

Frank Vohle

LERNEN „5.0“

Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport

Wer die Bildungslandschaft zum mediengestützten Lernen aufmerksam verfolgt, wird den Ruf nach „Innovationen“ kennen: Auf das primär rezeptive Online-Lernen 1.0 folgte ab 2006 mit dem Mitmachnetz das Lernen 2.0, das Lernende zu Autoren im Internet machte. In der Folge propagierte man das Lernen 3.0, ohne genau benennen zu können, was die neue Qualität sein sollte. Spätestens seit dem IT-Gipfel 2016 der Bundesregierung spricht man vom Lernen 4.0, dem Pendant zu selbstgesteuerten Produktionsprozessen in der Wirtschaft, für die man eine „neue Bildung“ zu brauchen glaubt.

Blickt man in die Bildungsarbeit des organisierten Sports, so findet sich sieben

Jahre nach der ersten Expertise des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zum Thema „E-Learning“ eine Reihe von Bildungsinitiativen, die auf Blended Learning und digitale Medien setzen. In vielen Sportorganisationen steckt das Thema aber immer noch in den Kinderschuhen und man trifft auf mehr Fragen als Antworten.

Im Folgenden werde ich unsere fast 10-jährigen Erfahrungen bei der Einführung digitaler Bildung in unterschiedliche Sportorganisationen (Landesfachverband, Spitzenverband, Landessportbund, Akademie, Liga) anhand von fünf „Essentials“ bündeln. Diese bilden nach unserer Meinung wesentliche Prinzipien im Gestaltungsraum von Didaktik, Tech-

nologie und Organisation, und von ihnen gehen innovative Impulse für eine Organisationsentwicklung aus, die auf Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit setzt.¹

Eingegangen: 27.2.2017

¹ Diese fünf Essentials bilden auch die Basis für das edubreak®-Bildungskonzept; wenn von „wir“ die Rede ist, meine ich das Ghostthinker-Team und unsere engen Kooperationspartner.

Essential 1: Neue Lehrorganisation mit Blended Learning Effektivität durch die Wechselbeziehung von Präsenz- und Online-Phasen

Blended Learning, also eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen, ist seit einigen Jahren im Lehr- und Lernkontext ein bedeutendes Thema. Dafür gibt es verschiedene Gründe: der Ruf nach mehr zeitlicher Flexibilität für individuelle Lernprozesse, die Verkürzung der Präsenzzeit zur Kostenreduktion oder das Versprechen einer neuen Qualität des Lernens, das sich aus dem Wechselspiel der Lernphasen und neuen, interaktiven Möglichkeiten der Online-Arbeit ergeben soll.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich vor, Sie erweitern ein klassisches Präsenz-Wochenende um eine zeitlich vorgelagerte Online-Phase von sieben Tagen und eine zeitlich nachgelagerte Online-Phase von ebenfalls sieben Tagen; Sie nehmen die Präsenz sozusagen in die Zange.

• In der ersten Online-Phase könnte man die Teilnehmer Texte lesen lassen. Aber wer liest schon gerne zum Einstieg Texte? Wie wäre es, wenn die Teilnehmer in dieser Lernphase Videos aus ihrer jeweiligen Lehrpraxis aufnehmen (mit dem Handy

geht das einfach und ist in der Regel ausreichend), diese Videos in einer Online-Umgebung hochladen und an der Stelle im Video einen Kommentar verfassen, wo sie selbst großen Beratungsbedarf haben. Dies alles teilen sie mit den anderen Teilnehmern und dem Referenten. Wie hört sich das an?

• In der Präsenzphase sollte der Referent nun eines nicht tun: die Ergebnisse der Online-Phase ignorieren. In der Regel tut er das nicht, denn seine Neugier lenkt ihn auf die Nöte, die Fragen und Ideen der Teilnehmer, die ihm aus der Online-Phase bekannt sind. Seine Aufmerksamkeit wird sich vermehrt diesen Punkten widmen, er wird mit der wertvollen Präsenzzeit anders umgehen als früher, er wird gezielter informieren, individueller coachen und damit effizienter Hilfestellung geben können. Ist das nicht das, was man sich als Trainer wünscht?

