

Protokolle Tag 1

Inhaltsverzeichnis

PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 15:00 UHR: WAS IST NEU IN DER ONLINE-ERWACHSENENBILDUNG?	2
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 2 UM 15:00 UHR (1.TAG) UND UM 10:30 UHR (2. TAG): LASST UNS DOCH MAL ÜBER GELD REDEN	5
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 16:00 UHR: WIE VERÄNDERN SICH LERNNACHWEISE DURCH KI	6
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 2 UM 16:00 UHR: LERNTRANSFER - WIE SICHERE ICH IN DER WB DEN LERNTRANSFER? TIPPS UND IDEEN.....	7
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 17:00 UHR: NUTZ DU DIE MEDIEN ODER NUTZEN DIE MEDIEN DICH?.....	8
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 2 UM 17:00 UHR: GRUNDLAGENDISKUSSION ÜBER KI	9

Protokolle Tag 2

Inhaltsverzeichnis

PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 09:30 UHR: BLENDED LEARNING - ALLE MITNEHMEN ODER EINIGE ZURÜCKKLASSEN?.....	11
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 2 UM 09:30 UHR: WIE VIEL "DIGITAL" VERTRÄGT EIN PRÄSENZ-SEMINAR?	12
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 3 UM 09:30 UHR: WIE FLEXIBEL WOLLEN WIR SEIN?	13
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 10:30 UHR: LEARNERS' ENGAGEMENT	15
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 1 UM 11:30 UHR: WIE WIRD KI DIE EB VERÄNDERN?	22
PROTOKOLL ZUR SESSION IM RAUM 2 UM 11:30 UHR: DIGITALE SELBSTLERNKURSE - ERFAHRUNGSAUSTAUSCH	24

Protokoll zur Session im Raum 1 um 15:00 Uhr: Was ist neu in der Online-Erwachsenenbildung?

Name der/des SessionleiterIn: Birgit Aschemann und Gunter Schüßler, gunter.schuessler@conedu.com

Künstliche Intelligenz

Was haben Sie zu generieren?

Texte, Zusammenfassungen, Paraphrasen, Briefe oder E-Mails oder SM-Posts, Ideen oder Bewertungen, Pläne oder Konzepte, Analysen oder Vergleiche, Perspektiven oder Textsorten, Verbesserungsvorschläge, Bilder, Präsentationen, Videos, Audio-Dateien

....

Was haben die TNI in ihren Bildungsangeboten zu generieren?

Texte, Zusammenfassungen, Paraphrasen? Ideen oder Bewertungen? Pläne oder Konzepte? Analysen oder Vergleiche? Verbesserungsvorschläge? Präsentationen?

Was davon würden Sie an einen neuen Assistenten delegieren, und wie würden Sie vorgehen?

Tools: <https://view.genial.ly/63ec8abdc804dc0018561bbe>

Online-Workshop für Tools am bifeb:

<https://www.bifeb.at/bildungszentrum/programmgebiete/neue-tools-und-ausgewaehlte-ki-tools-fuer-die-digitale-werkzeugkiste>

Mit welchen KI-Tools arbeiten Sie bereits? <https://answergarden.ch/3173095>

KI-Kompetenz für die EB:

1. Grundverständnis: KI-Funktionsweisen verstehen, Einsatz- und Anwendungsfelder beurteilen können
2. Anwendung: KI-Tools sinnvoll bedienen (Prompts, Iterationen), Datenschutz und Urheberrecht beachten
3. Medienkompetenz: KI-Produkte analysieren, KI-Folgenabschätzung Medienkompetenz
4. Erwachsenenbildung: Mit KI lehren und lernen (KI als Medium), Den Umgang mit KI vermitteln (KI als Inhalt)

Medienkompetenz in der digitalen Welt

Medienkompetenz ist ein weit gefasster Begriff, der u. a. auch das Erstellen und Gestalten von Medien und deren Verwendung miteinschließt. Ich möchte das Thema für unsere Session aber eingrenzen auf den kritischen und reflektierten Umgang mit Medien, Inhalten, Informationen.

Das bedeutet mitunter sich darüber klar zu sein, woher eine Information stammt. Handelt es sich um eine richtige Behauptung, um eine echte Fotografie oder ist der Inhalt manipuliert, aus dem Kontext gerissen, schlicht falsch, von einer KI erzeugt, usw.? Man muss sich also die Frage stellen, ist diese Information richtig oder falsch – und nun mit den Möglichkeiten, die künstliche Intelligenz bietet, ist diese Awareness noch wichtiger und wird noch viel wichtiger werden.

KI-Anwendungen erzeugen mittlerweile Bilder, die nicht mehr von realen Fotos unterscheidbar sind. Dazu werden wir uns gleich Beispiele ansehen. Solche Bilder können von jeder Person jederzeit in wenigen Sekunden kostenlos erstellt und sofort im Internet, etwa über soziale Medien, verbreitet werden – und im Falle eines Fakes – absichtlich als „echt“

ausgegeben werden. Natürlich geraten auch Inhalte in Umlauf, die nicht absichtlich zur Manipulation verbreitet werden, sondern unabsichtlich in einem falschen Kontext weiterverbreitet werden oder unkontrolliert ihren Weg ins World Wide Web und in soziale Medien finden. Man kann unterscheiden zwischen **Fakes/Fake News**, das sind definitionsgemäß Inhalte, die absichtlich (bewusst oder gezielt) als Falschmeldung verbreitet werden, in einen falschen Kontext gerückt werden. Davon zu unterscheiden sind allgemein Falschmeldungen, die keine böse Absicht verfolgen, dazu gehören auch Zeitungsenten. Als Begriff dafür eignet sich auch „**Desinformation**“ oder „**Fiktion**“ – dabei wird die Absicht der Irreführung nicht in den Vordergrund gerückt.

FAKT vs. FAKE vs. DESINFORMATION / FIKTION

Was heißt es also, dass wir nicht mehr (oder nur ganz schwer) unterscheiden können zwischen richtigen Inhalten und solchen, die Tatsachen vorgeben, die nicht stimmen? Was bedeutet das für unsere alltägliche Praxis?

Bsp.: Katzen-Bilder: Eines ist KI generiert und eines ist eine echte Fotografie

2. Bsp.: Fuschlsee und KI-generierter See

Mit Anwendungen wie Stable Diffusion können KI-Bilder jederzeit ganz einfach und schnell erstellt werden -> politischer Missbrauch, Verbreitung -> negative Konsequenzen

-> prekäre Situation: Die Frage, die sich stellt: „Wie gehen wir damit zukünftig um?“

- 1) In der Verwendung von KI-Tools geben wir die Inputs, die sog. Prompts ein, die Ergebnisse der KI sind also zum Teil davon abhängig, was wir eingeben.
- 2) Die KI-Anwendungen generieren Antworten auf unsere eingegebenen Prompts: Wichtig ist immer zu beachten, auch wenn der Eindruck erweckt wird, dass die KI „mitdenkt“, das kann sie in Wirklichkeit ja gar nicht. Ich finde bei KI-generierten Bildern, die nicht so gut erstellt wurden, sieht man, wie die KI „arbeitet“: Bsp. man gibt den prompt „Hund“ oder „dog“ ein und es wird etwas dargestellt, das Elemente eines Hundes besitzt, z.B. ein Fell, aber zugleich sieht es gar nicht aus wie ein Hund. Elemente werden zusammengefügt, ohne aber eine Ahnung davon zu haben, wie das Ergebnis aussehen sollte, nämlich wie ein Hund, wie ein menschliches Gesicht., etc. -> Aristoteles: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.“ ...und die KI erstellt aber nur eine Summe aus Teilen.
- 3) Nun liegt es an uns zu reflektieren und die Antworten bzw. Ergebnisse und Produkte der KI kritisch zu überprüfen: Kann ich das sinnvoll für mich weiterverwenden und ggf. adaptieren oder ist das etwas, das nicht stimmt und ich nicht weiter verwenden möchte oder sollte. Quervergleiche durchführen und nachrecherchieren: Gelange ich in meiner Recherche auch auf diese Ergebnisse? Wenn ja, kann ich damit was anfangen und weiterarbeiten. Wenn nicht, sollte ich es verwerfen.

