



Gesprächsreihe ZUKUNFTSFORUM WEITERBILDUNG

Panel VIII:

**Digitale Disruption
und Kompetenzen von morgen:
Impulse für die Fachkräfteentwicklung
(18.04.2024)**

Das Moderationsduo heißt Sie ganz herzlich zur Kurzdokumentation des siebten Panels willkommen.

Wir haben für Sie eine Slide-Dokumentation zur persönlichen Anregung und für den Austausch in Ihrer Einrichtung zusammengestellt. Alle Eindrücke und Ergebnisse wurden kurz gebündelt. Schauen Sie sich gerne um.

Marika Rauber

Referentin für Digitalisierung in der Weiterbildung

Supportstelle Weiterbildung –
QUA-LIS NRW



Anna Hutnik

Referentin für Digitalisierung

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.



**Panel VIII:
Digitale Disruption
und Kompetenzen von morgen:
Impulse für die Fachkräfteentwicklung**

**DIGITALE DISRUPTION UND
KOMPETENZEN VON MORGEN:**



**IMPULSE FÜR DIE
FACHKRÄFTEENTWICKLUNG**

- Welche Rolle spielen lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung in der Bewältigung des Fachkräftemangels im Zeitalter der Digitalisierung?
- Was kann die Weiterbildung tun, um mit ihren Angeboten dem aktuellen Fachkräftemangel entgegenzuwirken?
- Wie können Weiterbildungseinrichtungen mit dem Fachkräftemangel in ihrer Domäne umgehen?
 - u. v. m.



Was ist Ihre
erste
Assoziation bei
dem
Themenkomplex
Digitalisierung-
Kompetenzen-
Fachkräfte?

Impulsvortrag von Prof. Dr. Uwe Elsholz

FernUniversität in Hagen



Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

New Work und New Learning des Bildungspersonals – Folgen für die Professionalisierung in der Weiterbildung!?

Beitrag zum Zukunftsforum Weiterbildung am 18. April 2024

Prof. Dr. Uwe Elsholz

JULIA SCHÜTZ
UWE ELSHOLZ (HG.)

PERSPEKTIVEN AUF
PROFESSIONALISIERUNG
IN BERUFLICHER BILDUNG,
ERWACHSENENBILDUNG
UND HOCHSCHULBILDUNG



wbv

Open Access unter:

<https://www.wbv.de/shop/detail/c179630af4b8312a8989ec88d3697c61>

Agenda

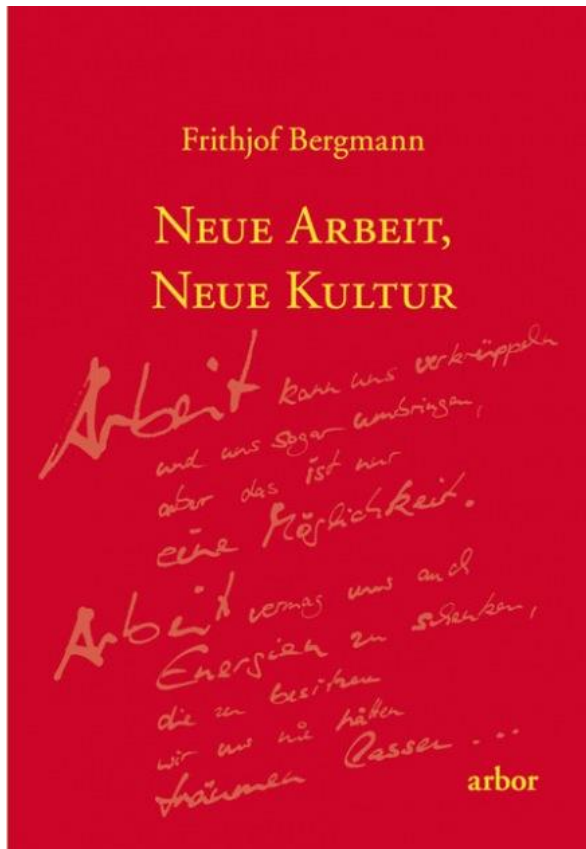
1. New Work und New Learning in a Nutshell

2. Das Projekt LAdiB

„Lernen und Arbeiten in der digitalen Transformation im Bildungssektor.
New Work und New Learning von Beschäftigten in Berufsbildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung (LAdiB)“ – Projektphasen, methodisches Vorgehen, Fragestellungen