• In der nachgelagerten Online-Phase kann man hochgeladene Videos aus der Präsenzphase im Sinne der Selbstreflexion analysieren, indem man Videokommentare erstellt und diese mit anderen Teilnehmern diskutiert. Dies ist auch ein guter Zeitpunkt, um sich mit theoretischen Texten vertieft auseinanderzusetzen, weil man durch die vorgelagerten Lernphasen auf individuelle Wissensdefi-

zite und Handlungsprobleme hingewiesen wurde, für welche die Theorie eine Antwort verspricht.

Es gibt viele Spielarten, wie man Blended Learning umsetzt. Hier im Beispiel sollte verdeutlicht werden, wie man Lehre von den Lernenden her organisiert, indem man ihr Handeln (nämlich ihr Lehrhandeln im Training) schon in der ersten Online-Phase dezentral „einfängt“, Probleme und Bedarfslagen eruiert, diese vor Ort „body-to-body“ lösungsorientiert aufgreift und die zweite Online-Phase zur Reflexion und Stabilisierung nutzt. Stellt man so die Lehr-Handlungen der Trainer in allen Phasen ins Zentrum und achtet auf eine hohe Verbindung bzw. Verbundenheit der Lernphasen (connected), hebt man das reflexive Lernen in seiner Effektivität auf ein neues Niveau. Die Teilnehmer entwickeln so vor allem Handlungskompetenz und Begründungswissen, also das, was gute Trainer zur Bewältigung komplexer Situationen brauchen.

Essential 2: Tiefe Lernprozesse mit Social Video Learning Handlungswissen der Teilnehmer sichtbar und diskutierbar machen

Ein innovatives Lernwerkzeug des Webgestützten Videolernens ist das „Social

Video Learning“. Dieser Begriff bildet vor allem den Zweck dieser mediendidaktischen Neuerung ab – den Dialog zwischen Lernenden nicht nur *über* ein Video, sondern *in* einem Video zu ermöglichen. Technische Grundlage für diesen Videodialog ist die zeitmarken- bzw. situationsgenaue Videokomentierung, wie sie unter Punkt 1 schon kurz angesprochen wurde. D. h., die Teilnehmer kommentieren auf der Grundlage von Beobachtungsaufträgen bestimmte Videosituationen, z. B. dort, wo sie etwas Relevantes erkennen. Jede Videokomentierung durch Text und Zeichnungen ist damit auch ein Verfahren, das Wissen der Teilnehmer sichtbar zu machen oder, anders ausgedrückt, ihnen quasi „in die Köpfe zu schauen“.

Diese spezielle Form des Videolernens ist besonders im Sport eine sinnvolle Methode zur Selbstreflexion und zum gezielten Aufdecken von „Coaching Points“. Sie stellt einen Meilenstein in der Trainerausbildung dar.

Besonders die Feedback-Funktion innerhalb der Videokommentare durch Lehrende und Lernende führt zu einem intensiven Austausch von Sichtweisen. Genau das ist in der modernen Trainerausbildung zentral, denn es geht hier um Kommunikation und gute Begründungen und weniger um das Tradieren von „Wahrheiten“.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

In dem in Abbildung 1 dargestellten Video geht es z. B. darum, dass Teilnehmer in der ersten Online-Phase Situationen kommentieren, die aus ihrer Sicht eine „gute Technik/Taktik“ ausmachen. Mit dieser *offenen* Fragestellung erfährt der Referent viel über den Wissensstand der Teilnehmer und kann entsprechende Trainingsschwerpunkte für die Präsenz ableiten. Ein sogenannter Masterkommentar (siehe Abbildung) als ökonomische Feedback-Variante nach Ablauf der Deadline gibt allen Teilnehmern einen ersten Hinweis darauf, wie ein Experte die Aufgabe beantwortet hätte – eine gute Grundlage für den Vergleich der eigenen Interpretationsleistung.