Und so ergeben sich für uns denkbare Szenarien im Umgang mit KI-Anwendungen: Sie lassen sich auf eine reflektierte und somit medienkompetente Weise nutzen, indem die vom Chatbot ausgegebenen Quellen überprüft werden, eine Recherche bzw. Quervergleiche durchgeführt werden, ob die Inhalte stimmen, etc. So kann ein gutes Produkt entstehen bzw. der Arbeitsaufwand kann sich verringern/vereinfachen, wenn bestimmte Aspekte beachtet werden – und das sind in diesem Fall Aspekte der Medien- und Informationskompetenz:

Ich muss wissen... was sind die **Stärken und Schwächen eines Chatbots? Wie gelangt der Bot zu seinen Antworten? Wie generiert er die Outputs? Wofür kann ich die KI bzw. ihre Ergebnisse verwenden, wofür/wann nicht?** Informationen auf ihren **Wahrheitsgehalt** hin überprüfen -> eigene Recherche als Kontroll-Instanz!

Informationskompetenz mittels ChatGPT erhöhen: <https://ogy.de/i9xe>.

Am Beispiel eines Referats über Bienen wird gezeigt, wie ChatGPT sinnvoll und nützlich verwendet werden kann, die Inhalte im Umgang mit der KI kritisch reflektiert werden und so die Person, die eine KI-Anwendung für die Erstellung einer Präsentation über Bienen zB nutzt, die eigene Informationskompetenz im Umgang mit der KI-Anwendung stärkt.

Teilnehmer*innen 2023: alles anders?

Gestiegene Flexibilisierungswünsche der TNI? ja, bestätigt sich aus Sicht der TNI (Netflix-Erwartung)

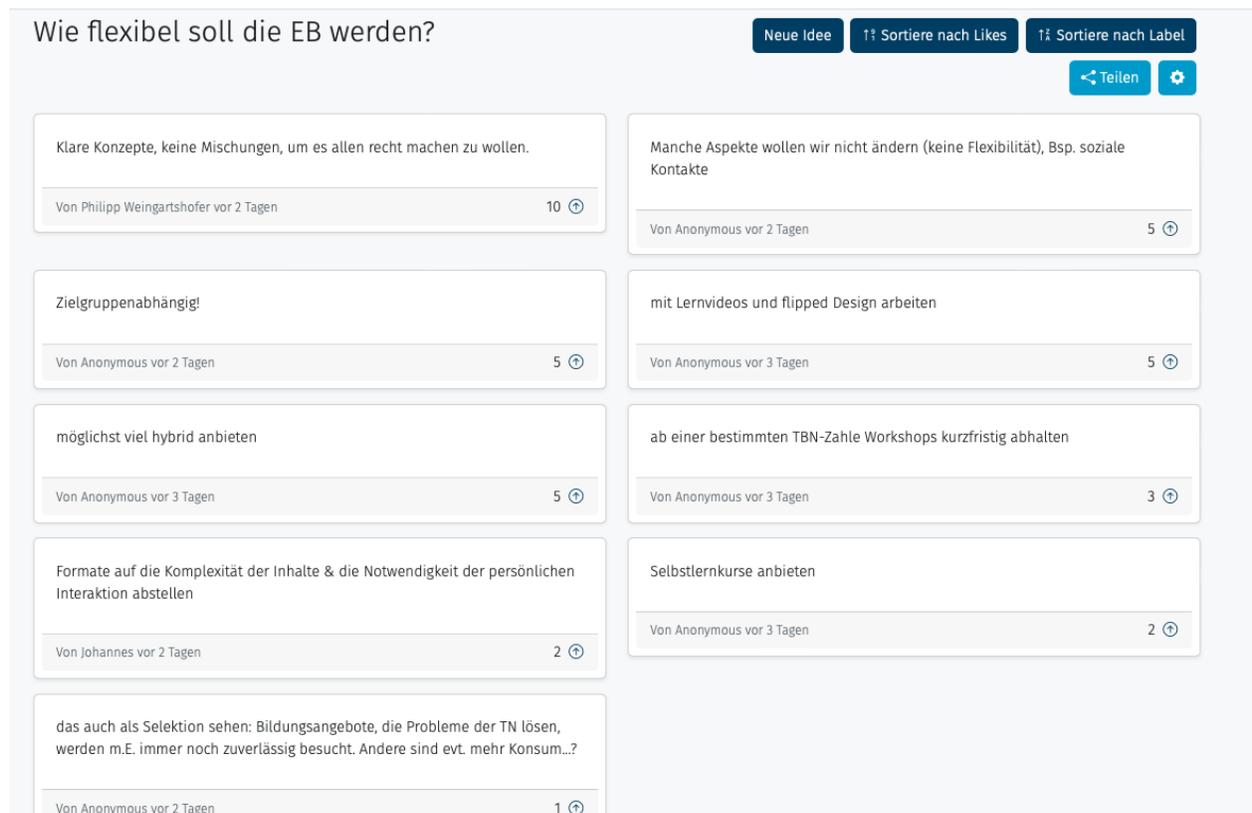
Wie flexibel sollen wir werden? durchschnittlich im Chat 50% (mit Schwerpunkten um 20-30 und um 60-70%)

Wie wollen wir flexibel werden? (Flexibilität meint hier: den TNI-Wünschen entgegenkommen)

- Hybride Angebote?
- Selbstlernkurse?
- Vorratshaltung (Bausteine, Videos)?
- Spontane Angebote ab TNI-Zahl X?
- ... ? ...

Ergebnisse hier: <https://idea.kits.blog/brainstormings/c27be814-e4db-442b-a463-e84d298934d3>

Bzw. siehe Screenshot:



Wie flexibel soll die EB werden?

Neue Idee | 1↑ Sortiere nach Likes | 1↓ Sortiere nach Label | Teilen | ⚙️

Idee	Von	Zeitpunkt	Stimmen
Klare Konzepte, keine Mischungen, um es allen recht machen zu wollen.	Von Philipp Weingartshofer	vor 2 Tagen	10
Manche Aspekte wollen wir nicht ändern (keine Flexibilität), Bsp. soziale Kontakte	Von Anonymous	vor 2 Tagen	5
Zielgruppenabhängig!	Von Anonymous	vor 2 Tagen	5
mit Lernvideos und flipped Design arbeiten	Von Anonymous	vor 3 Tagen	5
möglichst viel hybrid anbieten	Von Anonymous	vor 3 Tagen	5
ab einer bestimmten TBN-Zahle Workshops kurzfristig abhalten	Von Anonymous	vor 3 Tagen	3
Formate auf die Komplexität der Inhalte & die Notwendigkeit der persönlichen Interaktion abstellen	Von Johannes	vor 2 Tagen	2
Selbstlernkurse anbieten	Von Anonymous	vor 3 Tagen	2
das auch als Selektion sehen: Bildungsangebote, die Probleme der TN lösen, werden m.E. immer noch zuverlässig besucht. Andere sind evt. mehr Konsum...?	Von Anonymous	vor 2 Tagen	1

Protokoll zur Session im Raum 2 um 15:00 Uhr (1.Tag) und um 10:30 Uhr (2. Tag): Lasst uns doch mal über Geld reden

Name der/des SessionleiterIn: Sonja Schwirkmann, schwirkmann@bewerbungshelferin.de

Tag 1

Klienten: Unternehmen -Verbände - Vereine - kirchlich - gemeinnützig - Hochschule - Kammern
selbst aushandeln vs. Honorartabelle (z.B. Bundeskostendurchschnittssatz!)

