

Fachbeitrag

Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung
auf die Weiterbildung und das Weiterbildungspersonal

Berlin 30. Januar 2016

erarbeitet durch: IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung
Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.
Gubener Straße 47
10243 Berlin

www.institut-bbf.de

Autoren: Dr. Michael Steinhöfel und Sascha Rosenberg

erstellt für: k.o.s GmbH
Projekt „Koordinierungsstelle Qualität“
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

www.kos-qualitaet.de

Beauftragt und gefördert mit Mitteln des Landes Berlin durch die Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration und Frauen im Rahmen des Programms BerlinArbeit.

Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung¹ und das Weiterbildungspersonal

Allgemein betrachtet, bedeutet die Digitalisierung eine Transformation analoger in digitale Daten. Im Unternehmenskontext wird die Digitalisierung als eine Philosophie, ein Verständnis zur Gestaltung von Geschäftsmodellen oder als eine Zukunftsorientierung verstanden, die auf dem Einsatz und der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken (IKT) basiert.

Moderne IKT bieten heute ein großes und weiter zunehmendes Potential, um Wissen und Informationen zu erschließen, zu bearbeiten und zu verbreiten. Sie haben weitreichende Auswirkungen auf die Berufs- und Arbeitswelt. Die Digitalisierung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen erfolgt auf breiter Front. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind in vielen Unternehmen schon jetzt in vielen Arbeitsbereichen spürbar. Sie bringen tiefgreifende Auswirkungen für die Unternehmen, für deren Beschäftigte und auch für Kunden mit sich. Es entstehen neue Kompetenzanforderungen, die für die Beherrschung der Veränderungen und eines dynamischen Umfeldes unabdingbar sind und u.a. im Rahmen der Ausbildung, aber insbesondere auch über Weiterbildungen für Beschäftigte vermittelt bzw. entwickelt werden müssen.

In der Aus- und Weiterbildung meint Digitalisierung den Einsatz digitaler Medien bei der Gestaltung und Unterstützung von Lernprozessen. Digitale Medien bieten erweiterte Möglichkeiten auch für die Gestaltung beruflicher Weiterbildung. Mobiles - zeit- und ortsunabhängiges - Lernen, Blended Learning, Wikis, MOOC und Podcasts etc. sind Formate, die eingesetzt werden können, um den Anforderungen an eine zeitgemäße Weiterbildung gerecht werden zu können.

Beim Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung wird davon ausgegangen, dass ihre gezielte Anwendung es Weiterbildungsanbietern erleichtert, markt- und nachfrageorientierte Bildungsangebote, die zudem die individuelle Lebens- und Arbeitssituation potentieller Weiterbildungsteilnehmer/innen berücksichtigen, zu konzipieren und am Bildungsmarkt zu etablieren.²

Mit der Nutzung digitaler Medien gehen veränderte und neue Anforderungen an die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten und an das Weiterbildungspersonal einher. Um die digitalen Medien für die Gestaltung neuer Lernangebote und Lernformen nutzbar zu machen, ist das Weiterbildungspersonal gefordert, insbesondere eine (digitale) Medienkompetenz als Grundlage für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln.

Das Weiterbildungspersonal von Bildungseinrichtungen umfasst eine sehr heterogene Gruppe. Zu dieser Gruppe gehören sowohl Personen in Leitungsfunktionen als auch Mitarbeiter, die in Qualifizierungs- und Weiterbildungsprozessen tätig sind. Sie können zum einen in Aus- und zugleich Weiterbildung tätig sein oder nur in der Weiterbildung. Das Weiterbildungspersonal in Bildungseinrichtungen ist zudem hinsichtlich seiner formalen

¹ In diesem Beitrag werden nicht die Anforderungen an die Weiterbildung betrachtet, die infolge der Digitalisierung die fachlich-inhaltlichen Aufgaben- und Kompetenzprofile von Ausbildungs- und Fortbildungs- oder akademischen Berufen betreffen.

² Vgl. Fischer, H. et al. (2013): S. 239

Berufsqualifikationen, wie Berufsausbildungs- oder Studienabschluss, und seiner Berufsprofile, wie Trainer/in, Seminarleiter/in, Lernprozessbegleiter/in, Coach und Mentor/in, differenziert. Zu den Tätigkeiten gehörte ein breites Aufgabenspektrum. Es kann die Entwicklung und Organisation von Weiterbildungsangeboten ebenso umfassen, wie die Durchführung und Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen, wie auch die Vermarktung von Angeboten und die Akquisition von Teilnehmenden. Bezogen auf ihre Stellung und ihre Aufgaben in den Bildungseinrichtungen bringt die Digitalisierung für diese Beschäftigten unterschiedliche Herausforderungen mit sich und induziert unterschiedliche Auswirkungen. In dem vorliegenden Beitrag werden die Herausforderungen und Auswirkungen für das Weiterbildungspersonal im engeren Sinne betrachtet, d. h. bzgl. des Einsatzes digitaler Medien in der unmittelbaren Weiterbildung, bei der Konzeptionierung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf der Auswertung von leitfadengestützten Interviews. In die Befragung wurden acht Interviewpartner/innen mit langjährigen Erfahrungen in der beruflichen Bildung einbezogen. Ihre fachlichen Berufshintergründe liegen im Ingenieurwesen, in der Soziologie, in der Psychologie, in der Pädagogik bzw. in der Betriebswirtschaft. Funktional sind zwei Gesprächspartner/innen als Leiter/in der Weiterbildungsbereiche von Kammerorganisationen und sechs als verantwortliche Führungskräfte (u.a. Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Prokurist/in) in Bildungseinrichtungen tätig. Zu ihren Themenfeldern und Aufgaben gehören u.a.:

- Entwicklung und Organisation von Bildungsangeboten für externe Kunden
- Entwicklung neuer, innovativer Bildungsformate für die Erwachsenenbildung
- Akquisition von Kundenaufträgen und Forschungsprojekten zur beruflichen Bildung
- Planung und Organisation der Personalentwicklung für ihre Beschäftigten

Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft und ihre Wirkungen auf die Weiterbildungsinstitutionen

Dass die Digitalisierung keine homogene, geplant ablaufende Veränderung ist, die auf alle Bereiche der Gesellschaft und Wirtschaft gleichzeitig, im gleichen Umfang und mit gleichen Folgen einwirkt, zeigt sich in der täglichen Praxis. Vielmehr laufen die mit der Digitalisierung einhergehenden Veränderungen äußerst heterogen, zeitlich versetzt, strategisch geplant und spontan, sprunghaft und schleichend.