Essential 3: Lernerfolgskontrolle in authentischen Kontexten Das Können prüfen

„Gelernt wird das, was geprüft wird“. Dieser (sinngemäße) Satz des amerikanischen Lernforschers Thomas Reeves erinnert uns daran, dass Lern- und Prüfungsprozesse aufs Engste zusammenhängen. Wenn man also möchte, dass Trainer vor allem Handlungskompetenzen aufbauen, die sie in die Lage versetzen, mit herausfordernden Situationen der Trainingspraxis lösungsorientiert umzugehen, dann müssen wir Abschied nehmen von künstlichen und wenig komplexen

Prüfungssituationen! Dies ist der Kerngedanke des Begriffs „Lernerfolgskontrolle“, der schon seit 2005 in den Rahmenrichtlinien des DOSB verankert ist. Wenn wir das aber ernst nehmen, dann ändert sich ... alles!

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich ein Blended-Learning-Szenario vor, in dem die Teilnehmer in den Online-Phasen viele kleine Arbeitsaufträge (Aufgaben) erfüllen müssen: Erstellen von Videokomentaren bei der Bewegungsanalyse oder Selbstreflexion, Erarbeitung von Excel-Tabellen zur Trainingsplanung, Reformulierung von Theoriewissen in Textform oder als Grafik. Jede Aufgabe und das Feedback des Referenten sind bereits kleine Tests mit dem Ziel, die Teilnehmer besser zu machen. Mit einem solchen Coaching-Verständnis und damit verbundenem „assessment for learning“ führen wir die Trainer hin zur persönlichen Exzellenz.

Um aber valide prüfen zu können, ob sich der Trainer in einer Echtsituation bewährt – und nichts anderes heißt „kompetent sein“ –, soll er zeigen, wie er in einer Lehrsituation agiert, wie er instruiert, motiviert und das neu gewonnene Wissen *fallbasiert integriert*. Dazu erfinden wir kein künstliches Setting, sondern nutzen den authentischen Kontext, in dem jeder Trai-

Kommentare X

🔍 maik

Maik Halemeier
Thema 4.6: Taktik
Herauspielen und Verwerten von Torchancen am Flügel.
Technik: Flanke
(Siehe Lehrprobenkatalog)
https://dfb.edubreak.de/de/course-206757/system/files/b-lizenz_lehrprobenthemen.pdf

Maik Halemeier
folgende Spieler sind anspielbar 9, 10, 11, 3 und 5. Der Spieler trifft die Entscheidung der Spielverlagerung (er hätte auch die Möglichkeit gehabt ins Zentrum an zu dribbeln um noch mehr gegnerische Spieler zu binden - siehe Pfeil)

Maik Halemeier

🗨️ Kommentar verfassen

Abbildung 1: Erste Online-Phase – Video mit Masterkommentar

ner im Verein aktiv ist. Per Videoaufnahme lässt sich eine solche authentische Lehrsituation einfangen sowie online diskutieren und bewertbar machen. Dieses *Grundsche ma* kann man in der C-Lizenz-Stufe angemessen klein und in der A-Lizenz-Stufe (und höher) angemessen groß und komplex denken. Am Ende zeigt sich, dass die Umstellung auf eine kompetenzorientierte Prüfung in authentischen Kontexten (Lernerfolgskontrolle) eine Win-win-Situation ist: Für den Teilnehmer ist die Prüfung im Heimatverein nicht nur kostenoptimiert, sondern auch nützlich und motivierend, weil er dabei autonom seine Schützlinge trainiert. Für den Prüfer ist die Prüfung ein Gewinn, weil er die Prüfungsabnahme online (jederzeit) machen kann und in der Regel auf „best practices“ trifft. Ganz nebenbei sammelt sich in der Sportorganisation eine Wissensbasis über videografierte Prüfungssituationen an, mit denen nachfolgende Trainergenerationen wieder lernen können, sollten die Videos für diesen Zweck vom Autor freigeschaltet sein.

