

Online-Befragung der Koordinierungsstelle Qualität 2016

„Weiterbildungsbedarfe in Berliner Bildungseinrichtungen mit Blick auf digitale Lern- und Beratungsformate“



Impressum

k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

www.kos-qualitaet.de
www.weitergelernt.de
info@kos-qualitaet.de

Erstellt im Rahmen des Projektes „Koordinierungsstelle Qualität“.

Das Projekt „Koordinierungsstelle Qualität“ wird im Rahmen des Programms BerlinArbeit durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert.

Autorin:

Sophie Keindorf
Unter Mitarbeit von Sabrina Rämer und Göntje Schoeps

Coverbild: pixaby, CCO Public Domain

Danksagung

Wir bedanken uns für die Kooperation der Weiterbildungsdatenbank WDB, insbesondere die freundliche Unterstützung von Herrn Junghans.

2016. Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch die Herausgeberin.

Inhalt

Einführung	4
1. Ziele der Bedarfserhebung	4
2. Methodisches Vorgehen	5
3. Struktur der befragten Bildungseinrichtungen	6
4. Digitalisierung in der Weiterbildung: Aktuelle Trends und Herausforderung	11

Einführung

Die Digitalisierung in der Weiterbildung ist in aller Munde. Bildung 4.0, Open Educational Resources (OER) und Massive Open Online Courses (MOOCs) bestimmen die Diskussionen um Lernen und Lehren im digitalen Raum. Aber was bedeutet das eigentlich für die Weiterbildnerinnen und Weiterbildner? Sind Sie bereits Digital Natives oder müssen Sie ihr Handwerk von der Pike auf neu erlernen? Und wie können Weiterbildungseinrichtungen die Herausforderungen der Digitalisierung überhaupt gestalten?

Angestoßen durch die Expertinnen und Experten Konferenz im November 2015 in Berlin zum Thema „Qualifizierung 4.0“ wollten wir uns 2016 auf den Weg machen, einige dieser zentralen Fragen für die Weiterbildungslandschaft in Berlin zu beantworten. Im Rahmen des Projektes „Koordinierungsstelle Qualität“, das wir im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen umsetzen, konnten wir dazu zwei Untersuchungen durchführen, deren Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden.

Wir danken dem Institut BBF der Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. für die Erstellung der qualitativen Vorstudie, der Weiterbildungsdatenbank Berlin bei der operativen Unterstützung der Online-Erhebung und allen (Weiter-)Bildungseinrichtungen, die sich an der Befragung beteiligt und mit ihren Antworten diesen Bericht erst ermöglicht haben.

Ziele der Bedarfserhebung

Die (Weiter-)bildungslandschaft Berlins ist gekennzeichnet durch eine hohe Dichte an Bildungsdienstleistern sowie einer hohen Vielfalt an Bildungsangeboten. Aktuell stellen beispielsweise rd. 900 Bildungsanbieter knapp 31.000 Bildungsdienstleistungen auf der Weiterbildungsdatenbank Berlin zur Verfügung, die jede denkbare Branche abdecken.¹

Zugleich existieren wenige systematische Informationen über die Struktur der Anbieter, ihre Angebote sowie ihre Bedarfslagen. Selbst über Grundlagenfakten gibt es oft lediglich Schätzungen, die zudem zu deutlich abweichenden Einschätzungen kommen. In Folge ist häufig unklar, durch welche Interventionen die Branche gestützt und unterstützt werden kann.

Aufgrund der starken Fokussierung der gesellschaftlichen Diskussion in den letzten Jahren zum Thema Digitalisierung und Wandel der Arbeitswelt und der damit verbundenen Frage nach veränderten Lehr- und Lernangeboten, hat sich die k.o.s GmbH entschlossen, anknüpfend an die Bedarfserhebung 2014, eine Online-Befragung unter den Weiterbildungseinrichtungen in Berlin durchzuführen.

Die Erhebung verfolgte nachstehende drei Zielstellungen:

¹ Vgl. entsprechende Informationen der Weiterbildungsdatenbank Berlin: <http://www.wdb-berlin.de/über-uns/> (Stand: September 2016).

- Beitrag zur Informationsgenerierung: Fortschreibung der Erhebung von Strukturdaten der Berliner Bildungslandschaft und Vergleich dieser mit den Daten aus 2014.
- Beitrag zur Förderung der Innovationspraxis: Der Fokus der Befragung richtet sich auf aktuelle Trends in der Weiterbildung und daraus abzuleitende Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfe in Berliner Bildungseinrichtungen (Weiterbildung; Bildungsberatung) im Zusammenhang mit den durch den Digitalisierungsprozess bedingten Herausforderungen und Rahmenbedingungen.
- Beitrag zur aktuellen politischen Diskussion: Es wird ein Beitrag zur datengestützten Information für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Berlin über arbeitsmarkt- und berufsbildungspolitischen Strategien im Themenfeld „Digitalisierung der Weiterbildung“ geliefert.

Methodisches Vorgehen

Die Erhebung erfolgte 2016 in einem zweistufigen empirischen Vorgehen: in einem ersten Schritt wurde eine qualitative Vorstudie in Auftrag gegeben, die durch das ibbf (Institut für Berufliche Bildung) umgesetzt wurde. Ziel war es, einen systematischen Überblick der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion zu erarbeiten und durch leitfadengestützte Expert/innen-Interviews das Forschungsfeld „Digitalisierung und Weiterbildung“ explorativ zu erschließen. Insbesondere die hohe Begriffsvielfalt, die sich im Themenfeld „Arbeit 4.0“ wiederfindet, machte dies für die Operationalisierung des Befragungsgegenstandes notwendig. Die ausführlichen Ergebnisse der Vorstudie können auf der Website des ibbf unter dem Titel „Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung und das Weiterbildungspersonal“ abgerufen werden (www.ibbf-berlin.de).

In einem zweiten Schritt wurde eine standardisierte Befragung durchgeführt: Die Onlinebefragung fand im Zeitraum Februar bis März 2016 statt. Dafür wurde ein Onlinefragebogen mit insgesamt 28 – überwiegend geschlossenen – Fragen konzipiert. Der Fragebogen setzte sich aus drei Themenblöcken zusammen: Strukturfragen zum Anbieter, Fragen zur Nutzung digitaler Lern-/Beratungsformate sowie Fragen zum Qualifizierungsbedarf des Lehr- und Beratungspersonals.

