Ellena Danzig

Digitale Lernumgebung. Dimensionen, Grenzen und Chancen

Masterarbeit

GRIN

BEI GRIN MACHT SICH IHR
WISSEN BEZAHLT

- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit,
  Bachelor- und Masterarbeit

- Ihr eigenes eBook und Buch -
  weltweit in allen wichtigen Shops

- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren

GRIN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de/ abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2019 GRIN Verlag
ISBN: 9783346601506

Dieses Buch bei GRIN:

https://www.grin.com/document/1176965

Ellena Danzig

Digitale Lernumgebung. Dimensionen, Grenzen und Chancen

GRIN Verlag

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

http://www.grin.com/

http://www.facebook.com/grincom

http://www.twitter.com/grin_com

Leibniz Universität Hannover
Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung
Abteilung Berufspädagogik

Digitale Lernumgebung:
Dimensionen, Grenzen und Chancen.

Masterarbeit im Rahmen der Masterprüfung für Master Bildungswissenschaften, an der Leibniz Universität Hannover, vorgelegt von:

Vorname, Name: Ellena Danzig

Hannover, den 02.01.2019

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **2**

2 Kulturelle Dimensionen der digitalen Transformation betrieblichen Lernens **6**
2.1 Lernzielwandel – Vom Wissenserwerb zur Kompetenzentwicklung *8*
2.2 Lernstetting – von der Präsenz zur Entgrenzung *11*
2.3 Die didaktische Wende - Von der Erzeugungsdidaktik zur Ermöglichungs-didaktik *15*
2.4 Die Rolle des Lernenden – von der Fremdsteuerung zur Selbststeuerung *20*
2.5 Die Rolle des Weiterbildungspersonals – Vom Lehrenden zum Lernprozess-begleiter *24*
2.6 Analyserahmen – ein Zwischenfazit *27*

3 Methodologie und methodisches Vorgehen **30**
3.1 Qualitative Forschung *31*
3.2 Datenerhebung *31*
3.3 Datenauswertung *34*

4 Beschreibung und Analyse **38**
4.1 Bildungsziele digitaler Lernumgebungen – Setting & Didaktik *39*
4.2 Individuelle und kulturelle Wirkfaktoren *53*
4.3 Handlungsempfehlungen *71*

5 Fazit und Ausblick **76**

Inhaltsverzeichnis **79**

1 Einleitung

Seit über 20 Jahren beschleunigt sich die Entwicklung der industriellen Gesellschaft auf globaler, nationaler und individueller Ebene durch Automation und Digitalisierung. Besonders in der Interaktion von Mensch und Maschine im wirtschaftlichen Kontext wird eine stetige Weiterentwicklung aufgrund technologischer Fortschritte verzeichnet. Das jüngste Paradigma industrieller Entwicklung wird als **Industrie 4.0** bezeichnet und gilt, als „*strategischer Leuchtturm für die deutsche Innovationspolitik.*“ (Hartmann 2015, S. 9). In Deutschland ist der Einsatz moderner Technologien branchenübergreifend gekoppelt an die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe (vgl. BMAS 2017, S. 21).

Die einhergehende digitale Transformation beschreibt nicht nur einen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel auf makroökonomischer Ebene, sondern auch die Art und Weise wie Arbeits- und Lernprozesse im betrieblichen Kontext stattfinden. In diesem Zusammenhang wurde der Begriff **Arbeit 4.0** geprägt, welcher die Einflüsse der digitalen Transformation auf betriebliche Prozesse fokussiert (vgl. ebd., S. 42f.). Hierbei ist der Wandel von Branchen und Tätigkeiten, Märkten und Arbeitsformen von Bedeutung, wobei sich ein Spannungsfeld zwischen neuen Technologien und sozialer Marktwirtschaft, welche die Beschäftigungsfähigkeit sichern und Überforderung durch flexible, entgrenzte Arbeitsprozesse vermeiden möchte, entwickelt. Es wird diesbezüglich notwendig, neue Vereinbarkeitslösungen zu schaffen, um die Zusammenarbeit von Mensch und Technologie zu optimieren (vgl. BMAS 2017, S. 42 f.)

Der Begriff **Digitalisierung** ist allgegenwärtig und zentral in den Überlegungen zu betrieblichen Wandlungsprozessen, ausgelöst durch Entwicklungen der Industrie 4.0. In dieser Arbeit wird Digitalisierung definiert als „*Veränderung durch die Einführung digitaler Technologien bzw. der darauf aufbauenden Anwendungssysteme* (Ladel et.al. 2018, S. VII). Vor allem der Kontext des betrieblichen Lernens ist desbezüglich für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands relevant (vgl. BMBF 2016, S. 2ff).

Betriebliche Weiterbildungsarrangements verändern sich im Zuge dessen vermehrt. Durch moderne Technologien können beruflichen Lernkonzepten völlig neue Potenziale eröffnet werden. Digitale E-Learning Angebote umfassen längst mehr als einzeln abzuarbeitende Datenträger. Durch die Nutzung multimedialer Endgeräte besteht die Möglichkeit, verschiedene Technologien miteinander zu verknüpfen, um

