

2.1 Lehrkräftefortbildung in einer Kultur der Digitalität - Vollständige Interviews

ALP-fre!stunde

Für das Projekt „ALP-fre!stunde“ wurde Katrin Grün von der Akademie für Lehrkräftefortbildung und Personalführung Dillingen interviewt. Sie arbeitet dort im E-Learning-Kompetenzzentrum mit dem Schwerpunkt Gymnasien.



Was ist die ALP-fre!stunde und welche Rolle spielst du dabei?

Viele Lehrkräfte möchten sich gern (regelmäßig) neue fachliche Horizonte erschließen – doch im engen Takt des stressigen Berufsalltags bleibt dafür oft nur wenig Zeit. Aus diesem Grund haben wir, meine Kollegin Melissa Schneider und ich, ein Selbstlernkursformat entwickelt, welches Lehrkräften aller Fächer und Schularten den raschen Zugang zu aktuellen Themen und methodischen Neuerungen erleichtern soll. Das von uns entwickelte Format der sogenannten ALP-fre!stunde ist ein Online-Kurs, der in 40-45 Minuten (also einer „Freistunde“) durchlaufen werden kann, ein breites Spektrum interessanter Themen bedient und Möglichkeiten aufzeigt, wie diese kreativ im Unterricht umgesetzt werden können. Jede ALP-fre!stunde bietet zudem sorgfältig ausgewählte Links und weiterführendes Material zur individuellen Vertiefung des Themas an (das kann dann aber auch mal länger als 45 Minuten dauern). Die Lehrkräfte können sich ihre Zeit beim Durchlaufen des Kurses komplett frei einteilen und jederzeit wieder auf dessen Inhalte zugreifen.

Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?

Dafür gibt es tatsächlich einen konkreten Anlass! Bei der Amtseinführung von Joe Biden im Januar 2020 trat die junge afroamerikanische Poetin Amanda Gorman auf und trug ihr Gedicht *The Hill We Climb* vor. Sowohl Melissa als auch ich sahen sofort das Potential dieses Werkes für den Englischunterricht in der gymnasialen Oberstufe! Mehr noch: Im Laufe der nächsten Tage wurde auf zahlreichen angelsächsischen Internetseiten sehr gutes Unterrichtsmaterial zu eben diesem Gedicht veröffentlicht. Wir wollten das zügig an die Lehrkräfte kommunizieren, erkannten aber, dass uns dazu das nötige „Werkzeug“ fehlte: In der zentralen Lehrerfortbildung in Bayern waren zu dieser Zeit zwar bereits Online-Angebote, zum Beispiel Selbstlernkurse oder moderierte Online-Seminare, etabliert, allerdings waren diese für unseren Zweck zu umfangreich und entsprechend planungsintensiv. Uns schwebte eine kleine, „schlanke“ Lösung vor – keine Schwarzwälder-Kirschtorte, sondern ein appetitlicher Muffin, sozusagen. Also haben wir beide die Ärmel hochgekrepelt und die Köpfe rauchen lassen und haben, tatsächlich bei Kaffee und Kuchen, die ersten Ideen zur ALP-fre!stunde entwickelt.

Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?

Schon die erste ALP-fre!stunde „*Amanda Gorman: The Hill We Climb*“ erfüllt inhaltlich alle Vorgaben, die wir uns in der Planungsphase selbst auferlegt haben (knapper, aber präziser, theoretischer Überblick; möglichst unmittelbar umsetzbare Unterrichtsideen und – wo möglich und sinnvoll – die Einladung der Nutzenden zur Interaktion) und trägt damit eine „Handschrift“, die sich auch durch andere Kurse dieses Formats zieht. Wichtig war mir auch ein optischer Wiedererkennungswert des Formates und eine möglichst intuitive Bedienung durch die Nutzenden. Aus diesem Grund ist die Startseite der einzelnen Kurse bewusst schlicht gehalten, um auch Nutzenden, die noch keine oder erst wenig Erfahrungen mit Online-Kursumgebungen haben, einen einfachen Zugang zu den Kursinhalten zu ermöglichen. Darüber hinaus habe ich bei der Gestaltung auf intensive Farben gesetzt (die an das Corporate Design der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen angelehnt sind), und eine klare Bildsprache gewählt. Auch das Logo, welches bis heute

dieses besondere Kursformat beschreibt und mittlerweile sogar geschützt ist, entstand schon sehr früh in diesem Prozess. Ich glaube, wir hatten das sogar in der ersten ALP-fre!stunde schon drin.

Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?

Schon die Rückmeldungen zur ersten ALP-fre!stunde waren begeistert. Daran haben wir gemerkt: Wir haben hier eine echte „Marktlücke“ gefunden! So entstanden dann relativ schnell weitere ALP-fre!stunden zu den unterschiedlichsten Themen. Aussagen wie *„Tolles Format, sehr informativ, die Links vertiefen die Inhalte aus [den] Beiträgen ... Respekt!“* (Feedback zur ALP-fre!stunde „Faszination ‚Squid Game‘“) oder *„Einfach nur mega Zusammenstellung! Ich habe den Kurs direkt anderen KuK empfohlen.“* (Feedback zur ALP-fre!stunde „All Things Christmas“) zeigen, dass das Angebot im Berufsalltag der Lehrkräfte angekommen ist! Auch die Auszeichnung unserer Arbeit mit dem Comenius Edu Media Award 2022 hat uns natürlich sehr gefreut!

Um inhaltlich „am Ball“ zu bleiben, fragen wir beim Feedback übrigens auch immer Themenwünsche der Lehrkräfte ab. Leider hat aber auch unser Arbeitstag nur eine gewisse Anzahl von Stunden, so dass wir nach wie vor mehr Ideen haben, als wir am Ende vielleicht umsetzen können.

Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte...

... würde ich eigentlich gar nicht so viel anders machen. Da ist Vieles bereits sehr optimal gelaufen! Eine für mich sehr wichtige Erfahrung ist bis heute die Zusammenarbeit mit Melissa. Wir haben uns von Anfang an als Team großartig ergänzt und gemeinsam wichtige Weichen für dieses Projekt gestellt. Diese Zusammenarbeit war für uns, auch im Auftritt nach außen, immer selbstverständlich und zeigt, dass es eben nicht immer die „One-(Wo)Man-Show“ sein muss... Und dann: Einfach mal machen! Nachjustieren kann man zur Not immer noch. Wir haben uns von Beginn an von unserer eigenen Begeisterung für diese Idee leiten lassen und sind damit sehr gut gefahren.

Professionelle Lerngemeinschaft Blended Learning

Für die „Professionelle Lerngemeinschaft Blended Learning“ wurde Jens Lemke vom Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein interviewt. Er arbeitet dort als stellvertretender Schulentragender für Gemeinschaftsschulen und im Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“.

Was ist die Professionelle Lerngemeinschaft Blended Learning und welche Rolle spielst du dabei?

Professionelle Lerngemeinschaft (PLG) Blended Learning in der Lehrkräfteausbildung (2. Phase). Ein Teil meiner Tätigkeit ist die Qualifizierung von an der Lehrkräfteausbildung Beteiligten. Die PLG versteht sich als eine Gruppe von Expertinnen und Experten, die voneinander und miteinander lernen wollen in dem Themenbereich Bildungstechnologie (Edu-Tech). Sie ermöglicht eine kontinuierliche Professionalisierung der Lehrenden, die gerade in Zeiten des digitalen Wandels wichtig ist. Die Eckpunkte des Formates sind daher:

- Online first: Die PLG findet in der Regel online statt, ermöglicht also eine flexible Teilnahme von überall aus.
- Interaktive Elemente: Es beinhaltet Abstimmungen, Diskussionsgruppen (Splitsessions) Projektberichte und Ähnliches, um die aktive Teilnahme zu fördern.

Weitere Informationen:

<https://alp.dillingen.de/themenseiten/freistunde/alp-freistunde/>

Kontaktaufnahme:

k.gruen@alp.dillingen.de



- **Aktualität:** In der Veranstaltung werden aktuelle pädagogische Entwicklungen und Bedürfnisse behandelt. Zudem versuchen wir regelmäßig externe Experten aus anderen Bundesländern mit einzubinden und deren Expertise zu nutzen und uns mit diesen auszutauschen.

