht mehr schwer.



*Matthias Rohs ist seit 2013 Juniorprofessor für Erwachsenenbildung mit Schwerpunkt Fernstudium und E-Learning an der TU Kaiserslautern und seit 2017 zugleich stellvertretender wissenschaftlicher Direktor des dortigen Distance and Independent Study Center (DISC). Zuvor war er an verschiedenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland und der Schweiz sowie in der Personalentwicklung/Weiterbildung tätig. Seine Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich des Lernens Erwachsener mit digitalen Medien sowie des informellen Lernens in historischen, theoretischen und praxisbezogenen Dimensionen.*

Titelbild Bildnachweis: Shutterstock / Undrey  
Bild Bildnachweis: Shutterstock / Rawpixel.com  
Porträt Bildnachweis: PR

#### Adresse | Kontakt

Dr. Julia Behrens  
Project Manager  
Taskforce Digitisation  
Bertelsmann Stiftung  
Telefon 05241 81-81544  
Fax 05241 81-681544  
julia.behrens@bertelsmann-stiftung.de  
www.bertelsmann-stiftung.de