3. Ausgewählte Ergebnisse zu New Work und New Learning

Ursprünge von New Work

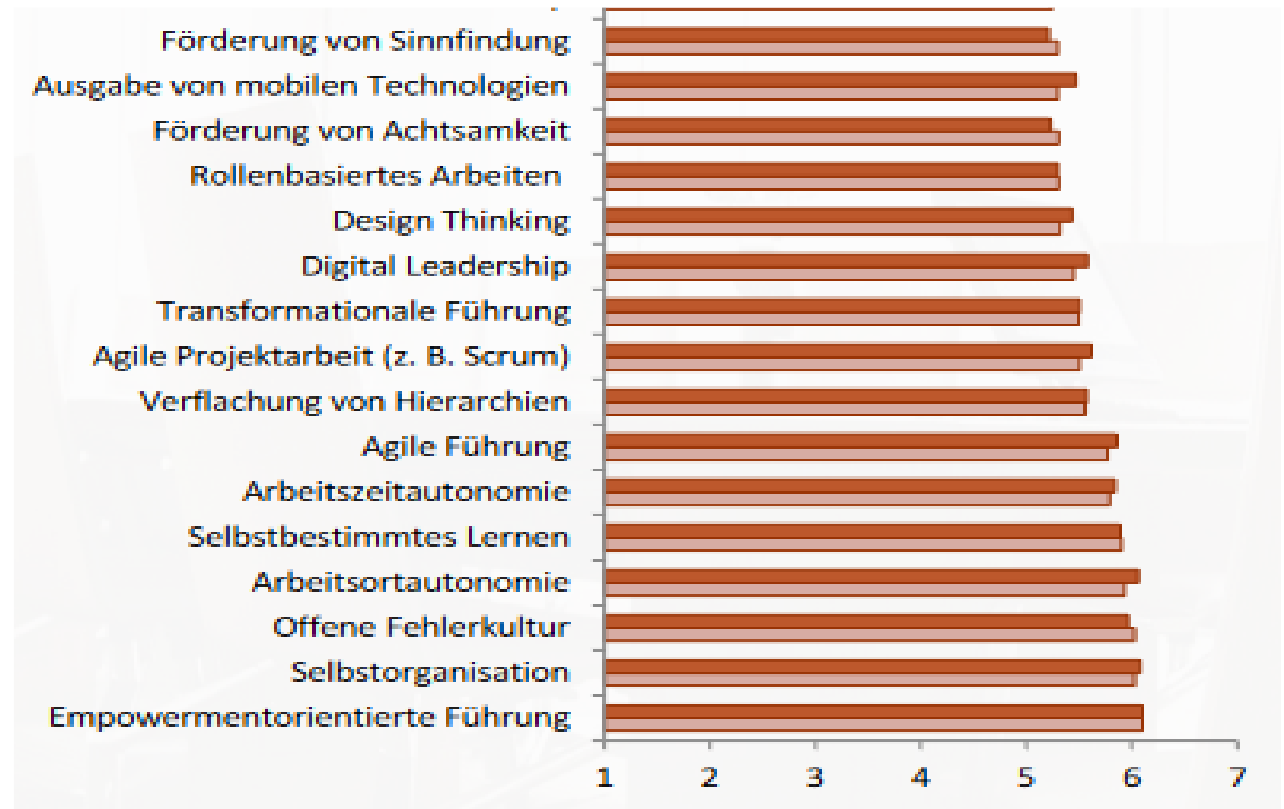


„Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte uns stattdessen Kraft und Energie verleihen, sie sollte uns bei unserer Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.“ (Bergmann 2004, S. 11)

„Arbeit, die wir wirklich, wirklich wollen.“ (ebd., S.121)

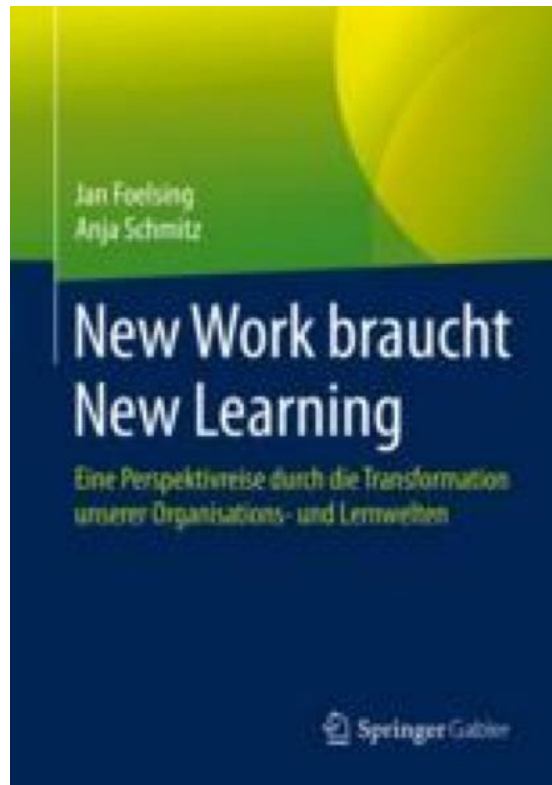
New Work heute: Beispiel „New-Work-Barometer“

„Welche der folgenden Praktiken aus den Bereichen Struktur, Kultur und Führung sowie Methoden und Prozesse repräsentieren für Sie New Work?“



N = 613; Quelle: Schermuly/
Meifert 2023, S. 8 (Ausschnitt)

Was ist New Learning?



„New Learning ist kooperativ, situiert, kompetenzorientiert und daten-intelligent. Digitale und analoge Lehr- und Lernformate wirken über die gesamte Bildungskette zusammen. New Learning stärkt die Selbstbestimmtheit der Lernenden und fokussiert sich auf ihre individuellen Voraussetzungen. Es setzt Inklusion und Chancengerechtigkeit um, fördert Medienkompetenz und Data Literacy und ermöglicht somit Teilhabe und Selbstbestimmung in der digitalen Gesellschaft.“

(<https://newlearning.fernuni-hagen.de/das-hagener-manifest/>; 12.04.24)

Was ist New Learning?

https://www.hrnetworx.com/hrnetworx-events/viewevent/2137-future-ahead-new-work-new-learning-new-technology?groupid=138&mc_cid=d9cc9f9260&mc_eid=3f93e57b53; Abruf: 08.04.24

The image shows two overlapping screenshots. The background is a blue Degreed website page with the text 'Willkommen Skills-First-Revolution' in large white letters. Below this, there is a paragraph of German text. The foreground is a white HRnetworx event page for 'Future ahead: New Work - New Learning - New Technology'.

degreed Gute Gründe für Degreed ▾ Produkte ▾ Ressourcen

Willkommen Skills-First-Revolution

Der klassische Berufs- oder Universitätsabschluss ist kein ausreichender Indikator für Kompetenz. Skills sind die neue „Währung“. Lernen und Talententwicklung müssen aufbauend auf Skills neu gedacht und auf die von künstlicher Intelligenz geprägte Wirtschaft von heute ausgerichtet werden. Degreed ist das Sprungbrett in eine skillorientierte Zukunft für Lernende und Unternehmen gleichermaßen – mit End-to-End-Lernerfahrungen, zielorientiertem Skillaufbau und Echtzeit-Skilldaten.