Essential 4: „Entgrenzter“ Austausch in Communities

Verbindung von bisher Unverbundenem

Wir stecken sehr viel Energie in die Qualität der Präsenzausbildung – und danach entlassen wir die Teilnehmer gewissermaßen in das „Nichts“. Genau diese Lücke füllt eine (elektronische) Learning Community, in der sich alle Teilnehmer jenseits der formalen Ausbildung tummeln können. „Tummeln“ ist hier bewusst als Begriff gewählt, denn es geht genau nicht darum, die Teilnehmer in der Learning

Community zu kontrollieren oder sie hinsichtlich des Wissenstransfers zu überprüfen. Vielmehr sollen und können die Teilnehmer in diesem „freien Raum“ *selbstorganisiert* ihren Bildungsinteressen nachgehen, sich vernetzen und austauschen, was eine vertiefende Diskussion zu Inhalten aus den formalen Lernphasen ebenso einschließt wie die Organisation der nächsten Zugfahrt zu einem Bundesligaspiel. Die Stärke der Learning Community besteht in ihrem *freiwilligen Charakter* und in der Kraft der Selbstorganisation, die auf der Grundlage von (formalen) Blended-Learning-Strukturen und der damit aufgebauten Medienkompetenz funktioniert.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich eine Online-Umgebung vor, in der Sie mit allen Mitgliedern Ihres Sportverbandes in einem geschützten Raum verbunden sind. Sie können entweder allen Teilnehmern etwas schriftlich oder per Video mitteilen oder sie bilden dafür kleinere Gruppen, in denen sie Fachthemen diskutieren. Sie können jederzeit einer Gruppe beitreten oder diese verlassen, es besteht weder ein Zwang zur Anwesenheit noch werden sie von einem Referenten gemäßregelt oder an irgendwas erinnert. Schließlich bietet die Learning Community einen weiteren wichtigen Vorteil: Blended-Learning-Formate führen durch das Kursdesign schnell zur Herausbildung interner Interessengruppen, d. h., Teilnehmer eines Kurses bleiben unter sich und schmoren mitunter im „eigenen Saft“. Eine kursübergreifende Learning Community – sportartübergreifend und ggf. auch landes- oder bundesweit – bie-

tet die Möglichkeit, „Denksilos“ aufzubrechen und qualitativ neues Wissen zu bekommen: Biathleten lernen von den Strategien der Skilangläufer und umgekehrt, spontane Austauschprozesse auch in der Nebensaison sind möglich und materialisieren sich in der Learning Community.

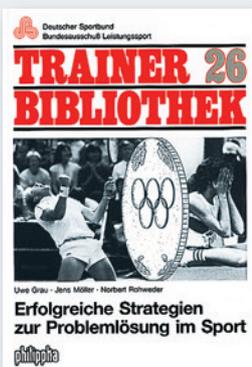
Es gibt auch *spezielle Formen* der Learning Community, bei denen ein ganz bestimmter Zweck im Zentrum steht, z. B. der professionelle Austausch von Erfahrungswissen rund um „gute Aufgaben“. Aus diesem Grunde nennt man sie auch „Professional Community“.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich eine Online-Umgebung vor, in der alle Aufgaben aus den Blended-Learning-Kursen eines Spitzenverbandes (C-, B-, A-Lizenz) gesammelt werden. Beteiligt sind alle Bildungsverantwortlichen aus den Fachverbänden der Länder. Gute Aufgaben sind Gold wert, denn man muss eine Menge „Hirnschmalz“ hineinstecken, damit sie gleichermaßen in den Lehrplan und in die Köpfe der Teilnehmer hineinpassen. In dieser Professional Community sammelt man nicht nur die Aufgaben, sondern es werden auch Erfahrungen zu diesen Aufgaben bei der Umsetzung ausgetauscht: Welche Wirkung erwartet man von der Bearbeitung der Aufgabe? Wie ist die Aufgabe bei den Teilnehmern angekommen? Welche Leistungen kann man zeigen? Die Aufgaben und die dokumentierten Erfahrungen zu diesen Aufgaben sind ein lebendiger Wissenspool, der sich fortlaufend weiterentwickelt (Good Teaching Practices) sowie ein Instrument der Personal- und Qualitätsentwicklung, am Ende

