

SVEA

# SVEA WEB 2.0 LEITFADEN

Anleitung zur Integration von  
Social Media  
in Ihre Bildungseinrichtung  
und Trainingspraxis.



## **Autoren:**

*MFG Baden-Württemberg mbH*

Petra Newrly

Simona Pede

*EuroPACE ivzw*

Johannes De Gruyter

Ilse Op de Beeck

Maarten Timmermans

## **Projektleitung:**

MFG Baden-Württemberg mbH

MFG Innovationsagentur für IT und Medien des Landes Baden-Württemberg

Petra Newrly

Breitscheidstr. 4

70174 Stuttgart

Deutschland

Tel.: +49 711 90715-357

Fax: +49 711 90715-350

E-Mail: [newrly@mfg.de](mailto:newrly@mfg.de)

## **SVEA Konsortium:**



Innovation Agency  
for ICT and Media



## **Kofinanziert von:**



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Lifelong Learning Programme

# **SVEA WEB 2.0 LEITFADEN**

**Anleitung zur Integration von  
Social Media  
in Ihre Bildungseinrichtung  
und Trainingspraxis.**



## Inhaltsverzeichnis

1. Einführung .....	1
2. Management .....	2
2.1 Wie kann Social Media in den Wissensmanagement-Prozess Ihrer Bildungseinrichtung integriert werden?.....	2
2.2 Organisatorische Voraussetzungen .....	5
2.2.1 Welche Infrastruktur wird benötigt, um mit der Anwendung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung zu beginnen? .....	5
2.2.2 Welche Auswirkungen hat die Integration von Social Media in die Organisation Ihrer Bildungseinrichtung auf Ihre Personalpolitik? .....	6
3. Trainer .....	10
3.1 Neue Rollen .....	10
3.2 Wie Sie erfolgreiche E-Learning-2.0-Kurse entwickeln .....	12
3.2.1 Für welche bildungsrelevanten Zwecke können Social Media-Tools eingesetzt werden? .....	12
3.2.2 Welche Online-Lernmethoden gibt es? .....	21
3.2.3 Wie Sie einen Kurs mit integrierten Social Media-Tools strukturieren und welche Rolle Sie als Trainer in den einzelnen Kursphasen einnehmen.....	23
3.2.4 Wie Sie Aktivitäten während der Online-Phase moderieren/betreuen können .....	25
3.2.5 Wie Sie eine praktikable Bewertungsmethode organisieren.....	26
3.2.6 Wie können die bestmöglichen Lernergebnisse erzielt werden? .....	27
3.3 Was sind die wichtigsten Rechtsfragen, die es bei der Anwendung von Social Media-Tools für Lernzwecke zu beachten gilt?.....	28
3.3.1 Schutz der Geistigen Eigentumsrechte Ihrer eigenen Arbeit .....	28
3.3.2 Schutz der geistigen Eigentumsrechte fremder Arbeit .....	29
3.3.3 Creative Commons .....	29
3.3.4 Datenschutz.....	30
3.3.5 Do's und Dont's .....	31
Referenzen .....	32

## 1. Einführung

Das SVEA-Projekt zielt darauf ab, die Kollaborations- und Web 2.0-Fähigkeiten von Lehrern und Trainern aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Erwachsenenbildung zu stärken. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Personal- und Organisationsentwicklung. Die weit verbreitete Anwendung von gemeinschaftlichen Social Media-Anwendungen in den vergangenen Jahren, hat zweifelsohne die Art und Weise verändert, wie wir kommunizieren, Kontakte knüpfen und arbeiten. Damit eröffnen sich selbstverständlich auch neue Möglichkeiten für das Netzwerken, den Austausch von Wissen und für eine ortsunabhängige, weltweite Zusammenarbeit.

Gleichzeitig stellt das Web 2.0-Phänomen für konventionelle Ausbildungsmodelle eine Herausforderung dar, denn es birgt das Potenzial die Lern- und Lehrpraxis vollkommen neu zu gestalten (pädagogische Innovation), neue und effektivere Wege für das Management von Unterrichts- und Trainingsprozessen anzubieten (organisatorische Innovation), sowie eine kontinuierliche Ausweitung von neuen (Web 2.0-) Tools zu garantieren, die Lern- und Lehrprozesse unterstützen und bereichern können (technologische Innovation). Um Web 2.0-Tools in Bildungseinrichtungen einführen und ihre Vorteile erfolgreich nutzen zu können, bedarf es eines fachkundigen Planungsprozesses, der sowohl die pädagogisch-didaktischen und organisatorischen, als auch die technischen Gesichtspunkte der gesamten Organisation mit einbezieht.

Auf diese Gesichtspunkte wird im vorliegenden Leitfaden des SVEA Projekts näher eingegangen, welcher mit dem Ziel verfasst wurde, Managern und Trainern eine Übersicht über die benötigten Kenntnisse und

Fähigkeiten zu bieten. Weiterhin sollen Bildungseinrichtungen durch diesen Leitfaden zu ersten Schritten animiert werden, Web 2.0 in ihren Trainingsalltag zu integrieren.

Der vorliegende SVEA Web 2.0-Leitfaden ist entsprechend der beiden Hauptzielgruppen in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil richtet sich an die **Leiter von Bildungseinrichtungen für berufliche Aus- und Weiterbildung und die Erwachsenenbildung**. Er befasst sich mit der Frage, was zu beachten ist, wenn Social Media-Anwendungen zur Unterstützung des organisatorischen Prozesses in den Trainingsablauf integriert werden. Der zweite Teil richtet sich an die **Trainer** und veranschaulicht, wie Web 2.0 in die Kursvermittlung integriert werden kann, um sie offener und kollaborativer zu gestalten.

## 2. Management

Sollten Sie planen, Social Media in Ihrer Institution einzuführen und von einer klassischen auf eine Web 2.0-fähige Bildungseinrichtung umzustellen, werden Sie sicher der Notwendigkeit zustimmen, dass Sie als Leiter eine konkrete Regelung zur Anwendung dieser Web 2.0-Tools festlegen. Damit eine Umstellung Ihrer Bildungseinrichtung in der Praxis wie gewünscht und systematisch verläuft, sind eine klare Vorgaben und ein angemessener Rahmen erforderlich. Ein maximaler Nutzen Ihres Vorhabens kann erst dann erzielt werden, wenn Sie sich zuvor auf institutioneller Ebene über die Bedeutung und das Potential von Web 2.0 bewusst geworden sind und wenn Sie dieses Bewusstsein anschließend, im Kontext ihrer individuellen und lokalen Einrichtung, auf eine konkrete Strategie (Was sind Ihre Ziele?) sowie Kursmodelle (Wie werden wir die pädagogische und organisatorische Anpassung angehen?) übertragen.

Das erste Kapitel umfasst die Integration von Social Media in den Wissensmanagement-Prozess einer Bildungseinrichtung und beleuchtet einige organisatorische Voraussetzungen, die festlegen, welche Infrastruktur und welche Kenntnisse erforderlich sind, um Web 2.0 in Ihrer Einrichtung einführen zu können.

### 2.1 *Wie kann Social Media in den Wissensmanagement-Prozess Ihrer Bildungseinrichtung integriert werden?*

Als Leiter ist Ihnen womöglich bekannt, dass die Einführung von Social Media in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen nicht nur die Möglichkeit bietet, Kurse innovativer zu gestalten, sondern auch das -

Potential hat, die allgemeine Organisationsstruktur der Einrichtung zu verbessern und sie damit offener und wissensorientierter zu gestalten. Dies trifft vor allem auf Einrichtungen zu, deren Geschäftskonzept auf dem Wissen hochqualifizierter Angestellter basiert und wo demnach Social Media-Anwendungen viele Möglichkeiten eröffnen, sich in Richtung wissensorientierter und transparenter Organisation zu entwickeln.

Für konventionelle Bildungseinrichtungen ist es ein großer kultureller Schritt, auf eine offene, geteilte, kollaborative Organisationsstruktur mit Peer-Education Ansatz zu wechseln. Wenn Sie damit beginnen, Social Media in den Wissensmanagement-Prozess Ihrer Bildungseinrichtung zu integrieren, ist es daher sinnvoll, dass Sie sich als Leiter darüber bewusst sind, welche verschiedenen Aspekte es in Bezug auf die jeweiligen geplanten Neuerungen zu beachten gilt.

Zu allererst sollte gemeinsam mit den Mitarbeitern ermittelt werden, aus welchen Gründen Sie Social Media in Ihre Organisation integrieren möchten und warum gerade dieser Schritt die passende Lösung für diese Gründe ist. Dies ist allerdings nur eine Frage, die es zu beantworten gilt.

Die folgende Liste mit einigen grundlegenden Fragen und Antworten soll Ihnen eine bessere Übersicht darüber geben, was Sie und Ihre leitenden Mitarbeiter zu Beginn des Prozesses beachten sollten:

#### **Zu welchem Zweck möchten Sie Social Media in Ihre Organisationsstruktur integrieren?**

- Zur Verbesserung des Wissensaustausches innerhalb der internen Organisation
- Um die Zusammenarbeit zu verbessern
- Um Zugang zu mehr Informationen/Wissen zu ermöglichen
- Zur Steigerung der Flexibilität

- Um Kommunikationswege zu verkürzen
- Um allen Mitarbeitern die Teilnahme am gesamten internen Informations- und Wissensaustausch zu ermöglichen
- Um dort, wo es angemessen ist, Hierarchien mithilfe von Social Media abzubauen

#### Wer wird innerhalb Ihrer Bildungseinrichtung der Ansprechpartner sein, wer wird für die gesamte Prozessabwicklung verantwortlich sein?

- Es ist wichtig, dass die Verantwortung für die gesamte Prozessabwicklung einer Kontaktperson oder einem Team zugeteilt wird, so dass die Festlegung und die Realisierung der Ziele konkret und zentral gesteuert werden können und den übrigen Mitarbeitern eine bessere Orientierung geboten werden kann.
- Nicht weniger wichtig ist die Ernennung einer Person (oder eines Teams), die die anfängliche Testphase begleitet, um den Gesamtprozess zu bewerten. Dadurch wird gewährleistet, dass, wenn etwas unverständlich sein sollte, Mitarbeiter direkte Antworten auf ihre Fragen erhalten, anstatt dass sie sich von den Neuerungen abgrenzen.

#### Welche Ansprüche hat Ihre Zielgruppe?

- Fragen Sie Ihre Mitarbeiter nach ihren Erwartungen an die interne Anwendung von Social Media für organisatorische Zwecke.
- Fragen Sie sie, welche Funktionalitäten ihnen dabei helfen würden, effizient zu kommunizieren.

#### Welche Personen/Mitarbeiter werden zu Beginn mit einbezogen, um die geplanten Ziele zu erreichen?

- Denken Sie darüber nach, welche Personen eventuell bereits Erfahrungen im Umgang mit Social Media haben oder

welche Personen neuen Strukturen und Technologien generell sehr offen gegenüberstehen, so dass sie das neue System leicht annehmen und bereit sind, den Umstellungsprozess in Ihrer Bildungseinrichtung fortzuführen.

#### Was wäre ein geeignetes Pilotprojekt mit klar formulierten Zielen, um die neuen Abläufe in Ihrer Bildungseinrichtung zu testen?

- Wählen Sie ein Pilotprojekt, welches die gesamte interne Organisation betrifft und Ihren Mitarbeitern die Vorteile klar ersichtlich macht. Gehen Sie dabei schrittweise vor, um die einzelnen Mitarbeiter in den Prozess mit einzu beziehen und gleichzeitig eine höhere Akzeptanz zu erzielen.

#### Wie können Sie Ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, die neuen Tools anzuwenden und sich am Wissensmanagement-Prozess zu beteiligen?

- Verwenden Sie Best Practice-Beispiele aus anderen Bildungseinrichtungen, die Social Media bereits für die Verbesserung ihrer gesamten Organisationsabläufe eingeführt haben, um Ihren Mitarbeitern die klaren Vorteile darzulegen.
- Steigern Sie die allgemeine Akzeptanz, indem Sie diejenigen Mitarbeiter in den neuen Prozess einbeziehen, die bereits mit dem beruflichen Umgang von Social Media-Anwendungen vertraut und sich der Vorteile bewusst sind, die sich damit für Organisationsprozesse ergeben (Bottom-Up-Ansatz).
- Machen Sie die Vorteile klar verständlich, sowohl zu Beginn des Projekts, als auch während der gesamten Testphase. Nutzen Sie dazu, wenn möglich, Beispiele aus der Testphase selbst.
- Regen Sie – idealerweise unter Anwendung der neuen Social Media-Tools – eine öffentliche Diskussion an, in der



Mitarbeiter ihre Erfahrungen mit den Tools mitteilen und austauschen können.

- Schulen Sie die zuständigen Mitarbeiter darauf, die interne Verbreitung von Social Media und die kulturelle Umstellung auf eine offene und kollaborative Organisation voranzutreiben (Top-Down-Ansatz).
- Bei der Einführung von Social Media in die Organisation sollten sowohl der Top-Down-, als auch der Bottom-Up-Ansatz berücksichtigt werden.

#### Haben Sie bereits über die Einführung eines Multiplikatorprozesses nachgedacht?

- Die Personen, die die neuen Tools bereits getestet und beruflich eingesetzt haben, könnten andere Teamleiter damit vertraut machen und sie somit inspirieren und motivieren. Dabei wäre eine Person im Team für die erfolgreiche Vermittlung und Akzeptanz der neuen Tools verantwortlich.

#### Haben Sie bereits ein System zur Bewertung des Gesamtprozesses angelegt?

- Damit Sie von Ihren Mitarbeitern ein klares Feedback zu der Akzeptanz der neu eingeführten Tools erhalten können, empfiehlt es sich, die neuen Strukturen auszuwerten, um die Pros und Contras zu erfahren.

