

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 41, 2020

Erwachsenenbildung und Zeit

Praxis

Die Zeit im Online-Lernen

Über kurze Einheiten, Moments of Needs
und Selbstorganisation

Jochen Robes



Die Zeit im Online-Lernen

Über kurze Einheiten, Moments of Needs und Selbstorganisation

Jochen Robes

Zitation Robes, Jochen (2020): Die Zeit im Online-Lernen. Über kurze Einheiten, Moments of Needs und Selbstorganisation.
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 41, 2020. Wien.
Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/20-41/meb20-41.pdf>.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.
Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Schlagworte: Lernen, Zeit, Online-Lernen, Lernformate, Lernprozesse, Microlearning, selbstorganisiertes Lernen

Kurzzusammenfassung

Im vorliegenden Essay reflektiert der Autor entlang seiner langjährigen beruflichen Erfahrungen den Aspekt der „Zeit“ in Verbindung mit digitalen Bildungsangeboten. Er stellt sich dabei kritisch die Frage, welche Auswirkungen die Digitalisierung im Bildungsbereich auf den Begriff, die Bedeutung und Bewertung der „Lernzeit“ hat. Wo etwa gewinnen oder verlieren Lernende im selbstgesteuerten Lernprozess Zeit? Ist der zeit- und ortsunabhängige Zugriff auf Lernressourcen im Netz ein Indikator für Zeiteffizienz beim Lernen? Der Autor verbindet seine Überlegungen mit Gedanken zu digitalen Formaten sowie deren Zeitdimension und beleuchtet u.a., wie digitale Trends im Bildungsbereich, beispielsweise das Microlearning, vor dem Hintergrund verdichteter Zeitstrukturen der Gegenwart zu bewerten sind und ob sie tatsächlich das Problem des Mangels an Zeit zum Lernen lösen. Schließlich plädiert der Autor für Zeiträume zur Reflexion, damit Lernende Lernziele und Lernzeit selbstbestimmt miteinander in Einklang bringen können. (Red.)



Die Zeit im Online-Lernen

Über kurze Einheiten, Moments of Needs und Selbstorganisation

Jochen Robes

Lernen erfordert natürlich Zeit, Lernzeit. Doch wie verändert sich diese Lernzeit, wenn wir an das Internet denken, an einen vernetzten Alltag, an den sekundenschnellen Zugriff auf Informationen und Kontakte? Wie verändert sich Lernzeit, wenn ich selbst, als Lernende/r, auf einmal den Lernprozess organisieren oder gar steuern kann? Wo bieten mir neue Technologien bequeme Abkürzungen oder informelle Schleichwege, um an Wissen zu gelangen oder, korrekter formuliert, um neue Kompetenzen zu entwickeln? Wo verliere ich Zeit, auf der Suche nach Orientierung, im Informationsüberfluss? Wie verträgt sich unser subjektives Zeitgefühl mit der formalen Maßeinheit Zeit, wenn wir über Lernprozesse sprechen?

Zeit im Online-Lernen: Was ist anders?

„Learning anytime, anywhere“. Ein mächtiges Versprechen, mit dem digitale Bildungs- und Lernangebote seit dem ersten Tag werben. Und doch wurde in den frühen Jahren des Online-Lernens viel gerechnet, verglichen und abgewogen. Denn die hohen Investitionen in die neuen Lernmedien, in Infrastrukturen, Lernstationen und schließlich die Lernprogramme selbst sollten sich ja lohnen. Als ich in den frühen 1990er Jahren an der Entwicklung erster Lernprogramme, den sogenannten Computer-based Trainings, beteiligt war, bestand ein zwar nur vage belegter, aber breiter Konsens darüber, dass das Lernen am Computer effektiver als das Lernen vor Ort sei. Der flexible, zeit- und ortsunabhängige Zugriff auf Lernressourcen, ein modularer Aufbau von Programmen, eine stärkere Orientierung an einzelnen Zielgruppen: Das versprach in Summe

eine höhere Effektivität bzw. eine kürzere effektive Lernzeit.