nicht nur Lerninhalte digital zu präsentieren, sondern auch Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten über Chats, Foren oder soziale Netze zu schaffen (vgl. Kutzbach 2015, S. 12). Der Begriff **E-Learning** wird wirtschaftspädagogisch definiert als „*die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien im Lernprozess.*“ (Euler/ Seufert 2005, S.6) Durch diesen weiten Definitionsspielraum gilt die Bezeichnung E-Learning als Sammelbegriff für alle Bildungsangebote, welche mit digitalen Medien in Verbindung gebracht werden. Die Nutzung digitaler Elemente für die betriebliche Weiterbildung unterliegt verschiedenen Abstufungen, die je nach Kontext und Lernziel eingesetzt werden können. Klassisch werden diese nach Digitalisierungsintensität in drei Szenarien unterteilt. Das *Anreicherungskonzept* sieht vor, dass eine Präsenzveranstaltung nur durch Bereitstellung digitaler Materialien begleitet wird oder gegebenenfalls digitale Kommunikationsmedien nutzt. Der Großteil der Maßnahme findet in diesem Konzept jedoch in der Präsenz statt. Das *Integrationskonzept* umfasst eine Kombination von Online- und Präsenzphasen. Die digitalen Elemente dieser sogenannten Blended-Learning Konzepte sind nicht mehr optional, sondern starrer Teil des Gesamtkonzepts. Die dritte Dimension der Szenarienformen, die *Virtualisierung*, sieht den kompletten Austausch von Präsenzveranstaltungen durch reine Online-Lernangebote vor (vgl. Bachmann et. al. 2002, S. 87 f.). **Lernen 4.0** ist in diesem Zusammenhang ein Schlüsselbegriff. Um den komplexer werdenden digitalen Lernumgebungen gerecht zu werden, ist es notwendig, Lernprozesse problem- und handlungsorientiert zu gestalten. Informelles Lernen, definiert als Lernen im Arbeitsprozess, spielt hierbei eine wachsende Rolle. Lernen 4.0 ist demnach „*informell, kooperativ, kollaborativ und erfolgt orts- und zeitungebunden.*“ (Riebe et. al. 2015, S. 22)

In neuen Formaten sollen innovative Systeme entwickelt werden, welche arbeitsprozessintegriert selbstbestimmtes Lernen unterstützen und somit betriebliches Lernen am Arbeitsplatz fördern. Digitale Medien ermöglichen im Zuge dessen bestenfalls die Flexibilisierung von Bildungsangeboten. Zeit-, Orts- und Inhaltsflexibilität sollen neue Freiheitsgrade in der Skalierbarkeit von Bildungsangeboten schaffen. Dadurch erlauben sie potenziell eine effiziente und zügige Anpassung der Inhalte an neue Entwicklungen und Anforderungen (vgl. BMAS 2016, S.7). Nicht nur die Lernmittel, sondern auch die Lernziele betrieblichen Lernens wandeln sich im Zeitalter der Digitalisierung. In Zukunft wird im Bereich der betrieblichen Bildung Kompetenzentwicklung immer bedeutsamer:

„*Wir stehen vor einer der größten Revolutionen des menschlichen Lernens und damit des menschlichen Denkens.*“ (Erpenbeck/ Sauter 2013, S. 3) Selbstorganisation und berufliche Handlungskompetenz in unerwarteten Situationen gelten in Zeiten des digitalen Wandels als wichtigstes Lernziel und verdeutlichen die Notwendigkeit flexibler Kompetenzaneignung statt starrer Wissensanhäufung.

Entsprechende Lernformate führen demnach theoretisch zu einem entgrenzten Lernen, welches unabhängig von speziellen Lernorten stattfinden kann, individuell arrangiert wird und kompetenzorientiert agiert. Hierbei steht „*selbstreguliertes Lernen auf Basis neuer Medien in handlungsorientierten Kontexten*“ (Sindler 2004, S. 92) im Vordergrund, unter welchem auch kritische Faktoren zu berücksichtigen sind. Überforderung durch die Entgrenzung von Lern- und Arbeitsprozessen, ist eine mögliche Folge. Zeitmanagement, Zielvereinbarungen, Lerneffizienz und Qualität des Prozesses müssen hinsichtlich dieser Herausforderungen berücksichtigt werden (vgl. Severing 2001, S.154).

Versprechen bezüglich eines steigenden Lernerfolgs, allein durch das Lernen mit digitalen Medien, gründen in betriebswirtschaftlichen Argumentationsstrukturen und müssen nach Erprobung einer deutlichen Ernüchterung weichen. In verschiedenen wissenschaftlichen Studien zum Weiterbildungserfolg durch digitale Lernumgebungen können die erhofften Potenziale kaum nachgewiesen werden: „*Der durchschnittliche Lernerfolg ist relativ unabhängig von dem gewählten Mediensystem und der eingesetzten Technologie. Das Lernen mir neuen Medien scheint im Durchschnitt nicht besser, aber auch nicht schlechter ab als konventioneller Unterricht.“* (Kerres/ Petschenka 2002, S. 240) Auch die Aspekte von Zeit- und Kostenersparnis durch den Einsatz digitale Lernumgebungen werden aufgrund von Vernachlässigung des Konstruktionsaufwands und der laufenden Kosten für tutorielle Betreuung unterschätzt: „*Nahezu alle Prognosen haben sich bislang als nicht haltbar erwiesen, der Prozess der Integration neuer Lernformen erweist sich als mühsamer und langsamer als gedacht.*“ (Kraft 2015, S. 296) Zusammenfassend ist von einem „*blinden Effizienzglauben*“ (Reglin 2009, S. 10) die Rede, welcher sich von dem bloßen Einsatz von multimedialen Elementen eine Verbesserung der Qualität betrieblicher Weiterbildung erhofft. Entsprechende betriebswirtschaftliche Zielreflexionen sehen E-Learning Methoden oftmals nur als Ökonomisierungsmittel, in welchem prinzipiell ein unveränderter Lerninhalt in elektronischer Nachbildung bei gleichbleibenden Bildungszielen dargeboten werden