HRnetworx we connect competence. EVENTS WISSEN ▾ JOBS FACHGRUPPEN Anmelden

Future ahead: New Work - New Learning - New Technology

Wann: 23.04.2024, 12:00 bis 12:30
Wo: Online

>> Hier einfach und kostenfrei anmelden

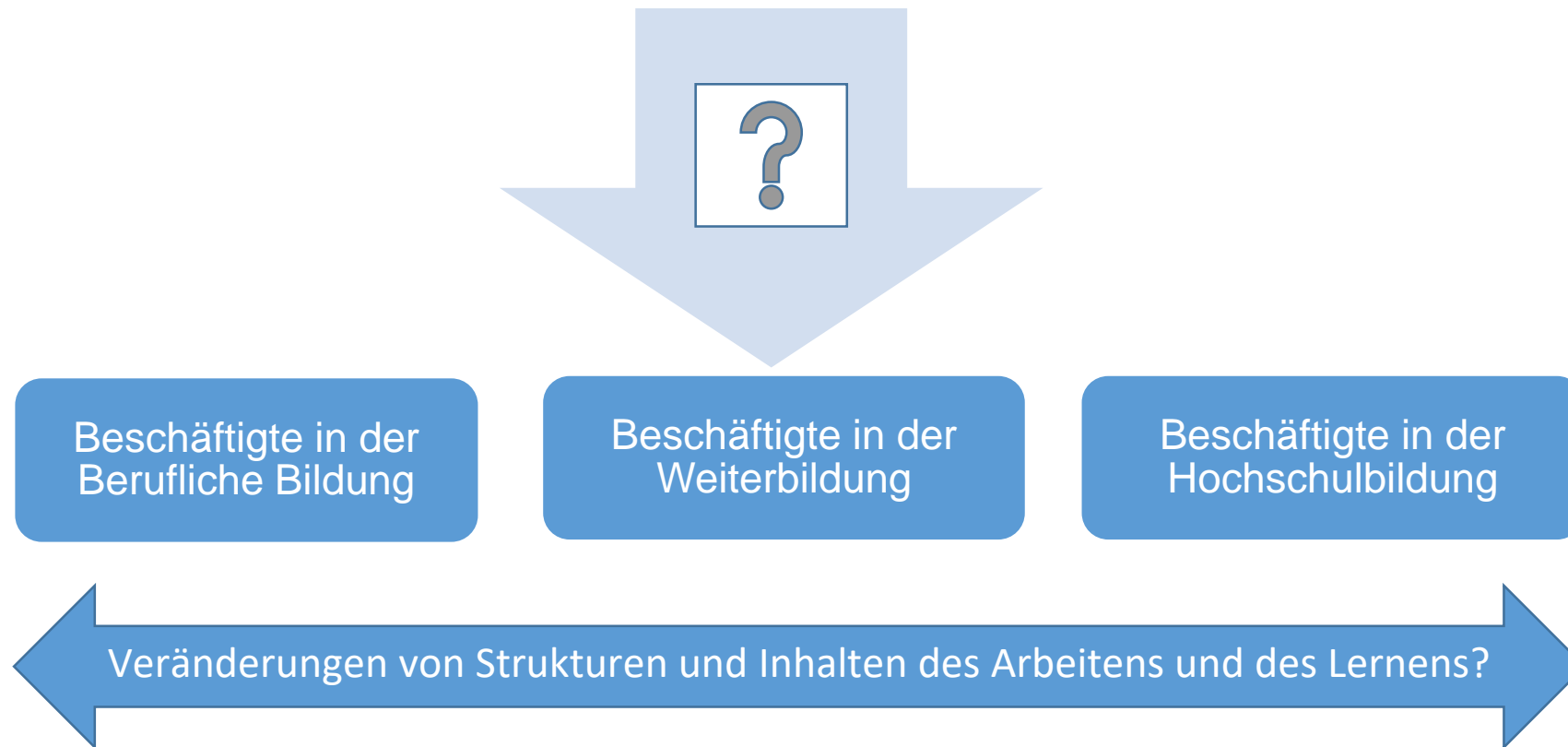
<https://hrnetworx.com/webco/anmeldung/elearning234>

Zukunft ist jetzt! Um zukünftige Herausforderungen zu meistern, brauchen Organisationen neue Formen der Zusammenarbeit und des Wissens-Austauschs. Arbeiten, Lernen und Technologie müssen Hand in Hand gehen.

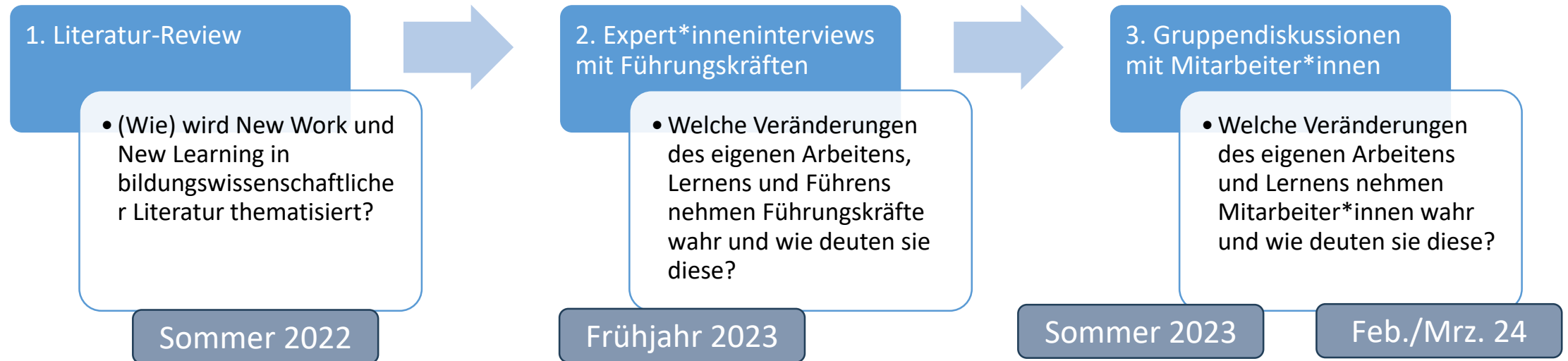
<https://degreed.com/experience/de/>; Abruf: 05.04.24

New Work und New Learning im Bildungsbereich?

Digitalisierung, New Work, New Learning



Projektphasen, methodisches Vorgehen, Fragestellungen LAdiB



Ergebnisse des Literaturreviews

Begriffe „New Work“ und „New Learning“ finden sich *selten explizit* in der Literatur zum Bildungspersonal; die damit verbundenen Phänomene werden jedoch dennoch beschrieben, u.a.

- Bedeutungsgewinn agiler Arbeits- und Organisationsformen
- Notwendigkeit eines ergebnisoffenen Gestaltens und „Experimentierens“
- team- und reflexionsbasiertes Innovieren
- die Notwendigkeit für stärker selbstorganisiertes und informelles Lernen

(vgl. Elsholz/Klusemann 2023)



Ausgewählte Ergebnisse zu New Work („Home Office; Führung“)

„Genau, das ist natürlich, finde ich, schon ein bisschen anspruchsvoller einfach geworden.“ (EB; Führung)

„Weil, das sage ich auch ganz offen, ähm, das ist ja nicht nur, dass man hier jetzt, äh, digital aufrüstet und in Technik investiert, sondern das ist eben gerade dieses Thema Change, was wir haben. Also auch nochmal, äh, es braucht sehr viel mehr, es braucht / es ist eine ganz andere Art des Arbeitens, es ist eine Art zu führen, es ist zu kommunizieren, es ist alles verändert. Äh, und man merkt einfach, dass es so, was man immer so schön sagt, als digitales Mindset, dass man da auch eben daran arbeiten muss, äh, dass das auch, ähm, dass diese neue Rolle und dieses neue / neue Selbstverständnis auch wirklich in die Köpfe muss.“ (BB; Führung)