Ein entsprechendes Bild zeichneten die Befragten bzgl. der Herausforderungen bzw. Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung. Einigkeit besteht darin, dass den digitalen Medien in der Weiterbildung eine weiter wachsende Bedeutung zukommen wird. Damit folgen sie einer Kernaussage der Frühjahrsbefragung³, dass „die Digitalisierung der Treiber in der Weiterbildung“ ist.

³ Vgl. Frühjahrsbefragung des IBBF 2015

Mit dem Wandel, der mit der Digitalisierung einhergeht, ist vor allem ein Wandel in der Gestaltung von Weiterbildungsangeboten und ihrer Vermittlung gefordert.⁴ Die Interviewpartner/innen wurden deshalb um eine Einschätzung nach dem Raster der Frühjahrsbefragung des IBBF 2015 gebeten, welche digitalen Lernformen zukünftig bedeutsamer werden. Drei Viertel der Befragten bewerten den künftigen Bedeutungszuwachs von „Mobilem Lernen“ und „Blended Learning“ in der Weiterbildung als vollkommen zutreffend. Ähnlich wie in der Frühjahrsbefragung stehen sie Blogs, Wikis und auch den Foren/sozialen Netzwerken eher skeptisch gegenüber.

Bei der Gestaltung der Weiterbildung geht es aber nicht allein um den Einsatz digitaler Medien als Zusatzangebot oder als Instrument von zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung von Lernprozessen oder als Instrument zur betriebswirtschaftlichen Optimierung. Es geht darüber hinaus um die Umsetzung des Paradigmenwechsels in der Bildung von der Input-Orientierung (Ressourcen, Inhalte, Wissensvermittlung) hin zur Output-Orientierung (Lernergebnisse, Handlungsorientierung und -fähigkeit für die betriebliche Praxis). Mit den Möglichkeiten, die mit den digitalen Medien einhergehen, wird die Umsetzung dieser Anforderung durch eine stärkere Verknüpfung von Lernprozessen mit Arbeitsprozessen möglich und notwendig. Oder mit den Worten einer Interviewpartnerin:

„Digitalisierung der Arbeit und Digitalisierung von Bildung hängen immer eng zusammen.“

Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt erhöht sich der Stellenwert des Lernens im Arbeitsprozess. Neue Möglichkeiten der digitalen Medien erleichtern und fördern zugleich das Lernen im Arbeitsprozess und schreiben dem Unternehmen als Lernort eine hohe Bedeutung zu. Damit gehen mehrere Fragen einher:

- Wie kann der oft informelle oder nichtformale Lernprozess in der Arbeit in die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten Eingang finden?
- Was unterscheidet Lernergebnisse aus der Weiterbildung von solchen aus der Tätigkeit?
- Wie erfolgt die Feststellung und Anerkennung der in den Arbeitsprozessen erworbenen Kompetenzen?
- Welche Elemente der Medienkompetenz müssen ausgeprägt oder gestärkt werden, damit Lernen im Arbeitsprozess erfolgreich praktiziert werden kann? Wie können diese Kompetenzelemente entwickelt werden?

Die Beantwortung dieser Fragen ist insofern von Bedeutung, da sie als Gestaltungsspielraum des Weiterbildungspersonals bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten pädagogisch-didaktisch Berücksichtigung finden müssen.

⁴ Jedoch nicht allein in der Weiterbildung unmittelbar erfolgt (zukünftig) eine Digitalisierung. Auch die Prozesse in Weiterbildungsinstitutionen selbst sind oder werden zu ihrem Gegenstand. Stellvertretend als Stichworte seien hier genannt, dass Anmeldeprozeduren und Teilnehmerakten, Mailings zu Informations- und Werbezwecken, Angebots-Datenbanken, Abrechnungsprozesse etc. optimiert und digitalisiert werden und so zu veränderten Anforderungen und Verschlangungen in den Verwaltungsprozessen führen.

Trotz der allgemeinen Einschätzung einer wachsenden Bedeutung digitaler Medien für die Weiterbildung sind bzgl. ihrer Nutzung in der Praxis starke Unterschiede erkennbar. Noch eher selten wird der Einsatz digitaler Medien bereits strategisch geplant und vorangetrieben. Häufiger ist eine pragmatische Herangehensweise anzutreffen. Hierbei dienen digitale Medien der Unterstützung, der Anreicherung von Weiterbildungen. 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. Angestoßen wird in diesen Fällen der Einsatz digitaler Medien häufig aus der „operativen“ Ebene, vom Weiterbildungspersonal und von Dozenten/innen.

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.

