

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung



Digitale Weiterbildungsformate werden für in der Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen kontrovers diskutiert. In der Corona-Pandemie jedoch haben Weiterbildungsanbieter auch für diese besonderen Zielgruppen auf digitale Weiterbildungsformate umgestellt. Die gesammelten Erfahrungen und daraus resultierenden Strategien der beruflichen Weiterbildungsanbieter sowie Chancen und Risiken nahm das Projekt FORWARD in den Blick.

Schlagworte: Weiterbildung; Digitalisierung; Geringe Qualifikation; Arbeitnehmer; Fachkraft; Weiterbildungsangebot; Berufliche Qualifikation; COVID-19; Pandemie
 Zitiervorschlag: *Bernhard-Skala, C.; Fliegner, L. & Kupka, K. (2024). Einblicke in die Digitalisierung von Angeboten während der Corona-Pandemie. weiter bilden, 31(1), 53-56. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2401W018>*

E-Journal Einzelbeitrag

von: Christian Bernhard-Skala, Luca Fliegner, Kerstin Kupka
 Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Einblicke in die Digitalisierung von Angeboten während der Corona-Pandemie

Chancen und Risiken digitaler Weiterbildung für Menschen mit geringen Qualifikationen

aus: Fachkräfte sichern - validieren - anerkennen (WBDIE2401W)

Erscheinungsjahr: 2024

Seiten: 53 - 56

DOI: 10.3278/WBDIE2401W018

Chancen und Risiken digitaler Weiterbildung für Menschen mit geringen Qualifikationen

Einblicke in die Digitalisierung von Angeboten während der Corona-Pandemie

CHRISTIAN BERNHARD-SKALA • LUCA FLIEGENER • KERSTIN KUPKA

Digitale Weiterbildungsformate werden für in der Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen kontrovers diskutiert. In der Corona-Pandemie jedoch haben Weiterbildungsanbieter auch für diese besonderen Zielgruppen auf digitale Weiterbildungsformate umgestellt. Die gesammelten Erfahrungen und daraus resultierenden Strategien der beruflichen Weiterbildungsanbieter sowie Chancen und Risiken nahm das Projekt FORWARD in den Blick.

Der Einsatz digitaler Medien in Lehr-Lernprozessen mit marginalisierten Zielgruppen ist seit jeher umstritten. Die empirischen Befunde wie auch die Einschätzung der Praxis-Community legen nahe, dass digitale Lernarrangements nur unter besonderen Umständen – etwa mit besonders intensiver Begleitung oder in der Kombination mit physischer Präsenz – geeignet für in der Weiterbildung unterrepräsentierte Zielgruppen sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020; Schmid et al., 2018). In der Corona-Pandemie jedoch wurden aufgrund der Aufhebung einiger rechtlicher Barrieren und erheblicher Anstrengungen seitens der Weiterbildungsanbieter Lehr-Lern-Arrangements auch für marginalisierte Zielgrup-

pen digitalisiert (Koscheck et al., 2021). Vor diesem Hintergrund untersuchte das BMBF-geförderte Verbundprojekt FORWARD¹ Digitalisierungsstrategien von Weiterbildungsanbietern vor, während und nach der Corona-Pandemie. Es fragte nach den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Angebote für die Zielgruppe der gering Qualifizierten in einem kleinen Sample von vier Weiterbildungseinrichtungen aus den Bereichen Gemeinschaft, Unternehmen und Markt. Vorangegangen waren explorative Interviews auf Verbandsebene. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse des Projekts präsentiert.