Zu guter Letzt sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Vision und Strategie zur Einführung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung in Übereinstimmung mit allen beteiligten Parteien stattfindet (Ausbildungsordnung, Trainer, Lernende, etc.). Die Umstellung von einer konventionellen auf eine Web 2.0-fähige Bildungseinrichtung kann nicht von einem einzelnen Leiter umgesetzt werden, sondern sollte zum gemeinsamen

Ziel der gesamten Institution gemacht werden. Desweiteren darf das Lehrpersonal nicht als gehorchende, ausführende Kraft der Entscheidungen angesehen werden, die andere Personen getroffen haben. Ihnen ist zweifelsohne bereits bekannt – und es wird im weiteren Verlauf dieses Leitfadens (siehe Abschnitt 3.1) noch näher darauf eingegangen – dass die Anwendung von Social Media und ICT im Allgemeinen nicht nur einen merklichen Einfluss auf die Bildungseinrichtung, sondern auch auf die Rolle, die Einstellung und das Verhalten von Lehrpersonal hat. Ein kontinuierlicher Austausch mit den Trainern und das Vertrauen in ihr Fachwissen sind daher unerlässlich.

#### Weitere Ressourcen

- Mehr Informationen zu der erstmaligen Integration von Social Media in die organisatorischen Abläufe einer Bildungseinrichtung (einschließlich einiger Best-Practice-Beispiele) finden Sie in der *SVEA Regional Needs Analyse* (englisch) [http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/SVEA\\_Regional\\_Needs\\_Analysis\\_01.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/SVEA_Regional_Needs_Analysis_01.pdf)

Das SVEA Trainingsmodul *Web 2.0 for Institutional Managers* untersucht die zunehmende Anwendung von Web 2.0-Diensten im Management von Bildungseinrichtungen (englisch): [http://svea.csp.it/institutional\\_managers/node/1170](http://svea.csp.it/institutional_managers/node/1170)

## 2.2 Organisatorische Voraussetzungen

### 2.2.1 Welche Infrastruktur wird benötigt, um mit der Anwendung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung zu beginnen?

Die Einführung von Web 2.0 hat Einfluss auf eine Reihe von organisatorischen Faktoren. Sicherlich ist Ihnen bereits bekannt, dass eine effektive Nutzung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung nur dann möglich ist, wenn es in Ihre bestehende, stabile IT-Infrastruktur integriert wird. Diese Infrastruktur sollte über ausreichende Anwendungen verfügen, die dem tatsächlichen Lernbedarf gerecht wird. Weiterhin werden Sie womöglich bereits darauf geachtet haben, dass Ihre Infrastruktur nachhaltig und zukunftsorientiert ist, so dass es keine Schwierigkeiten gibt, die notwendige Hard- und Software an zukünftigen Lernbedarf und neue Web 2.0-Tools anzupassen.

#### Welche Hardware wird für das Online-Lernen benötigt?

Um überhaupt am Online-Lernen teilnehmen zu können, sollten Trainer und Lernende verständlicherweise Zugang zu der benötigten Mindestausstattung haben. Um sich am Online-Lernen beteiligen zu können, werden die selben materiellen Mittel benötigt, die jeder verwendet, der mit seinem herkömmlichen Desktop-PC oder Laptop, zu sozialen oder beruflichen Zwecken, das Internet nutzt. Immer mehr Haushalte verfügen über einen eigenen Computer und eine Internetverbindung und benötigen daher keine zusätzliche Ausstattung, um mit dem Online-Lernen zu beginnen.

#### Welche Software wird für das Online-Lernen benötigt?

Auch die Anschaffung der benötigten Software für das Online-Lernen muss keine zusätzlichen Kosten zur Folge haben. Zur üblichen Grundausstattung gehören lediglich ein Internetbrowser und Büroprogramme für die Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und dergleichen, die als lizenzfreie Versionen kostenlos verfügbar sind (Open Source).

#### Online-Trainer und -Lernende verwenden hauptsächlich zwei Arten von Softwarelösungen:

- 1) Das ist zum einen die Software für die Lernumgebung, die die Online-Funktionalität bereitstellt, die für den Lernprozess erforderlich ist. In der Regel beinhalten diese Lösungen eine Kommunikations-Software, Programme zur Präsentation von Lernmaterialien und eine Reihe von Kursverwaltungstools.
- 2) Zum anderen sind dies Anwendungs-Softwarelösungen, die Lernende und Trainer als Teil ihrer Lernaktivitäten verwenden. Diese beinhalten in der Regel Textverarbeitungsprogramme mit denen Trainer Lernmaterialien erstellen und Lernende Bewertungsaufgaben lösen können, sowie eine Grafik-Software um Diagramme zu erstellen und Fotos zu bearbeiten, Tabellenkalkulationsprogramme um numerische Daten zu bearbeiten und darzustellen u.v.m.

Zusammenfassend kann man sagen, dass durch die schnelle Entwicklung privater Computer- und Internetnutzung, den meisten Menschen mittlerweile die Mittel für

das Online-Lernen bereits zur Verfügung stehen. Das Gleiche gilt für die Bildungseinrichtungen, die Online-Lernen anbieten: die Entscheidung, ob sie kostenintensive kommerzielle E-Learning Soft- und Hardware Angebote verwenden liegt ganz bei ihnen, nötig wäre es allerdings nicht.

Darüber hinaus ist besonders in Bezug auf Web 2.0-basierte Lernumgebungen zu beobachten, dass einer der bemerkenswertesten Perspektivenwechsel, den Social Media im Bereich des IKT-fähigen Lernens hervorgebracht hat, auf der Tatsache beruht, dass Web 2.0 einen plattformunabhängigen Ansatz fördert. Das bedeutet, das Internet ist die Plattform und zusätzliche (geschlossene) Plattformen werden nicht länger benötigt, weshalb die Anwendung von Web 2.0 nicht auf den eigenen Computer beschränkt ist. Stattdessen ist der Zugriff auf das Internet heutzutage mit einer Reihe von Geräten möglich (Smartphones, Tablet-Computer, etc.) und die Daten werden zunehmend in sogenannten Clouds (Rechnerwolken) gespeichert.

Für die Erstellung von Online-Lernumgebungen können außerdem kostenfrei erhältliche Web 2.0-Tools verwendet werden. Die einzelnen funktionalen Elemente eines Lernmanagementsystems (Online-Kommunikation, Dokumentpräsentation, Informationsverarbeitung etc.) können auf einer gemeinsamen Website zusammengetragen werden, um dort dieselben Online-Lerninhalte zu übermitteln. Der Vorteil dieser Methode ist, dass alle Bestandteile individuell an die Bedürfnisse des jeweiligen Kurses, oder gar eines Moduls innerhalb von Kursen, angepasst werden kann. Der Abschnitt 2.2.2 bietet Anregungen dazu, welche Tools in Bildungseinrichtungen, für welchen Zweck von Interesse sein könnten.

Im Zuge der Einführung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung, werden Ihre technischen Mitarbeiter bestenfalls dafür

Sorge tragen, dass alle technologiebasierten Ressourcen leicht anzuwenden sind. Wenn Ihr Lehrpersonal und die Lernenden den Umgang mit den neuen Tools als schwierig empfinden, wird es mühsamer – wenn nicht sogar unmöglich – Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung einzuführen und anzuwenden.

#### Weitere Ressourcen

Im SVEA Lernmodul zum Thema Online-Lernen finden Sie eine Übersicht über die Mindestausstattung an die Hard- und Software, die benötigt wird, um mit dem Online-Lernen beginnen zu können: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Online\\_learning.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Online_learning.pdf), S.14 ff

### 2.2.2 Welche Auswirkungen hat die Integration von Social Media in die Organisation Ihrer Bildungseinrichtung auf Ihre Personalpolitik?

Die Integration von Web 2.0-Anwendungen in konventionelle Ausbildungsmodelle, hat deutliche Veränderungen der Rollen von Lehrpersonal, Lernenden und Leitern im Lehr- und Lernkontext zur Folge (auf diesen Aspekt wird in Abschnitt 3.1 näher eingegangen). Demzufolge wird eine solche Integration auch Auswirkungen auf die Personalpolitik haben, sowie auf das erforderliche Wissen, um Social Media in die organisatorischen Abläufe Ihrer Bildungseinrichtung einzubinden.

Die Auswirkungen, die eine Web 2.0-Integration auf die institutionsinterne Personalpolitik hat, kann in zwei Bereiche unterteilt werden:

## 1) Auswirkungen auf die Fähigkeiten und Verantwortungsbereiche von Lehrpersonal und technischen Mitarbeitern

Zuerst wäre zu erwähnen, dass sich im Zuge der technologischen Entwicklungen auch die Ansprüche an Lehr- und technisches Hilfspersonal ändern. Es besteht daher die Notwendigkeit, dass das Personal seine Fähigkeiten weiterentwickelt und sich mit neuen Verantwortungsbereichen vertraut macht.

### Lehrer und Trainer

Konventionelle Unterrichtsmodelle können von Lehrern und Trainern nicht einfach eins zu eins in eine Online-Umgebung übertragen werden. Wenn Ihre Bildungseinrichtung Web 2.0 erfolgreich in der Erwachsenenbildung einsetzen möchte, muss demnach die Förderung und Weiterbildung von Lehrern und Trainern zu einem Hauptbestandteil des Prozesses werden. Denn sie werden entsprechende professionelle, didaktische sowie technische Fähigkeiten benötigen, um eine effektive Anwendung von Web 2.0-Tools in Ihrer Bildungseinrichtung ermöglichen zu können. Dabei ist ein ganzheitliches Verständnis der Relation und Interaktion zwischen diesen drei Fähigkeiten erforderlich.

Eine Einführung von Web 2.0 kann nur dann funktionieren, wenn der Trainer die Möglichkeiten und Grenzen der angewendeten Tools genau kennt. Da der Erfolg einer Einführung von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung maßgeblich von diesem Faktor abhängt, ist es wichtig zu gewährleisten, dass Trainer (und Angestellte) qualitative Fortbildungen zur Anwendung von Web 2.0-Tools im Ausbildungskontext erhalten. Zu den neuen Aufgaben des

Lehrpersonals gehört es: sich mit der Anwendung dieser Tools vertraut zu machen, Kurse umzugestalten, Lernende, die diese Online-Tools bereits verwenden, zu bewerten und mit ihnen auf den gleichen Stand zu kommen, sowie die Tools auf sinnvolle Weise in ihre Kurse zu integrieren.

Ein geeigneter Weg, um Lehrer und Trainer an die erforderlichen Fähigkeiten und Tools zu gewöhnen, ist, sie selber zu Online-Lernenden werden zu lassen. Empfehlenswert wäre dazu eine Fortbildung die ganz oder teilweise in einer Online-Umgebung stattfindet.

Beispiel: Toll-net ist ein Netzwerk für Lehrer, ICT-Personal, Direktoren und Bildungsreferenten von Institutionen für lebenslanges Lernen in Flandern (Belgien). Die Mitglieder tauschen Best-Practice-Beispiele zu E-Learning und neuen Ausbildungs-Tools aus. Das Netzwerk organisiert jedes Jahr Kurse zu E-Learning und neue Anwendungen im Bildungskontext. Die meisten Inhalte dieser Kurse werden mithilfe einer Online-Anwendung organisiert. Zusätzlich organisiert das Netzwerk Präsenztermine für die Lernenden. Diese Art zu lehren zeigt den Lernenden wie es ist online zu lernen. Es macht es leichter zu verstehen, was Sie als Online-Trainer tun müssen, um eine Online-Anwendung erfolgreich im Lehrkontext anzuwenden. <http://www.toll-net.be>

Die Integration von Web 2.0 in Ihrer Bildungseinrichtung basiert auf Teamwork. Um mit der Anwendung von Web 2.0-Tools in Ihrer Bildungseinrichtung zu beginnen und um die vollständige und integrierte Anwendung dieser Tools konzipieren und umsetzen zu können, benötigen Sie mehr als nur einen oder zwei Trainer. Es ist daher sinnvoll, dass es innerhalb der Einrichtung eine Gruppe von zuständigen Stakeholdern gibt, die während der Umstellung von einer konventionellen auf eine Web 2.0-fähige Institution als Change Agent fungiert.

Gute technische Mitarbeiter sollten zum einen mehr als nur ein IKT-

Helpdesk und zum anderen eine didaktische Unterstützung sein. Die Fähigkeit, technische und didaktische Fähigkeiten miteinander zu verbinden, ist eine wichtige Voraussetzung für qualitatives Hilfspersonal. Nach der Einführung von Web 2.0 ist es zudem wichtig, dass Trainer einen internen Ansprechpartner mit technischem Social Media-Wissen kontaktieren können, der dafür zuständig ist, sie und andere Mitarbeiter bei dem Einrichten der neuen Tools zu unterstützen.

## 2) Einfluss auf den Arbeitsaufwand, das Zeitmanagement und die Vergütung von Lehrpersonal und technischen Mitarbeitern

Die Anwendung von IKT- und Web 2.0-Tools hat deutliche Auswirkungen auf den Arbeitsaufwand und das Zeitmanagement von Trainern und Hilfspersonal. Besonders in der Anfangsphase muss dem Lehrpersonal ausreichend Zeit gewährt werden, um ihre Fähigkeiten anzupassen, hoch qualitative Kurse zu entwickeln, diese Kurse anzubieten und die Interaktion zwischen ihnen und den Lernenden zu ermöglichen. Andernfalls kann das Risiko entstehen, dass der zusätzliche Arbeitsaufwand mit der Zeit zu ernsthaften Behinderungen führt.

Daher ist es erforderlich, klare Vereinbarungen darüber zu treffen, wie dieser Arbeitsaufwand definiert wird. Aktuell basieren viele Abläufe noch auf dem klassischen Präsenzunterricht und sind demnach noch nicht für das Online-Lernen oder Blended-Learning (gemischtes Lernen) geeignet. Arbeitsaufwand berechnet sich

nach Anzahl der Kontaktstunden, Anzahl der Lernenden usw. Nichtsdestotrotz hat ein Online-Kurs mit z.B. 250 Lernenden eine komplett neue Dynamik, im Gegensatz zu einem Präsenzkurs mit der gleichen Größe. Diese Art Unterricht ist für Trainer viel persönlicher und direkter aber auch anstrengender. Bislang wird die Online-Arbeit von Trainern häufig noch unterschätzt. Daher gilt es, neue Modelle in Erwägung zu ziehen und zu entwickeln, die sich mehr auf die Ergebnisse, als auf Kontaktstunden konzentrieren.