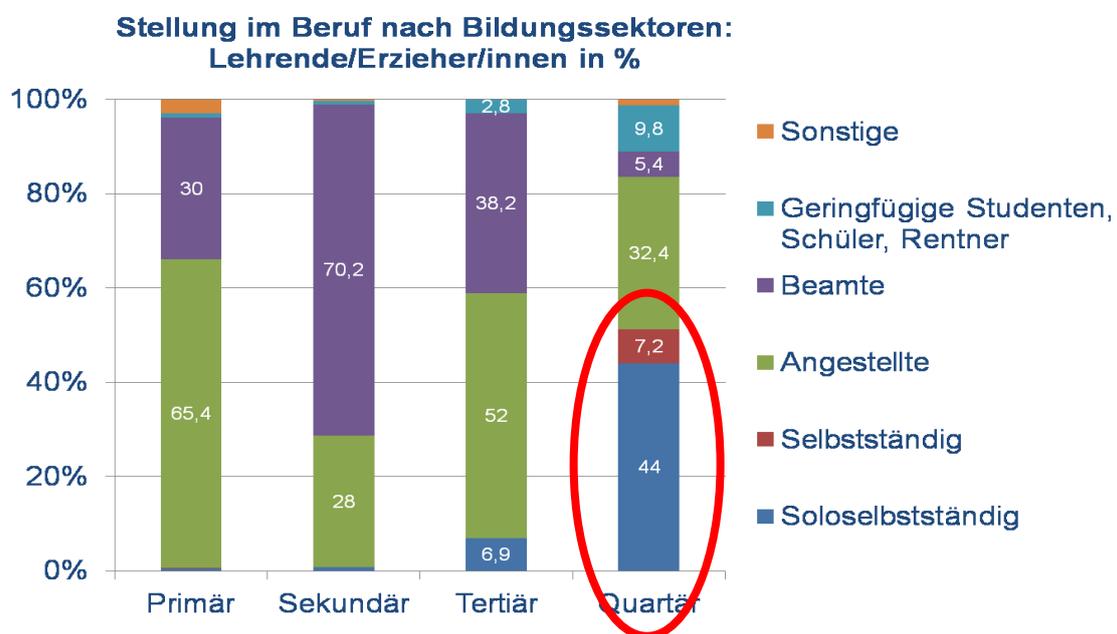


Abbildung 1: Stellung im Beruf nach Bildungssektoren (Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2009; gewichtet)

Bei den **Treibern** der gezielten Entwicklung von mediengestützten Weiterbildungsangeboten können verschiedene Faktoren festgehalten werden. Zum einen wirken **externe Faktoren** auf die Bildungsanbieter. Zunächst sind es die Kundenwünsche aus der Wirtschaft. Die Unternehmen und ihre Beschäftigten erleben die Möglichkeiten der Digitalisierung in veränderter/neuer Technik und Technologie sowie in den Veränderungen ihrer

Arbeitsprozesse unmittelbar und real – von der Produktidee, über die Fertigung bis zum Verkauf werden Prozesse digitalisiert. Die Unternehmen und ihre Beschäftigten übertragen diese Perspektive auf die Weiterbildung:

„Wir bekommen Hinweise von Unternehmen, die auf uns zukommen und sagen: mit Industrie 4.0 müsst ihr auch Inhalte und Formen der Aus- und Weiterbildung ändern. Ansonsten können wir damit nichts anfangen.“

Hinzu kommt, wie bereits ausgeführt, dass die Möglichkeit des orts- und zeitunabhängigen Lernens als Chance gesehen wird, das Lernen in den Arbeitsprozess zu integrieren. Damit werden nicht allein ein Zuwachs von handlungsorientiertem, an der Tätigkeit ausgerichtetem Lernen und der Transfer von Wissen verbunden. Unternehmen betonen auch dezidiert angestrebte Kosten- und Einspareffekte, wenn z. B. Beschäftigte nicht für längere Zeit zur Weiterbildung aus dem Arbeitsprozess gezogen werden müssen oder weniger Reisekosten anfallen. (Steinhöfel, 2014, 35 ff.) Ein weiterer externer Faktor ist der Wettbewerb mit anderen Anbietern:

„Ohne den Einsatz digitaler Medien wird man irgendwann überholt von den Anbietern, die das schon haben!“

Aber auch **intern wirkende Faktoren** fördern die Entwicklung mediengestützter Bildungsangebote. Strategisch eingeleitete Orientierungen auf digitalisierte Bildungsangebote knüpfen oft am Wettbewerbsfaktor an (bessere Berücksichtigung von Kundenwünschen, Alleinstellungsmerkmale, bessere Margen). Aber auch die Initiative und IT-Affinität von Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen oder von Dozenten/innen wirken auf den Einsatz förderlich. Sie sehen darin Wege zur Modernisierung ihrer Arbeit, zur Steigerung der Attraktivität und zur flexiblen Handhabung von Lernangeboten. Nichts zuletzt fördert die Digitalisierung eigener Prozesse in den Bildungsinstitutionen die Erkenntnis, dass dafür Qualifizierungen angeboten werden müssen.

Insgesamt betrachtet werden folgende **Vorteile und Nutzen mit dem Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung** verbunden:

- Erweiterung des Angebotsportfolios
- Individualisierungsmöglichkeiten des Lernprozesses
- Zugang zu anderen Zielgruppen
- Anreiz- und Motivationseffekte
- Erhöhung der Effizienz
- „Hilfsmittel“ bei der Gestaltung der Weiterbildung
- Neue Möglichkeiten der Lernbegleitung und der Einschätzung von Lernergebnissen

Beim Einsatz digitaler Medien wurden von den Interviewpartnern/innen aber auch Grenzen und Risiken thematisiert. Zunächst sind dies vor allem Aufwand und Kosten, die für die Entwicklung, Implementierung, Bereitstellung, Pflege und Aktualisierung entsprechender Weiterbildungsangebote eingesetzt werden müssen. Derzeit bilden aber eher oft noch

fehlende Kompetenzen beim Personal in den Bildungsinstitutionen eine Hürde. Das betrifft nicht allein die Entwicklung von digitalen Angeboten. Vielfach wurden auch fehlende Erfahrungen und fehlende methodisch-didaktische Kompetenzen als Hemmnis für deren Einsatz benannt.⁵ Auch wurden die fehlende Markttransparenz über digitale Angebote (Tools, Software) und deren Einsatzmöglichkeiten als Grenze bzw. als Risiko benannt. Im Kontext von Grenze/Risiko wurde auch das Thema Nutzungs-, Verwertungs- und Urheberrechte benannt. Hier fehlen zum einen entsprechend fundierte Kenntnisse. Andererseits sind Bildungsinstitutionen auch nicht in der Lage gezielt zu verfolgen, wie der Umgang mit ihren Materialien über die Einrichtung hinaus erfolgt. Perspektivisch, längerfristig wird dieses Thema nach Einschätzung von Gesprächspartnern/innen aber an Bedeutung verlieren:

„Das Thema Dinge digital aufzubereiten und kostenpflichtig zur Verfügung zu stellen, ist ein Auslaufmodell. Es wird sich künftig nicht mehr rentieren, einen digitalen Lerninhalt zu entwickeln und den über Kursangebote zu verkaufen. Das Wissen wird irgendwann so groß im Netz aufbereitet zur Verfügung stehen, dass keiner mehr Geld dafür bezahlen wird.“

Wirkungen der Digitalisierung auf das Weiterbildungspersonal und die Teilnehmenden in der Weiterbildung⁶

Der zweite Teil der Interviews war auf die Diskussion der mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen für und die Auswirkungen auf Menschen in der Weiterbildung gerichtet. Letztlich können Möglichkeiten, Chancen und Nutzen, die mit dem Einsatz digitaler Medien einhergehen (können), nur wirksam werden, wenn die Lehrenden und Lernenden dafür offen und kompetent sind. Zunächst stand deshalb der Begriff der „Medienkompetenz“ im Gesprächsfokus, ohne dabei einen Definitionsanspruch zu erheben. Anschließend wurden die Anforderungen an das Weiterbildungspersonal und an die Weiterbildungsteilnehmenden diskutiert.

Medienkompetenz im Kontext von Digitalisierung wird als ein umfassender Anspruch verstanden, der aus verschiedenen Facetten besteht, aus unterschiedliche Perspektiven und auf verschiedenen Niveaus beschrieben werden kann.

„Medienkompetenz ist ja mehr als den Computer ein- oder auszuschalten!“

Mit „**Medienkompetenz**“ verbinden die Befragten zunächst gemeinsam die Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit digitalen Medien umzugehen und diese im eigenen Arbeitsumfeld zu nutzen. Das beginnt beim Einsatz digitaler Medien zur Informationsbeschaffung und -verbreitung. Im Kontext der anwachsenden Medienvielfalt, der verfügbaren Informationen und des zunehmenden Tempos der Informationsverbreitung wird jedoch im Sinne von Kompetenz erwartet, dass beim Recherchieren sorgfältig und systematisch vorgegangen wird und die Rechercheergebnisse hinsichtlich Herkunftsquellen und Aussagequalität eingeschätzt werden können. Als nächster Schritt wurde die Aufbereitung, Verarbeitung und Gestaltung

⁵ Im Detail siehe dazu a.a.O. Anforderungen an das Weiterbildungspersonal

⁶ Wie bereits angeführt, werden in diesem Beitrag nicht die Anforderungen an die Weiterbildung betrachtet, die die Digitalisierung für die fachlich-inhaltlichen Aufgaben- und Kompetenzprofile von Ausbildungs- und Fortbildungs- oder akademischen Berufen bedeutet.

von Inhalten benannt. Dazu gehört der Umgang mit digitaler Technik ebenso (PC, Beamer, Whiteboard, Videokameras, etc.) wie im Kontext der Weiterbildung die kompetente Nutzung interaktiver Angebote, wie Lernplattformen, Chatrooms etc. Zur Medienkompetenz wird auch die Kenntnis und Beherrschung verschiedener, für die Thematik und den Einsatzzweck notwendiger Softwareprogramme (von Standard- bis zu Spezialprogrammen) gezählt.

Mit der Medienkompetenz werden aber auch ethische Aspekte verbunden. Das betrifft soziales Handeln, die Interaktion von Lehrenden und Lernenden sowie auch Werteverständnis und Verantwortung im Umgang mit digitalen Medien. Stichworte hierzu sind u.a. Schutz der Privatsphäre, Datenschutz, Online-Verhalten, Big Data, Learning Analytics.

Anforderungen an die Kompetenzen des Weiterbildungspersonals

Unbestritten ist, dass mit der Digitalisierung eine Vielzahl gänzlich neuer Anforderungen auf das Weiterbildungspersonal zukommt. Grundlegend ist dabei die Beherrschung der Medien im Sinne der weiter oben beschriebenen Medienkompetenz.

Die Interviewpartner/innen hoben aber auch hervor, dass die „analoge“ Präsenz von „Lehrendem“ und „Lernenden“ auch zukünftig ein wesentlicher Bestandteil von Weiterbildung sein muss und wird, um eine direkte Kommunikation, einen unmittelbaren Austausch zu ermöglichen. Die Erfahrungen aus der Praxis decken sich hier mit den Erkenntnissen aus der Hirnforschung. „Wir wissen, dass dem Lehrer beziehungsweise dem Dozenten eine zentrale Rolle bei der Vermittlung von Lerninhalten zukommt. E-Learning allein funktioniert gar nicht. Beim „Blended Learning“, also der Kombination von Unterrichtseinheiten und computergestütztem Lernen, muss weiterhin die/der Lehrer/in den Lernenden in jeder Phase beistehen.“⁷ Dies erfolgt dann aber nicht mehr in traditioneller Art und Weise. Für das Weiterbildungspersonal geht mit dem Einzug digitaler Medien ein Rollenwandel einher.⁸ Es ist viel stärker Coaching, Motivation und Lernbegleitung gefragt, das die Anwendung des Wissens unterstützt und aktiv begleitet. Die/der „Lehrende“ wird zum Begleiter/in.