Gestützt durch eine Software für Onlinebefragungen wurde der Fragebogen durch die k.o.s GmbH entwickelt, programmiert und einem Pretest mit ausgewählten Einrichtungen unterzogen.

Der finale Zugang zur Onlineerhebung wurde durch die Weiterbildungsdatenbank, an die dort registrierten Einrichtungen verschickt, die sich somit an der Befragung beteiligen konnten. In diesem Jahr sollten auch gezielt die Bildungsberatungseinrichtungen des Landes Berlin einbezogen werden. In Summe konnten so

497 Einrichtungen angeschrieben werden. Der bereinigte Rücklauf betrug 13,4% (absolut 60 Einrichtungen). Im Vergleich zur Erhebung 2014 konnte eine leichte Steigerung der Rücklaufquote von 3% erreicht werden.²

Die Auswertungen der qualitativen und quantitativen Daten fließen in den vorliegenden Bericht ein und geben einen Überblick zu Bedarfen und Trends in der Berliner Bildungslandschaft.

Struktur der befragten Bildungseinrichtungen

Kleinbetriebliche Unternehmensstruktur mit Großteil an Honorarkräften

An der Befragung beteiligten sich **überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen**. 72,7% der befragten Bildungseinrichtungen gaben an, zum Stichtag 1. Januar 2016 bis 49 Mitarbeitende zu beschäftigen.³ In der Praxis besteht jedoch eine hohe Varianz in der Anzahl der Mitarbeitenden; neben sehr kleinen Einrichtungen mit lediglich einem/r Mitarbeiter/in existieren Organisationen mit mehreren hundert festen und freien Angestellten und Honorarkräften.

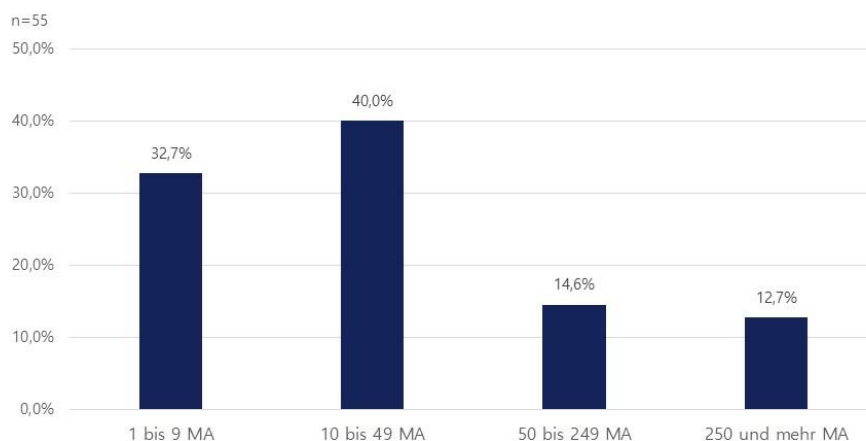


Abbildung 1: Anzahl der Mitarbeitenden (eigene Berechnung; Stichtag 01.01.2016)

Berücksichtigt man lediglich die Zahl der **festangestellten Mitarbeitenden**, bestätigt sich die Dominanz von kleinen Bildungsanbietern sogar in noch stärkerem Maße: Mehr als die Hälfte der Befragten (rd. 53%) verfügen über weniger als zehn feste Mitarbeitende. Etwas mehr als ein Viertel geben an, zehn bis

² Die erreichte Rücklaufquote entspricht dem durchschnittlichen Rücklauf für Onlinebefragungen. Gleichzeitig liegt mit der Befragung kein repräsentatives Sample vor, da das auch nicht Anlage der Stichprobe war. Die vorgestellten Ergebnisse sind daher als Trendbeschreibung zu werten.

³ Berechnungsgrundlage ist die Angabe zur Anzahl der Angestellten, Honorarkräfte und Sonstigen Beschäftigten.

49 feste Mitarbeiter/innen (rd. 27%) zu beschäftigen. Lediglich 16% Prozent der Bildungsanbieter haben mehr als 50 Festangestellte.

Dem relativ geringen Anteil an festangestellten Mitarbeitenden steht ein [großer Teil von Honorarkräften](#) gegenüber: Die Anzahl der Honorarkräfte übersteigt im Durchschnitt die Anzahl der Festangestellten. Durchschnittlich entfallen so auf jede/n feste/n Mitarbeiter/in 1,3 Honorarkräfte. Lediglich drei der befragten Bildungseinrichtungen gaben an, überhaupt keine Honorarkräfte zu beschäftigen, während fast die Hälfte über zehn und mehr Honorarkräfte verfügt.

Im Vergleich zu der Onlineerhebung in 2014 stellen sich die Beschäftigtenstrukturdaten nahezu identisch dar.

Trägerschaft, Bildungssegment und Finanzierung

Der Großteil der befragten Bildungseinrichtungen unterliegt keiner Trägerschaft, sondern sind als [private Anbieter/Unternehmen](#) am Markt tätig (60%). Die nächst größere Gruppe – wengleich auch mit deutlichem Abstand – stellen Bildungseinrichtungen ohne Erwerbszweck wie Einrichtungen von Vereinen, nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbänden oder Stiftungen dar (11%). Etwa gleich groß ist der Anteil der Einrichtungen, die sich in öffentlicher Trägerschaft befinden und mit rd. 9% die dritt größte Gruppe der Berliner Bildungseinrichtungen ausmachen.



Abbildung 2: Bildungssegmente, Angabe auf max. drei Segmente beschränkt (Mehrfachnennungen)

Bei der großen Mehrzahl (70%) der befragten Bildungseinrichtungen gehören [Angebote beruflicher Weiterbildung zum Kerngeschäft](#); hier liegt klar der Schwerpunkt in der Berliner Weiterbildungslandschaft. Etwas mehr als ein Viertel der befragten Einrichtungen bietet (auch) Bildungsberatung an. Bei zwei Dritteln handelt es sich dabei um ein öffentlich gefördertes Angebot an kostenfreier, vertraulicher und an-

bierterneutraler Bildungsberatung (75%).⁴ Jede fünfte Einrichtung hat darüber hinaus Umschulungen, Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt sowie Angebote für die Berufsausbildung in ihrem Portfolio. Bildungsdienstleistungen anderer Segmente werden von einer eher geringen Anzahl von Einrichtungen angeboten.