Ausgewählte Ergebnisse zu New Work (organisationale Veränderungen)

„Das heißt, man kann sich das so vorstellen, das sind so wie so agile Teams, die so neben der Linie sind, und man dann eben an bestimmten Innovationsthemen zusammen arbeitet. Zum Beispiel hatten wir eine Gruppe die hat sich eben auch mit dem Thema Digitalisierung, digitales Lernen befasst. (...) Und an diesen Innovationsprozessen lernen ja auch dann alle gleichzeitig anders, hierarchieübergreifend und bereichsübergreifend zusammenzuarbeiten.“ (BB; Führung)



„...aber jetzt so vom tatsächlichen Aufbau her hat sich da nichts verändert, nein, das ist während Corona und auch nach Corona eigentlich auch nie in Frage gestellt worden. (EB; Führung)

Ausgewählte Ergebnisse zu New Learning

„...zu meiner Schande gestehen, das darf man ja gar keinem sagen, ich lerne auf jeden Fall nicht institutionalisiert, ne? Äh, ich bin kein Kursteilnahmemensch“. (lacht) (EB; Gruppe 1)

“...dass es natürlich lernseitig unabhängiger, selbstorganisierter geht durch die / durch den Zugriff, den wir haben, äh, (....) Das ist ja, wie wenn ich im Internet mal irgendwas recherchiere und dann habe ich fünftausend Meinungen. Ich muss ja die Kompetenz haben, zu gucken. Quellenkritik zum Beispiel, ne, wo ist jetzt das Richtige oder wo ist es für / für mich sinnvoll. Sonst bewege ich mich da ja nur in meiner Blase. Deswegen habe ich bei dem New Learning / da würde ich [Person5] zustimmen, ähm, würde ich das immer so interpretieren als eben die Hinzuziehung neuer Medien und neuer Zugriffsmöglichkeiten auf Wissensplattformen, ne? (EB; Gruppe2)

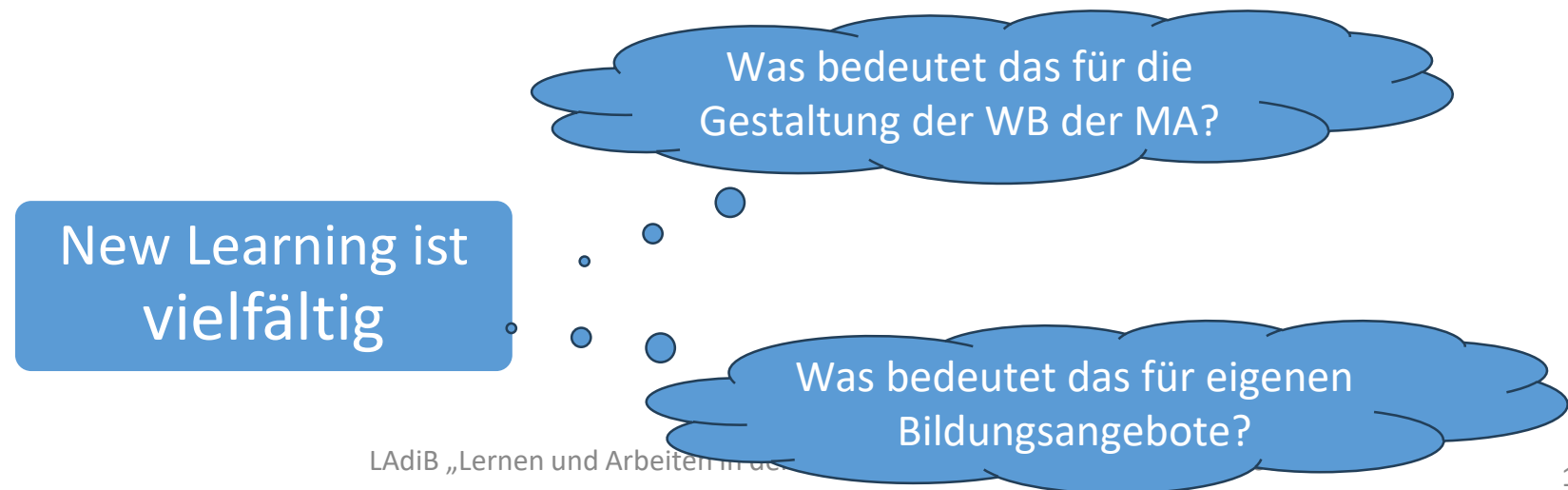
Eigene **Relevanzsetzung** beim Lernen gewinnt an Bedeutung – hinsichtlich des **was**, des **wie** und des **wann**

Ausgewählte Ergebnisse zu New Learning (II)

„dass dieser/ dieser Anspruch an das Lernen, ist ein anderer geworden. Ich glaube, das geht mehr in die/ die Breite oft, dieser Anspruch, als in die Tiefe, ja?“ (BB; Gruppe 1)

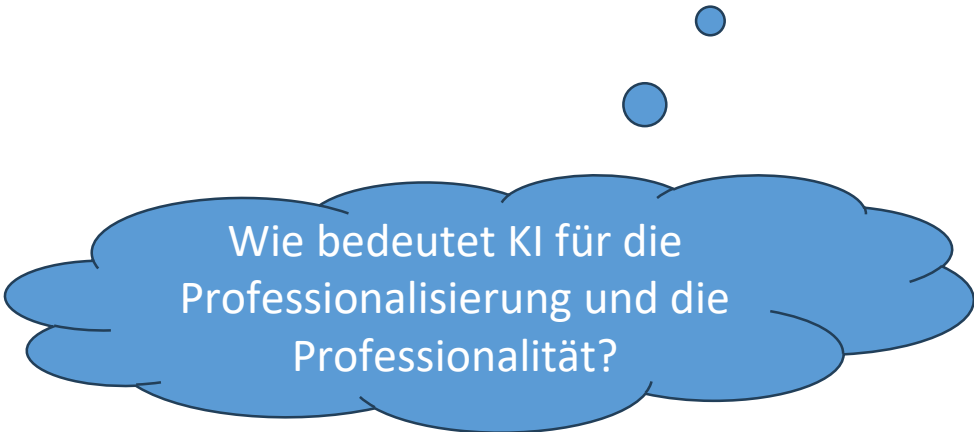
- z.T. mehr Lernen stärker lösungsorientiert/zweckorientierter

Insgesamt: Lernen verändert sich, organisiertes Lernen wird weniger zu Gunsten einer großen Bandbreite von Lernformen und Lernarten (informelles Lernen, digitales Lernen, interkulturelles Lernen, Tandem-Lernen)



KI als Risiko oder Chance?