In einem weit verbreiteten Handbuch zum multimedialen Lernen im Netz heißt es entsprechend: „Die Werte der Studien bewegen sich hinsichtlich der Reduktion der effektiven Lernzeit durch den Einsatz technologiebasierter Lernmittel zwischen 70 und 30%. In der vorliegenden Kalkulation wird ein Wert von 40% Reduktion der Lernzeit im Vergleich zur Präsenzveranstaltung angenommen“ (Bruns/Gajewski 2000, S. 142). Welche Studien diesen Annahmen zugrunde liegen, erfährt man an dieser Stelle nicht. Auch ist keine Rede von Zweifeln, ob sich so etwas wie eine effektive Lernzeit überhaupt als Untersuchungsgegenstand eingrenzen, erfassen und vergleichen lässt. Auch nichts darüber, wie aussagekräftig Studien mit einer solchen Schwankungsbreite letztendlich überhaupt sind.

Und doch war es nur ein Teil der Bemühungen, die Lernzeit am und vor dem Rechner messbar und kalkulierbar zu machen. Denn Lernprogramme für den Computer und später auch für das Netz mussten ja entwickelt werden, brauchten ExpertInnen, MedienpädagogInnen, ProgrammiererInnen, AutorInnen, GrafikerInnen, TesterInnen und manchmal noch weitere MedienspezialistInnen. Hier war dann nicht die effektive Lernzeit, sondern eine „durchschnittliche Bearbeitungszeit“ gefragt. Konkret: Welche Zeit braucht ein/e Lernende/r, um sich mit dem einzelnen Programm am Rechner auseinanderzusetzen – in linearer Bearbeitung aller Bausteine, in der Summe aller Lernwege. Also las man Texte, hörte sich Vertonungen an, löste Multiple Choice-Aufgaben und addierte die dafür benötigten Zeiten. Diese flossen dann ein in Angebotskalkulationen und Vertragsdokumente. Diese Bearbeitungszeit, auch das eine der Beschränkungen dieser Anfangsjahre, darf natürlich nicht mit wirklichem Lernen und Lernprozessen verwechselt werden. Darum ging es nicht. Das blieb einem Bildungscontrolling vorbehalten, einer Disziplin, die bis heute auf der Suche nach Anerkennung und plausiblen Konzepten ist.

Aus bildungspolitischer Perspektive kommt noch ein weiterer Zeit-Aspekt hinzu. Auch das Diktum „Lernzeit = Arbeitszeit“ begleitet bis heute jede Einführung des computer- und netzgestützten Lernens in vielen Unternehmen und Organisationen und hat in unzähligen Betriebsvereinbarungen seine Form gefunden. Denn E-Learning-Angebote, deren Nutzung nicht an Arbeitsplätze und Arbeitszeiten gebunden ist, benötigen, so das allgemeine Verständnis, einen klaren Steuerungsrahmen für alle Beteiligten, für Führungskräfte wie Mitarbeitende und Auszubildende.

Kurz: Das Versprechen eines „learning anytime, anywhere“ war und ist bis heute auch eine Suche nach Maßeinheiten, Standards und Routinen.

Zeit im Online-Lernen: Kurze Lernformate

Ich glaube, es war 2005, als ich in Innsbruck auf der ersten oder zweiten Microlearning-Konferenz war, um mich über neueste Entwicklungen des Online-Lernens auszutauschen. Das Web war noch (relativ) jung, Blogs, Wikis und Bookmarks gerade

am Horizont erschienen, und David Weinberger versuchte noch, uns das Internet zu erklären. „Small pieces loosely joined“ war seine Lösung (siehe Weinberger 2002). Die statischen Webseiten der ersten Jahre hatten sich, so Weinberger, in kleine, flüchtige und lose Informationsbausteine aufgelöst. Mit dem Web veränderte sich unser Verständnis von Raum, Zeit und Wissen radikal: neue Maßstäbe, neue Regeln und neue Möglichkeiten. Weinberger schrieb: „Web time is threaded“ und hatte dabei die für viele konfuse Darstellung eines Chat-Verlaufs vor Augen. Vor allem die nicht-lineare Form von Unterhaltungen und Diskussionen in Foren und Messaging-Diensten war eine neue Qualität, für die es noch keine Beispiele oder Vorbilder gab. Vor diesem Hintergrund war damals, 2005, auch Microlearning eine neue, spannende Formel für das Lernen im Netz.