Wie werden die angebotenen Bildungs- und Beratungsangebote der befragten Einrichtungen finanziert? Deutlich wird, dass **überwiegend Mischfinanzierungen** bestehen, d. h. 60% der Bildungseinrichtungen finanzieren ihre Angebote aus verschiedenen Einnahmequellen: 45% durch Kommune/Land/Bund/EU, in 43% der Fälle werden die Angebote durch Teilnehmende selbst getragen, 40% der Angebote werden durch die Arbeitsagentur/Jobcenter gefördert und 20% der Einnahmen erfolgen durch Unternehmensfinanzierungen.

Starke regionale Verortung und zunehmende internationale Ausrichtung der Angebote

Die absolute Mehrheit der befragten Einrichtungen hat ihren **Hauptsitz in Berlin** (82%). Umgekehrt heißt das aber auch, bei 18% der befragten Einrichtungen handelt es sich um eine Niederlassung einer Bildungseinrichtung. Diese Frage ist v. a. bezogen auf personalpolitische und arbeitsorganisatorische Entscheidungen in den Einrichtungen relevant. Zweigniederlassungen können – müssen aber nicht – dezentral organisiert sein.

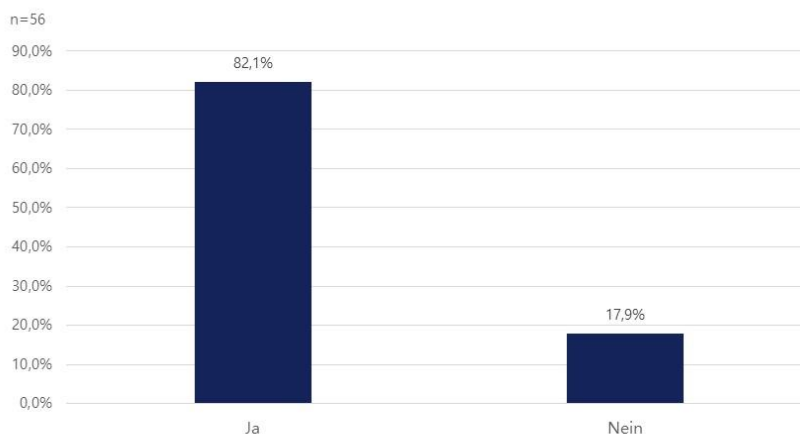


Abbildung 3: Hat Ihre Einrichtung ihren Hauptsitz in Berlin?

Rd. zwei Drittel der befragten Einrichtungen geben an, auf dem regionalen Markt (Berlin-Brandenburg) zu operieren (68%). Mehr als die Hälfte (53%) sind zusätzlich oder auch ausschließlich überregional bzw.

⁴ Dieser dargestellte Anteil kann als überdurchschnittlich für Berlin angesehen werden und ist im Verhältnis sicherlich nicht repräsentativ, da für die vorliegende Befragung ganz explizit auch die öffentlich geförderten Bildungsberatungseinrichtungen eingebunden wurden.

bundesweit tätig. [Internationale Bildungsangebote](#) werden von knapp einem Viertel (23%) der Bildungseinrichtungen unterbreitet. Im Vergleich zum Jahr 2014 lässt sich für den letzten Punkt eine deutliche Steigerung beobachten: gaben 2014 rd. 16% der Einrichtungen an, auch auf dem internationalen Markt aktiv zu sein, lässt sich in 2016 eine Steigerung um 6%-Punkte beobachten.

Weite Verbreitung von Qualitätsmanagementsystemen

Mit 78% verfügt die große Mehrzahl der befragten Einrichtungen über ein bereits eingeführtes Qualitätsmanagement-System. Weitere 5% befinden sich aktuell im Prozess der Einführung. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Großteil der befragten Einrichtungen, sich zumindest teilweise über öffentliche Fördergelder finanziert, deren Aufträge häufig an den Nachweis eines QMS gebunden sind, verwundert diese Zahl eher nicht.

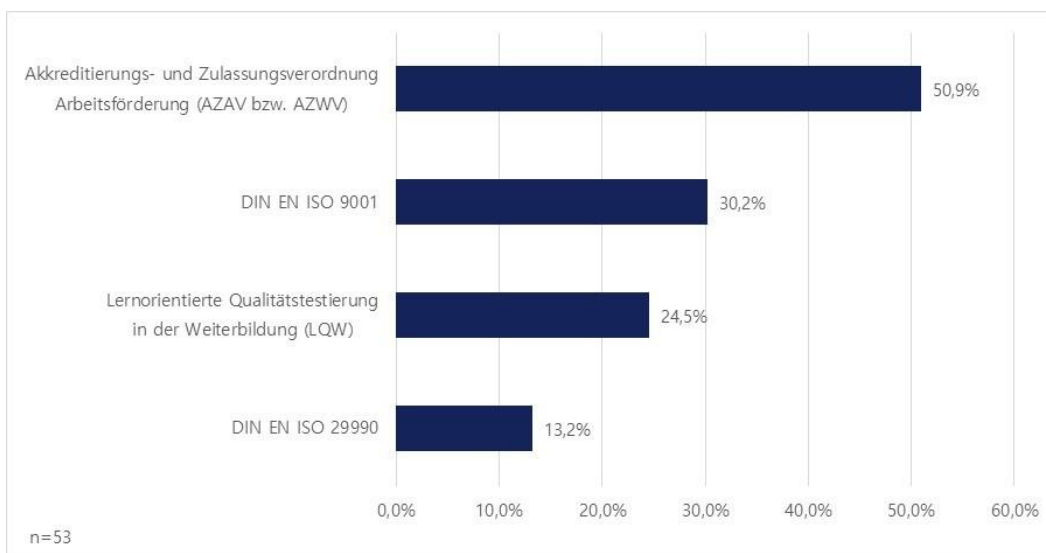


Abbildung 4: Verbreitung Qualitätsmanagement-Systeme, Mehrfachnennungen möglich

Annähernd alle befragten Anbieter mit einem Qualitätsmanagement-System sind mindestens nach einem offiziell anerkannten Modell zertifiziert. Knapp die Hälfte (44%) der Bildungsanbieter verfügt über eine Kombination aus mindestens zwei Modellen. Am häufigsten ist hier sicherlich die Kombination aus AZAV und DIN EN ISO 9001 in der Praxis zu finden. An der Spitze der eingesetzten Modelle steht die AZAV, die Hälfte der Berliner Einrichtungen ist danach zertifiziert. Gefolgt von der DIN EN ISO 9001 und LQW. Letzteres findet v. a. in Bildungsberatungseinrichtungen Anwendung. Die DIN EN ISO 29990, die explizit für Bildungsdienstleistungen entwickelt wurde, wird dahingegen nur von rd. 13% der Anbieter genutzt.

