

Digitales Lernen in Grundbildung und Integration

Fachtagung am 19. und 20. November 2018 | Köln

Protokoll zum Vortrag von Graciela Sbertoli und Erik van den Broek:

„Upskilling the Digital Competence of Adult Education Professionals and the Role of Open Badges“

1. Präsentation von Graciela Sbertoli

Digitale Inklusion: Für wen?

Gibt es überhaupt „digital natives“? Verständlicherweise können Kinder und Jugendliche, die mit technischen Neuerungen aufgewachsen sind, schneller und scheinbar leichter damit umgehen. Aber eignen sie sich dieses Wissen nicht eigentlich nur von klein auf an, so wie sie auch ihre Muttersprache und alles andere erst erlernen müssen?

Jede Fähigkeit muss soweit automatisiert sein, dass sie keine Aufmerksamkeit mehr erfordert. Wenn das Lesen eines Textes einer Person so viel Kraft und Konzentration abverlangt, kann nichts vom eigentlichen Textinhalt verarbeitet werden. Auch digitale Kompetenz sollte in diesem Maße automatisiert sein, sodass sie der eigentlichen Alphabetisierung nicht im Wege steht, sondern als automatisiertes Werkzeug zur Verfügung steht. Außerdem müssen Lehrende die Lernenden beim Aufbau von Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten unterstützen. Dabei ist es wichtig zu wissen, wofür Lernende die Fähigkeiten im Alltag benötigen. Man sollte ihnen nur beibringen, was sie jeden Tag brauchen, damit ihr Selbstvertrauen und ihre Selbstständigkeit wächst. Um das zu erreichen, benötigt man kreative Ansätze, die sich in die Lage des Lernenden versetzen und zielgruppengerecht lehren.

Beispiele aus der Praxis

IT für Senioren: Wie funktioniert das digitale Ablagesystem? Wohin verschwinden meine Dokumente? Älteren Lernenden, die nicht nachvollziehen konnten, wie das digitale Ablagesystem funktioniert, wurde es anhand von Papierordnern erklärt. So konnten sie sich ein Bild davon machen, wohin Dateien digital abgelegt werden.

„Flipped classrooms“: Man braucht flexiblere Klassenraumsettings. Wenn jemand nicht zum Unterricht erscheinen kann, warum kann der Unterricht dann nicht gestreamt werden, um die Teilnahme zu ermöglichen? Dazu müssen natürlich die technischen Voraussetzungen geschaffen und der Umgang damit vermittelt werden.

Skills plus: Eine Initiative der norwegischen Regierung, die Unternehmen darin unterstützt, digitale Kompetenzen ihrer eigenen Mitarbeiter*innen zu fördern und zu erweitern. Die Idee dahinter ist, dass Unternehmen ein großes Interesse daran haben, die Kompetenzen bereits eingestellter Mitarbeiter*innen zu erweitern und sich nicht auf zeit- und kostenintensive Suche nach neuen Mitarbeiter*innen zu machen. Aber: Sind die Anforderungen, die Skills Plus mit seinem höchsten Kompetenz-Level 4 an die Lernenden stellt, nicht viel zu hoch für basale Kenntnisse? Wer kann das überhaupt erreichen?

Die Zwickmühle der Lehrenden

Vor allem müssen die Lehrenden ihre eigenen Kompetenzen ausbauen, jedoch immer mit dem Gefühl, den Entwicklungen hinterherzuhinken. Eigentlich müsste man sich die Frage stellen, wie man in 10 Jahren lernt, aber dafür steht in der aktuellen Debatte nie Zeit und Geld zur Verfügung. Die gesamte Problematik lastet auf den Schultern der Lehrenden, deren einziger Schlüssel der Einsatz von didaktischen Methoden sein kann.

Unternehmen der IT müssten mit ins Boot geholt werden, sodass Apps entwickelt werden, die zum alltäglichen Lernwerkzeug werden können. Bis jetzt gibt es keine Apps zur Alphabetisierung für Erwachsene, sondern nur für Kinder.

Dabei ist auch zu beachten, dass eine Alphabetisierung in einer Fremdsprache umso schwieriger ist, wenn gar keine Alphabetisierung in der Muttersprache stattgefunden hat. Sollte man den Weg gehen, Lernende erst in ihrer Muttersprache zu unterrichten, bevor sie zum Beispiel Norwegisch lernen?

- ➔ Das Agieren von politischen Entscheidungsträgern ist gefragt!
Um die Kompetenz von Lehrenden und damit in der Konsequenz auch Lernenden zu steigern, braucht es Zeit, Geld und Fachwissen. Es sollten verschiedene Ansätze unter Einbeziehung der alltäglichen Relevanz für die Lernenden für mehr Flexibilität und praxisnahe Vermittlung eingesetzt werden.

2. Präsentation von Erik van den Broek: Open Badges

Was sind eigentlich Badges?

Badges sind keine neue Erfindung: Es hat sie schon immer als sichtbare Auszeichnung für besondere Fähigkeiten oder Leistungen gegeben. Neu ist, dass sie nicht als Abzeichen oder Marke an Dienstkleidung angebracht werden, sondern digital sind.

Doch warum braucht man digitale Badges? In einer digitalen Arbeitswelt, in der Papier-Zeugnisse und -auszeichnungen ihre Alltagsrelevanz verlieren, braucht man auch digitale Zertifikate. Wichtig ist hierbei, dass sie nicht nur einfach darstellbar, sondern vor allem sicher sind, wie eine eigene Signatur.

Die Idee von Open Badges

Open Badges wurden von der Non-Profit MacArthur and Mozilla-Foundation entwickelt. In einem Badge können bestimmte Informationen über die Auszeichnung gespeichert werden. Dabei kann jede Organisation eigene Badges festlegen, die den Lernenden dann „verliehen“ werden und die die Lernenden in ihrem Portfolio ablegen können. Lernende entscheiden dann auch selbst, wer ihre Badges sehen kann und mit wem sie die Information teilen möchten. In Zukunft soll man seine Badges, die einem von Organisationen/Institutionen verliehen wurden, mit einem digitalen Lebenslauf mitschicken können. Das ist auch die neue Idee, an der der Europass momentan arbeitet, um auch den bekannten Europass-Lebenslauf digitaler zu machen.

Problematik von Open Badges

Was ist so ein Badge eigentlich wert, wenn „jeder“ es ausgeben kann? Wenn größere Organisationen und Unternehmen Badges vergeben, erhalten diese allein durch den Bekanntheitsgrad Wert. Doch was ist mit den kleinen unbekannteren? Idee: Größere Organisationen verleihen kleineren Unternehmen Badges, um ihren Wert zu bestätigen. Aber generell braucht es eine Standardisierung, um den Wert von Badges zu steigern: Beispiel „DigComp“.

Ein genereller Standard kann eigentlich nur durch politische Entscheidungsträger vorangetrieben werden, damit eine allgemeine Qualitätssicherung gewährleistet ist und Badges dadurch an Wertigkeit zunehmen.

Die vorgestellten Badges sind klar von „Motivations-Badges“ zu unterscheiden, die gerade nicht für die Weitergabe im beruflichen Kontext gedacht sind, sondern der Steigerung der Motivation des Lernenden im Lernprozess dienen.