„Und ich glaube, dass / zum Beispiel ChatGPT ist eine riesen Bedrohung für unsere / äh, für unsere, äh, Profession, weil uns da ganz wichtige Teile unserer pädagogischen Arbeit einfach, äh, abgesprochen werden durch so eine Technik. Also die / selber zu urteilen, Texte selber zu verfassen, wissenschaftliche Recherche durchzuführen. Ich glaube, durch die durch diese neue Technik, ähm, geht ganz viel von / von unserer pädagogischen Profession abhanden und verloren. Und da ist eine wichtige Kompetenz für Mitarbeitende, diese schnellen Veränderungen irgendwo aufzugreifen und auf diese Schnellen, auch gefährliche, Veränderungen, ähm, auch reagieren zu können“ (EB; Gruppe 2)



Wie bedeutet KI für die Professionalisierung und die Professionalität?



Wie kann KI zur Chance werden?

Literatur

Bergmann, F. (2004): Neue Arbeit, Neue Kultur. Freiburg im Breisgau: Arbor.

Elsholz, U.; Klusemann, S. (2023): New Work und New Learning für das Personal in der Beruflichen Bildung. Ergebnisse eines Literaturreviews. In: Bildung und Beruf. 6. Jg., Ausgabe Juli/August, S. 252-256

Elsholz, U., Schütz, J., Wild, R. (2023): New Work und New Learning des Bildungspersonals. Anderes Arbeiten, verändertes Lernen? In: Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends 6/2023, S. 8-11

FernUniversität in Hagen (2020): Lernen neu denken. Das Hagener Manifest zu New Learning. Hagen (Online: <https://newlearning.fernuni-hagen.de/das-hagener-manifest/>)

Foelsing, J.; Schmitz, A. (2021): New Work braucht New Learning. Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten. Wiesbaden: Springer Gabler. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32758-3>.

Schermuly, C.; Meifert, M. (2023): Ergebnisbericht zum New Work-Barometer 2023. Online: www.srh-berlin.de/fileadmin/Hochschule_Berlin/01_SEA_Landing_Pages/Business/Ergebnisbericht_zum_New_Work-Barometer_2023.pdf (14.04.24)

Schütz, J.; Elsholz, U. (Hg.) (2024): Perspektiven auf Professionalisierung in Beruflicher Bildung, Erwachsenenbildung und Hochschulbildung. Bielefeld: wbv Publikation

Impulsvortrag von Dr. Matthias Begeat

Center of Advanced Internet Studies (CAIS)

Zukunftsforum Weiterbildung, 18. April 2024

Welche Herausforderungen und Chancen bietet KI für die Weiterbildung, insbesondere im Hinblick auf den Fachkräftemangel?

Dr. Matthias Begeat

Center for Advanced Internet Studies (CAIS)



Was erwartet Sie?

Generative KI

- Beispiele für generative KI
- KI-Entwicklung & Grundlagen

Veränderungen für den Arbeitsmarkt

- Überblick
- Zukunftsszenarien
 - Übersetzungen
 - Pflege
 - Hochschule

Zukunftsszenario Weiterbildung

Literatur & Ressourcen zum Thema KI


KI: Faszinierend und unheimlich?




 **Jon Finger** ✓
@mrjonfinger · Follow


Testing out @HeyGen_Official translation on French and German. I don't speak either language so let me know if it sounds natural if you do. I hope if you pay you can turn off the color correction. It didn't work on my phone so I had to upload on my pc.
app.heygen.com/guest/template...

 Watch on X

 **You**
Simuliere ein Vorstellungsgespräch für einen Bankkaufmann. Kontext: Ich bewerbe mich auf diesen Job und du befragst mich dazu. Stelle mir die passenden Fragen als wären wir in einem Vorstellungsgespräch. Ich werde antworten. Stell die folgende Frage erst, wenn ich geantwortet habe.

 **ChatGPT**
Ausgezeichnet! Beginnen wir mit dem simulierten Vorstellungsgespräch für die Position des Bankkaufmanns.

Frage 1: Guten Tag! Es freut uns, dass Sie sich für die Position des Bankkaufmanns bei uns bewerben. Könnten Sie bitte mit einer kurzen Vorstellung Ihrer Person beginnen und uns erzählen, warum Sie sich für eine Karriere in der Bankenbranche interessieren?

 Message ChatGPT...