- Auftraggebende in die Verantwortung holen
- Vorbereitungstag mit bestimmtem Betrag verrechnen (desk research) (mit Unternehmen)
- nach Aufwand
- Stunden-Honorare all inclusive möglich
- Nachträglich in Rechnung stellen
- online/onsite: gesplittet Durchführung + Reisekosten/Technikkosten
- andere Goodies abseits von Geld (Naturalien, ...)

Honorarbeispiele aus Umfrage der (deutschen) Gewerkschaft ver.di:

<https://selbststaendigen.info/honorar-suche/>

(Suche ohne Eingabe starten)

Tag 2

- Selbstaushandeln vs. Honorarordnung (abhängig vom Träger/Kommune)
 - gestiegene Unterhaltskosten für Auftraggeber
 - derzeit schwierig, Dozenten für die Honorarsätze für gemeinnützige Träger zu finden
 - ⇒ EB lohnt sich bei den Gemeinnützigen nicht für die Dozent*innen
 - Selbstausschüttung ist für EB offenbar mit inkludiert ("Selbstkasteiung ist in der Branche Programm")
 - bfi zahlt 18 - 20€/UE für DaF/DaZ-Dozent*in
 - 30 - 35€ / UE für DaF/DaZ Südtirol
 - Was ist uns Erwachsenenbildung wirklich wert?! => Zersplittertes Feld, keine zentrale Vertretung!
 - Technische Unterstützung bei Online-Veranstaltungen nötig, aber oft eingespart
 - IT-Kompetenz bei den Auftraggebern ist ausbaufähig
-
- Honorarbeispiele aus Umfrage der (deutschen) Gewerkschaft ver.di:
<https://selbststaendigen.info/honorar-suche/>
(Suche ohne Eingabe starten)



Protokoll zur Session im Raum 1 um 16:00 Uhr: Wie verändern sich Lernnachweise durch KI

Name der/des SessionleiterIn: Patrick Müllede

Birgit Aschemann:

hier gibt es auch ein schönes Beispiel für falsche CPT-Antworten, die überzeugend klingen (das Thema war sehr spezifisch): <https://www.youtube.com/watch?v=9sv7fxKRUo>



Protokoll zur Session im Raum 2 um 16:00 Uhr: Lerntransfer - Wie sichere ich in der WB den Lerntransfer? Tipps und Ideen

Name der/des SessionleiterIn: Franz Jenewein, f.jenewein@grillhof.at

Ausgehend von den unterschiedlichen Zielgruppen gibt es verschiedene Zugänge im Lerntransfer. Teilnehmer*innen, die vom AMS "geschickt" werden, benötigen eine zusätzliche Motivation, um Lernen positiv zu erleben. Teilnehmer*innen aus dem Integrationsbereich benötigen andere methodisch-didaktische Zugänge.

Bei berufsbildenden Formaten ist der Nachweis oder die "Kontrolle" des Lerntransfers eher gegeben. Lerntransfers hängen eng mit den Bildungswünschen der Teilnehmer*innen zusammen.

Weiterbildung- Netflix-Erwartungen - welche Rolle spielen selbstorganisiertes Lernen. In der Diskussion wurde auch angeregt, Lehr- und Lernmaterialien aus dem schulischen Bereich zu "entleihen".

Lerntransfer hängt eng mit der Verknüpfung von Theorie und Praxis zusammen. Praxis kann in Theorie, in Erfahrungsberichten (auch Teilnehmer*innen sind Expert*innen), Coaching oder in Beratungssettings stattfinden.

Neue Lernsettings in der EB annehmen - Mut zum Experiment.

Den Mehrwert an WB erkennen.

Erwachsenenbildung gelingt dann, wenn Kursteilnehmer*innen zufrieden sind.

Protokoll zur Session im Raum 1 um 17:00 Uhr: Nutz du die Medien oder nutzen die Medien dich?

Name der/des SessionleiterIn: Heide Hüttner, heide@extrazwei.de ; <https://extrazwei.de/>

Was stresst mich? Was sind meine Stressoren? Daraus für sich selbst Strategien ableiten, um Automatismen zu durchbrechen.

Digitale Stressoren:

- Ständige Erreichbarkeit
- Unzuverlässigkeit
- Überflutung
- Unterbrechungen
- Social Media

Aus der Gruppe:

- Benachrichtigungen
 - Unterbrechungen beim Arbeiten
 - Abgrenzung im Home-Office
 - Nachrichten in Whatsapp-Gruppen
 - Missverständnisse in Gruppen
- Multitasking, viele Kanäle, zoom-Fatigue

Strategien:

- Benachrichtigungen ausschalten
- E-Mail Zeiten etablieren
- auf Pausen achten: alle 60-90 min eine Pause beim Arbeiten einbauen
- Bewegung in der Pause

Für Gruppen:

- auch hier auf Pausen achten
- Teilnehmer zu Bewegung animieren (z.B. einen Gegenstand vor die Kamera holen)
- gemeinsam Bewegung durchführen (Augen entspannen, alles ausschütteln, Augen entspannen, Ohren massieren)

Protokoll zur Session im Raum 2 um 17:00 Uhr: Grundlagendiskussion über KI

Name der/des SessionleiterIn: Werner Scholl, grumel@hamma.net

KI verändert potenziell alles.

- Welche (ethischen) Sorgen/Bedenken gibt es?
- Was ist technisch möglich?
- Was brauchen wir bzw. was braucht die Gesellschaft und dient das der Befriedigung dieser Bedürfnisse oder eventuell anderen, die nicht so erwünscht sind bzw. die nur einigen wenigen nützen?
Und wie ist diese technische Möglichkeit zu nutzen oder einzuschränken, damit das gewährleistet ist?
- Wie können wir als EB (Erwachsenenbildner:innen) zur Antwortfindung beitragen und das für die Beurteilung nötige Wissen vermitteln?
-
- Ist der Zugang zu diesen Werkzeugen für alle gegeben?
- Wie kann die EB dazu beitragen, diesen zu gewährleisten?

- Gibt es einen Unterschied im Umgang mit diesem Werkzeug zwischen den Generationen und wie wirkt er sich gegebenenfalls aus?
- Kann die EB durch zielgruppenspezifische Angebote hier ausgleichend wirken? Oder wie können wir den Austausch zwischen den Generationen fördern?

Überflutung mit ungesichertem Wissen

Welche Methoden der Überprüfung gibt es und welche Kompetenzen braucht es dafür, sie auch zu nutzen und wie kann die EB diese vermitteln?

Überwachung und Monitoring (kann auch nützlich sein, siehe Abwasser, Risikoerkennung etc)

- Welche rechtlichen und technischen Rahmenbedingungen braucht es, damit die Technik nicht missbräuchlich verwendet werden kann und wer bestimmt was eine missbräuchliche Verwendung ist?
- Wer kontrolliert die Kontrollor:innen?

(Algorithmen-)Bias (Gender Data Gap etc) setzt sich in die Zukunft fort

KI hat ein massives Datenbasisproblem, da sich hier ja nur die historisch-gesellschaftliche Ungleichheit der Dokumentation widerspiegeln kann (Bsp: wenn Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, dann bleiben sie es auch bei der Gesamtsumme der Ergebnisse und damit beim durchschnittlichen Ergebnis, wenn ich sie nicht explizit abfrage.)

Möglichkeiten der politischen Beeinflussung (Bsp: Sozial Media-Plattformen wie Meta (Facebook), von denen bekannt ist, dass sie Meinungen, durch Filterung der Ergebnisse manipulieren)

Wir tendieren dazu Bilder und Zahlen zu glauben, auch wenn unwahr.