Heute gehört Microlearning zum festen Repertoire des Online-Lernens. Im mmb Learning Delphi, einer jährlichen Befragung von ExpertInnen zur Entwicklung des digitalen Lernens, steht Microlearning seit zehn Jahren ganz oben auf der Liste zukunfts-trächtiger Lernformen (siehe mmb Institut 2020). Für ein Format, das sich eigentlich jeder Definition entzieht, ist das eine erstaunliche Einschätzung! Microlearning, so ist häufig nachzulesen, meint die Auseinandersetzung mit kurzen Lerneinheiten, die zwischen drei und 15 Minuten lang sind. Denn das entspricht aktuellen Gewohnheiten des Medienkonsums, spricht damit jüngere Zielgruppen an und fügt sich flexibel in die kleinen Freiräume verdichteter Arbeitsprozesse.

Doch was zählt eigentlich als Microlearning? Natürlich kurze Lernvideos und Erklärfilme, Podcasts, Infografiken, Karteikarten, Quizzes. Nur Texte fehlen häufig in entsprechenden Aufzählungen. Dementsprechend steht die Medienpädagogik oft etwas hilflos vor diesem Lernformat: Einerseits wird konstatiert, dass kurze Lerneinheiten dem Bedürfnis nach mobilem Lernen, dem Lernen unterwegs, entsprechen. Andererseits „bleibt das Problem, dass in einer solchen Zeiteinheit eher eng umfasste Lerninhalte – zumeist Faktenwissen – bearbeitet werden“ (Kerres 2013, S. 137). Aber alles geht noch kürzer. Bereits im Dezember 2005 überraschte uns der amerikanische E-Learning-Experte Elliott Masie mit folgendem Geständnis:

„I am a nano-learner. What does that mean? Each day, I learn several things in small chunks. Really small chunks. A 90-second conversation with an expert triggers a huge ‚a-ha.‘ A few moments concentrating on learning how something works leads to a new micro-skill. What’s more, I am not that unusual. Most people acquire most of their knowledge in smaller pieces.“ (Masie 2005, o.S.)

Zeit im Online-Lernen: Wenn man es braucht ...

Im Angelsächsischen hat es eine lange Tradition, von Performance Support zu sprechen. Performance Support meint die Unterstützung von Mitarbeitenden im Arbeitsprozess und genau dann, wenn sie Hilfe oder Unterstützung benötigen. Um Performance Support mit unserem Bild von Bildung und Lernen zu verbinden, wird gerne auf ein Rahmenwerk verwiesen, das Bob Mosher und Conrad Gottfredson unter dem Titel „Moments of Need“ veröffentlicht haben (siehe Mosher/Gottfredson, 2011). Dabei unterscheiden sie fünf Situationen des Lernens: 1. etwas Neues lernen (new); 2. tiefere Kenntnisse aufbauen (more); 3. etwas anwenden (apply); 4. etwas klappt nicht wie geplant (solve) und 5. etwas hat sich geändert (change).

Wenn es darum geht, etwas Neues zu lernen oder tiefere Kenntnisse aufzubauen, sind weiterhin formale Lernangebote wie Trainings, Seminare oder Online-Kurse gefragt. Wenn es aber darum geht, Wissen anzuwenden, Aufgaben oder Probleme zu lösen oder auf Veränderungen zu reagieren, greift Performance Support. Dabei denken die Verfechter von Performance Support hier vor allem an die Arbeit am Bildschirm und an die Unterstützung durch entsprechende elektronische Hilfssysteme und Informationsbausteine. Vielleicht erinnert sich der eine oder die andere noch an Karl Klammer, die animierte Cartoon-Büroklammer, die Ende der 1990er Jahre bei der Nutzung von MS Office assistierte? Das war Performance Support. Genau genommen Electronic Performance Support (EPS).

Natürlich beschreibt Performance Support mehr eine Herangehensweise oder eine Perspektive, weniger ein Bildungskonzept oder gar einen systematischen Lernprozess. Aber es will, so die Idee,

NutzerInnen genau zu dem Zeitpunkt unterstützen, an dem sich ihr Wissen in der Praxis bewähren muss. Und natürlich geht Performance Support heute über Karl Klammer hinaus: Der QR-Code, über den ich eine Reparaturanleitung an einer Maschine aufrufe, bietet mir unmittelbare Hilfe. Hier fließen dann Performance Support und Augmented Reality zusammen, um auch diesen Trend nicht unerwähnt zu lassen. Und die Hilfe kommt morgen möglicherweise von einem Chatbot, der meine Frage aufnimmt und beantwortet (womit auch die Künstliche Intelligenz hier noch zu ihrem Recht gekommen ist).

