

# Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Weiterbildung

Dr. Matthias Burchardt, Universität zu Köln

## 1. Weiterbildung geschieht im Umfeld einer digitalen Transformationen von Gesellschaft, Kultur, Demokratie und Arbeitswelt

Die digitale Transformation durchdringt und verändert sämtliche Lebensbereiche der Gesellschaft und des Einzelnen. Treiber dieser Entwicklung sind vielfach IT- und Medienkonzerne. Insofern sind die Versprechungen dieser Player stets unter dem Vorbehalt und vor dem Hintergrund der bestehenden Interessenlage zu beurteilen.

Neben den Chancen auf *Zugang zu* und *Verbreitung von* Informationen und Vereinfachung der Lebensführung durch smarte Lösungen, werden für den Einzelnen auch zunehmend die Schattenseiten der Digitalisierung sichtbar: Fake-News, Überwachung, Datenschutz, Sicherheit digitaler Infrastruktur, Verkümmern realer Beziehungen, Beschleunigung, informationelle Überforderung usw. China plant ab 2020 ein „Social Credit System“ zu errichten, das auf dem Wege der Totalüberwachung alle Lebensregungen der Bürger erfasst und bewertet. Dadurch entsteht ein Volkserziehungsprogramm, das Wohlverhalten belohnt und Abweichler durch den Entzug von Sozialchancen sanktioniert. Selbst Programmierer aus dem Silicon Valley warnen inzwischen vor dem unkritischen Gebrauch der Sozialen Netzwerke, Suchmaschinen und Apps des „Überwachungskapitalismus“ (Shoshana Zuboff):

„Wir haben Tools entwickelt, die die Strukturen auseinanderreißen, die unsere Gesellschaft zusammenhalten.“ *Chamath Palihapitiya, ehem. facebook*

„Eine Handvoll Menschen, die bei einer Handvoll Konzernen arbeiten, können mit ihren Entscheidungen Milliarden Menschen beeinflussen. Diese Erosion des menschlichen Denkens ist das drängendste Problem der Gegenwart. Wir verlieren unseren freien Willen und werden massenhaft manipuliert.“ *Tristan Harris, ehem. Google*

**Weiterbildung muss sich zu den Phänomenen der Digitalisierung verhalten, nicht indem sie diese reflexhaft importiert oder affirmiert, sondern thematisiert und reflektiert.**

## **2. Digitalisierung bietet Chancen für die Weiterbildung, wenn sie besonnen und wertorientiert gestaltet wird**

Weiterbildung in Deutschland hatte stets einen Bezug zu den Grundwerten der europäischen Bildungstradition. Das Gesetz zur Zuschussgewährung an Volkshochschulen und entsprechende Volksbildungseinrichtungen von 1953 definiert als wertsetzende Leitziele:

1. Vertiefte Lebenserfahrung
2. Selbständiges Urteil
3. Bewusste Lebensgestaltung
4. Mitbürgerliche Verantwortung und
5. Erziehung zum demokratischen Denken und Handeln

Das Weiterbildungsgesetz (WbG) aus dem Jahr 2000 weist – trotz einer gewissen Akzentverlagerung – durchaus ähnliche Ziele aus:

- Entfaltung der Persönlichkeit
- Mitgestaltung des Gemeinwesens
- Bewältigung der Anforderungen der Arbeitswelt
- Umfasst: allgemeine, politische, berufliche und kulturelle Weiterbildung, Erwerb von Schulabschlüssen, Eltern- und Familienbildung

Im Kern wird die Weiterbildung damit als Element der Allgemeinen Menschenbildung aufgefasst, wie sie vom Humanismus und der Aufklärung grundgelegt wurde. Wilhelm von Humboldt traf die Unterscheidung von Bildung und Ausbildung, nicht um die Ausbildung, welche nur die professionsbezogenen Fähigkeiten des Menschen entwickelt, als solche zu kritisieren, sondern um die Notwendigkeit und das Zusammenspiel beider Bereiche zu unterstreichen: Wer nur ausgebildet ist, bleibt in der Ganzheit seines Mensch-Seins unentfaltet!

„Der wahre Zweck des Menschen [...] ist die höchste und proportionierlichste Bildung seiner Kräfte zu einem Ganzen.“ (W. v. Humboldt)

Immanuel Kant unterstreicht in seiner Beantwortung der Frage „Was ist Aufklärung?“, dass der Mensch als Vernunftwesen stets Gefahr läuft, aus Faulheit oder Feigheit in eine selbstverschuldete Unmündigkeit zu geraten. Daraus aber können selbsternannte Vormünder im gesellschaftlichen Raum Profit schlagen. Smarte Geräte erleichtern nicht nur unser Leben, sondern spionieren uns aus und bevormunden uns. Menschliche Urteilskraft hat weder die Datenbasis noch die Rechenkapazität oder –geschwindigkeit von Super-Computern. „Können wir es zukünftig noch wagen, uns ohne die Anleitung des Algorithmus unseres eigenen Verstandes zu bedienen?“, wäre ironisch zu fragen.