Das Format richtet sich an alle Studienleitungen (Lehrkräfte, die in der Ausbildung von Lehrkräften tätig sind), unabhängig von ihrem Fachgebiet oder ihrer Erfahrungsebene. Das. Im Rahmen eines Landesprogrammes zur Digitalisierung an Schulen in Schleswig-Holstein hat sich die Zielgruppe auch um weitere Akteure erweitert, wie z.B. wissenschaftliches Personal (Educational Engineers) sowie spezialisierte Medienfachberatungen. Dies stärkt unsere phasenübergreifende Arbeit. Die Kommunikation findet überwiegend in Echtzeit auf der Webinarplattform statt, für die . Weiterarbeit und Dokumentation nutzen wir das Lernmanagement System Moodle. Wie für jedes online-basierte Format gilt auch bei unserer PLG die Maxime, die Teilnehmenden möglichst oft einzubinden und aktiv zu halten, um den fehlenden sozialen Austausch von Präsenztreffen zu kompensieren. Dafür setzen wir auf Umfragen und kleine Online-Diskussionsforen: Studienleitungen können in Foren Fragen stellen, diskutieren und Ideen teilen. Zudem versuchen wir durch Gruppenprojekte ein Commitment anzubahnen: Studienleitungen arbeiten in kleinen Gruppen an Projekten, um den praktischen Erfahrungen der anderen Gruppenmitglieder zu profitieren.

Digitale Medien spielen dabei eine sehr zentrale Rolle. Sie sind sowohl inhaltlich der Dreh- und Angelpunkt des Formats, bilden aber gleichzeitig auch methodisch das Fundament: Ohne Onlinekonferenzen könnten all die Studienleitungen, die über das ganze Bundesland verteilt sind, nicht in dieser Regelmäßigkeit zusammenkommen.

Vom Format her ist unsere PLG vergleichbar mit ähnlich gelagerten Online-Lerngemeinschaften. Eine Eigenart sehe ich eher an dem Drehbuch der Veranstaltung. Diese teilt sich in zwei Bereiche. Einmal den sogenannten Netzreporter, in dem wir über spannende Innovationen und Vorhaben aus dem Bildungstech-Sektor berichten. Die Teilnehmenden können also erstmal ankommen im Webinar und können sich über gut aufbereitete Informationen freuen. Dieser Teil dauert ca. 15 – 30 Minuten. Im zweiten Teil geht es dann ums aktive Mitmachen und Probehandeln im Rahmen von Konzepten der Ausbildung. Dieser Teil heißt daher auch „Hands-On“.

Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?

Unsere Arbeit in einer Expertenorganisation braucht den ständigen Wissensaustausch und ein kooperierendes Team. In einer lose gekoppelten Organisationsform wie der unseren ist dies schwierig in Präsenz oder gar über strikte Vorgaben zu realisieren, daher haben wir uns für dieses online-basierte Format im Rahmen einer lernenden Organisation entschieden. Gerade in der Zeit der COVID-19 Pandemie sicherte uns dieses Format unseren Zusammenhalt und vergewisserte unsere Ziele und Werte. Im Rahmen dieser PLG, die auch von Leitungsebene mit begleitet wird und Impulse erhält, konnten wir diesen Bedarf gut decken. Dieser Ansatz einer lernenden Wissensgemeinschaft mit Top-Down-Elementen könnte auch ein Erfolgsgeheimnis oder Alleinstellungsmerkmal darstellen.

Gerade im pädagogischen Bereich ist es uns wichtig eine Wertegemeinschaft zu formen, die unser Leitbild in sich trägt und permanent reflektiert, zu versuchen wir auf fachlicher Ebene eine hohe Qualität und Vergleichbarkeit durch das Format zu erreichen.

Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?

Bei der Etablierung einer Lerngemeinschaft, die sich auf die Förderung verschiedener Kompetenzbereiche und Fachdomänen erstreckt, stoßen wir auf einige herausfordernde Aspekte. Eine der ersten Schwierigkeiten, denen wir gegenüberstehen, liegt in der Ideenfindung. So musste sich die Gruppe zunächst auf Themen einigen, die alle Domänen von der Gesellschaftswissenschaft bis zur Naturwissenschaft abdecken. Ein weiteres Hindernis besteht darin, dieses neue Format gegenüber bestehenden traditionellen Lehr-Lernmethoden zu etablieren, die mehr in Präsenz, frontal und wenig dynamisch aufgebaut sind. Auch Zeitplanungen sind eine große Herausforderung,

da unsere Teams vielfältige Verpflichtungen haben. Uns ist es nicht immer gelungen, langfristig Termine zu kommunizieren. Dies führte dann z.T. zu geringen Teilnehmereanzahlen. Eine weitere Herausforderung ist das Identifizieren von relevanten Inhalten bei einer zunehmend heterogeneren Zielgruppe. Wir sind froh, dass unser Kreis nun auch durch weitere Expertisen bereichert wird, aber dies führt natürlich dazu, dass manche Themen für einige Personen absolutes Neuland sind und sie sich als Novizen mehr Informationen wünschen und anderen eher Expertenstatus genießen und das Thema eher knapp behandeln möchten. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir verschiedene Ansätze entwickelt. Wir setzen auf besondere Planung, um Ideen zu generieren und die Bedürfnisse unserer Zielgruppe zu erfüllen. Dazu gehören Themenbörsen-Postfächer, Ideenfindungsworkshops und Brainstormings, um kreative Bildungskonzepte zu entwickeln. Wir versuchen auch, durch die Abfrage der spezifischen Bildungsbedürfnisse unserer Zielgruppe maßgeschneiderte Lösungen zu finden. Darüber hinaus passen wir uns im laufenden Betrieb an, indem wir Partnerschaften mit anderen Organisationen oder Institutionen eingehen, um Ressourcen gemeinsam zu nutzen. Das bezieht sich auf das gemeinsame Nutzen von Selbstlernangeboten oder das Berichten von Projekten in verschiedenen Bundesländern. Schließlich legen wir großen Wert auf Bedarfserfassung, Evaluation und Feedback. Wir pflegen eine sehr offene Feedbackkultur bei uns und sind eher bottom-up aufgebaut. Das ermuntert die Teilnehmenden grundsätzlich uns auch kritische Rückmeldungen zu geben.

Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?

Die Rückmeldungen waren positiv und wir nehmen wahr, dass sich etliche Studienleitungen im Nachgang die Aufzeichnungen ansehen oder auch über die Teamstrukturen die Informationen weitergetragen werden. Sichtbar wird dies, wenn wir Angebote zum Ausprobieren in der Veranstaltung ankündigen und im Nachgang sich viele Studienleitungen melden, die nicht am Webinar teilgenommen haben .

Wegender hohen Termindichte haben wir somit zwar manchmal wenig Teilnehmende, aber trotzdem erreichen wir die Studienleitungen Dem Wunsch der Teilnehmendennach konkretem Praxisbezug und Probehandeln begegnen wir mit Fallbeispielen aus dem Kreis der Teilnehmenden oder der Gäste. Dabei erleben unsere Teilnehmenden eine intensivere Interaktion und Zusammenarbeit innerhalb der Lerngemeinschaft. Im Vergleich zu Ihnen bekannten und etablierten traditionellen Lehrveranstaltungen bieten wir ihnen oft mehr Raum für den Austausch von Erfahrungen und Best Practices.

Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte...

Drei Punkte haben wir im Verlauf des Projekts als besonders bedeutsam erkannt und würden wir daher von Beginn an berücksichtigen

- Klarheit über die Bedarfe der Zielgruppe, um das Projekt gezielt auf die Teilnehmenden auszurichten, immer wieder nachjustieren im Sinne eines Qualitätszirkels.
- Ressourcen und Community Building: Klarheit über die notwendigen Ressourcen (Technik, Support, Interaktive Plattform, Feedback-Tools, Mitarbeitende), damit ein qualitativ hochwertiges Format überhaupt gewährleistet werden kann. Zugleich stetiger Aufbau einer Community, zu einer engagierten und kooperativen Teilnehmergeinschaft. Nur so können das gemeinsame Lernen und der Erfolg des Projekts mittelfristig gelingen.
- Technisch-Organisatorische Neuroplastizität: Eine hohe Anpassungsfähigkeit und Flexibilität sind zentral bei Themen, die sich schnell wandeln und bei einer Organisation der Expertinnen und Experten.