„Der Weiterbildungner gibt nicht mehr alles vor. Er schaut den Teilnehmenden über die Schulter, gibt Hinweise und korrigiert.“

Das Weiterbildungspersonal ist beim Einsatz digitaler Medien gefordert, die Heterogenität der Gruppe, das unterschiedliche Tempo von Lernprozessen und des Lernfortschritts der Teilnehmenden vor allem auch „aus der Ferne“, aus der Distanz zu verfolgen. Dazu gehört eine adäquate methodisch-didaktische Gestaltung der Weiterbildungsangebote. Es muss zeitnahes Feedback, die Rückkopplung zum Lernprozess, zum Lernverhalten und zu Lernergebnissen ermöglicht und abgesichert werden. Für die in der Weiterbildung Tätigen geht damit die Anforderung einer hohen zeitlichen Flexibilisierung ihrer Arbeit einher. War früher nach Beendigung der Seminare vielleicht noch die Korrektur von Tests notwendig, können nun Anfragen von Teilnehmenden zu jeder Zeit eingehen. Die „digitale“ Verfügbarkeit weckt

⁷ Siehe Spitzer, Manfred (2004) Wie kommt das Wissen in den Kopf?

⁸ Der a.a.O. ausgeführte Paradigmenwechsel von der Input- zur Output-Orientierung in der (Weiter-)Bildung ist primärer Auslöser für veränderte Anforderungen. Die digitalen Medien sind dabei ein Instrument zur Umsetzung.

andere Erwartungen. Es müssen daher Regeln im Umgang miteinander, wie z. B. Reaktionszeiten, vereinbart werden.

Bei der Umsetzung des „Medienmix“ muss die konkrete Einbindung der Teilnehmenden und ihrer smarten Medien konzipiert werden.

„Wir können nicht die Smartphones oder Tablets am Anfang einsammeln oder die Nutzung verbieten. Das funktioniert nicht. Also müssen Wege gefunden werden, diese in die Weiterbildung einzubinden.“

Die Teilnehmenden werden in diesem Kontext aktiviert, mit ihren Geräten selbst Inhalte zu erarbeiten, aufzubereiten und in der Gruppe zur Diskussion zu stellen. Für die Weiterbildner/innen heißt das, entsprechende Aufgabenstellungen zu konzipieren und angemessene Zeiträume für die Bewältigung dieser Aufgaben zu berücksichtigen, da von der Verfügbarkeit dieser Medien nicht ohne weiteres auf die selbstorganisierte Nutzung für Lernprozesse geschlossen werden kann.

Eine wichtige Anforderung an die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten ist die Verbindung zum Arbeitsumfeld und zum Arbeitsplatz.⁹ Die Notwendigkeit des Wandels von der eher traditionellen Wissensvermittlung hin zu handlungsorientiertem Lehren und Lernen ist im Zuge der dynamischen und komplexen Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft, und nicht allein als Folgewirkung der Digitalisierung, unverzichtbar. Die Kompetenzentwicklung kann über betriebliche Lernprojekte bewusst an die realen Geschäfts- und Arbeitsprozesse anknüpfen. Dies setzt voraus, dass die Entwickler/innen von Weiterbildungsangeboten einen unmittelbaren Bezug zu den Veränderungen in den Unternehmen haben.

Es zeigt sich, dass dabei die pädagogischen Kompetenzen nicht nur im Vordergrund stehen, sondern dass ihre Bedeutung mit den neuen bzw. veränderten Anforderungen weiter zunimmt. Bei der Gestaltung von „Lernpaketen“ zur Berücksichtigung der vielfältigen Anforderungen wurde deshalb zunächst die Notwendigkeit einer veränderten methodisch-didaktischen Aufbereitung des Lehr- und Lernmaterials zur bewussten Gestaltung der Weiterbildungsprozesse hervorgehoben. In einem weiteren Schritt wurde dann aber auch diskutiert, dass neurowissenschaftliche Erkenntnisse zum Lehren und Lernen aus der Hirnforschung zu berücksichtigen sind. Lernen wird dabei als Prozess gesehen, der vor allem die Berücksichtigung von Aufmerksamkeit, Motivation und Emotion braucht, um erfolgreich zu sein.¹⁰