»Geringqualifizierte« als politisch relevante und gleichzeitig streitbare Kategorie

Die statistische Kategorie der Menschen mit geringen Qualifikationen spielt in politischen Diskussionen zur digitalen Transformation, wie etwa in der OECD und auf Bundesebene,

¹ FORWARD – »Foresight-Studie Weiterbildung: Chancen und Risiken für die Teilhabe Geringqualifizierter in der Digitalisierung aus Sicht des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsanbieter«; Verbundprojekt des Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau sowie des Instituts für Technologie und Arbeit Kaiserslautern, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Förderkennzeichen 16INS101A-C.

eine relevante Rolle. Im Vergleich zu Personen mit berufsqualifizierendem Abschluss besteht bei den ca. fünf Mio. Menschen ohne anerkannten beruflichen Abschluss in Deutschland (Weiterbildungsatlas, 2018) ein ungleich höheres Risiko, durch die Digitalisierung in ihrer Tätigkeit substituiert und gesellschaftlich marginalisiert zu werden. Zudem nehmen sie weniger an Weiterbildungen teil, die entsprechende Zugänge zur digitalen Gesellschaft vermitteln könnten (Mohajerzad et al., 2022). Gesellschaftspolitisch besteht ein Interesse daran, dieser Marginalisierung und einhergehend dem Fachkräftemangel durch Qualifizierungsprozesse entgegenzuwirken. Die Anbieterperspektive richtet sich jedoch weniger nach der Frage des Berufsabschlusses, sondern differenziert diese heterogene Zielgruppe stärker entlang von Handlungs- und Geschäftsfeldern sowie Förderbestimmungen aus; in Interviews des Projekts FORWARD auf Verbandsebene wurden Kategorien wie Grundbildung, berufliche Weiterbildung nach SGB III und SGB II oder der Spracherwerb von Migrant*innen thematisiert.

Das Projekt FORWARD erarbeitete eine eigene Definition, die diese Handlungslogik einfängt und Geringqualifizierung in Relation zum Arbeitsmarkt setzt.² »Geringqualifizierte sind erwachsene Menschen, welche in Bezug auf konkrete berufliche Tätigkeitsbereiche zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht oder nicht mehr über die als notwendig erachteten Kompetenzen verfügen. Die Bewertung als geringqualifiziert erfolgt dabei zum einen in Bezug auf das nationale durchschnittliche formale Bildungsniveau und zum anderen auf das Vorhandensein berufsqualifizierender Abschlüsse bzw. non-formal und informell erworbener Kompetenzen sowie deren zeitliche und inhaltliche Passung. [...] Geringqualifizierung ist damit eine anforderungsbezogene relative Beschreibung, welche zeitlich und in Bezug auf das berufliche Handlungsfeld und

den Arbeitsmarkt differenziert und dynamisch bewertet werden muss« (Mohajerzad et al., 2022, S. 569).

Bewusst einbezogen werden damit auch Angelernte und die Facharbeiterebene sowie Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten, deren Kompetenzen aber in der digitalen Transformation an Aktualität verlieren (Bilger et al., 2017).

Anforderungen der Zielgruppe an Weiterbildung & Strategien der Weiterbildungsanbieter in der Digitalisierung

Die in FORWARD interviewten Vertreterinnen und Vertreter des Feldes beschreiben folgende Anforderungen und Voraussetzungen dieser Zielgruppe für die Teilnahme an digitalisierten Weiterbildungsformaten:

- Zugang zu guter digitaler Infrastruktur und technisch ausgestattete Arbeits- bzw. Lernplätze;
- zeitliche, regelhafte Strukturierung – auch etwa über Urlaubs- und Ferienzeiten hinweg;
- digitale Kompetenzen der Zielgruppe: diese seien vorhanden, werden seitens der Praxis allerdings als geringer als bei anderen Zielgruppen eingeschätzt;
- die Motivation, sich digital weiterzubilden, ist vorhanden;
- persönlicher Kontakt: nicht nur, um Lehre durchzuführen, sondern auch, um die Adressatinnen und Adressaten im Vorhinein für Weiterbildung zu gewinnen und sie von deren Nutzen zu überzeugen.

