

Qualifizierung im Umbruch: Der Einfluss der Covid-19 Pandemie auf die Weiterbildung in Deutschland

– Perspektiven von Bildungsanbietern, Unternehmen und Lernenden

Autor: Elisabeth Meyer, FIAP e.V. (l.meyer@fiap-ev.de)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| <i>Zusammenfassung</i> | 2 |
| <i>Abstract</i> | 3 |
| <i>Einleitung</i> | 4 |
| <i>Methoden</i> | 5 |
| <i>Auswirkungen von Covid-19 auf die Qualifizierung und Weiterbildung in Deutschland – Herausforderungen und Chancen für Bildungsanbieter und benachteiligte Lerngruppen</i> | 5 |
| Herausforderungen & Chancen für Bildungsanbieter | 5 |
| Herausforderungen & Chancen für benachteiligte Lerngruppen | 10 |
| <i>Schlussfolgerungen für die Zukunft von Bildung und Qualifizierung</i> | 12 |
| <i>Literaturverzeichnis</i> | 15 |

Zusammenfassung

Die vorliegende Ausarbeitung beruht auf der Auswertung der Berichterstattung während der Covid Pandemie sowie der Auswertung von leitfragengestützten Interviews mit Leitungen, Lehrerinnen/Lehrern und Dozentinnen/Dozenten von Bildungsträgern sowie Teilnehmenden von Qualifizierungsangeboten.

Die Covid Pandemie und der damit verbundene Lockdown auch im Bildungsbereich war und ist mit großen Herausforderungen für Bildungsträger und vor allem für die Gruppe der ohnehin schon benachteiligten jungen Menschen verbunden.

Die Herausforderungen für Bildungsträger und für freiberuflich tätige Dozentinnen und Dozenten waren zum einen die Notwendigkeit der schnellen Umstellung vom Präsenz- auf Distanzunterricht. Das bedeutete eine Digitalisierung des Lernangebots, einschließlich neuer Methodik und Didaktik sowie der technischen Ausstattung. Zum anderen bestand die Aufgabe darin, die Teilnehmenden an Bildungsmaßnahmen sowie die Lehrenden und die Dozentinnen und Dozenten auf diesem Weg mitzunehmen.

Die Teilnehmenden von Bildungsmaßnahmen, vor allem Teilnehmende aus benachteiligten Gruppen, waren dem Distanzunterricht vielfach nicht gewachsen. Es fehlten sowohl die technische Ausstattung als auch räumliche Möglichkeiten zum Lernen im häuslichen Umfeld. Der fehlende persönliche Kontakt, die fehlenden Fähigkeiten zur Selbstmotivation und Selbstorganisation erschwerten das Lernen in hohem Maße. Auch der geplante Berufseinstieg musste vielfach verschoben werden.

Die Covid Pandemie hat jedoch auch neue Chancen eröffnet. Der Digitalisierungsschub hat die Bildungsträger fit für das E-Learning gemacht und ihnen neue Themen und Marktmöglichkeiten eröffnet. Sie sind inzwischen krisenresistenter und können schneller auf sich ändernde Anforderungen reagieren. Neue Themen und Ziele können Bildungsträger zu einem Motor im gesellschaftlichen Wandel machen.

Mit Blick auf benachteiligte junge Menschen hat die Pandemie wie ein Brennglas gewirkt und deren Probleme für alle so sichtbar gemacht, dass ein Wegschauen nicht mehr möglich sein sollte. Diese Gruppen werden mittelfristig von den angestoßenen Veränderungsprozessen – Digitalisierung, neue Themen – profitieren, vorausgesetzt, man orientiert sich an den Bedürfnissen dieser Gruppe, Qualifizierung und Weiterbildung kann mit dazu beitragen, die soziale Schere zu schließen und zum Motor sozialer Innovation werden.

Abstract

This paper is based on the analysis of the reporting during the Covid pandemic as well as on the analysis of guideline-based interviews with managers, teachers and lecturers of educational institutions and participants of qualification programmes.

The Covid pandemic and the related lockdown in the education sector was and still is linked with great challenges for educational institutions and especially for the group of already disadvantaged young people.

The challenges for educational institutions were, the need to quickly switch from face-to-face to distance learning. This meant digitalising the learning offer, including new methodology and didactics as well as technical equipment.

The participants in educational measures, especially participants from disadvantaged groups, were often not up to distance learning. They had neither the technical equipment nor the space to learn in the home environment. The lack of personal contact, self-motivation and self-organisation skills made learning very difficult.

However, the Covid pandemic has also created new opportunities. The digitalisation has made education providers fit for e-learning and opened up new topics and market opportunities for them. They are now more crisis-resistant and can react more quickly to changing demands. New topics and goals can make education providers a driving force in social change.

With regard to disadvantaged young people, the pandemic has acted like a burning glass and made their problems more visible. In the medium term, these groups will benefit from the processes of change that have been initiated, assuming that the needs of this group are taken into account, and that qualification and further education can contribute to closing the social gap and become a motor of social innovation.