Medienkompetenz-Netzwerk #MVedu

Für das „Medienkompetenz-Netzwerk #MVedu“ wurde Uwe Kranz interviewt. Er arbeitet für das Medienpädagogische Zentrum Mecklenburg-Vorpommern als Regionalbeauftragter im Landkreis Nordwestmecklenburg und in Schwerin.



Was ist #MVedu und welche Rolle spielst du dabei?

#MVedu ist ein Format / Projekt / Zusammenschluss von Menschen, die Bildung in MV institutionsübergreifend, offen und unabhängig gestalten möchten. Dabei spielt es keine Rolle ob die Teilnehmenden/Teilgebenden aus der Kindertagesstätte, Schule, Universität, Wirtschaft oder von freien Trägern kommen. Ein zentrales Merkmal ist Bildung offen zu denken und einen Austausch zwischen unterschiedlichen Bildungsakteurinnen und -akteuren zu schaffen. Ich bin einer der Initiatorinnen und Initiatoren und gehöre zum „Kernteam“. Die Zielgruppe von #MVedu lässt sich gar nicht speziell eingrenzen. Aus meinem beruflichen Kontext sind es prinzipiell Lehrkräfte, andere Teammitglieder sind bspw. im universitären Bereich oder der Schul- und Jugendsozialarbeit verortet. Zielgruppe sind Menschen, die Bildung in einer Kultur der Digitalität leben, lieben und ermöglichen wollen. #MVedu ist vor der Covid19-Pandemie unter Lehrkräften im sozialen Netzwerk Twitter entstanden und 2019 auf dem Medienbildungstag MV in einem Workshop diskutiert worden. Im Workshop wurden mögliche Kooperations- und Kollaborationsformen besprochen. Zur Zeit der Pandemie fanden die ersten virtuellen Treffen über Twitter und verschiedenen Videokonferenzsystemen statt. Monatliche MeetUPs und ein selbst gehosteter Matrix-Messenger Dienst vervollständigten die Möglichkeit Ideen auszutauschen und zu interagieren. Die Organisation erfolgt in der Regel über das Kernteam, wird aber immer wieder geöffnet. Sehr gut hat auch das virtuelle BarCamp funktioniert. Lebendig wurde es durch interaktive Methoden und dem Ziel nicht nur Input zu geben, sondern auch die Vernetzung zu fördern. Digitale Medien spielen dabei eine ganz zentrale Rolle. Unsere Zielstellung war es, Bildungsakteurinnen und -akteure Methoden, Tools, Plattformen und Kontakte zu zeigen und deren Nutzung zu ermöglichen, um souveräner in der digitalen Welt agieren zu können. Dabei war das zentrale Medium die Videokonferenz, genutzt wurden aber auch kollaborative Tools, Lernmanagementsysteme, Podcasts und Programme zur Erstellung von Erklärvideos. Die Bandbreite war unerschöpflich. Das besondere an #MVedu ist die unabhängige und offene Konstellation, die ein Höchstmaß an inhaltlicher Freiheit bietet. Wir verbinden verschiedenste Bildungsbereiche und füllen dabei bewusst den Community-Gedanken mit Leben und Interaktion, gerade auch in schwierigen Zeiten.

Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?

Zuerst wurde „lediglich“ der Bedarf nach Vernetzung, Austausch signalisiert. Im Bereich der Digitalisierung passieren ähnliche Prozesse in unterschiedlichen Regionen. Aufgrund der gegebenen Strukturen in Deutschland führt das zwangsläufig dazu, dass Fehler mehrfach passieren und auf verschiedenen Ebenen Ressourcen fressen. Nehmen wir das Beispiel der IT-Ausstattung. Wie unterschiedlich konfiguriert ein Endgerät ausgeliefert werden kann, erleben wir gerade bundesweit. Lehrkräfte sammeln hier die verschiedensten Erfahrungen. Hier entstand beispielsweise der Bedarf nach Erfahrungsaustausch zu Einsatzmöglichkeiten und pädagogischen Szenarien im Unterricht. Wichtig ist uns dabei eine Kultur des Teilens zu leben und andere an den eigenen Erfahrungen teilhaben lassen, sowie die Möglichkeit der Interaktion zu schaffen. Das übergeordnete Ziel ist es deshalb, eine Community of Practice aufzubauen, die es ermöglicht, in einem offenen Format gemeinsam zu lernen.

Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?

Da die Initiative aus reinem privatem Engagement entstanden ist und betrieben wird, ist die größte Herausforderung der Faktor Zeit. Zeit zu finden, sich selbst zu organisieren und Zeit zu finden die

entsprechenden Austauschformate zu initiieren. Da alle im Kernteam beruflich stark eingebunden sind und die Synergieeffekte nicht immer gleich erkennbar sind, ist das Aufrechterhalten die größte Herausforderung. Aktuell wird nur sporadisch über soziale Netzwerke der Hashtag #MVedu verwendet und Inhalte geteilt. Das führt dazu, dass die Akteurinnen und Akteure noch immer im Austausch sind, aber es keine fixen Termine gibt. Das ist aber auch völlig OK, weil es niemanden gibt, der vorschreibt, was #MVedu leisten soll. Beim Barcamp in der kultur.schule Malchin haben wir uns dann Gedanken über die Entwicklung des Projekts in verschiedenen Sessions gemacht: Was ist unter den aktuellen Bedingungen leistbar? Was ist sinnvoll für die Community? Ist eine Pause möglich und vertretbar? Wir haben das Feedback, die Wünsche von Teilnehmenden, die Bedarfe und die Planung analysiert und sind zu dem Schluss gekommen, dass eine Pause total ok ist und sofern der Wunsch besteht, die Community zu (re-) aktivieren, kann dies möglich sein. Wichtig war uns, nicht selbst an den eigenen „Standards“ und „Qualitätsansprüchen“ zu scheitern und nichts zu erzwingen. Und mir persönlich war wichtig, dass der „Experimentierraum“ #MVedu erhalten bleibt und ich unter diesem „Label“ weiter Fortbildungsformate, innovative Methoden und Vernetzung initiieren kann. Die Intensität bestimmt dann jedes Mitglied für sich.

Aus dem Bildungsbereich kennen wir die „Projektitis“, die gern Innovationen voranbringt und dann auf dem Weg in den eigenständigen Betrieb an verschiedenen Prozessen/Maßnahmen scheitert. In der Regel enden die Projekte mit der Projektförderung, weil Ressourcen fehlen, die dann nicht mehr kompensiert werden können. #MVedu besteht, wenn auch ein wenig idealistisch, dadurch, dass Menschen sich engagieren. Aus meiner Sicht gehört die Art, wie wir Bildung in diesem Netzwerk leben, in bestehende Strukturen integriert. Es muss gar nicht die Institutionalisierung eines informellen Netzwerkes sein, sondern vielmehr bestehenden Strukturen die Möglichkeit geben, sich in so einem Netzwerk zu engagieren. Selbstverständlich gelingt das nicht ohne entsprechende Ressourcen in den entsprechenden Bereichen bereitzustellen, aber es wäre ein wichtiges Signal in Richtung einer gelebten Bildung in einer Kultur der Digitalität.

Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren durchweg positive. Gelobt wurden die interaktiven, kollaborativen Fortbildungsformate und die positive, offene Haltung. Ich denke, dass das auch ein zentrales Merkmal von #MVedu ist. Über Haltung wird viel publiziert und von Lehrkräften oft eingefordert. Ich denke in #MVedu leben wir diese Haltung gerade auch in Bezug auf das Thema Fehlerkultur. Die Initiative hat sich selbst ebenfalls als offenen „Experimentierraum“ verstanden. Wir haben bei unseren Formaten auch immer wieder selbst dazu gelernt und über eigene Herausforderungen gesprochen. Im Unterschied zu bekannten Fortbildungsformaten erleben die Teilnehmenden eine gelebte Kultur des Teilens und der Partizipation und die Möglichkeit, eigene Ideen und Formate einzubringen und selbst Fragestellungen zu erörtern. Das führt mitunter dazu, dass Teilnehmende sich nach einer Veranstaltung selbst als Teilgebende begreifen und sich zutrauen ihr Wissen zu multiplizieren. Ganz im Sinne des Gedankens einer lernenden Community.

Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte...