Heute finden wir vermutlich noch Beispiele, um Fakes und Fiktion zu widerlegen. In Zukunft wird das aber fraglich, weil in meiner Blase, diese Fakes und Fiktionen dann gleichwertig wie Fakts behandelt werden (Bsp: Corona-Webseiten der rechten Szene, von denen so viele generiert wurden, dass auch bei genauer Recherche mit den falschen Stichworten "neue Wahrheiten" generiert wurden, die die Leute bis heute glauben.)

Was bedeutet das für eine Demokratie?

Was sollen/können wir in der EB tun?

- sich immer der potenziellen Fehler von KI bewusst sein ("Warum hat Alexander der Große Oberwart nicht erobert?")
- kritisches Denken pflegen und fördern (wie funktioniert ein Tool, mit welchen Daten, von wem betrieben, mit welchem Ziel etc) Auch hinterfragen, wem diese Information letztendlich nutzt
- Ermächtigung (eigene und die der TNI) hochhalten
- immer wieder über den Tellerrand schauen und sich auch überlegen, was das für andere bedeutet/bedeuten könnte
- die Persönlichkeitsrechte wahren und die Wichtigkeit dieser vermitteln
- das gleiche gilt für Datenschutz
- sich immer wieder mit Technikfolgenabschätzung beschäftigen (<https://www.oeaw.ac.at/ita> bzw. <https://www.itas.kit.edu/>)
- und einfach ab und zu auch mal ausschalten... ;-)

Buchtipp:

"Lob des Zweifels" Philosophische Betrachtungen von Luciano De Crescenzo

Protokoll zur Session im Raum 1 um 09:30 Uhr: Blended learning - alle mitnehmen oder einige zurücklassen?

Name der/des SessionleiterIn: Victoria Fischer, v.fischer@dbi-falk.de

- Konzeptvorstellung gezeigt
- Bild der Brücke
- Mixer
- Bewertung erbeten durch Teilnehmende - Mixer weniger ansprechend
- Brücke: wo ist der Dozent tätig
- Grafik ergänzen über den Mixer, was Präsenz ist und was virtuell
- beide nicht gut - lieber Klassenraum und Computer - abraten, mit Metaphern zu arbeiten, kann ablenken #

- WIE können die Lehrbeauftragten/Honorarprofessoren mitgenommen werden?
 - o Kontrolle der Inhalte durch Pandemie- sowohl einheitliche Lehrmeinung als auch Übermaß an Planungsaufgabe
 - o wie viel Kontrolle ist nötig?
 - o andere Kompetenzen nötig und Transformation des Bildungsreferenten
 - o auch hier braucht es Führungskräfte und Teamleitungen für Dozenten/Lehrbeauftragte
 - o Pandemie hat on-boarding gemacht und einige sind verloren gegangen

- große Transformation
- welche Kompetenzen braucht das Lehrpersonal
- Digitalisierung ist in der Pandemie geschehen! - Blick zurück!
- einige verloren
- einige haben es mit dem Team geprobt und geübt - TIPP: simulieren
- z.T. gute Erfahrungen bspw. bei Yoga und Pilates
- bei Sprachkursen funktionierte es nicht, weil es eher um das Soziale an der VHS geht
- Personal Coaching ist wichtig!!!
- MUT MACHEN und ANGST NEHMEN

- mögliche Ängste:
 - o Kontakt zu Lehrenden könnten sie verlieren
 - o fühlen sich der Technik ausgeliefert, sind nicht fähig
 - o Neues lernen, wo Grundlagen fehlen

- On-Boarding fängt vor der Info-Veranstaltung an
- Thema, Erwartung und Unterstützung klären - ABFRAGE
- ankündigen, wie Unterstützung geleistet werden kann (Material, Übung, Sprechstunden, Bezahlung) - auch mal fragen: wo stehen, die, was haben sie bereits gemacht?

- Rollenverständnis - dank technischer Möglichkeiten neu definieren (Kulturwandel) - in den Dozenten soll der Gedanke reifen, dass sie sich unterstützt fühlt und das selbst wollen
 - o 20% sind verloren gegangen laut einer qualitativen Befragung --> 80% sind mitgegangen
 - o das liegt nicht daran, dass sie grundständig offen und neugierig sind, sondern für viele war die Pandemie ein Zwang und auch die Digitalisierung ist ein Zwang!

- 2 Gruppen - jene, die bereits digitalisiert sind und jene, die sich bisher vehement weigerten!
 - o ganz niederschwellig und emotional onboarden!
 - o nicht die goldene Mitte suchen
 - o für beide Gruppen Angebote schaffen - Diagnose machen, homogene kleine Gruppen erstellen und dann Peer-to-Peer Angebote installieren

Protokoll zur Session im Raum 2 um 09:30 Uhr: Wie viel "digital" verträgt ein Präsenz-Seminar?

Name der/des SessionleiterIn: Johannes Jany, jany@hypo-bildung.at

Fragestellung: In den vergangenen zwei, drei Jahren haben viele von uns das ein oder andere Tool entdeckt, um Online-Seminare interaktiver und effizienter zu machen. Nun, da das Pendel wieder spürbar stärker in Richtung Präsenz-Seminare schwingt, stellt sich die Frage, inwieweit es Sinn macht, diese Tools auch in den Präsenz-Settings einzubauen ("das Beste aus zwei Welten"). Was sind die Vorteile, was die Nachteile?

Ergebnisse (Kurzversion): Kommt drauf an

Meinungen:

- * Präsenz sollte generell möglichst "Offline" sein (Extrembeispiel: Seminar im Wald ohne Funkempfang)
- * Hängt von den Inhalten ab; wie sinnvoll ist ein digitales Element in dem Zusammenhang?
- * Kollaborationstools ermöglichen über das Seminar hinaus eine einfache Form der Zusammenarbeit
- * Wenn digitale Endgeräte vonnöten sind, klare Regeln für die Nutzung vereinbaren
- * Sind die Inhalte, die über diese Tools vermittelt werden, genauso lange verfügbar wie die anderen?
- * Beispiel: Nüchternes padlet vs. gemeinsam gestaltetes Flip-Chart
- * Bei Präsenz werden sensitive Eindrücke mit dem Gelernten verknüpft
- * Online-Tools ermöglichen uU eine über das Seminar hinausgehende Begleitung der Lernenden
- * Derartige Tools sollten - je nach Zielgruppe - intuitiv und niederschwellig sein

Vorteile:

- * Derartige Tools eignen sich zB gut für mehrdimensionale Stimmungsabfragen
- * Durch Inklusion solcher Tools steigert man auch die Medienkompetenz der Teilnehmer*innen

Nachteile:

- * Digitale Geräte ziehen -sobald sie am Tisch sind- die Aufmerksamkeit weg

Protokoll zur Session im Raum 3 um 09:30 Uhr: Wie flexibel wollen wir sein?

Name der/des SessionleiterIn: Birgit Aschemann und Gunter Schüßler, gunter.schuessler@conedu.com

Kurzer Input der Sessiongeber*innen:

Innerhalb der Formate kann sehr gut (flexibel) auf die TNI abgestimmt werden – ich organisiere ZB eine Veranstaltung, die mehrteilig ist = Praxisanliegen der TNI;

Bsp.: kos GmbH: Wir laden ein, TNI bekommen Input, arbeiten dann selbst, bekommen im Anschluss wieder eine Beratung, danach Input, schließlich wieder eine Einzelarbeit usw. -> der rote Faden ist das Praxisprojekt und das Interesse der TNI

Inhalte offenlassen? z.B. Webinarreihe: Zuallererst Kickoff (Was brauchen die TNI?) -> dann kommt ein fixer Inhalt (von uns vorbereitet) -> dritte Einheit war ein Wunschkonzert (was braucht ihr? was wollt ihr?) -> vierte Einheit komplett von den TNI selbst gestaltet; Termine waren fix, aber Inhalte waren flexibel

Veranstaltungen kurzfristig abhalten?