Unter Bezugnahme auf diese Anforderungen lässt sich eine Strategie für die Weiterbildung gering Qualifizierter beschrei-

TAB. 1: Zentrale Elemente einer Digitalisierungsstrategie für die Zielgruppe gering Qualifizierter

Verbindung digitaler Formate und Präsenzformate	Kombination aus Selbstlernphasen und eng begleiteten Formaten	Stärkung der digitalen Kompetenzen der Lernenden
»Die möchten noch gerne kommen, begleitet, betreut werden. [...] Es besteht immer die Möglichkeit, auch von zu Hause teilzunehmen, was wiederum dann mit sonstigen Verpflichtungen, also Familiensituation oder lange Anreise, lange Abreise. Da haben wir jetzt gute Lösungen und öffnen damit diese Maßnahmen einem breiteren Publikum« (Org. D1, Leitung, Pos. 27)	»dass dann eben so Brücken baut und davon habe ich eben eigentlich auch gesprochen, dass man nicht sagen kann so, wir gehen jetzt hier von A nach B, sondern wir gehen erst mal von A über A1, A2, A3, A4, A5 nach B. Das heißt, man muss gucken, wen habe ich da und wie kann ich die Brücke zu der Weiterbildung bauen.« (Org. A1, Leitung, Pos. 58)	»Die Frau hatte vorher noch nie einen PC angemacht. Sie wusste nicht, was man wo macht, und die hat natürlich durch dieses Homeschooling, war die sehr gefordert, manchmal auch überfordert. Aber am Ende hat sie tatsächlich digitale Kompetenzen gehabt, das hätte sie ohne Corona nie erreicht.« (Org. B2, Programmplanung, Pos. 18)

² Zudem nutzt das Projekt den Terminus gering Qualifizierte in Abgrenzung zu Geringqualifiziert, um zu betonen, dass Menschen zunächst qualifiziert sind und nicht etwa zunächst geringqualifiziert.

ben: Sie setzt auf die Verbindung von Lernen in Präsenz – als Basis für gelingendes Lernen – und digitalen Elementen, auf Selbstlernphasen mit begleiteten Formaten sowie auf eine vermehrte Förderung von digitalen Basiskompetenzen. Auszüge aus den Interviews illustrieren dies (→ Tab. 1).

Diese Strategie wurde umgesetzt, indem in IT-Infrastruktur für Lehrende sowie Lernende investiert wurde, zudem wurden Lernräume mit WLAN und digitalen Endgeräten ausgestattet. Finanziert wurde dies aus vorhandenen Mitteln, laufenden Einnahmen und teilweise über die Umwidmung von Projektgeldern oder Sonderanträgen bei Geldgebern. Digitalisierung wird dabei als Innovation wahrgenommen, die es erlaubt, neue Formate zu entwickeln und aufgrund der Ortsunabhängigkeit breiter anzubieten. Ebenso wird berichtet, dass die bereits vor der Pandemie vorhandene IT-Infrastruktur nun umfassend genutzt wurde und auf eine größere Akzeptanz beim Personal stieß als zuvor. Als zentrale Herausforderung betonen die Interviewten, gering Qualifizierte für digitale Formate zu gewinnen, da sie persönliche und nicht digital vermittelte Unterstützung suchten. Gleichzeitig werden die Kostenintensität und der Arbeitsaufwand benannt. Die positiven Konnotationen der Digitalisierung von Weiterbildung beruhen vermutlich darauf, dass die hier untersuchten Anbieter bereits vor der Pandemie über eine passable IT-Infrastruktur verfügten und somit vermutlich leichter als weniger digitalisierte Anbieter die Umstellung bewältigen konnten. Zudem sind Selektionseffekte im Sample zu vermuten. Auch beim Anbieter aus dem Bereich Unternehmen ist die Tendenz zu neuen Formaten zu erkennen, allerdings bleibt hier – vermutlich auch aufgrund des direkteren Zugangs zur Zielgruppe – die Schulung in Präsenz stärker im Fokus.