Zeit im Online-Lernen: Von Theorien und Visionen

Wenn ich über die Bedeutung von Zeit und Lernzeiten nachdenke, fällt mir immer „The Matrix“ ein, jener kultige Science-Fiction aus dem Jahr 1999. Hier lernt Neo, der Held, gespielt von Keanu Reeves, neue Fähigkeiten innerhalb weniger Sekunden, zum Beispiel verschiedene Kampfsportarten. Angeschlossen an die Matrix werden sie einfach vom System überspielt. In einem anderen Filmausschnitt erleben wir die Hackerin Trinity, wie sie die Steuerung eines Helikopters „lernt“: „Can you fly that thing?“ „Not yet.“ Im nächsten Moment sehen wir die ProtagonistInnen des Films in das Cockpit der Maschine einsteigen und davonfliegen.

Aber natürlich ist diese Utopie des Lernens auch ein Kind seiner Zeit. Es erinnert an den Kognitivismus und das Bild vom Lernen als kognitive Informationsverarbeitung. Das menschliche Gehirn wird als technisches System, als Computer, betrachtet. Lernen bedeutet hier Aufnahme (oder, wie in „Matrix“, einen Download), Verarbeitung und Speicherung von Informationen. Und auch die Zeit kommt wieder ins Spiel, nämlich in der Verbindung von Kurzzeit- und Langzeitgedächtnis. Zur Erinnerung: Das Kurzzeit- oder Arbeitsgedächtnis bildet das Nadelöhr, durch das Informationen auf ihrem Weg von den sensorischen Speichern in das Langzeitgedächtnis müssen. Man sagt, dass nur etwa fünf Elemente zeitgleich im Arbeitsgedächtnis gehalten werden können (vgl. Kerres 2013, S. 154ff.).

In „The Matrix“ nehmen die ProtagonistInnen Informationen nicht mehr über ihre Sinneskanäle

auf. Das System wählt die Abkürzung und greift direkt auf das Arbeitsgedächtnis der Lernenden zu. Wer glaubt, dass solche Vorstellungen der Vergangenheit angehören und längst von konstruktivistischen und konnektivistischen Konzepten abgelöst wurden, wird nach einem Blick in einschlägige Technikmagazine schnell eines Besseren belehrt: „Würden Sie sich einen Computer-Chip ins Gehirn einpflanzen lassen?“ (siehe Deutschbein 2019)

Zeit im Online-Lernen: Selbstorganisiertes Lernen

Wie gesagt, Lernen ist von Zeit nicht zu trennen. Und so begegnet uns Zeit an vielen Stellen, in vielen Konzepten und Begrifflichkeiten, die mit digitaler Bildung zu tun haben. Blended Learning-Konzepte wie der Flipped Classroom sortieren einzelne Lernaktivitäten auf einem zeitlichen Kontinuum. Mit den Attributen „synchron“ und „asynchron“ zeigen wir an, ob wir uns live und im Hier und Jetzt austauschen oder ob wir zeitlich versetzt kommunizieren und interagieren. Doch ich möchte die Aufzählung und Aufschlüsselung einzelner Formate und Konzepte hier stoppen und noch auf einen anderen Aspekt eingehen, der heute immer mehr Platz in der Diskussion einnimmt.

Im April/Mai 2020 fand das MOOCamp 2020 der Corporate Learning Community statt, zu deren Kernteam ich gehöre (siehe Robes 2020a). Es handelte sich dabei um einen MOOC, einen Massive Open Online Course, den wir um das Element „BarCamp“ erweitert haben. Das MOOCamp 2020 ist ein offenes Lernangebot, das ganz auf die Freiwilligkeit der TeilnehmerInnen setzt, sich selbst zu organisieren, eigene Lernziele zu setzen, sich mit verschiedenen Impulsen auseinanderzusetzen und mit anderen auszutauschen. Zwar wird den TeilnehmerInnen empfohlen, sich vier Stunden in der Woche zu reservieren, um dem Online-Kurs zu folgen. Aber letztlich entscheiden alle selbst, wie viel sie an Zeit investieren wollen und können. Es

gibt keine Prüfung, die sie bestehen müssen, und kein Zertifikat, das sie erwerben können.