-> Vorratshaltung: Ich habe ... Videos, Learning Snacks, Lektüre, Übung -> also Lern-Bausteine, die ich einsetzen kann!
"Flipped Course Design"

Sehr anders als das, was wir sonst kennen, aber vielleicht ist das etwas, das für einige interessanter und relevanter wird?

Hybride Settings in diversen Varianten?

<https://erwachsenenbildung.at/digiprof/hybrid-events/>

Wo liegen Grenzen und Fixpunkte?

- Klare Konzepte
- Präsenzformate für bestimmte Fälle
- Arbeitsbedingungen der Trainer*innen / Lernbegleiter*innen
- Kostendeckendes Arbeiten

Diskussion mit Teilnehmer*innen der Session:

- Teilnehmerin berichtet: "EINS22": haben Format erstellt in flexibler Form - kann jederzeit in den Kurs einsteigen, wenn ich das Gefühl habe, jetzt möchte ich lernen; Vorratshaltung; individuelles Lernen in zweier Setting, wiederkehrend in Online- und Präsenz-Schleifen (wiederkehrend)

In dem EINS22 Führungsprogramm gibt es die Möglichkeit jederzeit zu starten. Es gibt einen fixen Rahmen und flexible Module, die ich mir individuell zusammenstellen kann. Hier der link dort dazu: <https://eins22-weiterbildung.at/eins22-fuehrungsprogramm>

Und das zweite Beispiel, mit dem es sehr gute Erfahrungen gibt (seit 2,5 Jahren): <https://wstcm.at/kurse/tcm-grundlagen/basiswissen-tcm-mit-individuellem-start>

- Teilnehmerin berichtet: Hard-Skills und Soft-Skills, Zeit frei einteilen, Lernressourcen auf Lager (weil Themen da sind), bei Teilnehmerinnen nachfragen, was der Bedarf ist? Fixer Input und zusätzlich Bausteine (Einzelarbeit, Beratung, etc.), zB zwei Einzeltermine nur für eine Person (exklusiv, für Themen, die nicht in der Gruppe besprochen werden möchten) und Gruppen-Termine



- Teilnehmer berichtet: Didaktische Flexibilisierung innerhalb des Formats und Abrücken von einem "Vortragen"-Paradigma (weil die TNI Inhalte selbst erarbeiten)

Spiele (Rollenspiele), um selbst zu erfahren, TNI selbst erarbeiten, sehr flexible Seminare, Anleitung der Gruppe zur Verfügung stellen und sie selbst ausprobieren und ausarbeiten lassen

- Teilnehmer berichtet: Es braucht die Orientierung an den Bedürfnissen der Lernenden; auch wenn Themen TNI nicht wirklich interessieren, aber die Themen sehr relevant sind (zB Datenschutz und Sicherheit) -> Dinge, die ich als Lehrende*r vermitteln MUSS und die ich vl auch überprüfen muss -> daraus resultiert eine Gradwanderung

→ Tipp: Video: <https://www.youtube.com/watch?v=BreKdM7CKnY>

- Verantwortung gegenüber Auftraggeber/Arbeitgeber
- Ausbildung als Zweitsprachen-Trainer*in: Aus Sicht der Kursteilnehmer*innen war hier zu wenig Kickoff, Fixpunkte, etc. -> Betonung, wie wichtig das ist, dass man ein paar Ankerpunkte hat, dass man weiß, man hat die Gelegenheit sich auszutauschen und wird wahrgenommen. (Negativ-Bsp wäre ein Seminar, das zu vage gehalten wird und nicht so vorbereitet wurde, dass für die TNI gut gesorgt ist)
- Inhalte flexibel und eine Form von "wir treffen uns und reden darüber", Zeitmanagement: Ganz unterschiedlich zwischen Personen und ihrem Alltag; feste Termine dann, wenn jede*r Zeit hat (zB Samstagvormittag), flexible Coffee-Breaks und schauen, wer kommt... -> synchrones zusammenkommen mit Verpflichtungscharakter oder auch nicht; wenn es irgendwo "brennt", gibt es die Möglichkeit eine E-Mail zu senden zB; Notfallpaket macht sich bezahlt (hat zwar nie jemand genutzt, aber wenn es rausgenommen wird, dann wünschen sich die Teilnehmer*innen diese Möglichkeit doch, weil es ihnen Sicherheit gibt)
- Zusammenspiel von fixen und flexiblen Teilen: TBI-, Zeit und Inhalt-flexibel zugleich ist möglicherweise schwierig; vl braucht es etwas, dass fix ist; zweite Frage/Idee: Aufwand für Trainer*innen wird daher größer? -> mit Baustein-Methode könnte vl alles begleitet werden
- Katalog an Methoden, Lernbausteinen, Dingen, die man vorbereitet hat, ist sicher gut: Wenn ich die Bedürfnisse der Lernenden im Blick haben muss, das ist das, was das anstrengende ist -> aber das war vl immer schon so in der (Erwachsenen-)Bildung?
- Bei geförderten Angeboten gibt es vl den Luxus mit zwei Lehrenden ein Angebot zu verwirklichen -> wenn man diesen Luxus hat, ist das ein großer Vorteil
- Können wir nicht auch Zeiten machen, wo die TNI einzeln arbeiten, aber dennoch im Rahmen einer Gruppe? Da gibt es mehrerer Möglichkeiten -> Bsp. Lange Nacht des Schreibens (Schreibzentrum Graz), mehrere kurze zB 3-minütige Sequenzen, in denen TNI etwas alleine ausarbeiten und dann Besprechung im Plenum, etc.

Protokoll zur Session im Raum 1 um 10:30 Uhr: Learners' Engagement

Name der/des SessionleiterIn: Philipp Weingartshofer
philipp.weingartshofer@n.rotekreuz.at

Ziel der Session ist eine Ideensammlung, wie das Engagement der Lernenden in einem Blended-Learning-Kurs erhöht werden kann. Konkretes Fallbeispiel ist die Notfallsanitäter*innen-Ausbildung in einem Rettungsdienst in Österreich.

Der Rechtsträger der Ausbildung beobachtet ein sinkendes Engagement der Teilnehmenden an den digitalen Kursteilen und vermutet darin der Grund für negative Leistungen bei der Abschlussprüfung.

Rahmenbedingungen

Nieder- österreich

19.200 km²
1,7 Mio Ew

 27 Ew/km²



 432 Ew/km²

² Bild: Wikimedia Commons



Abbildung 1: Fläche und Bevölkerungsdichte in Niederösterreich (Autor, Bild: Wikimedia Commons)

Die Rettungsorganisation ist verantwortlich für die Erbringung des Rettungsdienstes in einem Bundesland mit einer flächenmäßigen Ausdehnung von ca. 200 x 200 km und einer sehr unterschiedlichen Bevölkerungsdichte. Die Versorgung wird erbracht mit ca. 32 Notarzteinsatzfahrzeugen (Besatzung: Notärztin/Notarzt + 1 Notfallsanitäter*in), 80 Rettungswagen für erweiterte Maßnahmen (besetzt mit mind. 1 Notfallsanitäter*in) und ca. 60-250 Fahrzeuge für Basismaßnahmen und Krankentransporte (besetzt mit Rettungssanitäter*innen). Die Rettungswagen für erweiterte Maßnahmen sind erst seit 2020 vorgesehen, weshalb der Personalbedarf an Notfallsanitäter*innen deutlich stieg. Die Rettungsorganisation ist auch anerkannte Ausbildungsstätte für Sanitäter*innen aller Qualifikationen und somit Rechtsträger der Ausbildung.