In einer quantitativen und qualitativen Programmanalyse ab dem Jahr 2016 lässt sich auf quantitativer Seite eine Öffnung gegenüber digitalen Angeboten ablesen – insbesondere ab dem zweiten Jahr der Corona-Pandemie. Dabei zeigen sich etwa bei der Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund konträre Einschätzungen: Während ein Anbieter die Relevanz von Präsenz für die Durchführung von Deutschkursen betont, unterstreicht die innerbetriebliche Weiterbildungsorganisation den Mehrwert des digitalen Formats für die Vereinbarkeit von Lernen und anderweitigen zeitlichen Verpflichtungen für die gleiche Zielgruppe. In der qualitativen Analyse der Programme zeigt sich die Antizipation neuer digitaler Lernbedarfe – so werden der Umgang mit digitalem Stress und die Herausforderungen digitalen Arbeitens zum ersten Mal berücksichtigt; ebenso finden sich vermehrt Angebote zu Grundlagen der EDV sowie auch berufsbildende Abschlüsse wie etwa eCommerce, Digitalisierungsmanagement oder IT-Systemmanagement. Ebenso kamen über den Untersuchungszeitraum Angebote hinzu, die Personen ansprechen, die eine abgebrochene Ausbildung, im Ausland erworbene,

nicht anerkannte Qualifikationen oder eine langjährige Helfertätigkeit aufweisen. Eine weitere Gruppe, die in den Fokus der Programmplanung rückte, ist die der über 50-jährigen im SGB-II-Leistungsbezug. Spezielle Angebote für diese Gruppe kamen 2021 hinzu.

Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit geringer Qualifikation

Die Kombination unterschiedlicher Formate bildet eine zentrale Strategie, um Menschen mit geringen Qualifikationen zu erreichen. Deren Gelingen hängt von der technischen Ausstattung der Anbieter ab bzw. von deren Möglichkeiten, in diese zu investieren und sie zu unterhalten. Darüber hinaus betonen die Weiterbildungsanbieter die Notwendigkeit geeigneter Orte, die die erforderlichen physischen Voraussetzungen bieten, wie einen abgeschlossenen Lernplatz und entsprechende Ruhe. Ebenso wichtig bleiben Elemente der *regelmäßigen (!) physischen Präsenz und des persönlichen Kontakts* vor und während der Bildungsmaßnahmen (siehe auch: Sindermann et al., 2023) – insbesondere für die Gewinnung von Teilnehmenden. Auch wird vom Einsatz von zusätzlichem Personal berichtet, um den engen Kontakt während Weiterbildungsmaßnahmen aufrecht zu erhalten. Hier besteht die Chance, den Bedarf der Zielgruppe und ein klassisches Arbeitsfeld der Professionellen zu bedienen; gleichzeitig besteht das Risiko, mit der Umstellung Lernende zu verlieren oder gar nicht erst zu erreichen.

In Sachen *digitaler Kompetenzen* beziehen sich die Weiterbildungsanbieter auf das Personal und die Lernenden. Den Zwang, sich mit digitaler Technik auseinanderzusetzen, beschreiben die Einrichtungen als zentralen Treiber für die Digitalisierung. Die IT-Einführung wurde von zahlreichen Schulungen für Lehrende begleitet und als Chance genutzt. Auf Ebene der *Angebote* berichten die Anbieter von einer quantitativen wie qualitativen Ausweitung des Angebots mittels digitaler Technik. Ausschlaggebend sind hier die Bedingungen, unter denen die Einführung digitaler Lernformate geschah. Insbesondere aber sind die politischen und gesetzlichen Regelungen zur Durchführung von Weiterbildung ein wichtiger Treiber. Etwa sind, wie auch in anderen geförderten Weiterbildungsbereichen, die Regeln zur Durchführung von Integrationskursen in der Pandemie dahingehend gelockert worden, dass digitale Anteile möglich wurden. Neben dieser politischen Akzeptanz digitaler Weiterbildung für die Zielgruppe berichten die Weiterbildungsanbieter von einer gestiegenen individuellen Akzeptanz digitaler Lernformate, die seitens des Personals und der Lernenden vor der Pandemie nicht gegeben war. Vor diesem Hintergrund wird es auch eine politische Entscheidung bleiben, ob die Weiterbildung den vermeintlichen Digitalisierungsschub weiterführen kann.