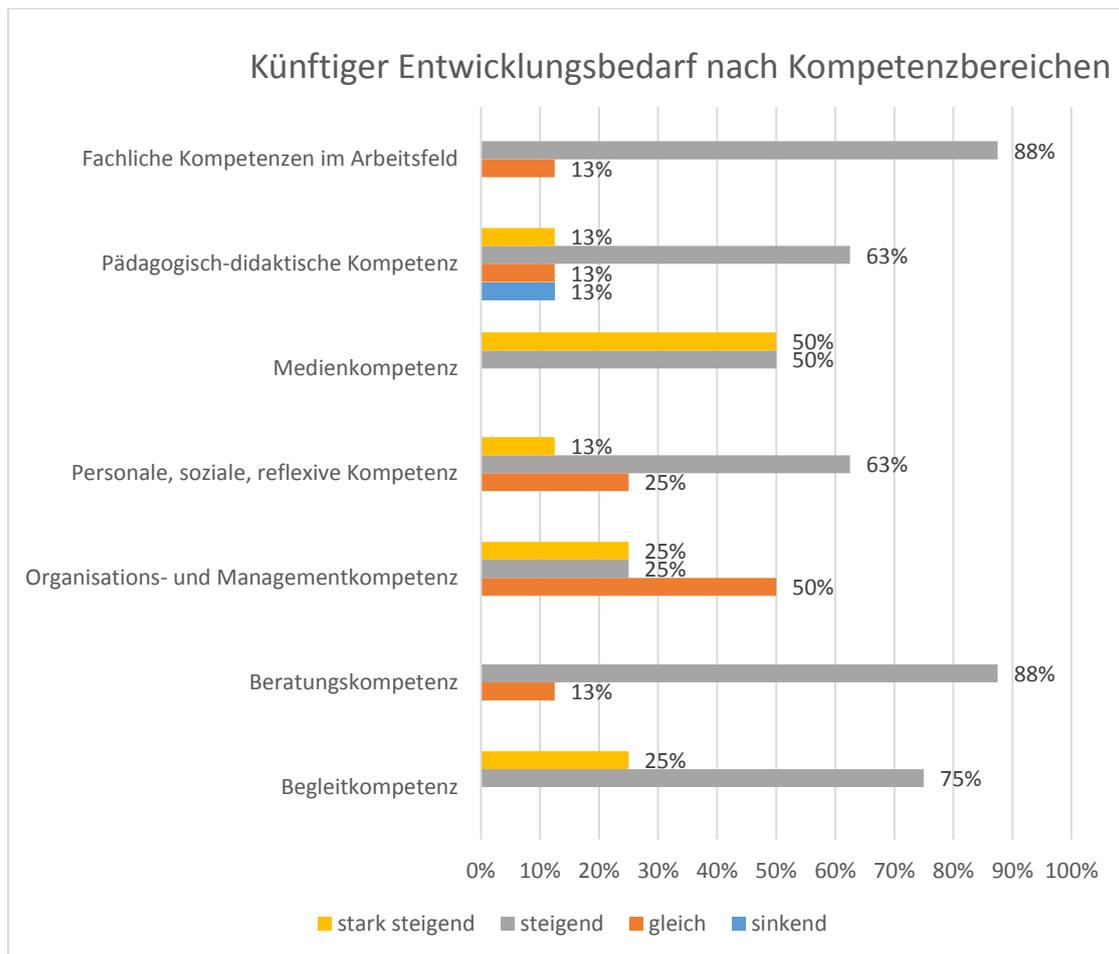
In Anlehnung an den Kompetenzpass für Weiterbildner/innen¹¹ der TU Dresden wurden zum Abschluss die Interviewpartner/innen um eine Einschätzung des zukünftigen Entwicklungsbedarfes bzgl. erwachsenenpädagogischer Kompetenzbereiche gebeten. Als „stark steigend“ wurde der Entwicklungsbedarf für die Bereiche „Medienkompetenz“ von 50%, „Organisations- und Managementkompetenz“ und „Begleitkompetenz“ von jeweils 25% der Befragten eingeschätzt. Eine Zusammenfassung der Skalenwerte „steigend“ und „stark steigend“ zeigt, dass „Medienkompetenz“ und „Begleitkompetenz“ (je 100%) und „Beratungskompetenz“ (88%) an Stellenwert bei der Kompetenzentwicklung von

⁹ Dehnbostel (2015) spricht in diesem Zusammenhang von der „Renaissance des Lernens in der Arbeit“

¹⁰ Spitzer, Manfred; a.a.O. S 24.

¹¹ http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwibp/eb/forschung/Gesamt_Handreichung.pdf

Weiterbildner/innen gewinnen werden. Diese Werte können die verbalen Aussagen nicht repräsentativ untermauern. Sie zeigen jedoch an, welche Veränderungen in den Anforderungen auf das Weiterbildungspersonal zukommen.



Bezüglich der neuen Anforderungen wird von den in der Weiterbildung Tätigen zum einen eine selbständige Wissensaktualisierung erwartet. Zum anderen wird aber auch anerkannt, dass die Bildungsinstitutionen selbst in der Pflicht stehen, dem Personal entsprechende Möglichkeiten zur Qualifizierung anzubieten. Inhaltliche Qualifizierungsangebote sollen dabei durch Workshops und Netzwerktreffen von Weiterbildnern/innen zum Erfahrungsaustausch und zur kollegialen Beratung gestützt werden. Ebenso werden direkte Kontakte in die Unternehmenspraxis als förderlich und notwendig eingeschätzt. Dort wird am besten sichtbar, wie sich Anforderungen an die Tätigkeiten und damit an die Weiterbildung verändern. Nicht zuletzt wurde die Notwendigkeit einer gezielten Personalentwicklung in den Bildungsinstitutionen herausgehoben.

Anforderungen an die Kompetenzen des Teilnehmenden¹²

Auch die Rolle des Lernenden verändert sich im Zuge der Digitalisierung. Zunächst wurde erörtert, welche Voraussetzungen die Teilnehmenden für die Nutzung digitaler Medien

¹² Diese Einschätzungen zu den Teilnehmenden wurden von den Weiterbildnern/innen getroffen. Für ein detaillierteres Bild zur Bedeutung und zu Anforderungen einer mediengestützten Weiterbildung für die Teilnehmenden müssten diese selbst befragt werden.

mitbringen. Nach den Erfahrungen der Experten/innen sind diese sehr differenziert. Allein die (scheinbare) Allgegenwärtigkeit der Nutzung smarter Medien sichert nicht die Offenheit und Kompetenz für die gezielte Nutzung digitaler Medien zum Lernen. Hier muss das Weiterbildungspersonal ggf. anknüpfen und entsprechende Lern- und Übungssequenzen zur Heranführung von Teilnehmenden an die eingesetzten digitalen Medien anbieten.¹³

Aus Sicht der Experten wirkt die Einbindung digitaler Medien bei den Teilnehmenden auch nicht a priori motivationsförderlich.¹⁴ Die Teilnehmenden sehen digitale Medien eher als eine Ergänzung. Insbesondere das Nacharbeiten und das zeit- und ortsunabhängiges Lernen werden als förderlich angesehen. Der Einsatz ist jedoch zum Teil auch mit Erwartungshaltungen an die Aufbereitung der Lerninhalte verbunden, denen nur sehr aufwändig und kostenintensiv entsprochen werden kann.

Mit der Integration digitaler Medien verändern sich die Lernprozesse. Die Lernenden sehen sich veränderten mentalen Anforderungen gegenübergestellt. Teilnehmende werden zu Akteuren. Eigenverantwortung, Selbststeuerung und Selbstkontrolle erhalten einen deutlich höheren Stellenwert. Zeitpunkt, Umfang und Tempo können im gegebenen Rahmen selbst gestaltet werden.