**Beispiel 1:** Coleg Sir Gâr (Wales, GB) verwendet zwei verschiedene Modelle:

Das **erste Modell** richtet sich nach den finanziellen Mitteln die zur Verfügung gestellt werden. Wenn die Regierung finanzielle Mittel bereit stellt, weist Coleg Sir Gâr 10 Lernenden eine Stunde pro Woche zu. Dies basiert auf ca. 4 Lernenden, die ihre Arbeit zur Korrektur einreichen. Da es selbstverständlich Schwankungen gibt, ist dies keine exakte Kalkulation.

Das **zweite Modell** basiert auf einer einzelnen 10 Stunden-Einheit. Pro Lernendem gibt es eine 1-Stunden-Zahlung (daraus ergeben sich ca. 5 Wochen Tutoren-Hilfe). Wenn ein Tutor einen 5-wöchigen Kurs mit 10 Lernenden beginnt, werden ihm 10 Einheiten bezahlt (ca. £21 pro Std.), d.h. insgesamt £210. Jeder Tutor kann pro Monat bis zu 60 Lernende übernehmen. Sie müssen die Arbeit der Lernenden bewerten und qualitatives Feedback liefern.

Es ist also sinnvoll, dass Sie als Leiter, sowohl klare Vereinbarungen über die Definition und die Vergütung des Arbeitsaufwands treffen, als auch Leistungsanreize für diejenigen Trainer in Erwägung ziehen, die in Ihrer Bildungseinrichtung innovative Initiativen einführen, umsetzen und fördern.

**Beispiel 2:** MFG Baden-Württemberg (Baden-Württemberg, Deutschland) verwendet folgende Modelle:

Wenn Lehrer/Trainer nur ein Webinar anbieten, werden Sie für diese 1,5 Std. bezahlt. Somit erhalten Sie ein Pauschalhonorar (inkl. Vorbereitung).

Wenn Lehrer/Trainer einen Blended-Learning-Kurs organisieren, wird ihnen pro Teilnehmer und Woche eine halbe Stunde bezahlt. Das heißt, sie werden für eine Stunde Arbeitszeit für 2 Teilnehmer bezahlt. Muss der Trainer während der Online-Lehrphase eine sehr zeitintensive Hilfestellung leisten, wird er für 1 Stunde Arbeit pro Teilnehmer und Woche bezahlt.

Zu guter Letzt bedarf die *Planung der Kurse* sorgfältiger Überlegung. Die Kombination aus Online- und Offline-Aktivitäten hat im Vergleich zum klassischen Unterrichtsmodell eine andere Dynamik. Bei der Organisation und Förderung von Online-Aktivitäten ist beispielsweise die Anwesenheit von Lernenden und Trainern keine Pflicht.

Daher sind folgende Fragen unbedingt zu klären:

- Wie wird der Zeitplan für die Online-/Blended-Kurse aussehen? Wie gewohnt (z.B.: 2 Tage pro Woche für eine Stunde)? Oder kann dies auch flexibler gestaltet werden?
- Erlauben die Arbeitsverträge den Trainern eine flexible Gestaltung der Stundenpläne?
- Wird Trainern für die Online-Förderung von Lernenden ein Schreibtisch in der Bildungseinrichtung oder ein Heimarbeitsplatz angeboten?
- Ist Heimarbeit eine Option (und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen)?

### 3. Trainer

Wenn Trainer damit beginnen, Social Media in ihre Kurse zu integrieren, kommen neue und ungewohnte Herausforderungen auf sie zu. Der folgende Abschnitt verdeutlicht, was sie anfänglich beachten sollten:

- Was bedeutet diese Neuerung für die Trainer?
- Welches Wissen benötigen sie im allgemeinen?
- Welche Tools eignen sich für welche Ziele und wie muss die Förderung der Kursteilnehmer gestaltet werden, um mit den Online-Lernaktivitäten qualitative Lernziele zu erreichen?

Bei der Anwendung von Social Media spielt das Urheberrecht und der Schutz des geistigen Eigentums eine wichtige Rolle, daher wird am Ende dieses Abschnitts näher auf dieses Thema, einschließlich der grundlegenden Do's und Dont's, eingegangen sowie darauf, wie Anwender und Lernende ihre Privatsphäre schützen können.

#### 3.1 Neue Rollen

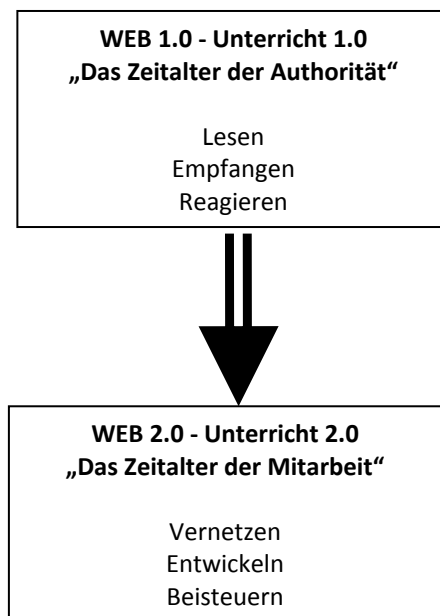
Wie bereits im ersten Kapitel erwähnt, hat die Integration von Web 2.0-Anwendungen in den Lehr- und Lernkontext konventioneller Ausbildungsmodelle, deutliche Veränderungen der Rollen von Bildungseinrichtungen, Lehrpersonal und Lernenden zur Folge.

Bei vielen **Bildungseinrichtungen** bedeutet die Integration von Web 2.0, dass sie aus ihrer sicheren und geschlossenen Lernumgebungen basierend auf (1) einem ruhigen Lerntempo, Reflektion und Tradition; (2) zertifiziertem Wissen und Qualität und (3) individuellem Lernen, sich zu einem „Tor der Gesellschaft“ verwandeln, welches auf (1) einem straffen Arbeitspensum, Training und Wandel; (2) häufig aktualisiertem Wis-

sen und Quantität sowie (3) sozialem Lernen basiert.

Daher versuchen einige Bildungseinrichtungen beide Modelle miteinander zu kombinieren und ein Gleichgewicht zwischen der Zertifizierung des Erwerbs von Fähigkeiten (geschlossene, kontrollierte Umgebung, formelles Lernen) und der Vorbereitung auf die wissensorientierte Gesellschaft (informelles, soziales und offenes Lernen) herzustellen.

Auch die Entwicklung neuer Technologien trägt entscheidend zu einer Veränderung der Rollen von **Lehrern und Trainern** bei.



Schon immer waren Lehrer des traditionellen Präsenzunterrichts Experten ihres Unterrichtsinhalts und natürlich sind sie zudem erfahrene Pädagogen, die die Methoden kennen, mit denen man Wissen aufbereitet und vermittelt. Nichtsdestotrotz begünstigte die Umgebung des Klassenzimmers seit jeher eine eher instruktionale Wissensvermittlung. Heutzutage bieten Online-Technologien die Flexibilität, mit der Lehrer von ehemaligen Experten/Instruktoren („the sage on the stage“)



zu Moderatoren/Beratern („the guide on the side“) werden. Bei der Unterrichtsvermittlung geht es immer weniger um den Transfer von Wissen und Inhalt, sondern mehr und mehr darum, den entsprechenden Rahmen dafür zu entwickeln. Lehrer werden zu Vermittlern in Prozessen der Wissens-(Ko-) Konstruktion.

Kurzum, die **Rolle der Lehrer** verändert sich:

- Von einer Wissensquelle zum Manager oder Berater
- Vom Präsenzunterricht zu schülerzentriertem Blended-Learning
- Von reinen Wissenstransfer zum Gestalter einer Lernumgebung, die mit der realen Welt verknüpft ist (Interaktion, Kommunikation, Netzwerken, Kollaboration und Einzelarbeit)

Dadurch verändert sich unweigerlich auch das **Verhalten von Trainern**:

- Wenn Trainer erreichen möchten, dass Lernende aktiv in einer Online-Umgebung zusammenarbeiten, müssen sie sich etwas zurücknehmen und den Lernenden das Feld überlassen;
- In der Rolle des Trainers werden sie zu einem Moderator, der die Lernenden bis zum Erreichen ihrer Lernziele betreut. Beispiel: Wenn einzelne Kursteilnehmer sich nicht am Online-Lernen beteiligen, müssen Trainer sie zur Teilnahme ermutigen;
- Trainer haben auf eine gleichmäßige Mitarbeit innerhalb der verschiedenen Lerngruppen zu achten, damit gewährleistet ist, dass jeder Teilnehmer zum allgemeinen Lernerfolg beiträgt;
- Als Trainer werden sie den Lernenden eine Orientierungshilfe geben, wie sie zum Online-Lernen beitragen können. Zudem müssen Trainer in der Lage sein, sehr flexibel auf die Aktivitäten der Lernenden zu reagieren;

- Trainer sollten ihren Lernenden Flexibilität bieten, damit diese das eindeutige Gefühl bekommen, selbstständig handeln zu können.

Der Abschnitt 3.2.3 geht nochmal näher auf die verschiedenen Rollen von Trainern ein

Ebenso wird sich **die Rolle der Lernenden** ändern, genauer gesagt wird diese aktiver als je zuvor:

- Lernende werden zu Inhaltserstellern, wodurch ihre Rolle selbstständiger und wichtiger wird;
- Gleichzeitig ist es wichtig den Lernenden diese neue Rolle auch bewusst zu machen, so dass sie wissen, dass sie von nun an unabhängiger handeln müssen - für einige könnte das ein Problem darstellen;
- Wenn Lernende innerhalb von Lerngruppen mit Peer-Education-Ansatz Verantwortungen übernehmen, werden sie gleichzeitig zu Gutachtern: sie werden damit beginnen, den Inhalt und die Lernprozesse verstärkt zu reflektieren;
- Lernende müssen ihre Kurs- und Lernzeiten eigenständiger organisieren, daher ist ein gutes Zeitmanagement erforderlich;
- Die Rolle des Lernenden wird viel Selbstmotivation und Disziplin erfordern;
- Gleichzeitig verfügt der Lernende über mehr Eigenverantwortung, kann freiere Entscheidungen treffen und seine persönlichen Erfahrungen mit einer größeren Community teilen;
- Der Erfolg der Lernaktivitäten wird sehr stark davon abhängen, wie hoch die Eigenmotivation und die Bereitschaft des Lernenden sind, eigenständiger zu arbeiten. Als Trainer stellen Sie den Lernenden den Rahmen für ihre Aktivitäten zur Verfügung. Es ist sinnvoll, dass Sie die neue Lehrmethode mit einer of-



fenen Diskussion beginnen, um herauszufinden, wie ihre Lernenden darauf reagieren, was sie darüber denken. So haben auch Sie als Trainer die Möglichkeit, den Lernenden adäquate Unterstützung zu bieten, die sich noch nicht besonders wohl oder bereit dazu fühlen, selbstbestimmt zu lernen.

Ohne Zweifel werden die neuen Rollen von Trainern und Lernenden, die sich durch die Anwendung von Web 2.0 ergeben, Auswirkungen darauf haben, wie Sie als Trainer zukünftig Ihre Kurse gestalten und anbieten. In den folgenden Abschnitten erfahren Sie mehr dazu, wie Sie Web 2.0 erfolgreich in Ihre Kursgestaltung und Lehrtätigkeit integrieren können.

### **3.2 Wie Sie erfolgreiche E-Learning-2.0-Kurse entwickeln**

#### **3.2.1 Für welche bildungsrelevanten Zwecke können Social Media-Tools eingesetzt werden?**

Die Anzahl von Web 2.0-Tools, die in der Bildung und Ausbildung eingesetzt werden können, und ihre vielseitige Anwendbarkeit steigen zunehmend. Der Erfolg von neuen Ausbildungsinitiativen hängt eher davon ab, wie man die Anwendung eines Tools umsetzt und wie sorgfältig man diese im Voraus plant, als von dem Tool an sich. Die Entscheidung für das passende Tool und die Herangehensweise hängen u.a. von den Zielen, der Situation und den beteiligten Nutzern ab. Daher sollten Sie als Trainer sich vor dieser Entscheidung auf die *Zielgruppengröße* konzentrieren.

Dabei sollte Folgendes unbedingt beachtet werden:

#### **Wer sind Ihre Lernenden?**

- Sind Sie offen für die Anwendung neuer Technologien?  
Ist das der Fall, können Sie bei der Auswahl der Social Media-Tools für Ihren Kurs sehr flexibel sein. Wenn die Lernenden in ihrer Freizeit bereits regelmäßig gewisse Web 2.0-Tools verwenden, wäre es sinnvoll, dieselben Tools auch in den Lernprozess zu integrieren, da der gewohnte Umgang die Hemmschwelle mindert, Social Media-Tools auch für Lernzwecke einzusetzen.
- Sind Ihre Lernenden eventuell bereits etwas älter und daher zwar flexibel, vielleicht aber etwas weniger offen für neue Technologien?  
In diesem Fall ist es wahrscheinlich sinnvoll, dass Sie sich Zeit nehmen, mit ihren Kursteilnehmern zuerst verschiedene Tools auszuprobieren und die Praxis-Erfahrungen anschließend mit ihnen zu diskutieren, um gemeinsam die Tools für den Kurs auszuwählen, welche die Mehrheit bevorzugt.

#### **Für welche Zwecke möchten Sie Social Media-Tools anwenden?**

- Lediglich für den Informations- und Wissensaustausch?
- Für den Informationsaustausch und um gemeinsame Projekte/Lerninhalte zu entwickeln?
- Um eine lernerzentriertere Lernumgebung anzubieten?

#### **Welche Lernergebnisse möchten Sie erreichen?**

- Erwerb von neuem Wissen, neuen Fähigkeiten und Kompetenzen?
- Neue Unterrichtsformen anbieten?  
Zum Beispiel die Entwicklung einer lernerzentrierten Lernumgebung durch die Nutzung von gemeinschaftlicheren Online-Tools, welche die Fähigkeiten der Lernenden stärkt, eigenverantwortlich und unabhängig zu lernen.