Die Rettungsorganisation sieht das Blended-Learning-Format als einzige Möglichkeit, die Anzahl der benötigten Kursplätze bereitzustellen und gleichzeitig ein flächendeckendes Angebot zu ermöglichen. An einem Kurs nehmen bis zu 200 Personen teil, wobei die praktischen Übungen in Kleingruppen zu 8 Personen abgehalten werden und die Anzahl der Kleingruppen an die tatsächliche Anzahl der Kursteilnehmer*innen angepasst wird. Der Theorieunterricht findet per Live-Webinar statt.

Ausbildungsziele

Die Rettungsorganisation ist bei der Kursplanung nach dem Prinzip des Constructive Alignment vorgegangen (Beschreibung des Konzepts z.B. bei Walsh 2007). Gemäß diesem Konzept stehen die Learning Outcomes der Teilnehmenden im Vordergrund, nicht die Handlungen der Lehrenden. Damit die Teilnehmenden wissen, was sie leisten müssen, erfahren sie vom Kursbeginn an die Ziele, die zu erreichen sind.

Den Teilnehmenden steht ein Lernzielkatalog zur Verfügung, der ausgehend von Miller's Pyramid of Clinical Competence (vgl. Witheridge, Ferns, and Scott-Smith 2019) die Lernziele viel Kompetenzlevels zuordnet. Die für die innerklinische Ausbildung von Mediziner*innen entwickelten Kompetenzlevels wurden für die Spezifika der präklinischen Notfallmedizin adaptiert.

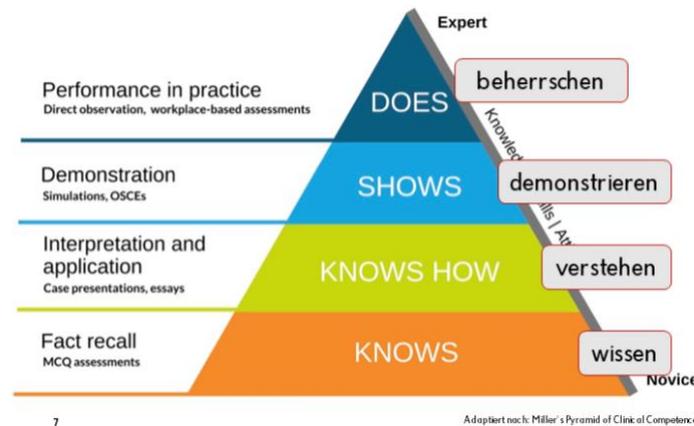


Abbildung 2: Adaption der Miller's Pyramid of Clinical Competence (Grafik: <https://openpress.usask.ca/ideabook/chapter/millers-pyramid-of-clinical-competence/>, CC BY-NC-SA 4.0)

Bei der Abschlussprüfung müssen die Teilnehmenden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben in der Sanitär-Ausbildungsverordnung (San-AV) drei Teilprüfungen absolvieren. Der Fokus dieser Barcamp-Session liegt ausschließlich auf der Teilprüfung „Notfallmedizin“. Bei dieser Teilprüfung absolvieren die Kandidat*innen ein praktisches Fallbeispiel, bei dem ein medizinischer Notfall, der im Lernzielkatalog vorkommt, auf dem Kompetenzlevel „beherrschen“ bearbeitet werden muss. Zur Beurteilung wird eine adaptierte Form der Global Rating Scale for the Assessment of Paramedic Clinical Competence (vgl. Tavares et al. 2013) verwendet. Die Kursleitung ist der Meinung, dass ein solides Theoriewissen die Grundlage aller anderen Kompetenzen darstellt. Dies wird den Teilnehmenden auch im Kurs anhand der folgenden zwei Grafiken vermittelt:



Abbildung 3: Darstellung der adaptierten Global Rating Scale for the Assessment of Paramedic Clinical Competence (Grafik: Autor)

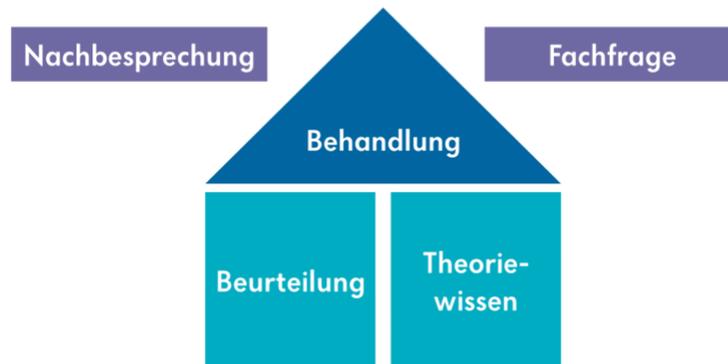
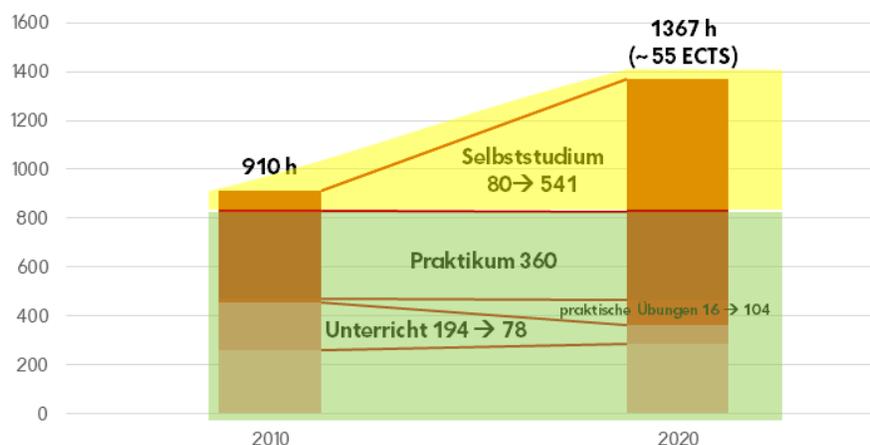


Abbildung 4: Visualisierung der Bedeutung des Theoriewissens (Grafik: Autor)

Ausbildungsdauer und Arbeitsaufwand für die Teilnehmenden

Die Sanitäter-Ausbildungsverordnung (San-AV) legt die Mindestanforderung der Unterrichtszeit und in sehr groben Beschreibungen die Lehrinhalte fest. Die Verordnung stammt aus dem Jahr 2002 und wurde seitdem nicht geändert. Durch die Weiterentwicklung der Notfallmedizin hat sich jedoch der Ausbildungsinhalt deutlich erweitert, was mit einer Zunahme des notwendigen Selbststudiums einhergeht. Die folgende Darstellung basiert auf einer Berechnung des Rechtsträgers, die an die ECTS-Berechnungen von tertiären Bildungsträgern angelehnt sind.



9

Abbildung 5: Arbeitsaufwand für die Zeitaufwand für die Ausbildung bis NFS-NKV in Stunden (Grafik: Autor)

Ziel des Theorieunterrichtes, der via Webinar stattfindet, ist es vor allem, die Teilnehmenden dazu zu bewegen, sich selbst mit dem Lernstoff auseinanderzusetzen. Auf jeden Theorieunterricht folgt eine Lernzielkontrolle (MC-Test in Moodle) und Präsenzeinheiten mit praktischen Übungen, die den Praxistransfer sicherstellen sollen. Das erwartete oder beabsichtigte Verhalten der Teilnehmenden stellt die Kursleitung wie folgt dar:

Methode	Unser Plan
▪ Webinar oder E-Learning	zeigt Relevanz, weckt Interesse
▪ „Lernen“ (Lehrbuch oder Material auf Moodle)	TN lernt Faktenwissen
▪ Lernzielkontrolle (MC-Test auf Moodle)	TN erkennt Wissenslücken
▪ Praxistraining in Kleingruppen	Praxistransfer

Abbildung 6: Beabsichtigte Learning Outcomes (Grafik: Autor)

Nach initial großem Erfolg, gutem Feedback und guten Prüfungsergebnissen hat sich das Bild der Kursleitung etwas geändert. Teilweise mehr als die Hälfte der Prüfungskandidat*innen sind nicht in der Lage, die Prüfung positiv zu absolvieren. Meistens ist das der Fall, weil das nötige Theoriewissen fehlt. Kandidat*innen berichten teilweise ganz offen, dass sie beispielsweise die Lernzielkontrollen durch informelle Antwortkataloge nicht zur Reflexion des Lernstoffes genutzt haben, sondern nur die Fragen angekreuzt hätten. Auch die Teilnahme an den Webinaren ist in letzter Zeit merklich gesunken.