Wettkampf und Psyche

ANZEIGE



Dass der Schlüssel für die konstruktive Lösung von Problemen in der Athletenbetreuung oft im psychischen Bereich liegt, zeigt dieses Buch. Die Autoren legen Trainern mit ihrem Beratungsmodell nahe, zur Lösung von Problemen im Sport andere Wege zu gehen.
Erfolgreiche Strategien zur Problemlösung im Sport.
130 Seiten • 11,90 €



Eine Monographie zu den vielfältigen Aspekten des sportlichen Wettkampfs bietet dieser Band: von allgemeinen Grundlagen des sportlichen Wettkampfs über die unmittelbare Wettkampfvorbereitung und -durchführung bis zur Wettkampfdiagnostik.
Der sportliche Wettkampf.
208 Seiten • 19,90 €

auch eine neue Form der Organisationsentwicklung. Denn, was sollte der länderübergreifende und kollegiale Austausch über Lehr-Input und -Output anderes sein?

Essential 5: Lebenslanges Lernen mit E-Portfolio Zeigen, was man kann, auch über den Sport hinaus

Jeder weiß, dass man als Trainer im Sport sehr viel lernt. Fachleute nennen diese Form des Lernens „non-formale Bildung“. Damit wollen sie zum Ausdruck bringen, dass es zwischen den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule, Hochschule und Betrieb (formale Bildung) und dem beiläufigen Lernen an „jedem Ort der Welt“ (informelles Lernen) einen dritten Bereich gibt, wo eine spezielle Qualität der Bildung umgesetzt wird. Dazu gehört auch der organisierte Sport und mit ihm die meist ehrenamtliche Arbeit von Trainern.

Im Rahmen dieser Trainertätigkeit gibt es eine Fülle von Situationen, in denen man Menschen zur (individuellen) Leistungsspitze führt, motiviert, kritisiert, soziale Spannungen im Team ausgleicht, multisprachlich kommuniziert, kleine und große Probleme zwischen Schule, Eltern und Verein löst und vieles mehr. Wie wäre es, wenn man diese Leistungen für Dritte nachvollziehbar und sichtbar macht?

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Jeder Trainer besitzt von der Einstiegsstufe ab (C-Lizenz) bis zur höchsten Trainerstufe ein sogenanntes E-Portfolio, in dem alle digitalen Produkte (Artefakte), die im Rahmen der Trainerausbildung erstellt werden, gesammelt werden. Allein die Sammlung und *persönliche* Sichtung und ggf. Verknüpfung dieser Leistungen über Jahre hinweg macht erstmals klar, was das konkret heißt: non-formale Bildung. Das E-Portfolio kann ein ganz persönlicher Nachweis der Kompetenzentwicklung bzw. auch des persönlichen Wissensmanagements werden und bleiben. Es ist aber auch denkbar – und genau das wird europaweit immer mehr praktiziert –, dass man bestimmte Leistungen aus seinem persönlichen E-Portfolio aufbereitet und für Dritte öffentlich (im Netz) zugänglich macht. So bleiben diese Leistungen nicht nur für einen selbst in Erinnerung (persönliches Wissensmanagement), sondern Dritte können sich anhand des Präsentationsportfolios „ein Bild“ vom Trainer machen.

Was bringt das? Zum einen – das sollte mit dem Begriff „persönliches Wissensmanagement“ angedeutet werden –, kommt der Dokumentation und Reflexion

der eigenen Lernleistung über die Zeit hinweg ein Eigenwert zu. Ich erhalte ein genaueres Bild von mir selbst sowie der Entwicklung meiner Kompetenzen und noch bestehender Lücken. Zum anderen liegt eine große Lernchance darin, Teile dieses E-Portfolios dem Referenten, den mitlernenden Peers, den Fachkollegen aus dem eigenen Verband oder anderen Fachverbänden oder gar der interessierten Öffentlichkeit (selektiv) freizuschalten. Damit nämlich teile ich mein Wissen und das ist in einer Wissensgesellschaft die Bedingung dafür, wahrgenommen zu werden und über Austausch- und Feedbackprozesse persönlich zu wachsen.