### In welcher Lernumgebung lernt Ihre Zielgruppe?

- Lernen sie an ihrem Arbeitsplatz? Wenn ja, dürfen sie dort die ausgewählten Tools verwenden?
- Lernen sie in ihrer Freizeit? Wenn ja, verfügen sie über die erforderliche technische Ausstattung zuhause?

Ebenso wichtig wie die Zielgruppendefinition, ist die Festlegung der *Arbeitsformate*, die Sie einführen möchten. Beispiele von Arbeitsformaten sind u.a.: Instruktion, Demonstration, Diskussion, Gruppenarbeit, Projektarbeit, Debatten, schriftliche Arbeiten, Prototypen entwickeln, Rollenspiele, Hörverständnisaufgaben, usw. Web 2.0- und IKT-Anwendungen können die Organisation dieser verschiedenen Formate vereinfachen.

Hier einige Beispiele:

- Möchten Sie Ihren Lernenden die Möglichkeit anbieten, gemeinsam Inhalte zu entwickeln? Dann wäre ein Wiki ein geeignetes Tool, mit dem Inhalte in einfach kollaborativ entwickelt und strukturiert werden können.
- Möchten Sie eine Plattform einsetzen, auf der die Lernenden und Sie als Trainer regelmäßig Erfahrungen austauschen können? Dann wäre eventuell ein Blog die passende Wahl.
- Möchten Sie, dass Ihre Lernenden Informationen zu spezifischen Themen austauschen können? Dann wären Social Bookmarking-Tools oder Facebook-Gruppen geeignete Optionen, bei denen außerdem Multimedia-Inhalte mithilfe von Foto- und Video-Anwendungen ausgetauscht werden können.

Wenn Sie sich überlegen, welche Anwendung Sie einsetzen möchten, könnten Sie folgende Punkte berücksichtigen:

- Denken Sie darüber nach, ob die Lernenden in ihrem Alltag bereits regelmäßig bestimmte Tools einsetzen. Das würde bedeuten, dass sie mit diesen Tools bereits gut vertraut sind und dass die Hemmschwelle, diese auch für Lernzwecke einzusetzen, niedrig ist. Die Lernenden werden Spaß am Lernen mit diesem Social Media-Tool haben, sie werden mehr zum Kurs beitragen und somit bessere Lernergebnisse erzielen.
- Bieten Sie den Lernenden die Möglichkeit an, selbst darüber zu entscheiden, welche Plattform sie nutzen möchten und wie diese gestaltet sein soll. Das trägt zusätzlich zu einer stärkeren Akzeptanz und Identifikation mit dem Lern-Tool bei. Dies ist natürlich nur dann möglich, wenn der Lernende über ausreichend Medienkompetenz verfügt. Die Anpassung der ausgewählten Tools und der allgemeinen Anwendung der Online-Lernumgebung an die vorhandene Medienkompetenz der Lernenden ist unerlässlich.
- Testen Sie die ausgewählten Tools zuerst gemeinsam mit Ihren Lernenden und überlassen Sie ihnen die Entscheidung, welches sie bevorzugen und als anwendungsfreundlicher empfinden. Dies fördert zusätzlich das Interesse, mit der Anwendung solcher Tools im Lernkontext zu beginnen.

Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht über die verschiedenen Hauptaugenmerke und die geeigneten IKT-Tools:

Reflektieren	Kollaborieren	Kommunizieren	Netzwerken
E-Portfolio	Wiki	E-Mail	Eigene Website
Weblog	Gruppen-Blog	Online Chat	Sharing-Dienste
	Diskussionsforum	Videokonferenzen	Social Bookmarking
	Sharing-Dienste	Audiokonferenzen	Profil in sozialem Netzwerk
		Webkonferenzen	CMS/LMS-Systeme

Die Abbildung beinhaltet auch Tools, die keine sogenannten Web 2.0-Tools sind. Im Gegensatz dazu werden in diesem Leitfaden ausschließlich Web 2.0-Tools behandelt, sowie einige erste Anregungen dazu gegeben, wie man sie im Bildungs- und Ausbildungskontext anwenden kann.

### Bloggen

Ein Blog (kurz für Web-Log) ist eine Website, oder ein Teil einer Website, wo Beiträge in journalistischem Stil geschrieben werden können, die anschließend in umgekehrter chronologischer Reihenfolge angezeigt werden, so dass neueste Einträge immer zuerst erscheinen. In der Regel wird ein Blog von einer Einzelperson oder einer kleinen Gruppe geführt und beinhaltet eine Mischung aus persönlicher Meinung, Kommentaren, Neuigkeiten und weiteren Inhalten.

Meist sind es Einzelpersonen, die einen Blog verwalten (einige nutzen ihn als eine Art Online-Tagebuch). Allerdings können Blogs auch von Gruppen eingerichtet werden (Gruppen-Blog) und Kommentare, Veranstaltungsinformationen, Links oder andere Mediendateien enthalten. Neben

wenigen Blogs, die vorwiegend Videos (Video-Blog) und weitere Social Media-Tools enthalten, findet man bei den meisten hauptsächlich Text- und Bildmaterial.

Die Fülle an Informationen in einem Blog, macht es dem Leser oft schwer, den gewünschten Text zu finden. Um dies zu vermeiden, können sogenannte Tags eingerichtet werden (Schlagwörter, die mit einem Wort oder Satz aus dem Text verlinkt sind), welche in der Seitenleiste des Blogs angezeigt und angeklickt werden können, um die entsprechenden Blogbeiträge zu öffnen.

Die beliebtesten Web 2.0-Blogging-Tools sind derzeit Blogger ([www.blogger.com](http://www.blogger.com)) und Wordpress ([www.wordpress.com](http://www.wordpress.com)).

### Bloggen in der Aus- und Weiterbildung

Als **Trainer** können Sie Blogs für folgende Zwecke verwenden:

- um Ihre Ideen zum Thema Forschung mitzuteilen und auszutauschen und um diesbezüglich Texte oder Daten (ganz oder teilweise) zur Verfügung zu stellen;

- um für ein gemeinsames Interesse (Kurs, Recherchethema) eine Community oder ein Netzwerk aufzubauen (bestehend aus Ausbildern innerhalb oder außerhalb einer Bildungseinrichtung), indem Sie beispielsweise Ihren Blog mit dem einer anderen Person verknüpfen oder einen Gruppen-Blog erstellen;
- um Diskussionen mit Fachkollegen anzuregen (die meisten Blogs bieten eine Kommentarfunktion und werden daher häufig zu vorübergehenden Foren für Diskussionen, denen ein ursprünglicher Beitrag zugrunde liegt).

Für **Studenten/Lernende** kann ein Blog von Nutzen sein:

- um Ideen zu Lernaufgaben zu kommunizieren und auszutauschen: Referate, Dissertationen, Entwicklung der Doktorarbeiten, etc. Dies kann für Einzel- und Gruppenarbeit, als auch für Praktika und Praxissemester sinnvoll sein;
- um den eigenen laufenden Lernprozess zu reflektieren, indem Gedanken, Erfahrungen und Aktivitäten dokumentiert werden. Das hat außerdem den Vorteil, dass der Trainer den Fortschritt der Lernenden verfolgen kann;
- um zu lernen wie man Informationen sucht, findet, zusammenfasst und analysiert (sind die Informationen hilfreich/relevant/aktuell/verlässlich/etc.? ) (Informationskompetenz);
- um zu lernen wie man sich eine Meinung bildet, Diskussionen führt und mit konstruktiver Kritik umgeht (soziale Kompetenzen);
- um zu lernen, mit Feedback umzugehen (gegenseitige Bewertung anhand des Peer-Review-Verfahrens, Gruppendruck);
- um zu lernen, einen prägnanten und aussagekräftigen Beitrag mit schlagkräftigen Argumenten zu verfassen.

Für **Bildungseinrichtungen** könnten Blogs von Interesse sein:

- als Alternative zur eigenen Website: die Hauptkategorien eines Blogs können mit Menüpunkten festgelegt werden, die chronologisch angeordneten Beiträge liefern die gewünschten Informationen;
- als Veranstaltungskalender in dem jeder Beitrag eine neue Veranstaltung oder Neuigkeiten bekannt gibt
- als Wissensmanagement-Tool;
- als eine Sammlung von Beiträgen, in denen alle Kooperationspartner und Mitarbeiter der Bildungseinrichtung sich vorstellen;
- um die Dynamik der Teambildung zu stärken.

### Soziales Netzwerken

Das Erste, was den meisten Leuten bei dem Begriff Social Media einfällt, sind wahrscheinlich Soziale Netzwerk-Anbieter wie Facebook. Tools wie diese machen es möglich, dass viele Menschen miteinander kommunizieren können sowie Informationen über andere und sich selbst online speichern und veröffentlichen können.

Soziale Netzwerke stellen eine Reihe von Social Media-Tools und damit eine Online-Plattform bereit, auf der viele verschiedene Gruppen miteinander in Kontakt treten und Online-Communitys mit Personen bilden können, die ihre Interessen oder Aktivitäten teilen oder sich dafür interessieren. Diese Tools ermöglichen den schnellen Aufbau eines Netzwerks, dabei unterscheiden sich die jeweiligen Tools durch unterschiedliche Funktionalitäten und – was wohl am entscheidendsten ist – durch ihre eigene individuelle Kultur.

Zu den wohl beliebtesten sozialen Netzwerken gehören derzeit Facebook ([www.facebook.com](http://www.facebook.com)), LinkedIn

([www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)), und Google+ ([plus.google.com](http://plus.google.com)).

### Soziales Netzwerken in der Aus- und Weiterbildung

Als **Trainer** können Sie soziale Netzwerke für folgende Zwecke verwenden:

- um mit Menschen (die beruflich oder persönlich mit Ihnen verbunden sind) Kontakt zu halten und um berufliche Beziehungen aufzubauen und auszuweiten;
- um für ein gemeinsames Interesse (Kurs, Recherchethema) eine Community oder ein Netzwerk aufzubauen (bestehend aus Ausbildern innerhalb oder außerhalb einer Bildungseinrichtung);
- um Diskussionen mit Ihren Fachkollegen oder Schülern anzuregen;
- um für eine Lerngruppe oder einen Kurs eine eigene Seite einzurichten.

Für **Studenten/Lernende** kann ein soziales Netzwerk von Nutzen sein:

- um mit Menschen (die beruflich oder persönlich mit Ihnen verbunden sind) in Kontakt zu bleiben;
- um gemeinsam mit anderen Lernenden eine Gruppenseite einzurichten, um sich gegenseitig auf informeller Basis zu motivieren und zu unterstützen (dies kann auch über die Dauer des Kurses hinausgehen);
- um Ideen und Informationen auszutauschen.

Für **Bildungseinrichtungen** könnten soziale Netzwerke von Interesse sein:

- um eine Seite mit Neuigkeiten, Veranstaltungen, Kursangeboten, etc. einzurichten, die zusätzlich Werbezwecken dient;
- um mit (ehemaligen) Mitarbeitern und Lernenden in Kontakt zu bleiben.

### Sharing-Dienste

Der Austausch von Dokumenten, auch Document Sharing genannt, ist die Bereitstellung (Hochladen) und das Empfangen (Downloaden) von digitalen Dateien über ein Netzwerk. Es kann für viele Arten von Medien und auf viele verschiedene Weisen angewendet werden. Document Sharing ist auf institutionsinterner, als auch auf öffentlicher Basis im Internet möglich. Aufgrund der Vielzahl von Möglichkeiten, Dokumente und digitale Daten auszutauschen, empfiehlt es sich, dass Sie zuerst einmal prüfen, ob innerhalb Ihrer Bildungseinrichtung bereits Optionen zum Dokumentenaustausch bestehen und ob sie Ihren Bedürfnissen entsprechen. Ist das nicht der Fall, so bietet Ihnen das Internet eine Reihe von Web 2.0-Alternativen.

Einige Anbieter, wie z.B. Google Docs ([www.google.com/docs](http://www.google.com/docs)), ermöglichen Ihnen den Dokumentenaustausch in Verbindung mit einem E-Mail-Konto und stellen Ihnen Programme für die Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation von Dokumenten sowie Online-Datenspeicherungsfunktionen zur Verfügung. Diese Tools können entweder öffentlich gemacht, oder mit Personen geteilt werden, denen Sie eine Einladung schicken. Sie können zudem festlegen, ob die eingeladenen Personen den Inhalt nur einsehen, oder auch verändern dürfen. Ein weiteres nützliches Tool für den Datenaustausch ist Dropbox ([www.dropbox.com](http://www.dropbox.com)), ein internet-basierter Datei-Hosting-Dienst, der es seinen Nutzern ermöglicht, Dateien und Ordner im Internet zu speichern und auszutauschen.

Andere Anbieter haben sich auf bestimmte Programme für bestimmte Dateien spezialisiert. SlideShare ([www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)) und Scribd ([www.scribd.com](http://www.scribd.com)) bieten zum Beispiel das Hochladen von Präsentationen mit oder ohne Audio-Spur an, auf YouTube

([www.youtube.com](http://www.youtube.com)) und Vimeo ([www.vimeo.com](http://www.vimeo.com)) kann Videomaterial hochgeladen werden, iTunes ([www.itunes.com](http://www.itunes.com)) kann für Audio- und Videodateien genutzt werden und Flickr ([www.flickr.com](http://www.flickr.com)) ermöglicht den Austausch von Fotos.

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der Vorteile des Video Sharing, eine Anwendung die für das Ausbildungswesen besonders nutzvoll ist.

### *Video Sharing in der Aus- und Weiterbildung*

Als **Trainer** können Sie Video Sharing für folgende Zwecke verwenden:

- um Vorlesungen und Präsentationen online bereit zu stellen;
  - um Kursinhalte/Vorlesungen per Video für Schüler/Studenten zur Verfügung zu stellen, die nicht persönlich anwesend sein können;
  - um Vorlesungen und Tutorien zu entwickeln und komplizierte Vorgänge anschaulich zu machen;
  - um Videomaterial zur beruflichen Entwicklung zu entwickeln, hochzuladen und verfügbar zu machen;
  - für digitales Storytelling;
  - für die Suche nach Videomaterial, das für den Kurs verwendet werden kann (z.B. kontroverse oder aktuelle Ereignisse wie Naturkatastrophen).
- Für **Studenten/Lernende** kann Video Sharing von Nutzen sein:
    - um zu jeder gewünschten Zeit Vorlesungen herunterzuladen;
    - um vor einer Prüfung oder bei Unklarheiten bestimmte Videosequenzen erneut abzuspielen und anzusehen.