Digitalisierung in der Weiterbildung: Aktuelle Trends und Herausforderung

Wie beurteilen die Weiterbildungsanbieter in Berlin die aktuellen Entwicklungen zum Thema „Digitalisierung in der Weiterbildung“? Vor welchen Herausforderungen stehen sie, wo wird ggf. Unterstützung nötig? Mit diesen Fragen beschäftigte sich die diesjährige Online-Befragung im Themenschwerpunkt.

Trendaussage: Digitale Lernformate werden fester Bestandteil in der Erwachsenenbildung

Gefragt nach ihrer Einschätzung, ob **digitale Lernformate** in den nächsten drei Jahren in der Weiterbildung selbstverständlich und unverzichtbar sein werden, stimmt die Mehrheit der befragten Bildungseinrichtungen zu (73%). Auch der Bedeutungszuwachs von **digitalen Beratungsformaten in der Bildungsberatung** stößt auf eine große Zustimmung, wenngleich auch etwas niedriger als für die Lernformate (67%).

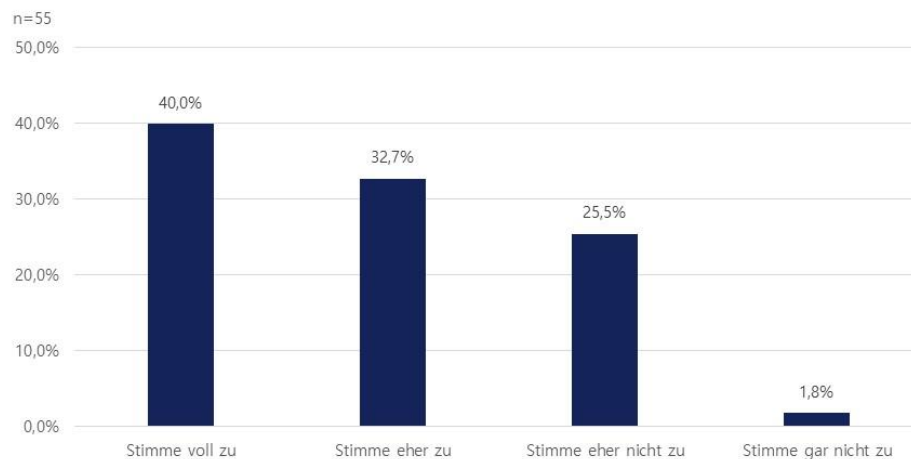


Abbildung 5: Zustimmung zur Aussage: „Digitale Lernformate werden in der Weiterbildung in den nächsten drei Jahren selbstverständlich und unverzichtbar sein.“

Es besteht also Einigkeit darin, dass die Bedeutung digitaler Lern- und Beratungsformate in den nächsten Jahren steigen wird. Spannend ist im Anschluss die Frage, in wie weit die befragten Bildungseinrichtungen bereits selbst digitale Formate nutzen.

Großteil der Bildungseinrichtungen nutzt digitale Lern- und Beratungsformate

58% der befragten Bildungseinrichtungen geben an, im Rahmen der eigenen Bildungs- und Beratungsangebote digitale Formate bereits zu nutzen. Weitere 11% planen einen zukünftigen Einsatz. Gleichzeitig geben somit aber auch fast ein Drittel der befragten Einrichtungen an, perspektivisch ihre Angebote nicht um digitale Formate erweitern zu wollen.

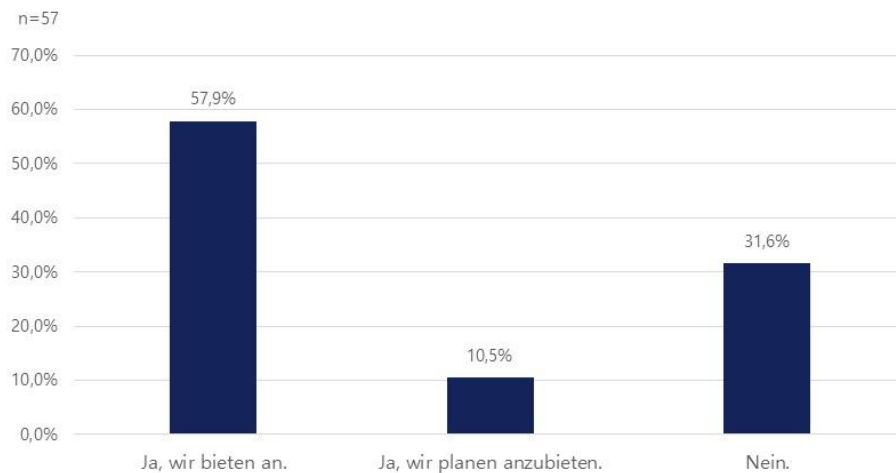


Abbildung 6: Angebot an digitalen Lern-/Beratungsformaten

Nutzungsgrad abhängig von Einrichtunggröße und Finanzierungsform

Als Faustregel gilt: je größer die befragten Einrichtungen, desto wahrscheinlicher ist der Einsatz digitaler Lern-/Beratungsformate: 85% der Bildungseinrichtungen mit 250+ Mitarbeitenden, aber nur 33% der kleinen Einrichtungen (bis 10 MA) nutzen bereits digitale Formate.

Die Auswertung nach Bildungssegment und Finanzierungsform zeigt, dass v. a. Anbieter deren Angebote durch die Arbeitsagentur/Jobcenter finanziert werden und die Angebote im Bereich Rehabilitation, Aktivierung und Eingliederung sowie Umschulung haben, mehrheitlich digitale Lernformate fest in ihr Portfolio aufgenommen haben. Anbieter, deren Angebote durch private Unternehmen finanziert werden, nutzen aktuell noch etwas seltener digitale Lernformate. Gleichzeitig zeichnen sie sich durch die größte Veränderungsbereitschaft aus: rd. 17% geben an, den Einsatz aktuell zu planen.