Wenn ich Tipps für Lehrkräfte geben sollte, die ein ähnliches Projekt starten wollen, wäre der erste, ganz tief in euch zu schauen und auf die innere Stimme zu hören, die euch sagt, welche Ressourcen (physisch und mental) euch zur Verfügung stehen. Mein zweiter Tipp geht ganz klar in die Richtung der offenen Vernetzung und Beteiligung von Partnerinnen und Partnern im Umfeld. An welcher Stelle können Synergien geschaffen werden. Oft gibt es viele Erfahrungswerte, die einfach nicht sichtbar sind. Ich profitiere jeden Tag von den Erfahrungen aus #MVedu, aktuell bspw. das Teilen von Good Practice Beispielen zu KI in der Bildung. Aber auch die Erfahrung gemacht zu haben gemeinsam mit verschiedensten Akteurinnen und Akteuren aus Kita, Schule, Wirtschaft und Wissenschaft teilweise neue Formate, Technik und Methoden auszuprobieren, lässt mich heute in meiner Arbeit profitieren. Wir haben in #MVedu das erste Online-Barcamp in MV durchgeführt. Diese Erfahrungen in das Thema Mikrofortbildung, schulinterne Lehrkräftefortbildung und regionale sowie überregionale Fachtage einfließen zu lassen, ist ein Gewinn für eine zukünftige Lehr-Lernhaltung in einer Kultur der Digitalität.

Lernbegleiter Journey

Für das Projekt „Lernbegleiter Journey“ wurde Judith Holle von der gGmbH beWirken interviewt. Sie arbeitet dort als Geschäftsführerin und Akademieleitung.



Was ist die Lernbegleiter Journey und welche Rolle spielst du dabei?

Die Lernbegleiter Journey ist ein von beWirken entwickeltes sequenzielles Fortbildungsformat mit sowohl synchronen als auch asynchronen Elementen, die alle digital stattfinden. Thematisch ermöglicht die Lernbegleiter Journey Lehrkräften einen Einstieg in das Thema selbstorganisiertes Lernen, mit einem speziellen Fokus auf die Rolle der Lehrkraft als Lernbegleitung in diesem Setting. Das Format setzt stark auf der Haltungsebene der Lehrkräfte an, denn Ziel ist eine tiefgreifende und nachhaltige Professionalitätsentwicklung der Lehrkräfte. Zwei zentrale Aspekte der Lernbegleiter Journey sind daher die Selbstreflexion sowie das Lernen in der Gruppe, damit die Teilnehmenden von verschiedenen Erfahrungsständen und Perspektiven auf das Thema profitieren können.

Als Geschäftsführerin und als Leitung unserer Akademie habe ich die Entstehung und Weiterentwicklung der Lernbegleiter Journey sowie anderer sequenzieller Fortbildungsformate von Anfang an begleitet und insbesondere an der überarbeiteten Variante der Lernbegleiter Journey auch selbst intensiv mitgewirkt. Die Lernbegleiter Journey besteht aus acht Modulen, die sich jeweils vertiefend einem Teilaspekt von selbstorganisiertem Lernen widmen (für einen Einblick in die Inhalte des Formats siehe hier: <https://bewirken.org/werde-lernbegleiterin/>). Zu jedem Modul gibt es eine Selbstlernphase zur Erarbeitung inhaltlicher Grundlagen. Diese werden digital über ein Lernmanagementsystem zur Verfügung gestellt. Anschließend findet ein halbtägiger Online-Workshop statt, in dem Modulthemen interessengeleitet und gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden vertieft werden. Zusätzlich tun sich die Teilnehmenden in kleineren Lerngruppen zusammen, um sich auch in den Selbstlernphasen zwischen den Modulen auszutauschen und zu unterstützen. Zeitlich ist das Format auf ca. vier Monate ausgelegt, sodass alle zwei Wochen ein Workshop stattfindet und in der Zwischenzeit selbstständig gelernt werden kann – der zeitliche Rahmen lässt sich jedoch sehr gut variieren, je nach Bedarf der Zielgruppe und auch die Workshops alternativ in Präsenz durchgeführt werden.

Uns ist sehr wichtig, in das Fortbildungsformat möglichst viele Elemente einzubauen, die sich auch im schulischen Kontext für selbstorganisiertes Lernen umsetzen lassen. Das ermöglicht es, den Teilnehmenden auch auf der Selbsterfahrungsebene Erkenntnisse zu sammeln und zu reflektieren. Das generelle Setting von asynchronen und synchronen Lernphasen ist hierfür natürlich ein wichtiger „pädagogischer Doppeldecker“, der auch das Selbstorganisierte Lernen in Schule prägt und Ausdruck der Kultur der Digitalität ist. Genauso geht es aber auch um kleinere methodische Elemente, wie die Nutzung von Lerntagebüchern und Lernportfolios.

„Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?“

Lernbegleitung ist für beWirken eins der wichtigsten Themen, seit wir Anfang 2020 intensiv in die Lehrkräftefortbildung eingestiegen sind. Bereits unter den ersten Webinaren, die wir zur Corona-Zeit entwickelt haben, war dieses Thema vertreten – es war aber auch klar, dass es für ein so tiefgreifendes Thema mehr braucht als ein paar kurze Impulse und Informationen. Vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse zur erhöhten Wirksamkeit sequenzieller Fortbildungsformate entstand schnell die Idee, eine mehrmodulige Fortbildungsreihe zum Thema Lernbegleitung zu konzipieren, womit wir 2021 begonnen haben. Da zur damaligen Zeit Präsenzfortbildungen aufgrund von Corona ohnehin nicht planbar waren, haben wir das Ganze von vornherein komplett digital entwickelt. Das hat sich bis heute bewährt, denn zu offen angebotenen hybriden Journeys mit Präsenzterminen war die Nachfrage sehr gering (sicherlich auch aufgrund

höherer Fahrtzeiten und Kosten). Anders ist es bei der Durchführung mit ganzen Schulkollegien: Hier sind Präsenzworkshops deutlich beliebter als die reine Online-Variante.

Gerade für die Umsetzung mit ganzen Kollegien stellt sich uns jedoch immer wieder die Frage, wie wir Lernbegleitung nachhaltiger in der Schule verankern können. Deshalb sind wir derzeit dabei, auf Basis der Lernbegleiter Journey ein Programm zu entwickeln, das eine nachhaltige Implementierung in der Schule ermöglicht und damit auch deutlich stärker auf die Schulentwicklung einzahlt. Hierbei werden Multiplikator*innenansätze, ein gutes Onboarding für neue Lehrkräfte sowie die Implementierung von Strukturen für einen stetigen Lernprozess im Kollegium eine wichtige Rolle spielen.

„Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?“

Wir arbeiten als Organisation generell sehr agil und setzen häufig erst einmal prototypartige Angebote und Produkte auf die Straße, die wir dann erproben und stetig weiterentwickeln. So sind wir auch mit der Lernbegleiter Journey vorgegangen. Auf der Basis der Erfahrungen und des Feedbacks der Teilnehmenden, haben wir mittlerweile eine sehr grundlegende Überarbeitung umgesetzt. Zentrale Herausforderungen, die wir in diesem Kontext bearbeitet haben, waren:

1. Überforderung der Teilnehmenden mit dem Format: Das sehr lange und selbstorganisierte Format mit intensiven Selbstlernphasen entspricht nicht der Gewohnheit der Lehrkräfte aus sonstigen Kontexten von Fortbildung.

Lösung: Ein Stück weit beabsichtigen wir genau diese Irritation, die genau die Auseinandersetzung und Reflexion erzeugt, die es braucht – denn mit den gleichen Herausforderungen werden auch die Lehrkräfte zu tun haben, wenn sie mit ihren Schüler*innen selbstorganisiertes Lernen umsetzen. Dennoch haben wir hier deutliche Veränderungen vorgenommen. In der überarbeiteten Version nehmen wir die Teilnehmenden deutlich mehr an die Hand, indem wir ein Lernmanagementsystem aufgesetzt haben (vorher haben wir mit Padlet gearbeitet) und damit auch die Struktur stärker linear aufgebaut haben, also die Teilnehmenden deutlich klarer durch die Selbstlernphasen geführt werden. Außerdem machen wir mehr methodische Vorgaben, wie beispielsweise die feste Verankerung des Lerntagebuchs. Generell ist uns durch die Lernbegleiter Journey noch mal sehr bewusst geworden, wie wichtig es ist, eine gute Balance zu finden zwischen dem Bedienen von Fortbildungsgewohnheiten und gleichzeitig der bewussten Irritation, altbekannte Lernmuster zu durchbrechen.