„Der Teilnehmende muss in der Lage sein, das Lernen so zu steuern, dass seine Arbeitsschritte dazu beitragen, zum Gesamtergebnis zu kommen.“

Die neuen Möglichkeiten, die mit dem Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung einhergehen, erfordern auch eine Veränderung des ursprünglich erworbenen Lernverhaltens. Es wird deutlicher, dass die eigene Verantwortung für das Lernergebnis steigt. Der/die Einzelne wird sichtbarer, ein Verstecken in der Gruppe, eine Konsumhaltung funktionieren nicht mehr.

„Das bedeutet jetzt einen Bruch zu dem, wie ich lernen gelernt habe und wie es jetzt stattfindet. Das wird sich mit der Zeit angleichen, aber für die, die es anders gelernt haben, muss ich als Weiterbildner eine Brücke bauen.“

Die digitalen Medien können auch Möglichkeiten zur Analyse des (eigenen) Lernverhaltens bieten. So können die Nutzer/innen bspw. ihren aktuellen Wissensstand, ihren Lernfortschritt, ihre Potenziale u.a. mittels Auswertungen von „Learning Analytics-Instrumenten“ eigenständig kontrollieren. In der Praxis gibt es dazu bereits eine Vielzahl von Projekten, die diese Instrumente auch für die Entwicklung eines passgenauen Angebots für die Nutzer/innen einsetzen wollen.¹⁵

¹³ So wurde zum Beispiel auf eine Weiterbildung verwiesen, in der der Einsatz von Tablets vorgesehen war. Für die Teilnehmenden musste eine Einweisung vorgenommen werden, die ursprünglich nicht vorgesehen war.

¹⁴ Auch wurde beim Interesse, der Motivation unterschieden, ob die Teilnehmenden aus Eigeninitiative oder aufgrund von Fremdbestimmung durch dritte Weiterbildungen besuchen.

¹⁵ Auch mit dem Einsatz von „Learning Analytics“ sind auch datenschutzrechtliche und ethische Fragen verbunden.

Fazit

Digitale Medien haben sich einen sicheren Platz im Alltag gesichert und auch in vielen Bereichen des Berufslebens Einzug gefunden. Im Kontext der Bildung gibt es noch viele Fragen und es öffnen sich bei näherer Betrachtung einige Spannungsfelder, Widersprüche oder Gegentendenzen.

Im Ergebnis der Befragungen bleibt festzuhalten, dass es in der Weiterbildung beim Einsatz digitaler Medien noch Aufholbedarf hat. Noch herrschen eher klassische Bildungsformate vor, die nicht den neuen Anforderungen der Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft und schon gar nicht denen der heranwachsenden Generation entsprechen. Der eher noch geringe Einsatz digitaler Medien gerade in berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten verhindert Chancen zur Erschließung neuer, größerer Zielgruppen.

Die Möglichkeiten der mediengestützten Weiterbildung sind vielfältig und können das Lernen unterstützen. Die Mehrheit der Befragten, wie auch Experten/innen in anderen Quellen streichen jedoch dezidiert heraus, dass das Lernen dadurch nicht automatisch einfacher wird. Der Einsatz muss konzeptionell durchdacht werden. Auch wird betont, dass die unmittelbare Präsenz des Lehrenden und der Gruppe weiterhin unabdingbarer Bestandteil von Weiterbildungen sein werden.

Auf didaktischer Ebene bleiben die (überzogenen?) Erwartungen an digitale Medien nicht ohne Bedenken. Die erwünschten, zusätzlichen Möglichkeiten für das individuelle Lernen sind zunächst einmal an die Bedingung geknüpft, dass die Teilnehmenden über die Voraussetzungen zum selbstorganisierten Lernen und zum Umgang mit Medien verfügen. Wird dies vernachlässigt oder unzureichend berücksichtigt, besteht die Gefahr, dass Menschen mit geringerem Bildungsniveau zusätzlichen Nachteilen ausgesetzt sind und die Schere der Bildungschancen weiter auseinandergeht.

Es wird erforderlich, den Einsatz digitaler Medien stärker aus der Nutzerperspektive zu konzipieren und zu bewerten. Die Frage ist zu beantworten, welche konkreten Anforderungen stellen die Nutzer und unter welchen Rahmenbedingungen können und wollen sie lernen.

Zudem ist die Nachvollziehbarkeit des Lernerfolges selbstgesteuerten Lernens bzw. der Vergleichbarkeit von Lernergebnissen noch zu gestalten. Bei stärker individualisierten Lernprozessen – gestützt durch digitale Medien und einer Orientierung am Arbeitsplatz – sind auch die Ergebnisse persönlich unterschiedlich ausgeprägt. Konzepte zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen müssen hierzu auch im Kontext digitaler Medien aufgearbeitet werden. Lehrkräfte müssen dies ergänzend zu den Lernkontrollen in die Auswertung der Bildungsmaßnahmen einbeziehen.

Deutlich ist auch, dass für die Kompetenzentwicklung des Weiterbildungspersonals in den Institutionen ein Nachholbedarf besteht. Kompetenzmodelle, wie das im Kompetenzpass für Weiterbildungler der TU Dresden, müssen der Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen zugrunde liegen. In Abhängigkeit von den Arbeitsaufgaben in den Weiterbildungsinstitutionen verschieben sich Kompetenzanforderungen in der Gewichtung und neue kommen hinzu. Dabei wird es nicht ausreichen, inhaltliche Qualifizierungsangebote zu entwickeln und anzubieten. Die Vernetzung zwischen verschiedenen Institutionen kann ein weiterer Weg sein, Kompetenzen zu fördern und zu entwickeln. Auch die strategische

Personalplanung als Faktor der Kompetenzentwicklung und Mitarbeiterbindung gewinnt weiter an Bedeutung.