	<i>Einsatz digitaler Lern-/Beratungsformate</i>		
	Ja, bieten wir an.	Ja, wir planen.	Nein.
<i>Finanzierung</i>			
Arbeitsagentur, Jobcenter	65,2%	8,7%	26,1%
Kommune, Land, Bund, EU	55,6%	7,4%	37,0%
Private Unternehmen	58,3%	16,6%	25,0%
Teilnehmende, Selbstzahler	57,7%	15,4%	26,9%

Tabelle 1: Finanzierungsart und Einsatz digitaler Lernformate

Ein Blick auf die Bildungssegmente verdeutlicht ebenfalls eine hohe Varianz der Nutzung digitaler Lern- und Beratungsformate. Hier zeigt sich, dass für Angebote der (beruflichen) Weiterbildung und Beratung – inkl. Umschulung – digitale Lernformen bereits viel stärker genutzt werden als für Angebote in der

berufliche Erstausbildung. So findet sich der geringste Verbreitungs- bzw. potenzielle Nutzungsgrad im Bildungssegment Berufsausbildung. Lediglich 18% der befragten Bildungseinrichtungen, die Angebote in diesem Bereich haben, nutzen digitale Lern-/Beratungsformate; auffällig ist, 64% planen auch keinen zukünftigen Einsatz.

<i>Bildungssegment</i>	<i>Einsatz digitaler Lern-/Beratungsformate</i>		
	Ja, bieten wir an.	Ja, wir planen.	Nein.
Allgemeine, politische Bildung	40,0%	20,0%	40,0%
Berufliche Weiterbildung	53,6%	14,6%	31,7%
Berufsausbildung	18,2%	18,2%	63,6%
Berufsvorbereitende Maßnahmen	50,0%	12,5%	37,5%
Umschulung	80,0%	10,0%	10,0%
Aktivierung; berufliche Eingliederung	81,8%	9,1%	9,1%
Beruf. Rehabilitation	100,0%	-	-
Unternehmens-, Gründungsberatung, Coaching	70,0%	-	30,0%
Bildungsberatung	62,5%	6,3%	31,2%
Qualifizierungsberatung f. Unternehmen	87,5%	-	12,5%

Tabelle 2: Bildungssegment und Einsatz digitaler Lernformate

Webbasierte Selbstlernmodule, Webinare und Blended Learning dominieren

Welche Formate werden genutzt? Die Befragung zeigt, dass eher ‚klassische‘ Onlineformate genutzt werden: Webbasierte Selbstlernmodule, Webinare sowie Formen des Blended Learning führen die Liste an. Webbasierte Lernplattformen, wie z. B. Moodle nutzen immerhin 38%. Ein Drittel der Anbieter ermöglicht den Teilnehmenden von Lehrveranstaltungen aber auch das Lernen über Foren, Soziale Netzwerke und mobile Lernformate. Neuere, gleichzeitig auch deutlich umfänglichere, Formen wie Wikis, MOOCs, Augmented Reality werden dahingegen (noch) eher selten genutzt.

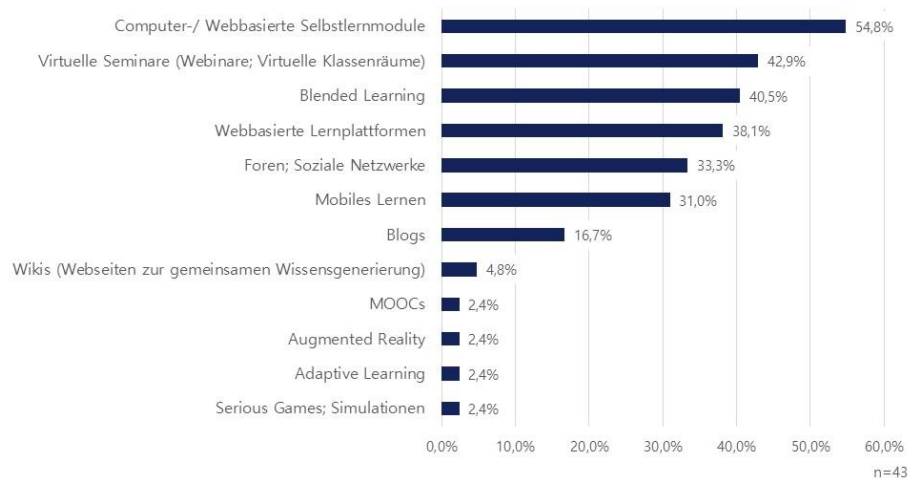


Abbildung 7: Angebotene Lernformate, Mehrfachnennungen möglich

Fast alle befragten Einrichtungen, die bereits digitale Lernformate nutzen, tun dies nicht nur in ausgewählten Veranstaltungen, sondern setzen das Online-Lernen im Rahmen fast aller ihrer Angebote um. Zwei Drittel gehen von einem weiteren Wachstum der Nachfrage nach solchen Angebotsformaten aus. Trotzdem den digitalen Lernformaten eine hohe Bedeutung beigemessen wird, zeigt die qualitative Ausgestaltung in der Bildungspraxis starke Unterschiede. So konnte über die Expert/innen Interviews in der Vorstudie gezeigt werden, dass der Einsatz digitaler Formate noch häufig eher als Ergänzung des bestehenden Angebotes gesehen wird und selten strategisch im Unternehmen verankert ist. Das Vorgehen ist dabei häufig pragmatisch: Dazu werden vorhandene Materialien digitalisiert, auf im Netz verfügbare Materialien zurückgegriffen und den Teilnehmenden über Plattformen zur Verfügung gestellt. Sie dienen als Ergänzung von Angeboten, stellen aber eher noch selten den Bezug zu den Anforderungen von Arbeitsprozessen her.

Dafür finden die Autoren der Studie folgenden Erklärungsansatz: „Der Befund, digitale Medien vorwiegend als Ergänzung anzubieten, ist aus zwei Perspektiven erklärbar. Zum einen sind die Anbieter von Weiterbildungen im gewerblich-technischen Bereich noch stark auf die Anwesenheit der Teilnehmenden in ihren Einrichtungen fixiert, um vorhandene Ressourcen und Kapazitäten möglichst auszulasten. Zum anderen erfordert die gezielte Integration digitaler Medien in die Weiterbildung zunächst (umfangreiche) Ressourcen und Kompetenzen, die häufig nur begrenzt verfügbar sind. Zu berücksichtigen ist auch die Beschäftigungssituation eines Teils der in der Weiterbildung Tätigen. Ergebnisse von Befragungen zeigen, dass rd. 50% der Lehrenden Selbstständige sind und dadurch eher keine feste Bindung an ein Bildungsunternehmen allein haben und den individuellen Aufwand zur Entwicklung digitaler Formate scheuen.“⁵

In der Beratung dominiert die E-Mail Beratung

Neben den Lernformaten wurden die Anbieter gefragt, welche **digitalen Beratungsformate** sie nutzen. Hier dominieren deutlich Beratungen mittels E-Mail (73%), gefolgt von der Beratung durch Chats (34%) und Foren (27%). Ein Fünftel der Einrichtungen nutzt Video-Beratungen.