Für **Bildungseinrichtungen** könnte Video Sharing von Interesse sein:

- um Interviews mit verschiedenen Trainern, Besuchern oder Gastsprechern aufzuzeichnen und hochzuladen;
- um kurze Filme (oder Diavorträge) hochzuladen, um diese für zukünftige Schüler/Studenten als Präsentation und Promotion zu verwenden.

### *Social Bookmarking*

Auf Social Bookmarking-Seiten können Nutzer Bookmarks/Lesezeichen (Links zu einer Website und anderen Online-Ressourcen) speichern, verlinken, verwalten, austauschen und suchen. Ein Bookmark/Lesezeichen kann umbenannt werden, d.h. die verlinkte Website kann anhand passender Begriffe kurz beschreiben werden, zusätzlich können einige relevante Schlagwörter (sogenannte Tags) hinzugefügt werden, um die Website zu kategorisieren, damit sie leicht wiedergefunden werden kann, ohne dass nach den exakten Lesezeichentitel gesucht werden muss. Im oberen oder unteren Bereich vieler Websites können Icons (Schaltflächen) eingefügt werden, die mit anderen Seiten verbunden sind und die diese Seiten mit einem einfachen Klick öffnen.

Im Gegensatz zum File Sharing, werden Online-Ressourcen beim Bookmarking nicht verschickt oder umplatziert, sondern erhalten durch das Lesezeichen/Bookmark sozusagen einen Wegweiser. Social Bookmarking-Seiten sind eine Erweiterung von Bookmark-Dateien in Webbrowsern, haben allerdings gegenüber Informationen, die über einen Browser verlinkt sind, viele Vorteile.

Diese Dienste haben den sozialen Vorteil, dass alle Online-Ressourcen die den gleichen Tag haben, von Nutzern gesehen werden können, unabhängig davon, wer die Informationen bereitgestellt hat. Indem Nutzer untereinander Tags austauschen, stoßen Sie auf Ressourcen, die sie sonst



eventuell nicht gefunden hätten und profitieren vom Wissen anderer (manchmal sogar fremden) Personen, die die gleichen Interessen haben.

Zu den beliebtesten Bookmarking-Tools gehören derzeit Delicious ([www.delicious.com](http://www.delicious.com)), Diigo ([www.diigo.com](http://www.diigo.com)) und Digg ([www.digg.com](http://www.digg.com)).

### *Social Bookmarking in der Aus- und Weiterbildung*

Als **Trainer** können Sie Social Bookmarking für folgende Zwecke verwenden:

- um eine Gruppe von Forschern oder Trainern mit gemeinsamen Interessen zu gründen und Links auszutauschen (mit Gruppenmitgliedern aus dem gleichen Kurs oder Projekt, mit den gleichen Forschungsthemen, aus derselben Bildungseinrichtung, etc.);
- um Ressourcen zu kommentieren und bewerten;
- um eine „Internet-Bibliothek“ anzulegen;
- um neue Ressourcen und Informationen zu entdecken, indem sie ähnlichen Links und Tags von anderen Personen folgen;
- um einen Gruppen-Link bereitzustellen, um bildungsrelevante Ressourcen auszutauschen, z.B. mit den Teilnehmern eines bestimmten Kurses;
- als Vorbereitungsmaterial oder -Literatur für Ihre Kursteilnehmer.

Für **Lernende** kann Social Bookmarking von Nutzen sein:

- um eine Lerngruppe zu einem gemeinsamen Forschungsthema zu gründen (Gruppenarbeiten, Facharbeiten, Thesen, Projekte, etc.), damit untereinander Links ausgetauscht werden können;

- um Ressourcen zu kommentieren und zu bewerten (Informations- und soziale Kompetenzen);
- um neue/unbekannte Möglichkeiten des Lernens auszuprobieren;
- um es als Referenzliste als Teil eines E-Portfolios zu nutzen.

Für **Bildungseinrichtungen** kann Social Bookmarking von Interesse sein:

- für das Wissensmanagement: um eine Sammlung von Ressourcen zu erstellen, die sich mit den (Forschungs-) Themen der Bildungseinrichtung befassen (z.B. durch die Erstellung eines Netzwerks mit individuellen Profilen oder mit einem gemeinsamen Gruppen-Profil).

### *Web 2.0-Kommunikation*

Im Verlauf der Entstehungsgeschichte von Web 2.0 konnten wir die Entwicklung von Tools beobachten, die uns die Kommunikation mit anderen Menschen über geographische und kulturelle Grenzen hinweg ermöglichen. Dies kann entweder anhand von Textnachrichten (Chat), per Sprachverbindung (Audiokonferenz) oder mit einer Kombination aus Sprach- und Videoverbindung (Webkonferenz) erfolgen. Der große Vorteil dieser Tools ist die Möglichkeit, über große Distanzen hinweg und in Echtzeit direkt miteinander zu kommunizieren.

Der Begriff Chat bezieht sich auf jegliche Art der text-basierten Konversation zwischen zwei oder mehreren Nutzern. Es ist ein sehr leicht verständliches und anwenderfreundliches Tool, für die Kontaktaufnahme mit einer anderen Person. Ein Chat wird offiziell auch als synchrone Konferenz bezeichnet und ist entweder in öffentlichen, oder in privaten Chat-Rooms möglich, wobei sich für Ausbildungszwecke eher die private Variante empfiehlt.

Eine Audio- oder Telefonkonferenz besteht aus einem Telefonanruf mit mehreren Beteiligten über eine Telefonverbindung oder das Internet (auch Voice over IP oder kurz VoIP genannt). Sie wird oft mit einer Webkonferenz kombiniert, bei der Dokumente oder Präsentationen über das Internet gemeinsam genutzt werden.

Der Begriff Webkonferenz (auch Webinar genannt) beschreibt die Durchführung von Live-Meetings oder Präsentationen über das Internet mit zwei oder mehreren einzelnen Nutzern. Jeder Teilnehmer einer Webkonferenz sitzt währenddessen am eigenen Computer und ist mit den anderen Teilnehmern über das Internet verbunden, um über Zwei-Wege-Video-, Audio- und Chatübertragung miteinander zu interagieren.

Die beliebtesten Tools sind das kommerzielle System Adobe Connect ([www.adobeconnect.com](http://www.adobeconnect.com)), FlashMeeting (<http://fm-openlearn.open.ac.uk>), welches als Bildungsdienst von der UK Open University bereitgestellt wird sowie der Web 2.0-Dienst Skype ([www.skype.com](http://www.skype.com)).

Chat, Audio- und Webkonferenzen sind Echtzeit-Tools, die die Kommunikation zwischen Nutzern zur selben Zeit ermöglichen. Natürlich ist dabei eine vorausgehende Terminplanung sinnvoll, da alle beteiligten Personen zur gewünschten Zeit online sein müssen.

### *Webkonferenzen in der Aus- und Weiterbildung*

Als **Trainer** können Sie Webkonferenzen für folgende Zwecke verwenden:

- um virtuelle Bürozeiten festzulegen, während denen Sie für Ihre Lernenden zur Verfügung stehen und Fragen beantworten;
- um eine Präsentation oder Vorlesung zu halten, bei denen Lernende Fragen

und Feedback direkt kommunizieren können;

- um in Echtzeit mit Ihren Lernenden zu kommunizieren;
- um Online-Meetings mit Kollegen abzuhalten;
- um Forschungsdaten zu sammeln (z.B. mithilfe von Interviews);
- um Lernende kennenzulernen/zu interviewen, bevor sie zu einem Kurs zugelassen werden.

Für **Studenten/Lernende** kann eine Webkonferenz von Nutzen sein:

- um eine Vorlesung von zu Hause, dem Arbeitsplatz, o.ä. aus zu verfolgen;
- um (mündliche) Prüfungen aus der Distanz zu absolvieren;
- um mit Mitstudenten Diskussionen unmittelbar zwischen den Kursstunden führen zu können.

Für **Bildungseinrichtungen** könnten Webkonferenzen von Interesse sein:

- um flexiblere Arbeitsbedingungen zu schaffen (Möglichkeit in direktem Kontakt mit Mitarbeitern zu bleiben, die eventuell von zu Hause oder von einem anderen Ort aus arbeiten; Möglichkeit Online-Meetings abzuhalten);
- um Reisezeiten (und Kosten) für die Lehrer zu reduzieren, die von zu Hause aus arbeiten und lehren können.

### *Wikis*

Wikis sind Webseiten, auf denen verlinkte Internetseiten über einen Browser leicht zu erstellen und zu bearbeiten sind. Das heißt, jeder, der Zugriff auf die Internetseiten hat, kann sie mühelos bearbeiten. Viele Wikis geben Administratoren die Erlaubnis, die Webseite oder einzelne Seiten mit Zugriffsrechten zu schützen, so dass sie bestimmen können, wer Inhalte verändern oder hinzufügen kann. Neben Textinhalten, Bildmaterial, internen und externen Links



und weiteren Dokumenten, akzeptieren einige Wikis auch das hinzufügen von Multimedia-Dateien, womit sich folglich die Spanne der möglichen Verwendungszwecke erhöht. Aktuelle Änderungen werden jeweils in der Verlaufsübersicht gespeichert.

Eines der meistbekannten Wikis ist die Online-Enzyklopädie Wikipedia ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)), die jeder bearbeiten kann. Weitere beliebte Tools sind PBworks ([www.pbworks.com](http://www.pbworks.com)) und Wikimedia ([www.wikimedia.org](http://www.wikimedia.org)).

### Wikis in der Aus- und Weiterbildung

Als **Trainer** können Sie Wikis für folgende Zwecke verwenden:

- als flexible Online-Notebooks;
- für gemeinschaftliche Kursvorbereitung;
- als gemeinschaftliche Lernplattformen;
- um gemeinsam Informationen zu einem bestimmten Thema zu teilen, wobei die Inhalte von anderen bearbeitet und verbessert werden können;
- für das Erstellen, Verwalten und Veröffentlichenden von Projektdokumentationen oder Teamaktivitäten.

Für **Lernende** können Wikis von Nutzen sein:

- für Online-Entwürfe;
- um Links zu sammeln;
- um bei Schreib- und Forschungsarbeiten zusammenzuarbeiten (z.B. um gemeinsam mit anderen ein Referat oder einen Artikel vorzubereiten);
- um Informationen zu einem bestimmten Thema zu teilen, wobei die Inhalte von anderen bearbeitet und verbessert werden können;
- um eine eigene Enzyklopädie oder ein eigenes Lexikon zu erstellen.

Für **Bildungseinrichtungen** können Wikis von Interesse sein:

- um eine gemeinschaftliche Enzyklopädie zu erstellen;
- um miteinander zu kommunizieren und um Wissen aus verschiedenen (Forschungs-)Abteilungen zusammenzutragen.

### Weitere Ressourcen

Die SVEA Lernmodule bieten detaillierte Informationen zu verschiedenen Tools und wie man sie im Bildungskontext einsetzen kann:

- Facebook: <http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Facebook.pdf>
- Bloggen: <http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Blogging.pdf>
- Document Sharing: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Document\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Document_Sharing.pdf)
- Foto-Sharing: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Photo\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Photo_Sharing.pdf)
- Video-Sharing: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Video\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Video_Sharing.pdf)
- Social Bookmarking: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Social\\_Bookmarking.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Social_Bookmarking.pdf)
- Wikis: <http://www.svea-project.eu/fileadmin/svea/downloads/Wikis.pdf>

### 3.2.2 Welche Online-Lernmethoden gibt es?

Das Online-Lernen besteht aus verschiedenen internet-basierten Lehrmethoden, die je nach Eignung und Bedürfnissen der Lernenden angewendet werden können. Bei der Auswahl ist es daher sinnvoll, dass Sie darüber nachdenken, was am besten auf Ihre Zielgruppe (Lernende, Bildungseinrichtung) passt. Als Gedankenanstoß finden Sie im Folgenden einige Fragen mit möglichen Online-Lösungen:

***Soll Ihr Online-Kurs an eine Lerngruppe gerichtet sein, die Motivation benötigt und relativ flexibel im Bezug auf die Kurszeiten ist? Dann könnte die synchrone oder Echtzeit-Lehrmethode das Passende für Sie sein.***

Eine synchrone Lehrmethode ist nützlich, um die Lernenden einzubinden. Denn diese Form des Online-Lernens erfordert die gleichzeitige Teilnahme von Lernenden und Trainern in derselben Online-Umgebung. Ein bekanntes Beispiel ist der virtuelle Klassenraum, der alle Gegebenheiten eines „realen“ Klassenraums in einer Online-Umgebung nachbildet.

Um mit Ihren Kursteilnehmern zu interagieren, können Sie aus verschiedenen zur Verfügung stehenden Technologien auswählen: Von einer Online-Folienpräsentation, bis hin zu einem gemeinsamen Whiteboard, welches die Beteiligung aller Lernenden während des Kursstunde erfordert. Audio- und Videokonferenz-Tools sorgen bei dieser Form des Online-Lernens besonders für Motivation und Engagement unter den Lernenden, die so die Möglichkeit haben, sofortiges Feedback zu ihren Leistungen zu erhalten. Für Sie bietet sich mit dieser Methode der Vorteil, dass Sie Ihre Kursstunden an die Bedürfnisse Ihrer Lernenden anpassen können. Syn-

chrone Lernmethoden bieten natürlich nicht die gleichen Freiheiten, wie selbstgesteuertes, asynchrones Lernen, denn die Lernenden müssen sich nach wie vor an feste Kurszeiten halten und können nicht ihrem individuellen Lerntempo folgen. Allerdings werden sie so in ein Lernumfeld eingebunden, in dem sie Meinungen und Inhalte mit anderen Lernenden austauschen können, was erheblich zur Motivation beitragen kann.