Es ist jetzt sicher nicht überraschend, dass die Zeit, vor allem die fehlende Zeit, immer wieder genannt wird, wenn die TeilnehmerInnen ihre ursprünglichen Pläne und die gelebte Wirklichkeit vergleichen. Eine typische Rückmeldung auf die Frage: „Was bildeten die größten Herausforderungen oder Schwierigkeiten, um in den letzten vier Wochen euren Lernzielen zu folgen?“, lautete: „Selbstgesteuert mir die Zeit zu nehmen bei grundsätzlich gleichem Arbeitspensum“ (Teilnehmerin 1); „Meine größte Herausforderung? Zeitmanagement und das Gefühl, Spannendes zu verpassen, wenn ich nicht überall dabei bin“ (Teilnehmerin 2). (Siehe Robes 2020b)

Die zentralen Merkmale des selbstorganisierten Lernens – das Setzen eigener Lernziele und das Management des eigenen Lernprozesses – bilden wiederkehrende Herausforderungen beim Lernen im Web. Sie gehören zur Emanzipation der Lernenden wie des Lernens und gehen einher mit den Möglichkeiten, die uns das Netz bietet. Vor allem NeueinsteigerInnen verzweifeln oft, wenn sie auf einmal mit einer Fülle an Plattformen, Tools, Ressourcen und Kontakten konfrontiert sind. In unseren MOOCs hat es sich deshalb bewährt, Zeitfenster zu reservieren, um über die eigenen Erfahrungen und Fragen sowie über die aktuellen Aufgaben und Lernziele zu reflektieren. Wir nennen sie Einführungs- und Abschlusswochen. Im Kurs selbst, das ist eine zweite Erfahrung, auf die wir setzen, können sich selbst organisierende Lerngruppen oder Working Out Loud-Circles¹ dabei zentrale Hilfestellungen geben.

Zeit im Online-Lernen: Meine Erkenntnisse und die Corona-Krise

Meine losen Beobachtungen über Lernen und Zeit führen mich zu zwei Erkenntnissen: Zum einen bildet Zeit eine zentrale Kategorie unserer Arbeitsgesellschaft. Deshalb werden Lernzeiten berechnet und gemessen sowie Bildungsprozesse optimiert und flexibilisiert. Das geschieht von außen, durch

¹ Bei Working Out Loud (WOL) handelt es sich um eine Methode, um an das offene Zusammenarbeiten in Netzwerken heranzuführen. Herzstück der Methode nach John Stepper bilden die WOL-Circles, in denen sich vier oder fünf TeilnehmerInnen zwölf Wochen lang über ihre Ziele und Erfahrungen austauschen.

die Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Zum anderen sind Lernzeiten in der Biografie und dem Alltag der Lernenden verankert und müssen von diesen täglich erkämpft, gelebt und wertgeschätzt werden. Hier ist Selbstorganisation das Ziel. Und hier kommen dann das Erleben von Kompetenz, sozialer Eingebundenheit und Autonomie ins Spiel (siehe Deci/Ryan 1985). Beide Perspektiven gehen nicht widerspruchsfrei ineinander auf. Daran hat auch die Einführung des Online-Lernens, der Schwerpunkt meiner Überlegungen, nichts geändert.

Die Corona-Krise hat nun über Nacht viele weitere Bildungsangebote ins Netz wandern lassen. Noch

ist es zu früh, um über bleibende Veränderungen nachzudenken. Vieles, oft mehr als man denkt, geht auch online. Aber noch arrangieren wir uns auf Sicht. Noch fehlen uns Rückmeldungen, um über Erfolg oder Misserfolg zu urteilen. Strategische Entscheidungen werden aufgeschoben. Aber die gewonnenen Erfahrungen führen hoffentlich zu einer Überprüfung oder Neubewertung bestehender Konzepte. „Die Zeit vor Ort ist viel zu kostbar, um sie mit Dingen zu füllen, die man auch online erledigen kann“, meinte jüngst ein Bildungsexperte. Das scheint mir eine gute Richtschnur, um über Zeit in der Bildung weiter nachzudenken.