Bildungseinrichtungen, die angaben **öffentlich geförderte Bildungsberatung** durchzuführen, nutzen im Durchschnitt für ihre Arbeit etwas seltener als die anderen Bildungseinrichtungen digitale Formate. Für die öffentlich geförderte Bildungsberatung wird die Liste durch E-Mail Beratungen angeführt (50%). Je ein Drittel nutzt Chats sowie Videoberatung. Am seltensten kommt die Beratung in Form von Foren (16%) zum Einsatz.

⁵ Vgl. Steinhöfel, M. u. a. (2016): Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung und das Weiterbildungspersonal. Institut für Betriebliche Bildungsforschung (ibbf), S. 5

Zeitliche und räumliche Flexibilität als Hauptgründe für die Nutzung

Gefragt nach dem **Grund für die Nutzung** digitaler Lernformate geben 83% der Bildungseinrichtungen an, dass für sie damit eine zeitliche und räumliche Flexibilität für die Angebotsgestaltung verbunden ist. Aber auch eine Steigerung der Attraktivität der eigenen Angebote und die Erschließung neuer Kundengruppen sind Gründe, die Bildungseinrichtungen veranlassen, digitale Lern- und Beratungsformate in ihr Portfolio aufzunehmen. Nicht zuletzt formulieren über die Hälfte der Einrichtungen, dass die Angebotsformate ganz explizit auf Kundenwunsch eingeführt wurden. Immerhin ein Viertel verbindet mit den digitalen Formaten auch eine Kostenersparnis. Die Einführung neuer Lernformate – und das gilt insbesondere für digitale Formen – ist in der Planungs- und Einführungsphase zunächst mit Investitionen (Personal, Infrastruktur usw.) verbunden. Dass diese sich aber zu einem späteren Zeitpunkt auch wirtschaftlich rentieren, bestätigen die o.g. Ergebnisse.

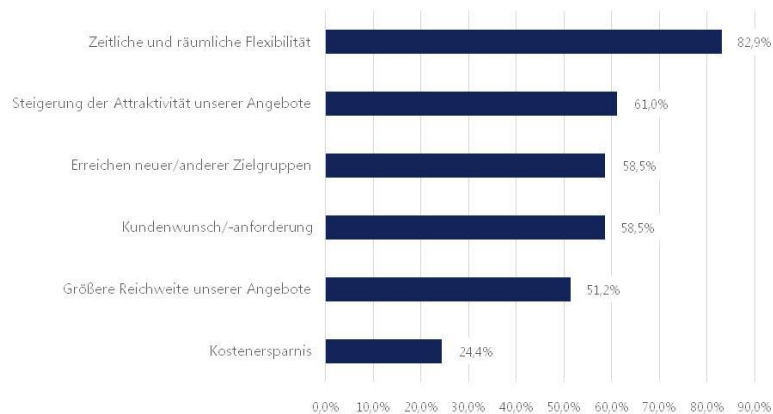


Abbildung 8: Hauptgründe für das Angebot an digitalen Lern-/Beratungsformaten, Mehrfachnennungen möglich

Im Gegenzug wurden die Einrichtungen, die keine digitalen Lern-/Beratungsformate anbieten, gefragt, aus welchen Gründen sie sich dagegen entschieden haben. An erster Stelle verweisen diese Bildungseinrichtungen auf mangelndes Kundeninteresse (58%). Je ein Viertel der Befragten gibt aber ebenfalls an, dass das eigene Personal nicht über ausreichende Qualifizierungen verfügt, um digitale Lernformate auf den Weg zu bringen bzw. diese später auch umzusetzen und dass die Anforderungen an die IT- und Datensicherheit für sie zu hoch sind.

Hier spiegelt sich das oft noch recht diffuse Bild möglicher Angebotsformate und damit verbundener Anforderungen in der Öffentlichkeit wieder. Ein nicht unerheblicher Teil der Anbieter fühlt sich noch nicht ausreichend informiert und teilweise auch strukturell nicht dafür gewappnet, digitale Lernformen zu nutzen. So schätzen ein Viertel der Befragten ihre **technische Ausstattung an IuK-Technologie** für die Umsetzung als nicht ausreichend ein. Insbesondere kleine Bildungseinrichtungen sehen Nachholbedarf in ihrer Rechner- und Netzwerkstruktur, den damit verbundenen Wartungsanforderungen, dem mangelnden technischen Know-how bei ihrem Personal, aber auch den eingeschränkten finanziellen Ressourcen,

um die notwendigen Investitionen zu tätigen. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass oft unklar ist, welche technischen Voraussetzungen überhaupt notwendig wären, um bestimmte digitale Lernformate anzubieten.

Einrichtungen sehen hohen Qualifizierungsbedarf bei Personal

Der Qualifizierungsbedarf ist hoch: zwei Drittel der Befragten sehen bei ihrem Personal Nachholbedarf und das auf allen Ebenen. Bildungsanbieter, die bereits digitale Lernformate nutzen, sehen einen sogar noch höheren Bedarf als diejenigen, die noch keine konkreten Angebote haben. Das überrascht wenig: sie kennen die Anforderungen genauer und können die Wissenslücken spezifizieren.

Angeführt wird die Liste von methodisch-didaktischen Kompetenzen für den Einsatz digitaler Lern- und Beratungsformate (86%), gefolgt von Bedarfen im Bereich Planung, Konzipierung und Umsetzung digitaler Lern- und Beratungsformate (70%-80%) bis hin zur Nutzung digitaler Lernmedien (74%) sowie der Erstellung digitaler Lehrmaterialien (69%). Darüber hinaus sehen 57% der Einrichtungen Schulungsbedarf im Bereich Qualitätssicherung.