***Ist Ihre Zielgruppe professionell, motiviert und braucht flexible Lernmodule, die sie an ihre vollen Terminkalender anpassen kann? Dann wären asynchroner Onlineunterricht oder Selbstbestimmtes Lernen eventuell die richtige Wahl.***

Selbstbestimmtes Lernen eignet sich in der Regel für Personen, die wenig Zeit für Präsenzunterricht haben und für die sich eher flexible Lernmodule anbieten, die sie zu jeder Zeit und von einem beliebigen Ort aus bearbeiten können. Die Kommunikation zwischen Ihnen als Trainer und dem Lernenden ist bei dieser Methode asynchron und kann daher über verschiedene Social Media-Tools, z.B. Blogs, Foren oder Wikis erfolgen. Allerdings erfordern nicht alle selbstbestimmten Lernkurse einen Trainer. Lernende haben die Möglichkeit, die Lerninhalte aus den gewählten Social Media-Tools eigenständig zu nutzen und sie an ihre Lerngewohnheiten und an ihr individuelles Tempo anzupassen.

Das selbstbestimmte Lernen ist eine sehr flexible Lernmethode und ist daher nicht für alle Lerntypen geeignet. Es erfordert eine starke Eigenmotivation, um einen Kurs ohne fremde Hilfe durchzuführen. Viele machen dabei die Erfahrung, dass ihnen die Motivation und der Austausch mit anderen Lernenden sowie die Unterstützung des Lehrers fehlt, und das kann sich negativ auf die Lernergebnisse auswirken. Auch

das fehlende direkte Feedback kann den allgemeinen Lerneffekt mindern.

Bei der Planung eines selbstbestimmten Lernkurses sollten Sie sicherstellen, dass die Lernenden eine detaillierte Erklärung zu allen Schritten erhalten, die erforderlich sind, um ihr Lernprogramm erfolgreich zu absolvieren. Weiterhin ist es sinnvoll, dass Sie interessantes und interaktives Lernmaterial zur Verfügung stellen, mit dem die Lernenden sich identifizieren können, sowie die Kontaktdaten verschiedener Ansprechpartner, für den Fall dass sie Hilfe benötigen.

***Möchten Sie Ihre Lernenden mit einbeziehen und ihnen gleichzeitig flexible Kurszeiten mit Prüfungsmöglichkeiten bieten? Dann wäre Blended-Learning eine gute Alternative.***

Als Blended-Learning bezeichnet man die Kombination aus Online-Kursen und Präsenzunterricht. Eine Methode, die heutzutage viele Universitäten und Bildungseinrichtungen in ihren Lehrplan integrieren. Die Lernenden profitieren dabei von einigen Vorteilen des traditionellen Klassenunterrichts, wie dem persönlichen Kontakt zu Trainern und anderen Kursteilnehmern, und können gleichzeitig die Online-Module flexibel und je nach persönlicher Verfügbarkeit durcharbeiten. In diese Unterrichtsform können eine Vielzahl an Social Media-Tools integriert werden, die sowohl die Onlineteilnahme, als auch ein schnelles Feedback zur eigenen Leistung ermöglichen. Die Lernenden nehmen an klassischen Vorlesungen teil und nutzen anschließend bestimmte Online-Lernumgebungen oder Online-Foren zum Weiterlernen. Ihre Leistung wird dann an-

hand von Prüfungen und Tests bewertet, so dass, mit der angemessenen Rückmeldung des Trainers, Schwachpunkte sofort erkannt und behoben werden können.

Um die Online-Lernmethode zu finden, die für Ihre Lernenden am geeignetsten ist, ist es unbedingt erforderlich, dass Sie deren Bedürfnisse und Interessen bei der Auswahl in den Mittelpunkt stellen. Daher ist es sinnvoll, mit den Lernenden zu Beginn eines Kurses ein offenes Gespräch über das Online-Lernen zu führen sowie darüber, welche Social Media-Tools in den Kurs integriert werden sollen. Wenn Sie mit Ihrem Vorhaben auf wenig Akzeptanz stoßen, werden die Lernergebnisse unweigerlich darunter leiden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Bereitstellung eines angemessenen Umfangs an Hilfestellungen, damit die angestrebten Lernziele erreicht werden können. Die von Ihnen bereitgestellten Lernmaterialien und Hilfestellungen können, je nach ausgewählter Lernmethode, und dementsprechend auch je nach erforderlicher Anwesenheit eines Trainers, variieren. Die Dynamik eines trainergeführten Online-Kurses hat viel mit der des traditionellen Klassenunterrichts gemeinsam. Andererseits erfordert diese Art des unabhängigen Lernens die starke Einbindung eines pädagogischen Prozesses in die Lernmaterialien, die interessant, selbsterklärend und anleitend sein sollten.

Bei allen Formen des Online-Lernens ist es wichtig, dass Sie den Lernenden ein zeitnahes Feedback zu ihren Leistungen geben, um ihnen die fehlende Schritte zum Erreichen ihrer Lernziele aufzuzeigen.

### Weitere Ressourcen

- Anleitungen für das Einrichten und Moderieren von Online-Diskussionsforen, University of Aberdeen <http://www.abdn.ac.uk/webct/documentation.html>
- Online-Lernmethoden – Welche ist die passende?, Online EDU Blog, <http://www.onlineedublog.com/online-learning-methods-which-one-suits-you->

### 3.2.3 Wie Sie einen Kurs mit integrierten Social Media-Tools strukturieren und welche Rolle Sie als Trainer in den einzelnen Kursphasen einnehmen

Wenn Sie die Integration von Social Media-Tools in Ihren klassischen Präsenzunterricht planen, ist es sinnvoll, den geplanten Kurs zuerst klar zu strukturieren, indem Sie ihn in verschiedene Phasen unterteilen.

Die folgende Kursstruktur soll Ihnen dazu als Beispiel dienen. Sie wurde in den regionalen Trainings-Workshops verwendet, die im Rahmen des SVEA-Projekts organisiert wurden.

#### a) Kurs-Vorphase

In dieser Kursphase haben sich die Teilnehmer noch nicht kennengelernt, sind aber womöglich neugierig auf die anderen und auf den Kurs im Allgemeinen. Auch für Sie als Trainer ist es noch ungewiss, welche Teilnehmer Sie erwarten und was diese wiederum von Ihnen erwarten. Diese Phase dient daher dazu, Ungewissheiten dieser Art zu klären.

Lassen Sie die Teilnehmer ihre Profile ausfüllen, um sich gegenseitig vorzustellen und um ihre Erwartungen gegenüber des Kurses, ihren Kenntnisstand über das Kursthema oder ihre allgemeinen Interessen mitzuteilen.

Sie als Trainer wiederum geben den Teilnehmern eine kurze Einführung zum Kurs und was sie erwartet, teilen ihnen aber zusätzlich einige persönliche Informationen und Ihre Interessen mit. Wie bei jedem anderen Kurs, heißen Sie die neuen Teilnehmer herzlich willkommen und gehen offen mit ihnen um, damit sie die Motivation und ein Verständnis für den kommenden Kurs bekommen.

Hilfreich wäre hierfür beispielsweise ein Blog, in dem sie neue Diskussionen an-

regen und die verschiedenen Rückmeldungen der Kursteilnehmer kommentieren können.

Trainer-Rolle: Moderator, der die Teilnehmer dazu ermutigt, ihre Erfahrungen und Interessen untereinander auszutauschen.

#### b) Präsenz-Phase

Während des ersten Präsenzunterrichts sollten die Teilnehmer mit den im Kurs verwendeten Social Media-Tools und deren Funktionalitäten vertraut gemacht werden. Planen Sie genügend Zeit ein, um sicherzustellen, dass jeder Teilnehmer weiß, wie er mit den Tools arbeiten kann. Sollten Sie feststellen, dass sich nicht alle Teilnehmer mit der Anwendung der Tools wohl fühlen, wählen Sie nur ein oder zwei Tools aus, die am besten zu Ihrem Vorhaben passen.

Erklären Sie den Teilnehmern außerdem, welches Tool zu welchem Zweck eingesetzt wird und stellen Sie ihnen klare Aufgaben, die sie während des Kursverlaufs online bearbeiten müssen. Setzen Sie für diese Aufgaben genaue und nicht zu weit in der Zukunft liegende Abgabetermine. Ansonsten könnten die Aufgaben leicht vergessen oder nicht ernst genommen werden.

Trainer-Rolle: Organisatorische und technische Rolle, um den Teilnehmern eine klare Orientierung zu bieten.

#### c) Online-Phase zwischen den Präsenzterminen

- Wenn Ihr Kurs nur zu einem begrenzten Teil aus Präsenzunterricht besteht (z.B. ein oder zwei Tage) können Sie anschließend an diese Unterrichtstage die Online-Phase mit Social Media-Tools dazu verwenden, um aufgekommene Fragen zu klären oder um den Teilnehmern

zusätzliche Hintergrundinformationen bereitzustellen, z.B. Literaturhinweise, Videodokumentationen, usw.

Dafür würde sich als Tool ein Blog oder Forum anbieten, in denen Teilnehmer Kommentare schreiben und mühelos weitere Ressourcen herunterladen können.

Trainer-Rolle: Berater, der den Teilnehmern Feedback und Ratschläge gibt.

- Wenn Ihr Kurs mehrere Präsenztermine beinhaltet, könnten Sie die Einführung von verschiedenen Social Media-Tools für verschiedene Zwecke in Erwägung ziehen, um ein lernerzentrierteres Lernen anzubieten sowie die Möglichkeit, gemeinschaftlich neue Projekte und Inhalte zu entwickeln. In Abschnitt 3.1.2 finden Sie detailliertere Informationen dazu, welche Tools für welche Zwecke eingesetzt werden können. Weiterhin müssen Sie sicherstellen, dass Ihren Teilnehmern während der Online-Phase technische Unterstützung zur Verfügung steht, für den Fall, dass Probleme bei der Anwendung der Tools auftreten. Das Gleiche gilt für inhaltsbezogene Fragen. Bieten Sie stets feste Termine an, an denen Sie persönlich verfügbar sind, um offene Fragen zu klären.

Trainer-Rolle: Die Rolle des Trainers in dieser Phase ist relativ vielseitig. Er oder sie muss gleichzeitig als Moderator, Instrukteur und Berater fungieren, je

nachdem wie sich die Teilnehmer verhalten und welche Fragen sie haben.

#### d) Abschluss-Webinar

Ist kein persönliches Treffen am Ende der Online-Phase vorgesehen, ist ein Abschluss-Webinar die ideale Möglichkeit, nochmals alle Teilnehmer zusammenzubringen. Es kann dazu dienen, die Lernerfahrungen und -ergebnisse auszutauschen oder über durchgeführte Projekte zu diskutieren, aber auch als Anlass, offene Fragen zu klären und den gesamten Lernprozess zu reflektieren.

Im Internet stehen eine Reihe empfehlenswerter Tools zur Verfügung, mit denen Webinare durchgeführt werden können (z.B. Adobe Connect [www.adobeconnect.com](http://www.adobeconnect.com)), die meisten sind allerdings kommerziell und daher kostenpflichtig. Aktuell gibt es nur sehr wenige verlässliche Open Source-Alternativen.

Trainer-Rolle: Moderator des gesamten Webinars und Berater, der den Teilnehmern Feedback und Input gibt.

Es ist allgemein sinnvoll, die einzelnen Kursphasen während des Verlaufs zu bewerten. Vor allem im Zuge einer Einführung von Social Media-Tools in Ihre Kurse, sollte es zu Beginn Bewertungsrounds geben, in denen Sie gemeinsam mit den Lernenden die neuen Lernmethoden auswerten und sie, wenn nötig, verbessern und anpassen können.

Abgesehen von einer notwendigen klaren Kursstruktur ist es von Vorteil, konkrete Regeln darüber festzulegen, wie Sie die

#### Weitere Ressourcen

Das SVEA Lernmodul zum Thema Online-Lernen bietet weitere Informationen, z.B. über die Gestaltung von Online-Lernkonzepten: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Online\\_learning.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Online_learning.pdf), S. 11 ff. und die Förderung von Online-Lernenden: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Online\\_learning.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Online_learning.pdf), S. 30 ff

Online-Teilnahme und den allgemeinen Beitrag der Lernenden bewerten und beurteilen werden. Überlegen Sie sich, welche Punkte wichtig sind und nach welchen Kriterien Sie die Teilnehmer bewerten werden. Ein festes Bewertungssystem trägt auch zu einer höheren Bereitschaft zur Teilnahme an der gemeinschaftlichen Arbeit bei.

### 3.2.4 Wie Sie Aktivitäten während der Online-Phase moderieren/betreuen können

Wie der vorige Abschnitt gezeigt hat, müssen Sie sich als Trainer darüber bewusst sein, dass Ihre Rolle sich mit der Einführung von Social Media verändert und viele Facetten annehmen kann. Der Trainer bleibt während des Kursverlaufs nicht länger die zentrale Figur, sondern wird mehr zu einer Art Moderator, der die Lernenden betreut, bis sie ihre Lernziele erreichen und der ihnen den Rahmen bereitstellt, in dem sie in einer Online-Umgebung lernen und aktiv zusammenarbeiten können.

Für die erfolgreiche Durchführung eines E-Learning 2.0-Kurses ist es daher verständlicherweise entscheidend, dass in der gemeinschaftlichen Online-Phase sowohl eine gute Moderation, als auch eine angemessene Beratung stattfindet, um den Lernprozess der Teilnehmer angemessen zu unterstützen.

Bei der Moderation der gemeinschaftlichen Online-Phase können Sie verschiedene Rollen einnehmen:

#### **Organisatorische, administrative Rolle**

Als Moderator eines Online-Kurses haben Sie sicherzustellen, dass ein Zeitplan, d.h. ein fester Start- und Endtermin für den Kurs festgelegt ist. Zudem sollte klargestellt werden, wer welche Verantwortung und Aufgaben innerhalb der Kursgruppe übernimmt. Weiterhin gehört zu Ihrer Rolle: die

Bereitstellung von technischem Support innerhalb der Online-Phase, die Festlegung einiger Kommunikationsstandards die Ihre Präsenz und Funktion als Online-Moderator repräsentieren sowie die Bereitstellung eines konkreten Rahmens für die Durchführung des Online-Moduls. Nutzen Sie beispielsweise deutliche Sätze wie: „Wir beginnen jetzt mit einer neuen Diskussion über das Thema X, welches wir in unserer letzten Kurssitzung besprochen haben.“ Einfache Ansagen wie diese machen es den Teilnehmern eines Online-Kurses klar verständlich, was Sie von ihnen erwarten und was die nächsten Schritte sind.