thispersondoesnotexist.com

HeyGen

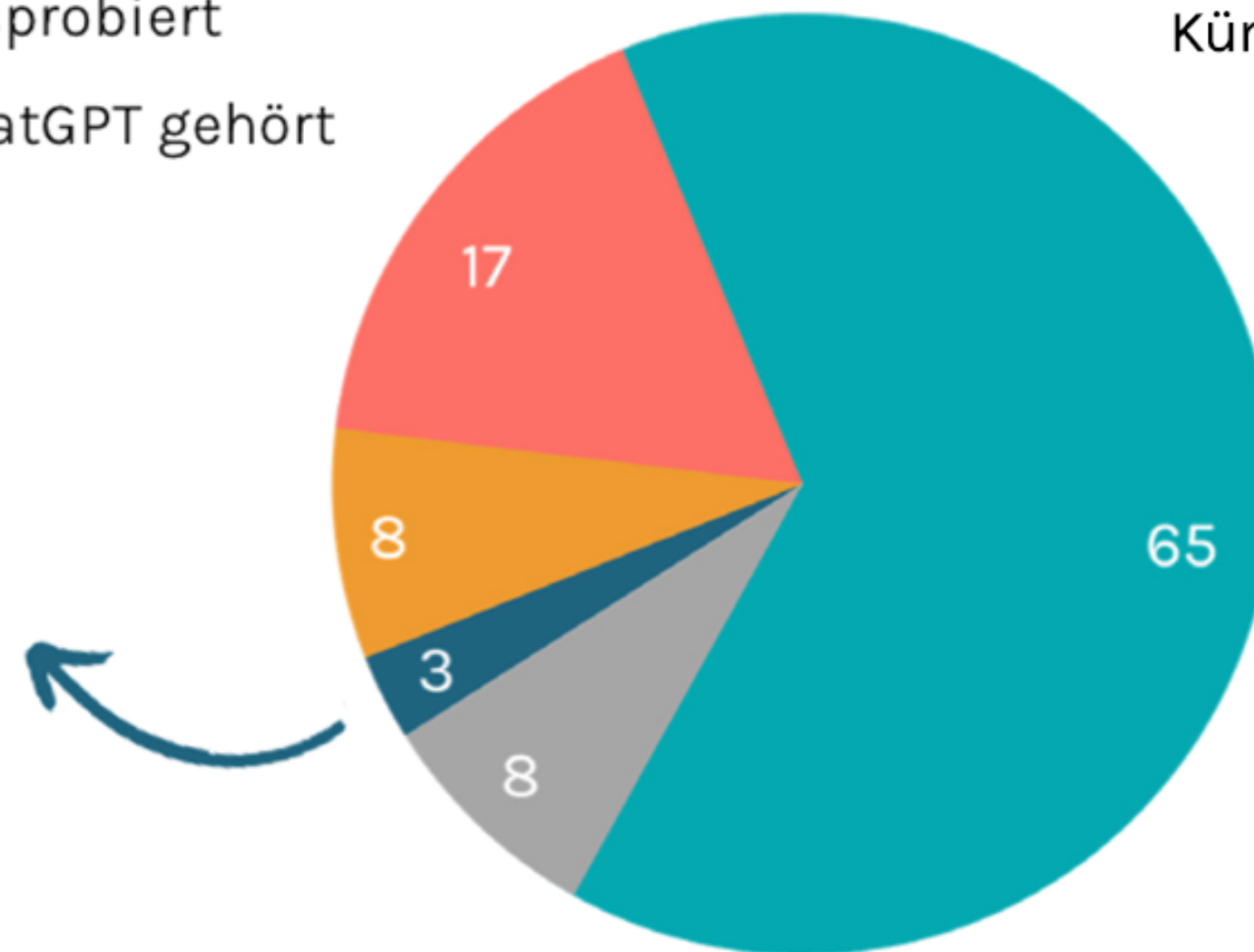
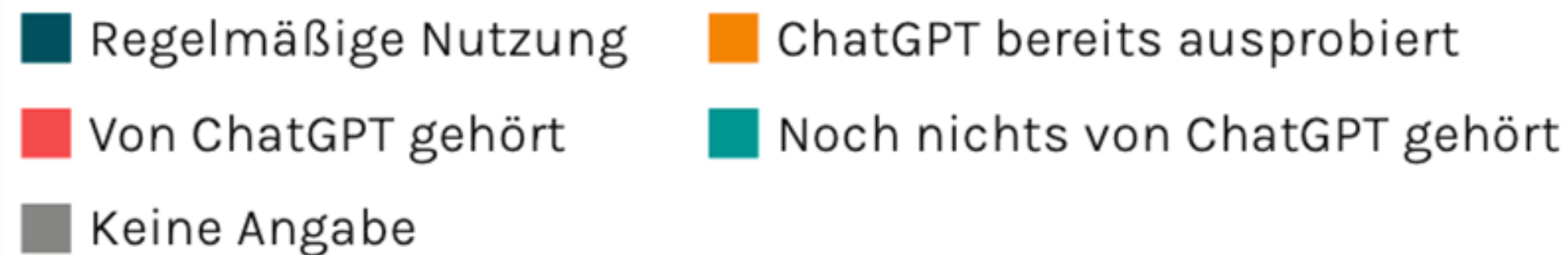
ChatGPT

ChatGPT, wie viele Personen kennen Dich bereits?

MeMo:
KI

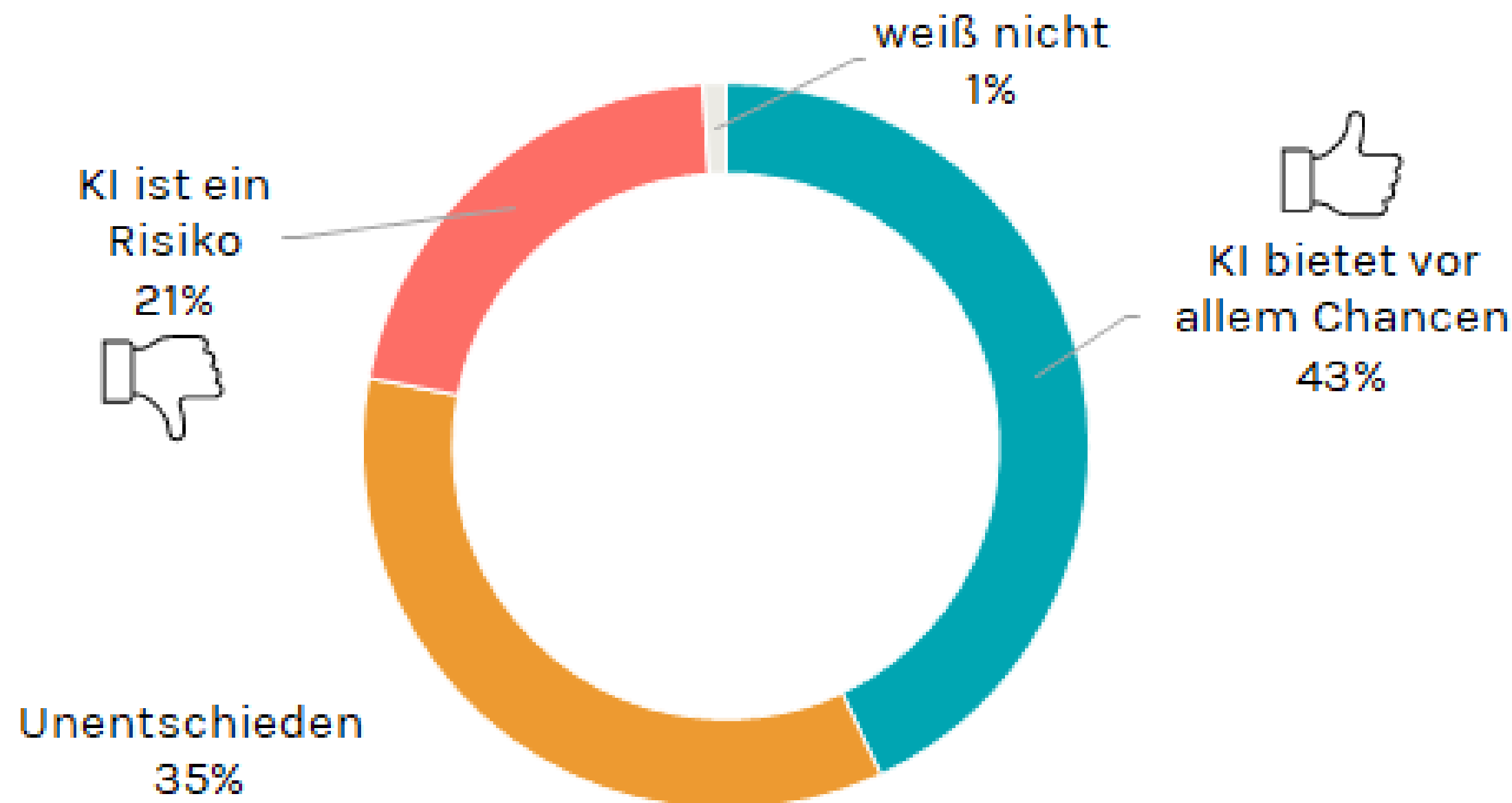
Meinungsmonitor
Künstliche Intelligenz

Abbildung 1: Bekanntheit und Nutzungskontext von ChatGPT im Januar 2023.