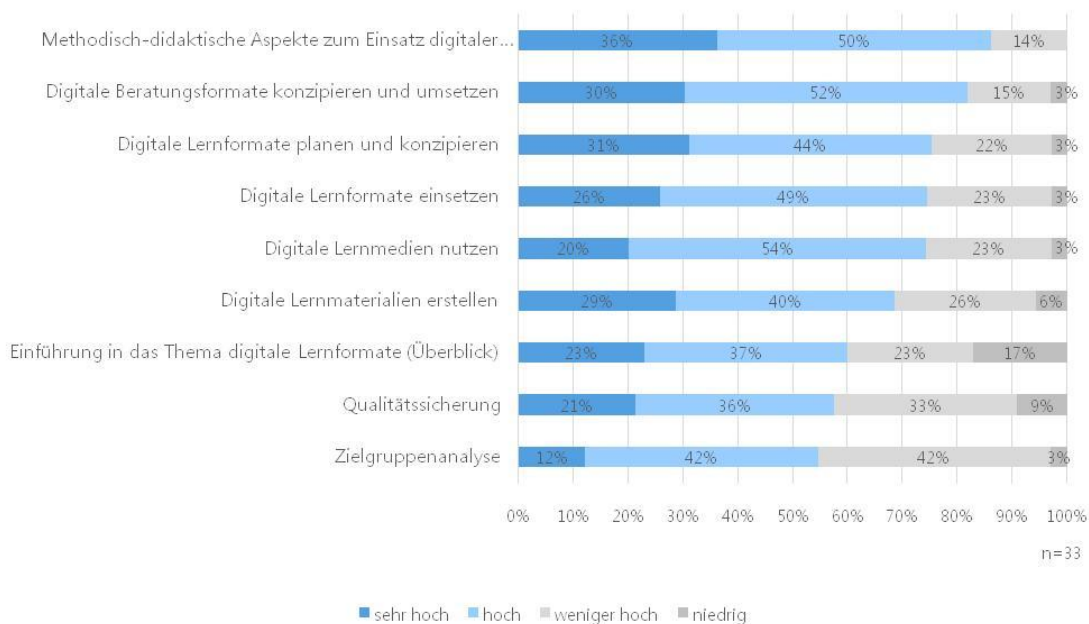


Abbildung 9: Formulierter Qualifizierungsbedarf

Neben den formulierten Bedarfen an digitalen Kompetenzen betonten die Befragten in den qualitativen Expert/innen-Interviews, dass die „analoge“ Präsenz der Lehrenden aber auch zukünftig einen wesentlichen Bestandteil der Bildungsangebote sein wird und muss, um auch weiterhin eine direkte Kommunikation und einen Austausch zu fördern. Ein Experte formulierte das wie folgt im Interview: „Wir wissen, dass dem Lehrer beziehungsweise dem Dozenten eine zentrale Rolle bei der Vermittlung von Lerninhalten

zukommt. E-Learning allein funktioniert nicht. Beim Blended Learning, also der Kombination von Unterrichtseinheiten und computergestütztem Lernen, muss weiterhin der/die Lehrende dem Lernenden in jeder Phase beistehen. Dies erfolgt dann aber nicht mehr in traditioneller Art und Weise. Für das Weiterbildungspersonal geht mit dem Einzug digitaler Medien ein Rollenwandel einher. Es ist viel stärker Coaching, Motivation und Lernbegleitung gefragt, das die Anwendung des Wissens unterstützt und aktiv begleitet. Der/die ‚Lehrende‘ wird zum Begleiter.“⁶

Der formulierte Qualifizierungsbedarf zeigt, dass den Weiterbildungseinrichtungen der Wandel der Anforderungen an das eigene Personal durchaus bewusst ist: Nach wie vor kommt den Lehrenden die Aufgabe zu, die Heterogenität der Lerngruppe, das unterschiedliche Tempo von Lernprozessen und des Lernfortschritts zu begleiten. Das schließt ein zeitnahes Feedback an die Teilnehmenden, die Rückkopplung zum Lernprozess und Lerninhalten ebenfalls ein. Die Flexibilisierung des Lernortes, aber auch eine ggf. erhöhte zeitliche Flexibilität durch Nutzung digitaler Lernmedien sind Anforderungen, die sich in der methodisch-didaktischen Seminargestaltung widerspiegeln müssen.

Digitalen Wandel gestalten - Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Bedarfserhebung unter Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen in Berlin zeigen, dass das Interesse den digitalen Wandel mitzugestalten auf Seiten der Bildungseinrichtungen hoch ist, es aber bei der wichtigsten Ressource der Wissensvermittlung, den Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen ein hoher Qualifizierungsbedarf besteht.

Haben Bildungseinrichtungen das Gefühl, den aktuellen Markt sowie die Angebots- und Anforderungspalette nicht zu kennen bzw. nicht ausreichend überblicken zu können, dann führt das entweder zu einem unproduktiven und ressourcenverschwendenden Aktionismus, um den Anschluss nicht zu verlieren oder gar zu Inaktivität. Beide Herangehensweisen werden sich perspektivisch als Wettbewerbsnachteil herausstellen. Davon sind kleine Bildungseinrichtungen eher betroffen als große Anbieter.

Zeitliche und finanzielle Aufwände werden als zusätzliche Hürden gesehen. Gleichwohl konnte die Befragung aufzeigen, dass Anbieter die digitale Lernformate nutzen, explizit die größere zeitliche Flexibilität, neue bzw. erweiterte Zielgruppen und damit Finanzierungsquellen und letztendlich sogar eine Kostensparnis mit der Einführung von digitalen Formaten hervorheben.

Welche Handlungsansätze können aus der Bedarfserhebung abgeleitet werden? Nachfolgend werden fünf Empfehlungen abgeleitet, die sowohl auf der individuellen Ebene und der Ebene der Bildungsanbieter als auch auf eine politisch-strukturelle Ebene ansetzen und zu verankern wären.