Der formulierte Professionalisierungsanspruch der Weiterbildung steht einem Teil der a. a. O. beschriebenen Beschäftigungsverhältnisse gegenüber. Der Anteil an Honorarkräften und Ehrenamtlichen auf der einen Seite und die Bedeutung des Personals für die Qualität der Bildung auf der anderen Seite wirft die Frage nach den Verantwortlichkeiten für die Qualifizierung der Lehrkräfte im Umgang und beim Einsatz neuer Medien auf.

Bezogen auf den Einsatz von Selbständigen oder Soloselbständigen müssen aber nicht nur neue Angebote zur Qualifizierung entstehen und Unterstützung für deren Nutzung gewährt werden. Es gilt hier vor allem auch Arbeits- und Honorarmodelle zu entwickeln, die den hohen Kompetenz- und Flexibilitätsanforderungen Rechnung tragen. Unklar bleibt auch, wie die erwarteten Einsparpotenziale vereinbar sind mit einer stärkeren Output- und Teilnehmerorientierung. Digitale Medien tragen die Hoffnung, Bildungsabläufe effizienter zu gestalten. Dabei kann aber die Individualisierung bedeuten, dass mehr Zeit und Aufwand für die Begleitung des einzelnen Lernprozesses aufgewendet werden muss. Interessant wäre hier eine Gegenüberstellung des Aufwandes mit langfristigen (monetären) Vorteilen. Nicht zuletzt müssen Weiterbildungsanbieter die Frage beantworten, wie die veränderten Rahmenbedingungen und die veränderten Anforderungen durch den Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung in entsprechenden Geschäftsmodellen zu berücksichtigen sind.

Hinter alledem steht also die Frage, was getan werden muss, damit die Potenziale digitaler Medien in der Bildung so genutzt werden, wie es im Alltag und im Beruf bereits getan wird.

Literatur

Bilger, F.; Gnahs, D. (2013). E-Learning und Fernunterricht als übergreifende Lernformen. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann, & H. Kuper (Eds.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012.* (pp. 289301).

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2012): *Personal in der Weiterbildung: Beschäftigungssituation und Tätigkeiten -wb-Personalmonitor*

Dehnbostel, P. (2015) *Informelles Lernen 4.0. Betriebliche Bildung in informellen, nichtformalen und formalen Kontexten.* (Manuskript)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung round—up (2015): *Berufliche Weiterbildung im Zeitalter der Digitalisierung.*
http://www.diw.de/de/diw_01.c.519826.de/presse/diw_roundup/fluechtlinge_und_der_deutsche_berufliche_weiterbildung_im_zeitalter_der_digitalisierung.html

Fischell, M.; Rosendahl, A. *Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung.*

Fischer, H.; Köhler, Th.; Heinz, M.; Möbius, K.; Müller, M.; (TU Dresden Medien-zentrum): *Empirische Befunde zur mediengestützten Weiterbildung an sächsischen Hochschulen.* 2013.

Görl-Rottstädt, Dörte: *Kompetenzpass für Weiterbildungler/innen: Sichtbarmachen auch auf nicht formellem Weg erworbener Kompetenzen von Erwachsenenbildner/innen als Voraussetzung der Anerkennung von Kompetenzen.* Vortrag im Rahmen des 4. Sächsischen Weiterbildungstages am 25. Mai 2009 in Leipzig. http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/erzwibp/eb/forschung/Vortrag%20Weiterbildungstag.pdf

Herzig, B. (2014). *Wie wirksam sind digitale Medien im Unterricht?* Bertelsmann Stiftung, Bielefeld.
<https://www.bertelsmannstiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wiewirksamindigitaleimunterricht/>

Iller, C. ; Kamrad, E. (2003): *Einführung von mediengestütztem Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen – ein Auslöser für Organisationsentwicklung.* In: Nuissl, Ekkehard /Schiersmann, Christiane/Siebert, Horst (Hrsg.): *Literatur - und Forschungsreport Weiterbildung: Erfahrungen mit Neuen Medien,* Heft 2/2003, 26. Jg., S. 97 –110.

Institut für Betriebliche Bildungsforschung (2015) *BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG – HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSTRENDS Frühjahrsbefragung 2015* http://www.institut-bbf.de/resources/publikationen/Ergebnisse_Frühjahrsbefragung_2015_Online-Publi_08-2015.pdf

Kraft, S. (2006). *Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildungler/inne/n – Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung.* DIE-Reports zur Weiterbildung.
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf

Kraus, Katrin: Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung: ein Beitrag unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands und der Schweiz. In: Sgier, Irena (Ed.); Lattke, Susanne (Ed.): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa: Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: Bertelsmann, 2012. - ISBN 978-3-7639-5055-3, pp. 35-45.

MMB-Trendmonitor I/2015. Dynamik ja, Disruption nein. Prognosen zur E-Learning-Entwicklung in Deutschland Ergebnisse der Trendstudie „MMB Learning Delphi“ 2014, Teil 2. <http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/branchenmonitor.html>

MMB-Trendmonitor 2015. Wachsender E-Learning-Markt attraktiv für Startup-Unternehmen. Ergebnisse des MMB-Branchenmonitors „E-Learning-Wirtschaft“ 2015. <http://www.mmb-institut.de/mmb-monitor/branchenmonitor.html>

Spitzer, Manfred (2004). In: Wie kommt das Wissen in den Kopf. In: UOGRADE. http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/upgrade/2011/upgrade_01_11_wissenkopr.pdf

Steinhöfel, M. (2014). Betriebliche Weiterbildung in den Unternehmen des Clusters Energietechnik Berlin-Brandenburg. Ergebnisse der Unternehmensbefragung zur aktuellen Situation und zu zukünftigen Entwicklungserfordernissen. Berlin. 43 S.