N= 1.028 Befragte; Angaben in Prozent; 2023/KW 04; Bevölkerung ab 18 Jahren.

Überwiegen eher die Chancen oder die Risiken im Zusammenhang mit KI für die Gesellschaft?



Wer? N= 12.070 Befragte
Wann? 12 Befragungswellen
von Mai 2021 – März 2022

Generative KI: Warum jetzt?

2010er Analytische KI

Big Data
High Performance Computing
Open Source Software
Deep Learning

2020er Generative KI

Very Big Data
High Performance Computing
Open Source Software
Deep Learning & Transformer
Networks

2022 ChatGPT-3

ChatGPT-3 wird
veröffentlicht und der
Allgemeinheit
kostenfrei zugänglich
gemacht.

2023 ChatGPT-4 und hunderte andere AI- Tools

Veröffentlichung von
ChatGPT-4 für
Abonnent:innen.

2024 Spezifische GPTs, Spracheingabe

Enorme Weiterentwicklungen
und Ausdifferenzierungen

Large Language Models

- Large Language Models mit sehr großen Textkorpora trainiert, um voraussagen zu können, welches Wort folgt.
- Das daraus resultierende Wissen ist nicht faktisch, sondern *rein statistisch*.

```
Liebe Mama, lieber Papa,  
der Urlaub ist wirklich ganz toll.  
Wenn ich wieder da bin, habe ich  
viel zu erzählen.  
Viele liebe |...
```

Trainingsdaten

- Trainingsdaten sind von enormer Bedeutung. Mit ihnen steht und fällt die Qualität der Large Language Models.
- LLMs werden mit riesigen Datensätzen trainiert, die zum größten Teil aus dem Internet stammen.
- Welche Daten es genau sind, ist *nicht* öffentlich bekannt.



You

Wer ist Fußballweltmeister 2022?



ChatGPT

Entschuldigung, aber mein Wissen reicht nur bis Januar 2022, und zu diesem Zeitpunkt hat die FIFA-Weltmeisterschaft 2022 noch nicht stattgefunden. Daher kann ich Ihnen keine Informationen zum Gewinner dieser Veranstaltung geben. Um herauszufinden, wer die Fußballweltmeisterschaft 2022 gewonnen hat, empfehle ich Ihnen, aktuelle Nachrichtenquellen oder das Internet zu konsultieren.



Welche Bedeutung haben die Veränderungen für die Arbeitswelt und den Fachkräftemangel?

Szenarien für Arbeitswelt und Weiterbildung



Chancen

- **Automatisierung:** KI kann vielfältige Aufgaben übernehmen, Effizienz steigern und die Arbeit erleichtern und vereinfachen.
- **Entscheidungsfindung:** KI kann Muster in großen Datenmengen erkennen und menschliche Entscheidungsträger:innen unterstützen (z.B. Vergabe von Kindergartenplätzen).
- **Wirtschaftswachstum:** Durch Steigerung der Produktivität kann KI zum Wachstum beitragen.
- **Soziale Gerechtigkeit:** Zugang zu Informationen und Ressourcen kann soziale Ungleichheiten verringern.

Fregin, Koch, Malfertheiner, Ozgül & Stops (2023)

Gmyrek, Berg & Bescond (2023)

Schlude, Schwind, Mendel, Stürz, Harles & Fischer (2023, November 17)

Risiken

- **Diskriminierung:** Wenn KI-Systeme mit einseitigen Daten trainiert werden, kann es zu ungerechten oder diskriminierenden Entscheidungen kommen.
- **Privatsphäre/Datenschutz:** KI-Technologien (z.B. Gesichtserkennung) betreffen Privatsphäre, Datenschutz und ermöglichen umfassende Überwachung.
- **Ethik und Verantwortlichkeit:** Die Frage der ethischen Nutzung und der Verantwortlichkeit für Entscheidungen, die von KI-Systemen getroffen werden, ist komplex.
- **Urheberrecht:** Rechtliche Fragen des Urheberrechts sind bislang kaum geklärt.
- **Langfristige Auswirkungen** auf Gesellschaft, Wirtschaft und (globale) Politik sind schwer vorherzusagen. Das schafft **Unsicherheit**.



Arbeit im Jahr 2035: 3 Szenarien (Seemann, 2023)



Disruption

Übersetzer:innen werden bestenfalls als “KI-Lektorin” oder für Kunst- und Literaturübersetzungen gebraucht. Manche trainieren KI-Systeme.



Integration

Pflegekräfte werden durch Assistenzsysteme bei der Organisation und Dokumentation und bessere Maschinen unterstützt. Dort, wo Empathie und Zuwendung gebraucht wird, bleibt die Arbeit menschlich.




Transformation

Universitäten sind zu einem anderen Ort geworden. Mündliche Prüfungen und handschriftliche Klausuren gibt es wieder. Die Qualität der Forschung steigt. Neue wissenschaftliche Standards müssen ausgehandelt werden.

KI vs. Fachkräftemangel?

- **Automatisierung:** KI-Technologien können routinisierte Aufgaben übernehmen. Neu ist, dass davon nicht nur *einfache* Aufgaben, sondern auch *hochspezialisierte* Aufgaben betroffen sein können.
- **Neue Arbeitsplätze:** Entwicklung, Implementierung und Wartung von KI-Systemen erfordert neue Fachleute. Neue Tätigkeiten im Bereich Datenanalyse u.ä. entstehen.
- **Veränderung von Aufgaben und Fähigkeiten:** KI wird viele Arbeitsabläufe unterstützen. Tätigkeiten werden weniger zeitaufwändig oder verlagern sich.
- KI kann **Arbeitsprozesse effizienter** gestalten und die Produktivität steigern.