Im Endeffekt lässt sich im Reality Check folgendes Verhalten etlicher Teilnehmer*innen beobachten:

Methode	Reality Check
▪ Webinar oder E-Learning	keine Teilnahme, schnelles Durchklicken
▪ „Lernen“ (Lehrbuch oder Material auf Moodle)	findet nicht statt
▪ Lernzielkontrolle (MC-Test auf Moodle)	Abtippen der Lösung
▪ Praxistraining in Kleingruppen	mangels Wissen nicht produktiv

Abbildung 7 Beobachtbares Verhalten einiger Teilnehmer*innen (Grafik: Autor)

Es stellt sich daher die Frage, wie das Engagement der Lernenden erhöht werden kann, sodass die beobachteten Vermeidungsstrategien weniger oft zur Anwendung gelangen.

Zusätzlich erscheint der Kursleitung problematisch, dass Kurs und Prüfung organisatorisch getrennt sind. Der Kurs dauert entweder 2 Monate (Intensivkurs) oder 7 Monate (berufsbegleitender Wochenendkurs). Die maximale Ausbildungsdauer gemäß Sanitärer-Ausbildungsverordnung beträgt 24 Monate (gerechnet vom ersten Kurstag bis zum ersten Prüfungsantritt). Zwischen dem Ende des Kurses und dem Antritt zur Prüfung vergehen also im schlechtesten Fall 22 Monate, ohne dass es in dieser Zeit zu einer Lernaktivität kommt.

Brainstorming zur Lösungsfindung

An der Barcamp-Session nehmen einige Personen teil, die über Erfahrung in der Ausbildung von Gesundheitsberufen verfügen. Eine Person ist in einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fernhochschule tätig, eine weitere

Person hat ein gesundheitswissenschaftliches Masterprogramm im Blended Learning selbst absolviert und leitet jetzt Ausbildungskurse in Gesundheitsberufen. Andere Personen sind Erwachsenenbildner*innen in anderen Bereichen.

Zu Beginn der Diskussion werden die Teilnehmenden eingeladen, ihre Ideen über die Webseite AnswerGarden zu teilen:

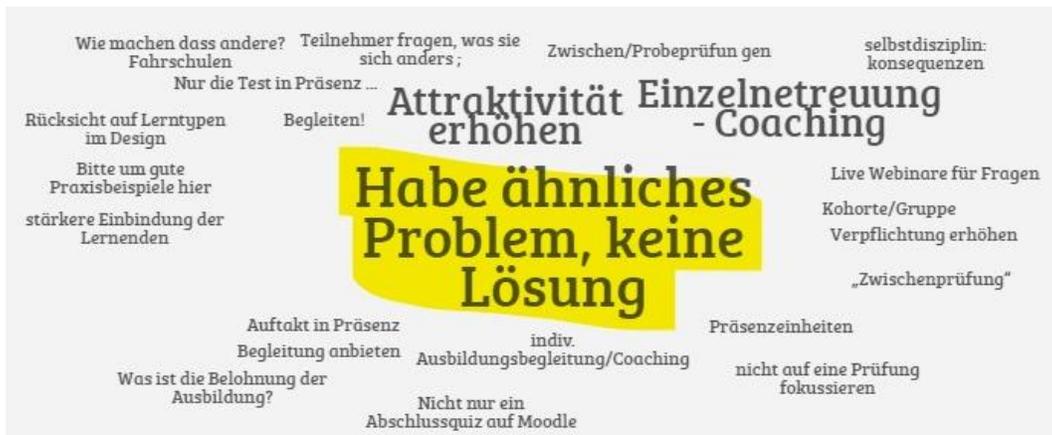


Abbildung 8: Brainstorming der Teilnehmenden (Grafik: AnswerGarden.ch)

Auffällig ist, dass mehrere Teilnehmende unabhängig voneinander (und ohne dazu aufgefordert worden zu sein!) davon berichten, dass das Problem in ihrer Bildungseinrichtung ebenfalls beobachtet wird und es auch dort keine einfache Lösung gäbe.

Die Lösungsideen der Teilnehmenden lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Interaktionen und Einbindung der Lernenden erhöhen
- Präsenztermine ausbauen und auch Tests in Präsenz durchführen
- Lernstoff auf kleinere Einheiten aufteilen und mehrere, kleinere Prüfungen durchführen (diese allerdings in Präsenz und ohne Hilfsmittel, um die Verbindlichkeit des Lernauftrages zu erhöhen).
- individuelle Beratung und Begleitung anbieten

Ausgewählte Diskussionsbeiträge

Wie machen das Fahrschulen? Dort lernen die Teilnehmenden auch großteils daheim und müssen dann „nur“ einen Multiple-Choice-Test absolvieren. → Die Prüfung an Fahrschulen findet in Präsenz statt. → Idee: Einige der MC-Tests statt auf Moodle in Präsenz abhalten.

Einbindung der Lernenden erhöhen: Die Rahmenbedingungen laden dazu ein, den Kurs aus dem Leben auszublenden. Soziale Beziehungen könnten dem entgegenwirken, Lerngruppen etwa (Präsenzpflicht auch!). Jedenfalls müsse man verhindern, dass sich Lernende sozial aus dem Kurs absentieren und der Kurs sich aus ihrem Leben entfernt.

Im Lehrlingsbereich werden zur Vorbereitung auf die Prüfung „Probepfungen“ abgehalten → unterstützt Selbstreflexion und funktioniert sehr gut. Ist aber ressourcenintensiv.

Innere Motivation stärken: klar machen, dass Theoriewissen wichtig ist, um Patient*innen gut behandeln zu können (das ist aber auch überall anders ein großes Problem). Der Fokus muss auf den Trainer*innen liegen. Es ist die

Uraufgabe des Lehrpersonals, dass es anhand der Praxisbeispiele einen Reflexionsprozess anstößt. Das Problem an dem Kursformat ist, dass nach der Praxiseinheit die Theorie dazu nicht mehr kommt, dh. die Erkenntnis „ups, ich kann das nicht“ verläuft möglicherweise im Sand, weil keine weitere Praxiseinheit mehr kommt, in der das nicht vorhandene Wissen angewendet werden könnte. Trotzdem: die Teilnehmenden müssen in der Praxis spüren, was man braucht, um die Aufgaben bewältigen zu können. Es muss die Konsequenz von Nicht-Wissen vor Augen geführt werden.

„Marathon statt Sprint“: „Ein bisschen was können“ reicht für hochkomplexe Aufgaben nicht aus. Es scheint allerdings Zeitgeist zu sein, sich nach basaler Lernaktivität komplexe Dinge zuzutrauen (Beispiele aus anderen Ausbildungen: gerade Pflichtschulabschluss geschafft, kein Verständnis dafür, dass man für die Ausbildung in Elementarpädagogik inkl. Matura 5 Jahre braucht. Präsenzzeiten nutzen zur Vorbereitung, Marathon statt Sprint!