Fazit

Der Artikel trägt die Überschrift „Lernen 5.0“. Warum? Zum Ersten wollen wir ganz banal Aufmerksamkeit erregen und einen Nachfolger zum 4.0 ankündigen. Zum Zweiten glauben wir, fünf wesentliche Elemente (Essentials) identifiziert zu haben, die für eine digitale Bildung im Sport hilfreich sind und auf die man nicht verzichten sollte. Zum Dritten sind diese Elemente nicht beliebig: Sie stehen in einem inneren Verweisungszusammenhang, deren Basismaßnahme das „Social Video Learning“ (SVL) ist. Ohne SVL kann man nicht die Form von Blended Learning umsetzen, die im 1. Abschnitt als „connected“ bezeichnet wurde. Ohne SVL lassen sich die Formen der Lernerfolgskontrolle in authentischen Kontexten nicht in der Weise durchführen, wie sie im 3. Abschnitt vorgeschlagen wurden. Ohne SVL ist es schwer, eine Learning und Professional Community zu realisieren, wie sie im 4. Abschnitt beschrieben ist, da der Videodialog zentraler Bestandteil einer leichtgewichtigen und inhaltsstarken Austauschbeziehung ist. Und schließlich wäre das E-Portfolio, wie im 5. Abschnitt dargestellt, inhaltsleer, wenn es nicht auf die Artefakte von SVL zurückgreifen könnte, um diese dann in neuer Form anschaulich zu zeigen.

Der Grund, warum man von einer neuen Form des Lernens, einem „5.0“, sprechen könnte, wäre der *systemische Charakter* durch „Social Video Learning“: Auf der individuellen Ebene steht das eigene und teambasierte Lernverhalten im Zentrum, auf der organisationalen Ebene die Verfahren, wie die ganze Organisation mit Wissensprozessen umgeht. In beiden Fällen geht es darum, die Aufmerksamkeit nicht primär auf neues Wissen von außen, sondern auf die Qualität interner Verarbeitungsprozesse zu lenken. In diesem Sinne verstehen wir die fünf Essentials auch als Beitrag zur laufenden Diskussion um die „digitale Transformation“ von Sportorganisationen.

Literatur

- Reinmann, G., Lames, M. & Kamper, M. (2010). *DOSB Bildung und Qualifizierung – E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport*. Download unter www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/E-LEARNING_DOSB.pdf.
- Reinmann, G. & H. Mandl (Hrsg.). *Psychologie des Wissensmanagements. Perspektiven, Theorien und Methoden. Wissensmanagement*. Göttingen: Hogrefe.
- Vohle, F. (2016). Social Video Learning. Eine didaktische Zäsur. In A.-W. Scheer & Ch. Wachter (Hrsg.), *Digitale Bildungslandschaften* (S. 174-185). Saarbrücken: IMC. Download unter http://www.frank-vohle.de/files_public/2016-10-20_IMC-Digitale_Bildungslandschaften_2-3_Vohle.pdf.
- Vohle, F. (2017). Social Video Learning with a Blended Learning Framework in German Soccer Trainer Education. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)* 1.2017. Download unter: <http://www.online-journals.org/index.php/i-jac/article/view/6301>.

Korrespondenzadresse

Dr. Frank Vohle, Dipl.-Sportlehrer, Ghostthinker GmbH, Burbekstraße 37 b, 22523 Hamburg
E-Mail: vohle@ghostthinker.de

Summary

Learning “5.0” –

Five essential principles in the field of digital education in sports

This call is an initial stimulus to a discussion about digital education in high level sport. The article collates almost 10 years of experience in introducing digital education into different sports organisations by presenting five “essentials”. These are essential principles in the creative space between didactics, technology and organisation, and they provide innovative impulses for an organisational development that focuses on sustainability and future viability.