Wie können Menschen ihre Kompetenzen erweitern, um den wachsenden Herausforderungen zu begegnen?



Wollen wir *als Gesellschaft* bestimmte Aufgaben automatisieren?

Welche Potenziale bietet KI für die Weiterbildung?

Szenario für die Weiterbildung



KI in der Weiterbildung

- **Lernen mit KI:** Wie nutze ich etwa ChatGPT? Was sollte ich reflektieren?
- **Lernen durch KI:** Wie kann KI das Lernen unterstützen? Was sind adaptive Lernumgebungen oder intelligente Tutorensysteme?
- **Lernen über KI:** Künstliche Intelligenz als Lerninhalt selbst (etwa Vermittlung technischer Grundlagen).

Diskussionsangebot: Weiterbildung im Jahr 2035?



Disruption

Große Bereiche der Weiterbildung werden obsolet: z.B. standardisiertes Wissen, Fremdsprachen u.ä.



Integration

Die sozialen Beziehungen in Lehr- und Lernkontexten werden wichtiger. Online- und Offline-Angebote werden miteinander verschränkt. Inhalte & Organisation können mit Technik unterstützt und effizienter gestaltet werden.



Transformation

Einrichtungen werden zu anderen Orten. Angebote müssen mit hoher Dynamik aktualisiert werden. Intelligente Tutorensysteme werden stark genutzt, die Rolle der Dozierenden verändert sich tiefgreifend. Die Qualität steigt.



Literatur

- Fregin, M.-C., Koch, T., Malfertheiner, V., Özgül, P. & Stops, M. (2023): Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten: Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. (IAB-Kurzbericht 21/2023), Nürnberg, 8 S. [DOI:10.48720/IAB.KB.2321](https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2321)
- Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. (2023): Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>
- Schlude, A., Schwind, M., Mendel, U., Stürz, R. A., Harles, D., & Fischer, M. (2023, November 17): Verbreitung und Akzeptanz generativer KI in Deutschland und an deutschen Arbeitsplätzen. Bidt DE. <https://www.bidt.digital/publikation/verbreitung-und-akzeptanz-generativer-ki-in-deutschland-und-an-deutschen-arbeitsplaetzen/>
- Seeman, M. (2023): Künstliche Intelligenz, Large Language Models, ChatGPT und die Arbeitswelt der Zukunft. Working Paper Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 304.

Ressourcensammlung

- Podcast des Deutschlandfunks: "KI verstehen."
- Selbstlernplattform zum Thema KI: [KI-Campus.org](https://www.ki-campus.org/) /
Kurs: "KI für alle: Einführung in die Künstliche
Intelligenz."
- Selbstlernplattform: www.elementsofai.de/
- Tool-Bibliothek für Generative KI:
www.futurepedia.io/

In Kontakt
bleiben...



Dr. Matthias Begeat

matthias.begenat@cais-research.de

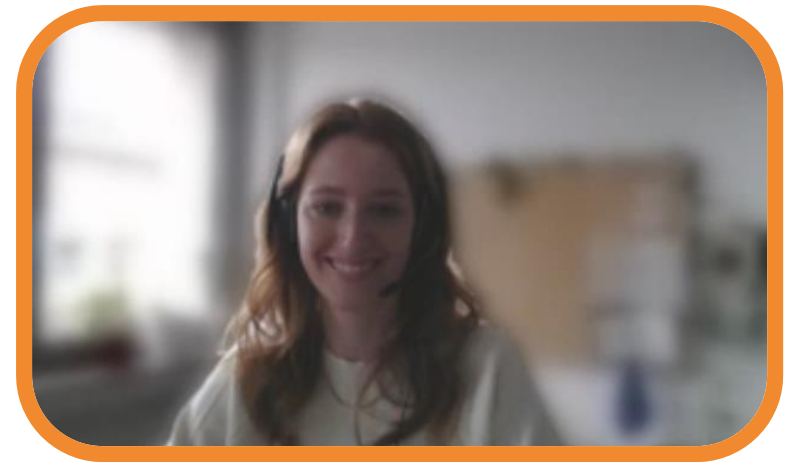
Twitter/x: [herr_bege](#)

BlueSky: [herr-bege.bsky.social](#)

LinkedIn: [dr-matthias-begenat](#)



Nach den wissenschaftlichen Fachimpulsen hatten die Teilnehmer*innen der Gesprächsreihe die Gelegenheit, sich an der Fishbowl-Diskussion zu beteiligen, die von den Praxisexpert*innen mit einem Statement eröffnet wurde.



Diesen Gedanken/Diese Idee/Diese Anregung nehme ich aus der heutigen Veranstaltung mit...

Wie viel "Beinfreiheit" bleibt
bei gegebener
technologischer und sozialer
Dynamik: "Zauberlehrling"?

Prozessbegleitung innerhalb
des Teams, der Kursleitenden
und der Teilnehmenden

Es BLEIBT schwierig:
Reflexionslevel runterbrechen
auf Handlungswissen,
Problemtisierung ist wichtig,
reicht aber nicht. Notwendig ist
Lösungsorientierung, aber
SCHWIERIG...

Ich bin als HPM für IT
eigentlich schon auf
einem guten Weg.

Gute Inputs, die die eigenen
Gedanken weiterführen und
sortieren helfen.

Vielen Dank für die
unterschiedlichen Vorträge,
die allesamt interessant und
anregend waren!

Dass es schwierig ist
„Visionär“ zu sein in einer Zeit
wo sich so schnell so viel
ändert. Austausch ist
unfassbar wichtig.

Zukunftsorientiert
agieren ("Themenradar")

**Diesen Gedanken/Diese Idee/Diese Anregung
nehme ich aus der heutigen Veranstaltung mit...**

Menschen mit geringer digitaler
Literalität dürfen nicht vergessen
werden - auf Teilhabe für alle zu
achten ist und bleibt eine
Aufgabe der VHS

Eine offene und kritische
Begleitung und Steuerung
des Prozesses/der Prozesse
beim Lernen und Lehren mit
KI.



 **ZUKUNFTSFORUM
WEITERBILDUNG**

**SAVE
THE DATE
2024**

PANEL IX: 18.09.2024 11 - 13 Uhr online

Save the date:

Panel IX: 18.09.2024

Weitere Informationen erhalten Sie
demnächst.

Hören Sie in unseren **Podcast** rein.
Hier geht es zu allen **bisher
veröffentlichten Episoden.**

Hier findet sich die **Dokumentation der
bisherigen Panels.**