Literatur

Bruns, Beate/Gajewski, Petra (2000): Multimediales Lernen im Netz. Leitfaden für Entscheider und Planer. 2. Aufl. Berlin [u.a.]: Springer Berlin.

Deci, Edward L./Ryan, Richard M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Springer US.

Deutschbein, Rita (2019): Würden Sie sich einen Computer-Chip ins Gehirn einpflanzen lassen? In: Techbook, vom 18. Juli 2019. Online im Internet: <https://www.techbook.de/easylife/forschung-elon-musk-computerchip-gehirn> [Stand: 2020-08-19].

Kerres, Michael (2013): Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.

Masie, Elliott (2005): Nano-Learning - Miniaturization of Design. In: Chief Learning Officer Magazine, December 28, 2005. Online im Internet: <https://www.chieflearningofficer.com/2005/12/28/nano-learning-miniaturization-of-design> [Stand: 2020-10-24].

mmb Institut (2020): mmb Learning Delphi: KI@Ed noch nicht in der Fläche angekommen. Essen. Online im Internet: <https://www.mmb-institut.de/aktuelles/mmb-learning-delphi-kied-noch-nicht-in-der-flaeche-angekommen/> [Stand: 2020-10-24].

Mosher, Bob/Gottfredson, Conrad (2011): Innovative Performance Support: Strategies and Practices for Learning in the Workflow. New York.

Robes, Jochen (2020a): Am 20. April startet das MOOCamp 2020! Corporate Learning Community. Online im Internet: <https://colearn.de/am-20-april-startet-das-moocamp-2020/> [Stand: 2020-08-19].

Robes, Jochen (2020b): Mein Lernziel im Corporate Learning MOOCamp 2020: Was habt Ihr erreicht? Corporate Learning Community. Online im Internet: <https://colearn.de/mein-lernziel-im-corporate-learning-moocamp-2020-was-habt-ihr-erreicht/> [Stand: 2020-08-19].

Stepper, John (2020): Working Out Loud. Wie Sie Ihre Selbstwirksamkeit stärken und Ihre Karriere und Ihr Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten. München: Vahlen.

Weinberger, David (2002): Small Pieces Loosely Joined. A unified theory of the web. Cambridge (USA): Perseus.



Foto: K. K.

Dr. Jochen Robes

info@robes-consulting.de
<http://www.robes-consulting.de>
+49 (0)151 28901125

Jochen Robes ist selbstständiger Berater (Robes Consulting) und unterstützt Unternehmen und Organisationen auf den Feldern der Personalentwicklung und Weiterbildung. Daneben lehrt er an der Hochschule Darmstadt im Studiengang Online-Kommunikation. Seine Schwerpunkte bilden Fragen der digitalen Bildung, des lebenslangen Lernens, MOOCs und Wissensmanagement. Er ist Gründungsmitglied der Corporate Learning Community (www.colearn.de). Er bloggt seit 2003 unter www.weiterbildungsblog.de.

Time in Online Learning

On short units, moments of need and self-organization

Abstract

In this essay, the author draws on many years of professional experience as he reflects on the aspect of „time“ in connection with digital educational offerings. He questions what impacts the digital transformation in the field of education has had on the concept, meaning and evaluation of „time for learning.“ For example, where do learners gain or lose time in the self-directed learning process? Is access to learning resources on the Internet that is independent of time or place an indicator of efficient use of time during learning? The author combines his reflections with thoughts on digital formats as well as their temporal dimension and illuminates how digital trends in the field of education, for example microlearning, should be evaluated against the backdrop of the compressed time structures of the present and whether they solve the problem of a lack of time for learning. Finally, the author argues for periods of time for reflection so that learners can determine how to bring their learning goals and time for learning into harmony. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783752602586

Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeberinnen der Ausgabe 41, 2020

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christine Zeuner (Helmut Schmidt Universität)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

MinR Robert Kramreither (Bundesmin. für Bildung, Wissenschaft u. Forschung)
Dr.ⁱⁿ Gerhild Schutti (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Simone Müller, M.A. (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at