#### **Motivierende, soziale Rolle**

Als Online-Moderator ist es während der Online-Phase auch Ihre Aufgabe, die Beteiligung jedes Teilnehmers anzuspornen und den Zusammenhalt der gesamten Gruppe zu fördern. Dafür kann es sinnvoll sein, die soziale Anwesenheit der Teilnehmer zu stärken, indem Sie ihnen einfache Fragen zu ihrer Person und ihren Erfahrungen stellen. Allgemein sollte die Atmosphäre der Online-Umgebung entspannt und angenehm sein, jeder Teilnehmer sollte das Gefühl haben, seine Meinung frei äußern zu können und aktiv zu Konversationen beitragen zu können.

#### **Experten-Rolle**

Während der Online-Phase wird Ihre Rolle eher unterstützend als vermittelnd sein, nichtsdestotrotz werden Sie von Ihren Teilnehmern nach wie vor als Experte und Berater angesehen. Als Online-Moderator sind sie in der Online-Umgebung nach wie vor der Experte, daher sollten Sie Ihren Teilnehmern effektive Inhalte und Wissen übermitteln. Außerdem sind Sie verantwortlich dafür, den Lernenden Feedback zu ihren Leistungen und Erklärungen zu den



Dingen zu geben, die unklar sind oder online leicht missverstanden werden können.

### Didaktische Rolle

Ihre Rollen als Trainer in einer Online-Umgebung unterscheiden sich nicht von denen in einem „realen“ Klassenraum, wobei Ihre Online-Arbeit, in Bezug auf Verständnis und Strukturierung der Lerninhalte, einen stärkeren Einfluss auf den Lerneffekt hat. Um den Lernprozess zu vereinfachen, kann der Moderator beispielsweise Fragen an die Teilnehmer stellen, Beispiele geben, das theoretische Wissen mit Beispielen aus der Praxis verbinden, etc.

#### Weitere Ressourcen

Weitere Informationen über die Online-Moderation finden Sie in:

*Rollen- und Funktionsmodell der E-Moderation. Eine qualitativ-quantitative Inhaltsanalyse der kommunikativen Akte von E-Moderatoren und E-Moderatorinnen in einem virtuellen Seminar. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. Katja Bett, 2005. [http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2011/5617/pdf/Dissertation\\_Katja\\_Bett\\_20110502\\_Gesamt.pdf](http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2011/5617/pdf/Dissertation_Katja_Bett_20110502_Gesamt.pdf)*

Auch die Arbeit von Gilly Salmon befasst sich mit weiteren interessanten Aspekten zum Thema Online-Moderation. Siehe: "All things in moderation". Gilly Salmon. <http://www.atimod.com/>

### 3.2.5 Wie Sie eine praktikable Bewertungsmethode organisieren

Die Rollen, die Trainer, Lernende und Bildungseinrichtungen im Online- und Blended-Learning einnehmen, haben einen großen Einfluss auf die Organisation der

Bewertungs- und Überwachungsmethoden während der Online-Phase.

Viele Bildungseinrichtungen nehmen die Nachvollziehbarkeit und Messbarkeit der Lernaktivitäten von Lernenden während eines Kurses sehr genau. Die Frage nach der Überwachung von Lernprozessen und der Durchführbarkeit von Bewertungsmethoden sind eine ernstzunehmende Hürde, die viele Bildungseinrichtungen davon abhält, Web 2.0 vollständig in ihre Kurse zu integrieren.

Wenn Sie Programme haben, die lediglich innerhalb der (geschlossenen) Lernumgebung der Bildungseinrichtung angewandt werden, ist es mit deren Hilfe leicht zu bestimmen, wie viele Lernende beispielsweise eine bestimmte Aufgabe abgeschlossen haben. Mit der Einführung von Web 2.0-Tools kann diese Messbarkeit allerdings verloren gehen. Dies hat sowohl Folgen für den Lernenden (Wie kann die durchschnittliche Zeit, die er mit Online-Lernen verbracht hat, gemessen werden?), als auch für den Trainer (All das, was außerhalb der offiziellen Lernplattform der Bildungseinrichtung vom Lernenden über Web 2.0-Tools entwickelt wurde ist schwierig zu beurteilen).

Wichtig ist, nicht die Zeit, die die Teilnehmer mit dem Online-Lernen verbringen zu bewerten, sondern die Lernaktivität und -Ergebnisse an sich.

Aber welche Möglichkeiten gibt es, um die Qualität der Lernergebnisse von Kursteilnehmern zu beurteilen? Wenn Sie Social Media-Tools in Ihre Kurse integrieren, ist Ihr wichtigstes Anliegen in der Regel nicht nur, dass die Teilnehmer hohe Lernergebnisse erzielen, die anhand von klassischen Prüfungsergebnissen bewertet wurden, sondern u.a. auch, deren Fähigkeit zur Gruppenarbeit und zu gemeinsamer Problemlösung zu verbessern.

Die Beantwortung folgender Schlüsselfragen soll Ihnen als Anregung für die Bewertung und Beurteilung von Lernaktivitäten dienen:

- **Quantität und Qualität:** Wie aktiv hat sich der Teilnehmer online beteiligt und zu der Entwicklung des Inhalts beigetragen? Wie würden Sie die Qualität seiner Arbeit bewerten?
- **Faktisches Wissen:** Wir wurden die Fakten zusammengefasst? Welche Fakten wurden herausgearbeitet? Welche Aspekte wurden außerdem berücksichtigt?
- **Fähigkeit zur Problemlösung:** Sind Probleme mittels der verfügbaren Informationen gelöst worden? Welche Aspekte spielten bei der Problemlösung eine Rolle und wie wurden die Probleme effektiv gelöst?
- **Soziales Wahrnehmungsvermögen:** Die Fähigkeit des Teilnehmers eigene Gefühle wahrzunehmen und angemessen zu reagieren; die Fähigkeit die Initiative zu ergreifen und seine eigene Meinung zu äußern und seine eigenen Wünsche gegenüber anderen aktiv durchzusetzen; die Fähigkeit sich verbal und non-verbal verständlich auszudrücken und Signale von anderen Gruppenmitgliedern in angemessener Weise zu interpretieren.
- **Kooperationsbereitschaft:** Wie hat der Lernende auf seine Kurskameraden reagiert? Gab es einen offenen Dialog?
- **Kooperationsstrategien:** Welche Strategien wurden für die Zusammenarbeit gewählt? Wie ging der Wissensaustausch vonstatten? War der Teilnehmer bereit, seine Informationen mit anderen zu teilen?
- **Kritisches Denkvermögen:** Wie hat der Teilnehmer die Informationen bewertet, die von anderen Kursteilnehmern oder dem Internet bereitgestellt wurden? Hat der Teilnehmer eine eigenständige, hinterfragende Methode

entwickelt, um mit den durch Social Media-Kanäle oder das Internet bereitgestellten Informationen zu arbeiten und zu lernen?

### 3.2.6 Wie können die bestmöglichen Lernergebnisse erzielt werden?

Bei der Frage, wie Sie die Online-Aktivitäten Ihrer Teilnehmer bewerten und ihre Lernerfolge messen können, ist es zudem wichtig zu beurteilen, wie gut Sie sie bei dem Ziel unterstützt haben, beste Lernergebnisse zu erzielen.

Wenn es das erste Mal ist, dass Sie Web 2.0 in Ihre Kurse integrieren, brauchen Sie für dieses Vorhaben eine klare Strategie und Struktur.

Für den **Lernenden** muss klar sein:

- für welche Zwecke er welches Tool zu nutzen hat;
- welche Aufgaben er online abzuschließen hat und in welchem Zeitraum;
- welche Lernziele er zu erreichen hat.

Damit Lernende die bestmöglichen Lernergebnisse erzielen, sollten Sie als **Trainer** daher:

- ein Web 2.0-Tool oder eine Online-Lernumgebung auswählen, die zu den digitalen Vorkenntnissen der Lernenden passt. Wenn diese in ihrer Freizeit bereits Social Media-Tools wie Facebook oder Twitter nutzen, integrieren Sie diese in Ihren Kurs, die Anwendung wird Ihnen bekannt sein und daher mehr Spaß machen und die Bereitschaft, mit diesen Tools zu arbeiten, ist dementsprechend höher;
- für das Verhalten im Umgang mit Social Media-Tools für Lernzwecke klare Regeln einführen;
- für die Online-Phasen klare Aufgaben und Abgabetermine festlegen;
- als aktiver Moderator und Berater für Ihre Teilnehmer fungieren und sie



wann immer nötig unterstützen, ihnen gleichzeitig aber genügend Freiraum geben, damit sie das Gefühl bekommen, ihre eigenen Ideen entwickeln und ausführen zu können;

- klare Regeln aufstellen, nach denen Online-Beteiligung und -Teilnahme beurteilt und bewertet werden. Machen Sie deutlich, welche Punkte wichtig sind und nach welchen Kriterien Sie die Teilnehmer bewerten werden. Ein feststehendes Bewertungssystem trägt auch zu einer höheren Bereitschaft zur Teilnahme an der gemeinschaftlichen Arbeit bei;
- Führen Sie Bewertungsrunden ein, in denen Sie gemeinsam mit den Lernenden die neue Lernmethode auswerten und sie, wenn nötig, verbessern und anpassen können.

#### Weitere Ressourcen

Weitere Informationen darüber, wie Sie die Förderung von Online-Lernenden planen können, finden Sie im SVEA Lernmodul zum Thema Online-Lernen: [http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Online\\_learning.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Online_learning.pdf), S. 30 ff.

### 3.3 Was sind die wichtigsten Rechtsfragen, die es bei der Anwendung von Social Media-Tools für Lernzwecke zu beachten gilt?

Bei der Verwendung von Web 2.0-Tools sind die rechtlichen Gesichtspunkte (Urheberrecht, Datenschutz, etc.) ein allgemeines Problem. Daher ist es unbedingt erforderlich, sowohl Trainer als auch Lernende darüber aufzuklären.

Die University of Essex informiert über eine Reihe allgemeiner Probleme in Bezug auf Urheberrecht von Social Media-Nutzung, den Schutz der Geistigen Eigentumsrechte (Intellectual Property Rights, IPR) Ihrer eigenen Arbeit sowie der Arbeit von anderen.

([http://www.essex.ac.uk/digital\\_media/ownership.aspx](http://www.essex.ac.uk/digital_media/ownership.aspx)).

#### 3.3.1 Schutz der Geistigen Eigentumsrechte Ihrer eigenen Arbeit

- Wenn Sie einer Social Media-Seite Inhalte hinzufügen, sollten Sie zu jeder Zeit sicherstellen, dass die Rechte an der Arbeit, die Ihnen oder Ihrer Bildungseinrichtung gehört, rechtlich geschützt sind.
- Prüfen Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Social-Media-Seiten auf die Bestimmungen zum Urheberrecht von hochgeladenen Inhalten. Stellen Sie sicher, dass die AGB nicht das Urheberrecht für hochgeladene Inhalte einfordern und dass darin festgelegt ist, dass jegliche hochgeladene Inhalte nicht in öffentliches Eigentum übergehen.
- In den AGB einer Seite ist in der Regel Ihre Zustimmung enthalten, dass von Ihnen hochgeladene Inhalte veröffentlicht werden dürfen. Dies sollte eine nicht ausschließliche Zustimmung sein (d.h. Sie sind berechtigt, dieselben Inhalte auch an anderer Stelle zu verwenden); alle übrigen Rechte und das Eigentum sollten Ihnen vorbehalten bleiben (d.h. Sie geben der Seite einzig und allein das Recht, Ihre Inhalte darauf zu veröffentlichen); Sie sollten das Recht bewahren, Ihre Inhalte jederzeit von der Seite entfernen zu können und mit Entfernung Ihrer Inhalte sollten jegliche Rechte der Seite verfallen (es sei denn, Sie haben Ihre Inhalte so geteilt, dass Sie auf den Profilen anderer

Nutzer bestehen bleiben, etc.); und Sie sollten das Recht bewahren, Ihre hochgeladenen Inhalte, anhand entsprechender Privatsphäre-Einstellungen oder anderer Funktionen, kontrollieren und bearbeiten zu können, es sei denn die entsprechende Seite ist 100% öffentlich und Sie sind damit einverstanden.

### 3.3.2 Schutz der geistigen Eigentumsrechte fremder Arbeit

Über die genaue Definition des Urheberrechts im Internet gibt es zahlreiche Missverständnisse und Urheber-, Eigentums- und alle verwandten Schutzrechte sind häufig schwer nachzuvollziehen.

- Die Faustregel lautet, dass Sie immer und ausschließlich nur dann von Inhalten Gebrauch machen sollten (Texte, Bildmaterial, Audio- und Videodateien, etc.), wenn Sie die ausdrückliche Erlaubnis dazu haben. Beispielsweise sollten Sie unter keinen Umständen ein Bild verwenden, das Sie durch Google oder auf Facebook gefunden haben.
- In Form einer Bewertung oder eines Kommentars ist es mitunter erlaubt, kurze Auszüge aus anderen Quellen zu zitieren.
- Wenn Sie allerdings die Inhalte einer fremden Quelle nutzen möchten, müssen Sie bestätigen, dass Sie die Erlaubnis dazu haben: wenn dieser Inhalt von einer anderen Website stammt, sind die Bedingungen für die Wiederverwendung dort womöglich schriftlich festgelegt. Ist das nicht der Fall, müssten Sie sich unter Umständen direkt an den Urheber wenden.
- Die ungezwungene Wesensart von Social Media-Anwendungen kann eine lockere Einstellung gegenüber der damit verbundenen Rechte begünstigen. Allerdings sollten Sie jederzeit beach-

ten, dass die Gesetze in Bezug auf Urheber- und Eigentumsrecht gleichbleibend gelten.