2. Heterogenität der Lernenden: Die Professionalitäts- und Haltungsentwicklung ist ein hochgradig individueller Prozess und auch die Erfahrungen der Lehrkräfte sind sehr heterogen. Für den Erfolg des Formats ist es aber wichtig, die Teilnehmenden an ihren individuellen Lernausgangspunkten abzuholen.

Lösung: Neben der großen Relevanz von Reflexionsaufgaben bieten wir eine Vielfalt von Wahlthemen und Wahlaufgaben an, die es ermöglichen sich die Aspekte eines Themas herauszugreifen, die am besten an den bisherigen Wissens- und Erfahrungsstand anknüpfen.

3. Komplexe & abstrakte Inhalte: In der ersten Version der Journey haben wir überwiegend mit externen Inhalten (Texte, Video- und Audioinhalte) gearbeitet, die häufig eher abstrakt theoretisch, sehr umfangreich und nicht immer auf den Schulkontext bezogen waren. Wir wollten dadurch einen bunten Blumenstrauß an Angeboten aufmachen, haben aber die Rückmeldung bekommen, dass es vielen Teilnehmenden schwerfiel, diese Inhalte für sie zielführend zu bearbeiten und auf ihre Kontexte zu übertragen.

Lösung: Wir haben viele Inhalte selbst neu aufbereitet und dabei viel stärker auf das Wesentliche reduziert. Außerdem haben wir sehr darauf geachtet, in Erklärungen und Beispielen viel stärker Bezug auf den Schulkontext zu nehmen. Gerade unter dem Aspekt der Digitalität ist das ein sehr wichtiges Learning: Zwar gibt es unglaublich viele spannende Inhalte online und frei verfügbar – die Masse an Informationen überfordert aber die meisten Menschen und es fällt ihnen schwer,

die für sie selbst relevanten Inhalte herauszufiltern und auf ihre Kontexte zu übertragen. Das ist ein spannender Parallelprozess, den wir derzeit auch in der Schule erleben.

4. **Fehlende Zeitressource:** Viele Lehrkräfte haben nicht die Kapazitäten, intensive Fortbildungen zu besuchen und sich Zeit für intensive Selbstlernphasen zu nehmen. Das führt zu dem, dass einige Lehrkräfte sich gegen die Fortbildung entscheiden und diejenigen, die teilnehmen, häufig gerade mit den Selbstlernphasen überfordert sind oder diese einfach nicht zum Lernen nutzen.

Lösung: Wir haben uns deshalb bereits bemüht, die Selbstlernphasen zu kürzen und inhaltliche Grundlagen möglichst kompakt aufzubereiten. Auch die intensive Nutzung von Wahlaufgaben setzt hier an, sodass die Teilnehmenden selbst besser und gut informiert entscheiden können, in wie viele Unterthemen sie sich gerne vertiefen möchten. In Anbetracht des Ziels einer grundlegenden Professionalisierung lässt sich dieses Dilemma jedoch nicht vollkommen auflösen und wird immer ein Kompromiss zwischen Anspruch und Realität sein.

„Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?“

Insgesamt haben wir sehr positive Resonanz erhalten und mehrere Lehrkräfte haben uns Monate später berichtet, wie sehr ihnen die Lernbegleiter Journey geholfen hat, ihre eigene Praxis weiterzuentwickeln, aber auch in ihrer ganzen Schule Veränderungen anzustoßen. So haben wir mittlerweile acht Lernbegleiter Journeys umgesetzt. Dennoch gab es auch einige kritische Rückmeldungen, die uns sehr geholfen haben, das Format zu überarbeiten. Diese Aspekte habe ich bereits in der vorherigen Frage ausführlich beschrieben.

„Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte...“

Wenn ich damals schon die Erkenntnisse und Erfahrungen von heute gehabt hätte, sowie die personellen Ressourcen im Team, das umzusetzen, würde ich natürlich direkt die Aspekte, die wir in der Überarbeitung berücksichtigt haben, mit einfließen lassen. Unter den gegebenen Umständen war es jedoch genau der richtige Weg: Eine erste Version, zu erproben und dann mit den neuen Learnings zu überarbeiten. So werden wir auch jetzt weiter verfahren – denn nun gilt es herauszufinden, wie erfolgreich wir mit unserer Überarbeitung waren.

lernraum.zukunft

Für das Projekt „lernraum.zukunft“ wurde Ulrich Hierdeis von der Akademie für Lehrkräftefortbildung und Personalführung Dillingen interviewt. Er ist dort verantwortlich für die Bereiche Medienpädagogik, Beratung digitale Bildung in Bayern und den lernraum.zukunft.



„Was ist der lernraum.zukunft und welche Rolle spielst du dabei?“

Der lernraum.zukunft ist ein Raum in der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung, der zentralen bayerischen Fortbildungseinrichtung für Lehrkräfte aller Schularten, in welchem aufgrund des beweglichen Mobiliars und der Beschaffenheit des Raumes dem Lernen nichts im Wege steht. Hier können in einer Art Doppeldecker-Didaktik Lehrkräfte über Lernszenarios Kompetenzen erwerben, die später auf die individuelle schulische Situation übertragen werden können. Meine Aufgabe ist neben der Betreuung des Raumes, Lehrgänge für Lehrkräfte aller Schularten anzubieten, hausinterne Fortbildungen zur Nutzung des Raumes im Kontext von Präsenzfortbildung zu geben und meinen Kolleginnen und Kollegen mit Ideen und Anregungen zur Seite zu stehen, wenn es darum geht, wie mobile Endgeräte in Lehrgängen und im Transfer auf Unterricht lernförderlich eingesetzt werden können. Zudem werde ich natürlich auch immer wieder gebeten, den Raum externen Gästen vorzustellen. Eine Bitte, der ich sehr gerne nachkomme.

Um den lernraum.zukunft noch etwas genauer zu beschreiben möchte ich auf die zentralen Merkmale des Raums, seine fünf Dimensionen, eingehen.

Für uns ist der lernraum.zukunft ein kreativer Lern und Organisationsraum. Medien beeinflussen unsere Sicht auf die Welt. Im produktiven Umgang mit Lernsettings und Raumsituationen lernen unterschiedliche Zielgruppen wie Arbeit mit Medien funktioniert und organisiert wird. Dabei entdecken sie die Möglichkeiten der Visualisierung und filmischen Vermittlung. Sie erfahren im gegenseitigen Austausch die Filterwirkung der Medien und lernen, wie sie Schüler selbst zum produktiven Umgang mit Medien anleiten können.

Zudem ist der lernraum.zukunft ist ein Interaktionsraum. In Beweglichkeit zu lernen, erfordert eine Interaktion zwischen den Lernenden und ihrer jeweiligen Lernumgebung. Der multifunktionale Raum bietet dem Lernenden die Möglichkeiten und den Komfort der analogen und virtuellen Vernetzung an. Lehrkräfte arbeiten kokreativ an ihren eigenen Kompetenzen. Sie erproben den Schritt von der passiven Rezeption zur aktiven mehrdimensionalen Gestaltung. Die Raumarchitektur und die dadurch möglichen kreativen Prozesse gewinnen durch Vielfalt, motivieren durch Neugier und lassen Lehrkräfte mobile Arbeitsmethoden an unterschiedlichen Orten erlernen.

Der lernraum.zukunft ist ein Präsentier- und Erlebnisraum. Mixed-Reality- Technologien, z. B. VR-Brillen, präsentieren Inhalte für alle Sinne und vermitteln neuartige Erlebnisse. Im Lernraum der Zukunft lernen Lehrkräfte diese neuen Erlebnisräume kennen und für ihren Unterricht auszubauen. Persönliche Ideenentwicklung, digitales Gestalten und der Schritt zum realen Ergebnis fördern Erkennen, Begreifen und Verstehen. Lernen findet gleichzeitig an vielen Orten im Raum statt. Auch die im Raum befindlichen drahtlose Präsentationssysteme erlauben die Darstellung von erarbeiteten multimodalen Produkten und ermöglichen so auch direktes Feedback durch die Lerngruppe und eine gemeinsame Entwicklung weiterer Aspekte.