Zum Thema „Zeitgeist“ passt auch das Thema „Verbindlichkeit“ bzw. „Commitment“: viele Personen berichten davon, dass An- und Abmeldungen immer kurzfristiger erfolgen und auch erwartet wird, dass kurzfristiges Fehlen oder Termintauschen als normal angesehen werden, ebenso wie ein Ausstieg aus der Bildungsmaßnahme nach kurzer Zeit. „Unsere Teilnehmer*innen sind ständig in Angst, etwas Besseres zu verpassen.“ Trotzdem muss es gelingen, die Verbindlichkeit in der Ausbildung einzufordern. Das gelingt auch, wenn es eine konsequente Linie gibt und Regelverstöße nicht übersehen werden (Erfahrung aus dem universitären Bereich).

Zum Thema Stärkung der sozialen Bindung wurde diskutiert, ob virtuelle (möglicherweise verpflichtende) Lerngruppen eine Option wären und wie der Peergroup-Support gestärkt werden könnte. Hier auch die Anmerkung, dass der Peergroup-Support in einigen Lerntransfer-Modellen als entscheidender Faktor für den Lernerfolg genannt wird (vgl. Blume et al. 2010, 1079). „Die Zugkraft der Gruppe muss genutzt werden!“

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fläche und Bevölkerungsdichte in Niederösterreich (Autor, Bild: Wikimedia Commons).....	15
Abbildung 2: Adaption der Miller’s Pyramid of Clinical Competence (Grafik: https://openpress.usask.ca/ideabook/chapter/millers-pyramid-of-clinical-competence/ , CC BY-NC-SA 4.0)	16
Abbildung 3: Darstellung der adaptierten Global Rating Scale for the Assessment of Paramedical Clinical Competence (Grafik: Autor)	16
Abbildung 4: Visualisierung der Bedeutung des Theoriewissens (Grafik: Autor)	17
Abbildung 5: Arbeitsaufwand für die Zeitaufwand für die Ausbildung bis NFS-NKV in Stunden (Grafik: Autor) ..	17
Abbildung 6: Beabsichtige Learning Outcomes (Grafik: Autor)	18
Abbildung 7 Beobachtbares Verhalten einiger Teilnehmer*innen (Grafik: Autor)	18
Abbildung 8: Brainstorming der Teilnehmenden (Grafik: AnswerGarden.ch)	19

Literatur

- Blume, Brian D., J. Kevin Ford, Timothy T. Baldwin, and Jason L. Huang. 2010. “Transfer of Training: A Meta-Analytic Review.” *Journal of Management* 36 (4): 1065–1105.
- Tavares, Walter, Sylvain Boet, Rob Theriault, Tony Mallette, and Kevin W. Eva. 2013. “Global Rating Scale for the Assessment of Paramedic Clinical Competence.” *Prehospital Emergency Care: Official Journal of the National Association of EMS Physicians and the National Association of State EMS Directors* 17 (1): 57–67.
- Walsh, Anita. 2007. “An Exploration of Biggs’ Constructive Alignment in the Context of Work-based Learning.” *Assessment & Evaluation in Higher Education* 32 (1): 79–87.



Wetheridge, Annamaria, Gordon Ferns, and Wesley Scott-Smith. 2019. "Revisiting Miller's Pyramid in Medical Education: The Gap between Traditional Assessment and Diagnostic Reasoning." *The Journal of the International Association of Medical Science Educators: JIAMSE* 10 (October): 191–92.

Protokoll zur Session im Raum 1 um 11:30 Uhr: Wie wird KI die EB verändern?

Name der/des SessionleiterIn: Werner Scholl
grumel@hamma.net

Womit haben Sie bereits Erfahrung? Ressourcen in der Gruppe:

- Zoom-Hintergründe generieren
- Konzepte erstellen
- Projektanträge schreiben

- Eigentlich keine Erfahrung außer halt Tools wie Zoom, als ich noch als Lehrerin tätig war Padlet - aber sehr interessiert, was ihr jetzt alles vorstellt
- Habe keine Erfahrung
- Im Umgang mit KI die Informationskompetenz und Medienkompetenz stärken
- Idee: Literaturrecherche, Recherche von Gesetzestexten etc. - aber noch nicht erprobt
- Idee: Texte für Werbung von Angeboten, Online-Content erstellen lassen
- Noch kaum Einsatz im EB- Kursgeschehen
- KI zur Ideensammlung nutzen
- ChatGPT für Titel und Ablaufplanung
- ChatGPT für Programmplanung: Kürzen, redigieren von Texten; Leonardo zur Image Creation für Social Media Werbung...
- Wenig Erfahrung, nur zum Bilder generieren
- Wenig Erfahrung im Online Aufstellungen eingesetzt
- Stundenplan erstellen
- Lernpfad erstellen
- Übersetzungen

Gemeinsam ausprobieren: <https://tome.app/> erstellt Präsentation zu beliebigem Thema basiert auf ChatGPT
-> Bilder werden in Dall-E erzeugt, daher verwendbar

Wie kann KI Zugänglichkeit erhöhen? - Wie wird KI zugänglicher?

NALA (Irland) beschäftigt sich mit dem Konnex AI und Basisbildung:

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/impact-elearning-and-online-skills-self-assessment-adult-literacy-learners>

KI-Suche: <https://theresanaiforthat.com/>

Linkliste von David Röthler: <http://bit.ly/ki-praxis>

Welche Berufe wird es nicht mehr geben?

Design, Fotografie,...?

Berufe mit Verantwortung -> Blick auf Vorteile, Training für Profis

Hier geht es um neue Aufträge für die Erwachsenenbildung im Zusammenhang mit KI:

<https://erwachsenenbildung.at/digiprof/neuigkeiten/18208-ki-im-alltag-neue-aufgaben-fuer-die-erwachsenenbildungc.php>



Technikfolgenabschätzung:

<https://epicenter.works>

<http://www.argedaten.at>

ChatGPT-4 oder Chrome Plugin WebChatGPT-> Quellenangaben mitgeliefert

Schreibstil verbessern: <https://www.deepl.com/en/write>

Buchtipps zum Thema:

Digitale Revolution und Bildung - für eine zukunftsfähige Medienkompetenz - Simanowski, Roberto - Weinheim; München - Beltz Juventa

Künstliche Intelligenz in Wirtschaft und Gesellschaft - Rüdiger Buchkremer, Thomas Heupel, Oliver Koch Hrsg. - Cham - Palgrave Macmillan - 2020

Don't worry, be digital - Tipps für einen angstfreien Umgang mit Digitalisierung - Reinhold Stahl, Patricia Staab

Lob des Zweifels - Luciano De Crescenzo - LovelyBooks

Protokoll zur Session im Raum 2 um 11:30 Uhr: Digitale Selbstlernkurse - Erfahrungsaustausch

Name der/des SessionleiterIn: Julian Sorgo
julian.sorgo@vhs.at

Ausgangssituation: Interne Weiterbildung der VHS Wien setzt vermehrt auf Selbstlernkurse.
Diese sind kurz, freiwillig und orientieren sich an den Bedürfnissen der TN.

Welche Erfahrungen gibt es dazu in der Gruppe?

- Videos: Mit Untertitel versehen, oft einsetzen, kurze Formate, viel zeigen wenig vortragen, immer auch mit Menschen, Gesprochenes soll gezeigt unterstützen, Authentizität geht vor Videoqualität, allerdings unbedingt auf Tonqualität achten!
- Interaktivität und Gamification: Aufmerksamkeit der TN einfangen, Belohnungssystem triggern, Beispiel "playmit", Medien kombinieren
- Immer auch Dramaturgie und Spannungsbogen, nicht einfach PowerPoint Präsentation übertragen

Herausforderungen:

- soziale Komponente erhalten, zb mit Forum, Lerngruppen, Lernpartner*in
- TN nicht alleine lassen mit dem Kurs und Wirksamkeit evaluieren - Nachfragen notwendig!