Ein wesentliches Kriterium aus der Sicht der Weiterbildung muss die Frage sein: Dient die Digitalisierung der Mensch-Werdung und der Mündigkeit oder werden Humanität und die Souveränität des Subjekts korrumpiert?

### 3. Digitalisierung betrifft grundsätzlich drei Bereiche der Weiterbildung, die differenziert diskutiert werden müssen:

#### 3.1 Digitalisierung als **Thema und Gegenstand** von Weiterbildung

Hier liegt m.E. eine große Chance im Sinn der unter Punkt 2. angeführten Wertorientierung, da Menschen durch Weiterbildung auch über die Schulzeit hinaus einen erheblichen Zuwachs an Mündigkeit gewinnen können. Sie erwerben Fähigkeiten im Umgang mit digitalen **Anwendungen**, lernen gesellschaftliche Phänomene zu **verstehen** und zu **beurteilen**, können kulturelle und politische Implikationen **reflektieren** und sich **gestaltend** in Diskurse einbringen.

**Digitalisierung muss Thema und Gegenstand von Weiterbildung sein!**

#### 3.2 Digitalisierung als **Medium** der Weiterbildung

Die Verwendung digitaler Lehrmittel erweitert das methodische Spektrum auch in der Weiterbildung. Diese Medien ermöglichen die Präsentation und Distribution von Inhalten oder schaffen neue Lernorte durch interaktive Lern- und Prüfungssoftware. Jedes Gerät und jede Anwendung erheben Daten über die Nutzer. Die Basis jeglichen Medieneinsatzes ist jedoch die didaktische Erwägung der Lehrperson und zwar in Abhängigkeit vom Thema und der Lerngruppe. Die Basis jeglicher pädagogischen Arbeit ist die personale Beziehung zwischen Lehrenden, die einen Vorsprung in der Expertise haben, und Lernenden. Im

Unterschied zur schulischen Bildung jedoch überwiegen in der Weiterbildung Momente der Freiwilligkeit, des Eigenstudiums und der individuellen Schwerpunktsetzung in Bezug auf Inhalte und Zwecke (Qualifikation, Hobby, Persönlichkeitsbildung). Insofern können Elemente digitalisierten Lernens hier durchaus den Interessenlagen der Teilnehmenden gerecht werden. Gegen eine komplette Übertragung von Lehraufgaben an die Maschine sprechen allerdings die durchaus schwankenden Lernerfolge mit diesen Medien. MOOCs (Massive Open Online Courses) haben hohe Abbrecherquoten und im Vergleich zur Präsenzlehre eher geringere Zuwächse beim erstmaligen Erwerb von Kompetenzen und Wissen. Andererseits finden bereits gebildete Menschen in digitalen Medien fruchtbare Zugänge zur Vertiefung ihrer Kenntnisse.

Ein zweites Argument gegen die Ablösung der personalen Lehre liegt in dem sozialen Auftrag der Weiterbildung, der m.E. nur in einer realen Situation von Angesicht zu Angesicht wahrgenommen und erfüllt werden kann. In den Zeiten der gesellschaftlichen Fragmentierung bieten Weiterbildungseinrichtungen Gegengewichte zu den sozialen Netzwerken, in denen sich nur noch Avatare begegnen. Wo sich Menschen begegnen, wächst sozialer Zusammenhalt.

**Weiterbildung ist – wie Bildung überhaupt – an reale Personen und Situationen gebunden. Digitale Medien können eine Bereicherung dieser Konstellation sein, aber diese Konstellation nicht ersetzen.**

### 3.3 Digitalisierung als **Mittel der Organisation** von Weiterbildung

Die interne Verwaltung und die externe Kommunikation beispielsweise werden durch die Digitalisierung erleichtert. Doch für alle Freiheitszuwächse zahlen wir mit neuen Unfreiheiten und

Systemzwängen. Hier sollten m.E. Leitungskräfte besonnene Entscheidungen treffen. Dokumentationspflichten, Datenhunger und die bürokratische Ekstase der steuernden Governance-Strukturen der öffentlichen Verwaltung bilden einen bedenklichen Kontext für die Digitalisierungs-Agenda. Durch die organisationelle und organisierende Digitalisierung verändern sich die kollegiale Kultur, die Entscheidungsspielräume der Leitungen und die programmatische Ausrichtung der Einrichtungen massiv, da das Kraftfeld marktförmigen Bildungshandeln neue, tiefere Sichtbarkeiten (Panoptismus) und Druckkonstellationen schaffen wird.

**Auch die organisationelle Digitalisierung ist daraufhin zu befragen, ob sie den Bildungsaufgaben der Einrichtungen tatsächlich zuträglich ist oder ob durch die impliziten Steuerungs- und Verfahrensrationalitäten deren Bildungsauftrag nicht konterkariert wird.**