### 3.3.3 Creative Commons

Das Internet ermöglicht die Vision des allgemeinen Zugriffs auf Forschung, Bildung und Kultur. Unser Sozial- und Rechtssystem erlaubt dies jedoch nicht immer. Urheberrecht gab es bereits lange bevor das Internet entstand und kann Handlungen im Internet, die wir als selbstverständlich ansehen (Kopieren, Einfügen, Quelle bearbeiten und ins Internet stellen) unter Umständen illegal werden lassen.

Für Sie als Trainer kann es nach wie vor sehr mühselig sein, Urheber zu kontaktieren oder umfassend zu prüfen, ob die gegebenen Umstände alle Voraussetzungen für einen legalen Gebrauch erfüllen, oder ob es eine andere Ausnahme im geltenden gesetzlichen Rahmen gibt. Es ist zweifelsohne vorteilhafter, Inhalte (Textdokumente, Fotos, Audiodaten und Filme) an einem Ort verfügbar zu haben, deren ursprüngliche Lizenz eine freie Nutzung erlaubt. Das würde bedeuten, dass man diese Inhalte in einem Online-Kurs frei nutzen könnte, ohne die Gegebenheiten einer lauterer Nutzung nachprüfen, oder unter Umständen mit den entsprechenden Urhebern verhandeln zu müssen.

In diesem Zusammenhang ist eine bedeutende Initiative namens Creative Commons ([www.creativecommons.org](http://www.creativecommons.org)) zu erwähnen, die im Rahmen ihres ersten Projekts im Dezember 2002 eine Reihe von Urheberlizenzen für die allgemeine Verwendung freigab. Das zugrundeliegende Prinzip von Creative Commons wird von den Organisatoren wie folgt beschrieben:

*„Die Diskussionen über die kreative Kontrolle neigen dazu die Meinungen in zwei Extreme zu spalten. Auf der einen Seite gibt es die Vertreter der totalen Kontrolle - eine*

*Welt, in der die Nutzung von Werken bis ins kleinste Detail geregelt ist und in der oben-  
drein auch noch „alle Rechte vorbehalten“  
sind. Auf der anderen Seite gibt es die An-  
hänger der Anarchie - einer Welt, in der  
Urheber eine große Freiheit genießen  
gleichzeitig aber der Ausbeutung hilflos  
ausgeliefert sind. Ein Gleichgewicht zwi-  
schen beiden Extremen, ein Kompromiss,  
Bescheidenheit, das sind heutzutage alle-  
samt bedrohte Spezies, dabei waren sie  
einst die Triebfedern eines Urheberrecht-  
Systems, das Innovation und Schutz gleich-  
ermaßen zu respektieren wusste. Das Ziel  
der Arbeit von Creative Commons ist es,  
diese Triebfedern wiederzubeleben. Wir  
nutzen Privatrechte für das Allgemeinwohl:  
kreative Schöpfungen frei für verschiedene  
Nutzungszwecke. Wie die Bewegungen der  
freien Software und Open Source, sind auch  
unsere Visionen kooperativ und gemein-  
schaftsorientiert während unsere Mittel  
freiwilliger und liberaler Natur sind. Wir  
möchten kreativen Schöpfern das Beste aus  
beiden Welten bieten, damit ihre Werke  
geschützt sind und gleichzeitig für ver-  
schiedene Verwendungszwecke zur Verfü-  
gung stehen, um den Urhebern „einige  
Rechte vorzubehalten.“*

Heute, beinahe 10 Jahre nach ihren Anfän-  
gen, ist die Creative Commons (CC)-  
Bewegung salonfähig geworden. Gemein-  
nützige Websites wie das Internet Archive  
(siehe [www.archive.org](http://www.archive.org)) als auch kommer-  
zielle Seiten wie [www.flickr.com](http://www.flickr.com) und  
[www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) bieten Zugang zu so-  
wie umfangreiche Funktionen zur Suche  
nach Inhalten mit Creative Commons-  
Lizenzen. Interessanterweise nutzt die be-  
kannte Online-Enzyklopädie Wikipedia  
(siehe [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)) für ihre Artikel  
die GNU-Lizenz für freie Dokumentation.  
Diese Art Lizenz hat die gleichen morali-  
schen Prinzipien wie CC, aber einen ande-  
ren Ursprung. Sie wurde von der Free  
Software Foundation (FSF) zur Dokumenta-

tion von Software entwickelt. Als Wikipedia  
2000 an den Start ging, waren die CC-  
Lizenzen noch nicht entwickelt. Nichtsdes-  
trotz werden Multimedia-Inhalte, ein-  
schließlich unbewegter Bilder, auf Wikiped-  
ia unter CC-Lizenzen veröffentlicht.

### 3.3.4 Datenschutz

Die Verwendung von Web 2.0-Tools im  
Bildungswesen wirft auch einige ethische  
Fragen auf. Als Trainer sollten Sie diese  
entsprechend berücksichtigen:

- Es liegt in der Natur der Sache, dass  
Web 2.0-Umgebungen die Grenzen  
zwischen privaten und öffentlichen On-  
line-Inhalten verwischt. Internetnutzer  
werden dazu ermutigt, ihr privates Le-  
ben öffentlich zu machen. Als Trainer  
können Sie in den Blogs Ihrer Lernen-  
den Einblicke in deren Leben erhalten  
und anders herum. Es ist also sinnvoll  
abzuwägen, welchen Teil Ihres Privat-  
lebens Sie als Trainer mit der Öffent-  
lichkeit/den Lernenden teilen möch-  
ten.
- Überprüfen Sie daher die Datenschutz-  
bestimmungen einer Social Media-  
Website, bevor Sie sie nutzen. Sie fin-  
den diese Bestimmungen auf den  
Homepages der jeweiligen Web 2.0-  
Tools.  
Hier einige Beispiele:  
[www.facebook.com/about/privacy](http://www.facebook.com/about/privacy),  
[www.twitter.com/privacy](http://www.twitter.com/privacy),  
[www.slideshare.net/privacy](http://www.slideshare.net/privacy), ...
- Stellen Sie sicher, dass die Inhalte, die  
Sie als Trainer online veröffentlichen,  
das Recht haben, öffentlich genutzt zu  
werden. Es ist zu einer allgemeinen  
Annahme geworden, dass online veröf-  
fentlichte Inhalte öffentliches Eigen-  
tum sind und man diese daher jeder-  
zeit, auch ohne Genehmigung und  
Quellenangabe, nutzen kann. Als Trai-  
ner sollten Sie ihren Lernenden ein  
Vorbild sein und daher sicherstellen,

dass die Nutzung der von Ihnen verwendeten Web 2.0-Informationen genehmigt ist.

- Web 2.0-Informationen werden in einem bestimmten Kontext veröffentlicht, z.B. bei einer Diskussion mit mehreren Teilnehmern zu einem bestimmten Thema auf Twitter. Als Trainer können Sie nicht einfach eine der Statusmeldungen herausuchen, ohne den Kontext zu nennen und diese dann als Meinung dieser Person präsentieren. Der Kontext ist ebenso wichtig, wie das Zitat selbst.

### 3.3.5 Do's und Dont's

Zum Abschluss folgen nun einige allgemeine Do's und Dont's, die Lehrkräfte bei der Verwendung von Social Media beachten sollten (zur Verfügung gestellt von der University of Essex. Die komplette Übersicht finden Sie unter

[http://www.essex.ac.uk/social\\_networking/interacting.aspx](http://www.essex.ac.uk/social_networking/interacting.aspx)).

Do's:

- Schützen Sie Ihren eigenen Ruf und den Ihrer Bildungseinrichtung. Denken Sie gut nach, bevor Sie etwas im Internet veröffentlichen. Vergessen Sie nicht, dass alles was Sie über Social Media veröffentlichen und teilen, unter Umständen über Jahre hinweg öffentlich verfügbar sein wird.
- Nutzen Sie Web 2.0-Tools, um Fachwissen, einen guten Ruf, etc. aufzubauen. Wenn Sie Social Media aktiv nutzen, kann es vorteilhaft für Ihre Präsenz in Ihrem Fachbereich sein und helfen, den Ruf Ihrer Bildungseinrichtung zu

stärken, eine offene, transparente Organisation und ein engagierter Teilnehmer an Diskussionen zu sein.

- Seien Sie ehrlich und offen bezüglich Ihrer Identität, wenn Sie faktische Korrekturen vornehmen oder andere Beiträge veröffentlichen.
- Versuchen Sie als Mitglied sozialer Netzwerke für Sie und andere Nutzen zu bringen.
- Nehmen Sie sich vor, anderen umgehend zu antworten. Bei Social Media steht und fällt alles mit rechtzeitiger Interaktion.
- Drücken Sie sich klar und einfach aus, ohne das Niveau des Inhalts zu mindern.
- Nutzen Sie soziale Netzwerke für informelle Diskussionen und Zusammenarbeit mit Kollegen und um mit anderen Fachkräften aus Ihrem Bereich in Kontakt zu kommen.
- Halten Sie sich eine Hintertür offen: Es kann passieren, dass eine Social Media-Seite, die Sie nutzen, schließt, die AGB ändert, den Anschluss verliert, plötzlich Gebühren erhebt, o.ä. Für diesen Fall sollten Sie vorbereitet sein.

Dont's:

- Verstricken Sie sich nicht in hitzige und kontroverse Debatten, die Folgen haben könnten.
- Geben Sie nicht vor, jemand zu sein, der Sie nicht sind.
- Legen Sie keine Online-Profile an und lassen diese dann ungenutzt.
- Schicken Sie niemandem auf Social Media-Seiten unerwünschte Nachrichten zu Werbezwecken.

#### Weitere Ressourcen

Detailliertere Informationen und Regelungen zum Thema Urheberrecht und Sicherheit finden Sie (in englischer Sprache) unter:

- JISC Legal Information: [www.jisclegal.ac.uk/Themes/eLearning.aspx](http://www.jisclegal.ac.uk/Themes/eLearning.aspx) (bezieht sich auf Gesetze in Großbritannien)
- Legal Issues in Social Networking. Ossian K. [www.millercanfield.com/media/article/200120\\_LEGAL%20ISSUES%20IN%20SOCIAL%20NETWORKING.pdf](http://www.millercanfield.com/media/article/200120_LEGAL%20ISSUES%20IN%20SOCIAL%20NETWORKING.pdf)
- Digital media at the University of Essex: [http://www.essex.ac.uk/digital\\_media/](http://www.essex.ac.uk/digital_media/)
- Creative Commons: <http://creativecommons.org/>

## Referenzen

- Bett K., Rollen- und Funktionsmodell der E-Moderation. Eine qualitativ-quantitative Inhaltsanalyse der kommunikativen Akte von E-Moderatoren und E-Moderatorinnen in einem virtuellen Seminar. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität Tübingen. 2005  
[http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2011/5617/pdf/Dissertation\\_Katja\\_Bett\\_20110502\\_Gesamt.pdf](http://tobias-lib.uni-tuebingen.de/volltexte/2011/5617/pdf/Dissertation_Katja_Bett_20110502_Gesamt.pdf)
- Bett K., Web 2.0 Einsatz in der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung. Stuttgart, 10. Mai 2011.  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/svea\\_startworkshop\\_slidshare\\_Kurzversion.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/svea_startworkshop_slidshare_Kurzversion.pdf)
- Creative Commons. <http://creativecommons.org/>
- JISC Legal. Legal Guidance for ICT Use in Education, Research and External Engagement. E-learning. <http://www.jisclegal.ac.uk/Themes/eLearning.aspx>
- Online Learning Methods – Which One Suits You Best?, Online EDU Blog,  
<http://www.onlineedublog.com/online-learning-methods-which-one-suits-you-best>
- Ossian K., Legal Issues in Social Networking. Miller Canfield Paddock and Stone PLC.  
[http://www.millercanfield.com/media/article/200120\\_LEGAL%20ISSUES%20IN%20SOCIAL%20NETWORKING.pdf](http://www.millercanfield.com/media/article/200120_LEGAL%20ISSUES%20IN%20SOCIAL%20NETWORKING.pdf)
- Snee H., Web 2.0 as a social science research tool. November 2008.  
<http://www.bl.uk/reshelp/bldept/socsci/socint/web2/web2.pdf>
- University of Aberdeen. Guidelines for setting up and moderating online discussion forums. <http://www.abdn.ac.uk/webct/documentation.hti>
- University of Essex. Digital media at the University of Essex.  
[http://www.essex.ac.uk/digital\\_media/](http://www.essex.ac.uk/digital_media/)
- Verraest R., Web 2.0 Tools. Heverlee, 10 mei 2011.  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Web2.0\\_tools.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Web2.0_tools.pdf)

### SVEA Lernmodule:

- Blogging for teachers, Kate Pearce, Gower College Swansea, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Blogging.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Blogging.pdf)
- Document Sharing for Teachers, Louis Dare, Coleg Sir Gâr, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Document\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Document_Sharing.pdf)
- Online Learning, Tony Toole, Coleg Sir Gâr, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Online\\_learning.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Online_learning.pdf)

- Photo Sharing for Teachers, Kate Pearce, Gower College Swansea, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Photo\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Photo_Sharing.pdf)
- Facebook for Teachers, Louis Dare, Coleg Sir Gâr, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Facebook.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Facebook.pdf)
- Video Sharing for Teachers, Louis Dare, Coleg Sir Gâr, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Video\\_Sharing.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Video_Sharing.pdf)
- Social Bookmarking for Teachers, Angela Dixon, Gower College Swansea, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Social\\_Bookmarking.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Social_Bookmarking.pdf)
- Wikis for Teachers, Jo Walton, Coleg Sir Gâr, 2011  
[http://www.svea-project.eu/fileadmin/\\_svea/downloads/Wikis.pdf](http://www.svea-project.eu/fileadmin/_svea/downloads/Wikis.pdf)



SVEA WEB 2.0 LEITFADEN -Anleitung zur Integration von Social Media in Ihre Bildungseinrichtung und Trainingspraxis von Petra Newrly; Simona Pedde; Johannes De Gruyter; Ilse Op de Beeck; Maarten Timmermans steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).