⁶ ebenda, S. 8

Empfehlung 1: Digitale Strategie statt digitaler Aktionismus

Die Nutzung und das Angebot digitaler Lern- und Beratungsformate in der Erwachsenenbildung ist – wie jede andere Innovation eines Unternehmens auch – zunächst eine strategische Entscheidung der Unternehmensleitung. In der Praxis ist die strategische Verankerung einer ‚digitalen Strategie‘ noch viel zu selten anzutreffen. Die Gefahr besteht darin, sich in dem breiten Feld der Anforderung und Möglichkeiten zu verlieren, Ressourcen nicht sinnvoll einzusetzen und One Day Wonder zu kreieren, die für die Bildungseinrichtung selbst keinen nachhaltigen Nutzen haben. Es empfiehlt sich daher, in einem ersten Schritt für das eigene Unternehmen eine digitale Strategie zu entwickeln, die den bewährten Unternehmenszielen, -leitsätzen und der Unternehmenspolitik entsprechen. Wen will ich mit meinen Angeboten erreichen? Welche Lernformate passen zu meiner Kundengruppe, aber auch zu meinem Unternehmen? Welche Mittel stehen mir für die Umsetzung zur Verfügung bzw. kann/will ich bereitstellen? Diese und andere Fragen sollten zuerst beantwortet werden. Daraus können unternehmensbezogene Prozesse abgeleitet und definiert werden, die von vornherein alle zentralen Akteure in die Planung und Konzipierung einbinden und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung stellen. Insbesondere dem Punkt „Einbindung der zentralen Akteure“ sollte ausreichend Beachtung geschenkt werden, denn die Einführung einer digitalen Strategie und Umsetzung digitaler Bildungsformate ist mehr als nur ein didaktischer Ansatz und damit wie in jedem organisationalen Veränderungsprozess auch, mit einer bestimmten Haltung verbunden, die ggf. zunächst zu einem gemeinsamen Verständnis entwickelt werden muss, um von allen Mitarbeitenden gleichermaßen getragen zu werden. Für die Unterstützung der Umsetzungsbegleitung bieten sich dabei Erfahrungsaustausche mit anderen Bildungseinrichtungen an, aber auch externe Beratungsangebote.

Empfehlung 2: Qualifizierung des Personals

Aktuell werden für die Umsetzung digitaler Weiterbildungsangebote in Bildungseinrichtungen überwiegend Einzelpersonen angesprochen und einbezogen, die sich durch eine gewisse Technikaffinität auszeichnen oder ein hohes Eigeninteresse an der Einführung und Umsetzung neuer Bildungsformate haben. Unter der Grundannahme, dass die Einführung und das Angebot digitaler Bildungsangebote aber kein Einzelphänomen sein soll, sondern eine strategische Erweiterung des bestehenden Bildungsangebotes darstellt, braucht es auch auf der Seite der Lehrenden bzw. des Personals in Weiterbildungseinrichtungen Qualifizierungsangebote, die unter dem Stichwort digitale Kompetenzen zusammengefasst werden können. Hier besteht ein überdurchschnittlich hoher Bedarf, der nicht nur die Bereiche der Medienkompetenz umfasst, sondern auch ein neues bzw. erweitertes Lern- und Lehrverhältnis beschreibt und im Sinne einer neuen Lernkultur mit einbezieht. Basis dafür bildet zunächst die Akzeptanz von Neuem im Unternehmenskontext und die Bereitschaft zum Einsatz digitaler Medien. Insbesondere, da es sich um einen Wandel der Lernkultur handelt, muss die Qualifizierung und Kompetenzerweiterung deutlich über

das Weiterbildungspersonal hinausgehen, d. h. auch das leitende Personal/Entscheiderinnen und Entscheider sollten ganz bewusst mit einbezogen und weiterqualifiziert werden.

Empfehlung 3: Methodisch-didaktische Konzepte

In der methodisch-didaktischen Gestaltung kann – neben der Qualifizierung des Weiterbildungspersonals – die größte Herausforderung gesehen werden. Insbesondere unter dem Schlagwort kollaboratives Lernen, wird ein neues Selbstverständnis von Lernen proklamiert, dass mehr als nur eine didaktische Innovation ist. Damit verbunden ist eine neue Haltung und Lernkultur. Der Entwicklung und Umsetzung neuer Lernkonzepte in diesem Feld kommt in den nächsten Jahren eine entscheidende Bedeutung zu. Teilnehmer werden zu Teilgebern, Lehrende zu Lernbegleitern. Ein gemeinsames, soziales Lernen wird an Bedeutung gewinnen.

Empfehlung 4: Informieren und Sensibilisieren

Vergleicht man den Entwicklungsstand in Deutschland mit internationalen Standards und Ergebnissen so muss ein deutlicher Nachholbedarf angenommen werden. Das ist auch der Tatsache geschuldet, dass in vielen Bereichen ein Mangel an Wissen und Informationen besteht, welche Anforderungen aber auch Chancen mit dem Thema „Digitalisierung“ und „Arbeit 4.0“ tatsächlich für die einzelnen Bildungsbereiche verbunden sind. Nicht zuletzt führt dieser Mangel an Information bei einem nicht unerheblichen Teil relevanter Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern zu einer Ablehnung, die einer systematischen Verankerung in den verschiedenen Bildungskontexten entgegenwirkt. Daher braucht es nach wie vor Angebote, die informieren und sensibilisieren, Umsetzungswege aufzeigen und den Austausch untereinander befördern.

Empfehlung 5: Infrastrukturelle Voraussetzungen schaffen und fördern

Nicht zuletzt müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen werden, um den Anforderungen der Digitalisierung zu genügen. Obwohl die Mehrheit der befragten Einrichtungen sich hier auf einem guten Weg sieht, gilt es zu prüfen, welche Unterstützungsstrukturen z. B. durch Förderprogramm ggf. aufgesetzt werden sollten, um auch kleinen Einrichtungen bzw. Einrichtungen, die überwiegend öffentlich finanziert sind, Teilhabe und Umsetzung entsprechender digitaler Angebote zu ermöglichen.

Fast man diese Empfehlungen zusammen, dann gilt vor allem eins: wir sollten uns auf den Weg machen und die Digitalisierung mitgestalten. Digitalisierung der Gesellschaft ist kein Trend, der morgen vorbei

sein wird, sondern eine kontinuierliche Veränderung, die alle Bereiche unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens betrifft. Dem sind wir nicht machtlos ausgeliefert, sondern können Einfluss nehmen und mitgestalten. Dafür gilt es, Ängste und Sorgen abzubauen und neue Kompetenzen zu erwerben. Für den Bereich der Bildung und Weiterbildung besteht die Aufgabe insbesondere darin, Lernende und Lehrende für einen kompetenten Umgang mit den neuen technologischen Anforderungen fit zu machen, sie zum selbstgesteuerten Lernen zu befähigen und damit zu einer kompetenten Entwicklung beizutragen. Das Thema lebenslanges Lernen ist kein schmückendes Beiwerk, es ist eine der zentralen Voraussetzungen gesellschaftlicher Teilhabe.