Gering Qualifizierte als relevante und heterogene Zielgruppe



Die Gruppe der gering Qualifizierten besitzt ein großes volkswirtschaftliches Potenzial und ihr wird zunehmend politische Aufmerksamkeit zuteil. Aus der Studie lässt sich ablesen, dass sie im Feld der Erwachsenen- und Weiterbildung entlang von Subgruppen, Handlungsfeldern und Förderlogiken ausdifferenziert wird, wie etwa gering Literalisierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. Heterogen ist sie auch in Bezug auf ihre Lernbedarfe in der Digitalisierung, und es lassen sich unterschiedliche Adressierungen finden. Die Studie differenziert darüber hinaus den Befund des wbmonitors 2021 (Koscheck et al., 2021), reine Online-Formate seien für gewisse Zielgruppen nicht geeignet, dahingehend aus, dass Blended-Learning-Formate durchaus erfolgreich durchgeführt werden können.

Weiter wissenschaftlich zu adressieren ist das Thema Upskilling für Personen mit veralteten Qualifikationen. Auch wenn sich im Projekt Hinweise auf ein entsprechendes Angebot in der Programmanalyse zeigt, deutet sich eventuell eine bereits in den 1990er Jahren beschriebene mögliche Lücke im Weiterbildungsangebot für die Facharbeiterebene an, die weiter der aufmerksamen Bearbeitung durch Politik und das professionelle Feld bedarf. Bundespolitisch wäre etwa zu prüfen, welche Möglichkeiten der Förderung genutzt werden können, um digitale Innovationen im Feld mit besonderem Fokus auf die Zielgruppe gering Qualifizierter in die Breite zu tragen. Angesichts der Heterogenität der Zielgruppe und der Angebote für gering Qualifizierte scheint die in der letzten Ausschreibung der Alphadekade als »Weiterbildungspfade« thematisierte Frage der Übergänge von Grundbildung hin zur Ermöglichung qualifizierter Beschäftigung sowie der digitalen Grundkompetenzen auch einen möglichen Handlungsbedarf im professionellen Feld abzubilden.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2020. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv.

Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H., & Schrader, J. (2017). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bielefeld: wbv.

Koscheck, S., Christ, J., Ohly, H. & Martin, A. (2022). *Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Mohajerzad, H., Fliegenger, L. & Lacher, S. (2022). Weiterbildung und Geringqualifizierung in der Digitalisierung – Ein Review zu Kontextfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter. *ZfW* 45(3), 565–588. <https://doi.org/10.1007/s40955-022-00228-4>

Schmid, U., Goertz, L. & Behrens, J. (2018). *Monitor Digitale Bildung: Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Sindermann, L., Bickert, M., Mulliez, G., & Thalhammer, V. (2023). Umgangsstrategien mit Drop-out in der Alphabetisierung und Grundbildung. *ZfW* 46(1), 1–20.

Weiterbildungsatlas (2018). *Weilerbildungsteilnahme von Geringqualifizierten – In der Weiterbildung konsistent abgeschlagen*. <https://regionen.deutscher-weiterbildungsatlas.de/ergebnisse/weilerbildungsteilnahme-geringqualifizierte/index.nc>

Wolf, M., Hecker, K., Kohl, M., & Pfeiffer, I. (2018). *Konzepte modularer Nachqualifizierung: Hintergrund, aktuelle Entwicklungen und praktische Anwendung. Arbeitspapier im Rahmen der Workshops »Schritt für Schritt zum Berufsabschluss«. Rahmenbedingungen und Umsetzung von Teilqualifizierungen in der beruflichen Bildung*. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Foto: DIE/Seifen



DR. CHRISTIAN BERNHARD-SKALA

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) e. V.

Bernhard-Skala@die-bonn.de



LUCA FLIEGENER

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Pädagogik an der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau.

luca.fliegenger@rptu.de



KERSTIN KUPKA

ist Beraterin bei der Lernenden Region – Netzwerk Köln e. V.

kerstin.kupka@bildung.koeln.de