Der lernraum.zukunft ist auch eine Versuchs- und Experimentierwerkstatt, denn Lehrkräfte experimentieren hier mit neuem Lernmaterial. Sie setzen sich mit Robotersystemen auseinander und unternehmen erste Schritte im Programmieren, sie scannen, gestalten und erstellen 3D-Objekte und drucken diese anschließend mit 3D-Druckern aus. Gemeinsam diskutieren sie über den Umgang mit Künstlicher Intelligenz und selbstlernenden Systemen sowie über Gelingensfaktoren digitaler Teilhabe.

Der lernraum.zukunft ist ein Raum für Entwicklung und Austausch. Hier haben Lehrkräfte die Gelegenheit, mithilfe agiler Methoden die vielfältigen Möglichkeiten der gemeinschaftlichen Zusammenarbeit und der Ko-Kreation zu erleben. Dies ermöglicht es ihnen, ihre Fähigkeiten im Bereich der Unterrichtsmethoden zu erweitern. Sowohl durch praktische Umsetzung als auch durch den wissenschaftlichen Diskurs werden die Grenzen medialer, technologischer und räumlicher Systeme erforscht. Dies geschieht mit dem Ziel, Lehrkräfte bestmöglich bei der Umsetzung ihrer pädagogischen Visionen im Unterricht zu unterstützen und ein starkes Gefühl der Gemeinschaft und des Humanismus zu fördern.

- **„Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?“**

Bereits 2010, als ich noch Schulleiter einer Grundschule war, trieb mich die Frage um, wie mobile Endgeräte im Unterricht der Grundschule lernförderlich eingesetzt werden können und diese neuartige Lehr-Lernszenarien ermöglichen. Zu dieser Zeit trat ich bereits als Gastdozent zu diesem Thema an der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung in Erscheinung und vernetzte mich im Laufe der Jahre mit meinen heutigen Kollegen Günther Lehner, welcher 2016 die Gruppe „mobilis in mobile“ ins Leben rief. Wir als Gruppe beschäftigten uns mit der Frage, wie ein Raum gestaltet sein muss, der den Anforderungen des Mobilen Lernens gerecht wird. Günther Lehner ging mit diesen Erkenntnissen aus der Praxis und seinen eigenen Ideen in die weitere Planung. Das bayrische Bildungsministerium erteilte der Akademie den Auftrag ein digitales „Labor“ zu entwickeln, welches heute als lernraum.zukunft realisiert ist. Die Motivation hinter all dem Handeln der

einzelnen Akteure ist in letzter Konsequenz, Schülerinnen und Schülern optimale Lernbedingungen zu schaffen, also Lernen zu ermöglichen.

- **„Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?“**

Die größte Herausforderung war sicherlich, Pädagogik als Bauprojekt zu realisieren und einen alten Hörsaal in einen Lernraum.zukunft zu transformieren. Hier waren viele Player und Unterstützer am Werk. Seitens des Bildungsministeriums, der Direktion, des Staatlichen Bauamts, des Projektteams usw. Über die Dauer des Projekts alles am Laufen zu halten, war der Verdienst meines Kollegen Günther Lehner, dessen Vision dieser Raum war. Natürlich gab es auch Widerstände, aber letztendlich zogen alle an einem Strang, sodass 2019 der Raum offiziell durch den Staatsminister Piazzolo in Betrieb genommen wurde.

- **„Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?“**

Durch den einzigartigen Raum und seine Flexibilität, welche den dort tätigen Lehrpersonen eine hohe Methodenvielfalt ermöglicht, lesen wir in den Rückmeldungen von sehr vielen positiven Erlebnissen, welche Lehrkräfte in diesen Lehrgängen gemacht haben. Die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung bietet den Schonraum für die persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Person. Gemeinsam entwickeln sich die Teilnehmenden weiter und erwerben nicht nur methodische und technische Kompetenzen für ihren Unterricht, sondern erleben, wie wichtig der Austausch untereinander, wie wertvoll die gemeinsame Entwicklung von Lehr-Lernszenarien ist

Diklusionssnacks

Für das Projekt „Diklusionssnacks“ wurde Lea Schulz von der Europa Universität Flensburg interviewt. Sie arbeitet dort als Educational Engineer im Landesprogramm „Zukunft Schule im digitalen Zeitalter“.



Was sind Diklusionssnacks und welche Rolle spielst du dabei?

Während der Pandemie, in der digitale Lernmethoden und inklusive Bildung von entscheidender Bedeutung waren und bis heute sind, wurden die Diklusionssnacks durch mich ins Leben gerufen. Diklusionssnacks sind einstündige Online-Fortbildungsformate, die einen lebendigen Austausch zwischen Expert*innen aus Praxis und Wissenschaft und Lehrkräften ermöglichen. In einem interaktiven Setting präsentieren Fachleute praktische Beispiele und Forschungserkenntnisse, die dazu beitragen, einen qualitativ hochwertigen, digital-inklusive Unterricht zu gestalten. Die primäre Zielgruppe sind Lehrkräfte aller Schulformen und Jahrgangsstufen, die ihren Unterricht in Zeiten der Pandemie und darüber hinaus weiterentwickeln wollten. Aber auch Bildungsverantwortliche und Fachleute, die sich für innovative Bildungsansätze interessieren, können von Diklusionssnacks profitieren. Das Format zeichnet sich durch seine Interaktivität aus. Während der Präsentation können die Teilnehmer*innen live Fragen stellen, die im Anschluss von den Expert*innen beantwortet werden. Dies fördert den direkten Austausch und ermöglicht es, auf individuelle Anliegen und Herausforderungen einzugehen. Indem das Format auf echte Praxisbeispiele und den Austausch zwischen Expert*innen und Lehrkräften setzt, wird die Fortbildung besonders lebendig. Es geht nicht nur darum, Wissen zu vermitteln, sondern auch, gemeinsam Lösungen für die konkreten Herausforderungen im Bildungsbereich zu entwickeln. Digitale Medien sind das Herzstück der Diklusionssnacks. Sie ermöglichen nicht nur die Online-Durchführung des Formats, sondern sind auch Gegenstand der Fortbildung selbst. Lehrkräfte lernen, wie sie digitale Tools und Plattformen effektiv und inklusiv im Unterricht einsetzen können. Sie bieten Lehrkräften die Möglichkeit, sich effizient und zielgerichtet in nur einer Stunde fortzubilden, und das von überall aus. Ein Lehrer hat sich bspw. regelmäßig aus dem Warteraum im Ballettsaal mit dem Handy zugeschaltet, während die Tochter Tanzunterricht hatte. Im Vergleich zu anderen Fortbildungsformaten punkten Diklusionssnacks mit ihrer Kombination aus Praxisnähe, Interaktivität und dem spezifischen Fokus auf digital-inklusive Bildung. Ein besonderes Merkmal ist das ritualisierte

Format, in dem die Fortbildungen abgehalten werden. Dieses Ritual gibt den Teilnehmenden eine Struktur und Verlässlichkeit. Es gibt konstante Hilfestellungen für die Technik. Des Weiteren ist die Optik und der Ablauf der Fortbildungen stets konsistent, was zu einem vertrauten und effizienten Lernerlebnis beiträgt. Durch diese strukturierte und wiedererkennbare Herangehensweise können sich die Lehrkräfte voll und ganz auf die Inhalte konzentrieren und wissen jederzeit, was sie erwartet. Dies macht die Diklusionssnacks zu einer einmaligen und besonders benutzerfreundlichen Fortbildungsinitiative.

Als Fortbildnerin und Initiatorin der Diklusionssnacks war ich aktiv in der Weiterentwicklung der Bildungslandschaft während der Pandemie involviert. Ich wählte nicht nur die Themen aus, sondern suchte auch gezielt in meinem Netzwerk von Schulen nach kompetenten Menschen, die ich kannte und von denen ich wusste, dass sie diese Themen eindrucksvoll präsentieren könnten. Neben der Auswahl der Themen und Referent*innen übernahm ich anfangs auch die Rolle der Moderation, die später durch das Team Diklusion wechselseitig übernommen wurde. Ich war stets offen für neue Themenvorschläge und integrierte diese in das Format. Zudem war ich ein verlässlicher Ansprechpartner für alle Beteiligten. Das gesamte Projekt war für mich eine intensive und bereichernde Erfahrung, durch die ich hoffte, zur Stärkung der Bildung in diesen herausfordernden Zeiten beizutragen.

„Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?“

Mit dem Ausbruch der Pandemie wurde schnell deutlich, dass es einen dringenden Bedarf an fortgeschrittenen, digitalen Bildungsmethoden und -formaten gab. Die traditionellen Präsenzveranstaltungen und bisherigen Fortbildungsansätze waren in diesem Kontext nicht mehr umsetzbar oder effizient. Darüber hinaus konnte ich aus meinen zuvor durchgeführten Zertifikatskursen ableiten, dass Lehrkräfte sowohl den Wunsch als auch den Bedarf hatten, sich in diesem neuen, digitalen Bildungsumfeld weiterzubilden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die geografische Beschaffenheit Schleswig-Holsteins. Als Flächenland gibt es oft lange Wege für Lehrkräfte zu Fortbildungen. Durch das digitale Format der Diklusionssnacks konnten diese Wege signifikant bis heute reduziert werden, wodurch die Teilnahme für viele Lehrkräfte zugänglicher und praktikabler wurde und auch heute noch ist. Meine persönliche Motivation rührte aus der Überzeugung, dass Bildung – auch und gerade in Krisenzeiten – fortbestehen und sich weiterentwickeln muss. Ich wollte Lehrkräfte unterstützen und ihnen die Mittel an die Hand geben, um in dieser neuen Realität effektiv zu unterrichten. Langfristig war das Ziel der Diklusionssnacks, eine nachhaltige und zukunftsfähige Bildungslandschaft zu schaffen. Es ging nicht nur darum, auf die unmittelbaren Herausforderungen der Pandemie zu reagieren, sondern auch darum, Lehrkräfte für zukünftige, ähnliche Situationen zu rüsten und sicherzustellen, dass die Qualität der Bildung unter keinen Umständen leidet. Ich hoffte, durch dieses Format einen echten Unterschied zu machen und Lehrkräften die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen zu geben, sich den bevorstehenden Herausforderungen zu stellen und ihre Schüler:innen erfolgreich zu unterrichten. Bis heute sind die Diklusionssnacks im Team Diklusion ein gut besuchtes und wichtiges Format.

„Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?“

Das Finden von Ideen und inhaltlichen Konzepten war nie ein Problem, denn es gab einen Überfluss an Vorschlägen, Referent:innen und auch Wünschen der Teilnehmer, die parallel in einem Moodkurstage erfasst wurden. Dies half uns enorm, das Angebot stets aktuell und relevant zu halten. Gerade zu Beginn traten technische Probleme auf: Schwierigkeiten beim Einloggen, Probleme mit dem Ton, unzuverlässiges WLAN oder die Einarbeitung der Mitarbeiter*innen für die Moderation (aufgrund der Zeit) stellten große Hürden dar. Durch besondere Planung und intensives Training des Personals (Co-Moderation) wurden diese Hürden überwunden. Zusätzlich haben wir als Backup eine weitere Plattform hinterlegt, sodass wir bei Schwierigkeiten ausweichen konnten. Zudem wurden Anleitungen und technische Unterstützung für die Teilnehmer*innen bereitgestellt. Trotz des erfolgreichen Starts und der guten Beteiligung gab es innerhalb des Landesinstituts Skepsis und Unklarheiten, insbesondere bezüglich der Bezahlung der eingeladenen Gäste. Durch kontinuierliche

Evaluation, das Sammeln von Feedback und die Vorstellung von Erfolgsgeschichten konnten wir das Vertrauen innerhalb des Instituts stärken. Die Tatsache, dass die Snacks aufgezeichnet und für die Schulentwicklung weiterverwendet wurden, untermauerte ihren Wert und ihre Effizienz. Dennoch steht die Bezahlung der Gäste trotz des sehr erfolgreichen Formats bis heute in der Diskussion. Neben dem offensichtlichen Bedarf, der durch die Pandemie geschaffen wurde, setzten wir auf gezielte Marketingstrategien (z.B. Aushänge der wöchentlichen Veranstaltungen durch die Medienbeauftragten in den Schulen) und Mundpropaganda, unterstützt durch die positive Resonanz und das Feedback der Teilnehmer*innen. Da die Medienbeauftragten der Förderzentren unsere Zertifikatskurse besucht hatten, kamen diesen eine wichtige Multiplikator*innenfunktion zu. Außerdem regten sie ihre Kolleg*innen an in den kooperierenden Grund- und Gemeinschaftsschulen Werbung zu machen, sodass wir viele weitere Schulen erreichen konnten.

„Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?“

Die meisten Rückmeldungen zum Format der Diklusionssnacks sind positiv. Viele schätzen die Möglichkeit, sich innerhalb kürzester Zeit fortzubilden und dabei aktuelle, relevante Inhalte präsentiert zu bekommen. Die Interaktivität und die Möglichkeit, live Fragen zu stellen und sofort Antworten zu erhalten, wird besonders hervorgehoben. Außerdem wird die Flexibilität geschätzt, die das Online-Format in Zeiten der Pandemie sowie im Flächenland SH bietet. Aufgrund der hohen Nachfrage auch von Lehrkräften, die mit digitalen Medien wenig Erfahrung haben, wurde ein weiteres vereinfachtes Format, die Tiny-Snacks, hinzugefügt, sodass die Lehrkräfte Schritt für Schritt an ein Tool herangeführt werden konnten. Einige Teilnehmende haben den Wunsch geäußert, dass es vertiefende Sessions zu bestimmten Themen geben könnte, um in spezifischen Bereichen noch detaillierteres Wissen zu erlangen. Andere hoffen auf eine noch größere Bandbreite an Themen oder würden sich über häufigere Termine freuen. Es gibt auch Stimmen, die sich zusätzliche Materialien oder Skripte wünschen, um die Inhalte im Nachgang noch einmal vertiefen zu können. Ein besonders ermutigendes Feedback ist, dass viele Teilnehmende nach den Snacks die Initiative ergreifen und Schulentwicklungstage auf der Grundlage der Inhalte aus den Diklusionssnacks anfragen. Dies zeigt nicht nur das hohe Interesse und die Relevanz der präsentierten Themen, sondern auch die direkte Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit der Inhalte in der Praxis. Das Diklusionsteam steht hierbei oft als wertvolle Ressource für weitere Vertiefungen und Unterstützung zur Verfügung. Die Teilnehmenden erleben die Diklusionssnacks als erfrischend anders im Vergleich zu vielen traditionellen Fortbildungsformaten. Besonders die Kombination aus Kürze, Praxisbezug und Interaktivität wird als Alleinstellungsmerkmal gesehen. Einige berichten, dass sie in nur einer Stunde bei den Diklusionssnacks oft mehr relevante Informationen und Anregungen erhalten als in manch längeren Fortbildungen.

„Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte...“

Wenn Lehrkräfte darüber nachdenken, ein ähnliches Projekt ins Leben zu rufen, wäre meine erste Empfehlung, mit einer sorgfältigen Bedarfsanalyse zu beginnen. Es ist entscheidend zu verstehen, welche Anforderungen und Wünsche die Zielgruppe hat. Dies bildet das Fundament für alles Weitere. Eine der größten Herausforderungen zu Beginn war die Technik. Ich kann nicht genug betonen, wie wichtig eine solide technische Basis ist. Egal wie gut der Inhalt oder die Referent*innen sind, technische Probleme können das gesamte Erlebnis trüben. Investiert in zuverlässige Plattformen und bietet Unterstützung und Schulungen für diejenigen an, die vielleicht nicht so technikaffin sind. Die Einbindung des Feedbacks in den Entwicklungsprozess hat sich als unschätzbar wertvoll erwiesen. Es ermöglichte uns nicht nur, das Format kontinuierlich zu verbessern, sondern auch ein Gefühl der Gemeinschaft und Beteiligung unter den Teilnehmenden zu schaffen. Jedes Feedback, ob positiv oder konstruktiv, war ein Schritt in Richtung eines besseren und effektiveren Formats. Das Knüpfen und Pflegen von Beziehungen war ein weiterer entscheidender Faktor. Mein Netzwerk half mir dabei, qualifizierte Referent*innen zu finden, die ihre Expertise und Erfahrungen teilen konnten. Es ermöglichte auch die Verbreitung des Angebots und das Wachstum des Projekts über die Multiplikator*innen. Eine weitere Erkenntnis, die Bedeutung der Flexibilität und

Anpassungsfähigkeit. Nicht alles wird genau so laufen, wie geplant. Die Fähigkeit, sich anzupassen und aus diesen Situationen zu lernen, bestimmt letztlich den Erfolg eines Projekts.

Wenn ich zurückblicke auf die Entstehung und Entwicklung der Diklusionssnacks, dann denke ich oft an die anfänglichen Hürden und die Lernkurve, die damit verbunden war. Jede Phase des Projekts brachte ihre eigenen Herausforderungen mit sich, von technischen Schwierigkeiten über die Bedarfsanalyse bis hin zur Einbindung von Feedback. Aber eines wurde mir im Laufe der Zeit immer klarer: Es hat sich gelohnt. Die Intensität, mit der wir uns dem Projekt gewidmet haben, die Mühen und das kontinuierliche Lernen, haben letztlich ein Angebot hervorgebracht, das sich fest etabliert hat. Die Freude, zu sehen, wie die Diklusionssnacks über drei Jahre hinweg ein integraler Bestandteil des Teams wurden, ist unbeschreiblich. Selbst nachdem ich meinen Einsatzort gewechselt und das Team verlassen habe, hat das Projekt weiterhin Bestand und floriert. Ich würde es immer wieder tun. Nicht nur wegen des direkten Nutzens, den es den Lehrkräften gebracht hat, sondern auch wegen der nachhaltigen Wirkung auf das Team. Es ist ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie Leidenschaft, Engagement und die Bereitschaft sowohl der Teilnehmer*innen als auch der Teilgeber*innen, sich ständig weiterzuentwickeln, zu einer dauerhaften positiven Veränderung führen können.

relilab

Für das Projekt „relilab“ wurde Jörg Lohrer interviewt. Er arbeitet im Comenius-Institut als Ansprechpartner im Themenbereich Digitalisierung und ist im Leitungsteam des Online-Portals „rpi-virtuell“ tätig.



„Was ist das relilab und welche Rolle spielst du dabei?“

Auf <https://relilab.org/relilab/> haben wir genau diese Frage beantwortet. Wir relilaberInnen sind ein Netzwerk, eine Lernumgebung, eine Fortbildung, genauso ein Labor für Zukünftiges, wie eine Plattform für Bestehendes und einige würden die Frage auch mit: „Wir sind Kirche“ beantworten. Ich selbst habe mich mit vielen anderen, überkonfessionell und im deutschsprachigen Raum auch international zusammengetan, um dieses Format beständig auch über die Jahre gemeinschaftlich weiterzuentwickeln. Wir sind offen, kostenfrei und meist ohne Anmeldung nutzbar. Sowohl die Veranstaltungsformate als auch die Materialien werden gemeinschaftlich - sofern nicht anders gekennzeichnet - unter freien Lizenzen erarbeitet und sind sowohl live als auch asynchron für alle zugänglich. Die Zielgruppe sind alle, die in religionsbezogenen Bildungskontexten tätig sind. Der Fokus liegt auf der Lehrkräftebildung. Gleichzeitig wird das relilab von der außerschulischen Jugendbildung und auch in Gemeindepädagogik und kirchlicher Katechese besucht und genutzt. Dazu treffen wir uns in synchronen Werkstätten, Workshops und auch für Vorträge. Darüber hinaus gibt es asynchrone Erschließungsmöglichkeiten über Aufzeichnungen, die Materialien, Social Media, Newsletter und Echtzeitkommunikation im dezentralen Messenger. Zusätzlich können Lehrkräfte auch selbst die Initiative ergreifen, Termine setzen und ihre professionellen Lerngemeinschaften überregional zur Mitarbeit öffnen. Lebendig wird das relilab in meinen Augen vor allem durch die gelebte Kultur des Vertrauens, der Fehlertoleranz und eines entdeckenden Miteinanders, das nicht belehren sondern gemeinschaftlich lernen will. Digitale Medien spielen dabei die zentrale Rolle. Sie sind nicht nur Gegenstand und Inhalt sämtlicher Formate, die ausschließlich online einladen, sondern gerade dadurch das Medium in dem das relilab arbeitet. Im Gegensatz zu vielen anderen Formaten ist das relilab überregional in einer Netzwerkstruktur organisiert. Es gibt keine zentrale Koordination, sondern eine an den Bedarfen und vor allem dem Engagement der Teilnehmenden orientierte Planung, die sehr agil und gleichzeitig durch die Vergemeinschaftung der Angebote vorausschauend und nachhaltig organisiert ist.

„Wie kam die Idee für dieses Bildungsformat auf?“

Aus dem Kontext des #relichat, der sich auf Twitter von 2017-2022 über 150 Mal als informeller Fachaustausch religionsbezogener Bildung selbst organisiert hatte, entstanden weitere Formate in

Präsenz und Online. Diese bündeln sich im relilab und erfahren in der Netzwerkstruktur eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

„Welche Herausforderungen gab es und wie habt ihr diese Herausforderungen gemeistert?“*

Die Hauptherausforderung sehe ich darin, die Offenheit der Selbstorganisation von Netzwerkstrukturen und der Beteiligungsformate herzustellen, zu erhalten und auf Dauer auch weiterhin zu ermöglichen. Offenheit als Grundprinzip sieht sich zahlreichen Beschränkungsmöglichkeiten und Zugriffswünschen gegenübergestellt. Teilnehmendenbeiträge, Anwesenheitspflichten, Prüfungsformate und sowohl Urheberrecht als auch Datenschutz stehen im Spannungsfeld mit den offenen und kostenfreien Angeboten des relilabs, die unter freien Lizenzen zugänglich, weiterverbreitet und verändert werden können sollen. Wir haben das so gelöst, dass die beteiligten Institutionen selbst festlegen, was sie an Anmeldeverhalten, Verbindlichkeit, Kosten und Leistungsnachweise von den regional Teilnehmenden erwarten. Zugleich sollen sie die Angebote überregional öffnen, zugänglich machen und die Inhalte und Lernartefakte unter möglichst freien Lizenzen und offenen Techniken veröffentlichen.

„Wie kommt das Format bei den Teilnehmenden an?“

Hier lassen wir am besten einige Teilnehmenden selbst zu Wort kommen. Wir haben sie gebeten den Satz "Ich mache mit beim #relilab, weil..." vervollständigen lassen:

- "Ich nehme am #relilab teil, weil mich die Kombination aus selbstständigem Lernen und Austausch mit Kolleg*innen bei meiner Weiterbildung optimal unterstützt. Und weil es Spaß macht!"
- "Ich habe mich beim relilab angemeldet, weil ich es wichtig finde, dass im Religionsunterricht aber auch in der kirchlichen Jugendarbeit mit neuen digitalen Medien gearbeitet wird. Das kann ich beim relilab sehr gut lernen."
- "Ich habe mich beim relilab angemeldet, weil ich Vernetzung und kollaboratives Arbeiten nicht nur den Schülerinnen vermitteln möchte, sondern selbst leben und erleben möchte."
- "Ich habe mich zum relilab angemeldet, weil ein gutes Netzwerk gewinnbringend ist. So kann ein intensiver Austausch über Erfahrungen und Ideen gelingen, von dem Lehrer*innen wie Schüler*innen profitieren"

„Wenn ich das Projekt nochmal ganz neu starten könnte..."

"Was Du nicht allein vermagst, dazu verbinde Dich mit anderen, die das Gleiche wollen." Dieser Satz von Friedrich Wilhelm Raiffeisen beschreibt die Genossenschaftsidee, die Nachhaltigkeit, Netzwerkbildung und gemeinschaftliche Produktion unterstützt. In einer immer komplexer werdenden und durch Digitalität geprägten Kultur sind es in meinen Augen immer noch in erster Linie die Menschen, die sich mit Unterstützung der Maschinen miteinander verbinden um gemeinsam im Netzwerk mehr zu erreichen als Einzelne dazu in der Lage wären. Durch die Verbindung mit anderen entsteht das Netzwerk Bildung an dem ich auch in Zukunft in anderen Projekten und Communities weiterarbeiten will. Offenheit scheint mir sowohl für das Lernen als auch für die Strukturegebung ein wesentliches Element zu sein.