Einleitung

Das neue Sars-CoV-2 Virus, hochansteckend und oft mit schweren, auch tödlichen Krankheitsverläufen verbunden, stellt seit seinem ersten Auftreten Ende 2019 in China und der anschließenden schnellen weltweiten Verbreitung die gesamte Welt vor neue Herausforderungen und Aufgaben. In kürzester Zeit haben sich zahlreiche Facetten gesellschaftlichen Lebens drastisch verändert, Politik, Wirtschaft, Bildung, Kultur, Kommunikation und soziale Kontakte sehen heute anders aus als zu Beginn des Jahres 2020.

Zum Zeitpunkt dieses Artikels, August 2021, hat die deutsche Gesellschaft und Wirtschaft einen monatelang andauernden Lockdown hinter sich. Mit dem Start der Impfkampagne sind die Inzidenzzahlen gesunken, die Menschen genießen aktuell die alten Freiheiten mit nur noch geringen Einschränkungen, die Wirtschaft erholt sich. Allerdings ist eine neue, hochansteckende Virusvariante aufgetreten und eine vierte Welle baut sich auf. Ein ähnlich harter Lockdown wie in der Vergangenheit wird zum jetzigen Zeitpunkt jedoch von der Politik ausgeschlossen

Die Folgen der Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens sowie die Folgen der Pandemie insgesamt, für Deutschland und für die Welt, sind im vollen Umfang noch nicht abzusehen. Vor allem die befürchteten Langzeitfolgen in unterschiedlichen Bereichen des schulischen, des sozialen und des familiären Lebens geben Anlass zur Sorge. Es wird befürchtet, dass besonders Kinder und Jugendliche, die vor dem Lockdown bereits mit Problemen zu kämpfen hatten, die aus schwierigen sozialen Verhältnissen und/oder aus bildungsfernen Familien stammen, von den Langzeitfolgen betroffen sein werden. Die Fälle häuslicher Gewalt haben z. B. stark zugenommen, die psychischen und auch physischen Folgen des Lockdowns werden bei Schülern und jungen Menschen mit Start des neuen Schuljahres und Qualifizierungsangebote sichtbar werden. Die sogenannte gesellschaftliche Schere, die Diskrepanz zwischen gut und weniger gut aufgestellten Familien und sozialen Gruppen wird pandemiebedingt weiter auseinandergehen, so die Befürchtung (Statistisches Bundesamt, 2021).

In diesem Beitrag soll der Fokus auf den **Einfluss der Covid-19 Pandemie auf benachteiligte junge Menschen und auf Bildungsträger in Deutschland gelegt** werden, die unterschiedlichen Perspektiven von Bildungsanbietern und Lernenden werden dabei besonders berücksichtigt.

Die Fragestellungen lauten:

- Welche pandemiebedingten Herausforderungen gab und gibt es in den Bereichen Qualifizierung und Weiterbildung für Bildungsträger und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Wie hat sich die Corona Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen auf die Gruppe der benachteiligten jungen Menschen ausgewirkt?
- Welche Chancen haben sich aus den erforderlichen Anpassungen sowohl für Bildungsträger als auch für die Gruppe der benachteiligten jungen Menschen entwickelt.

Ein besonderes Augenmerk wird auf die Gruppe der ohnehin schon Benachteiligten gelegt, die, das sei an dieser Stelle vorweggenommen, durch die Pandemie besonders betroffen sind. Daraus leitet sich die Frage ab, wie diese Gruppen gestützt werden kann, um nicht den Anschluss an Bildung, Ausbildung und damit an gesellschaftlicher Teilhabe durch die Pandemie zu verlieren.

Der Artikel fasst Eindrücke zusammen, die in zahlreichen leitfadengestützten Interviews gesammelt wurden und durch Ergebnisse von aktuellen Studien sowie aktueller Berichterstattung ergänzt werden. Ziel ist es, hinter diesen Eindrücken Lösungswege, die sich in der Praxis abzeichnen, aufzuspüren, zu modellieren und zu transferieren. Um die pandemiebedingten Erfahrungen auch für die Gestaltung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen zu nutzen, um die Angebote zu optimieren muss, so viel ist deutlich, ein ganzheitlicher Ansatz gestaltet werden, der zum Beispiel auch die digitale Bildung als sozialen Prozess im Blick hat.

Methoden

Der Beitrag beruht auf einer Dokumentenanalyse von Veröffentlichungen über die Auswirkungen der Corona Krise auf die Aus- und Weiterbildung, auf Bildungsträger sowie und auf die betroffenen Menschen, vor allem benachteiligte jungen Menschen.

Zur Überprüfung und Ergänzung der Dokumentenanalyse wurden leitfadengestützte Interviews geführt, sowohl mit jungen Menschen und Teilnehmenden an Qualifizierung, als auch mit Experten der IHK und der Handwerkskammer, zwei Leitungen von Bildungsträgern, Ausbildern und Dozenten. Die Interviewleitfäden wurden auf die unterschiedlichen Gruppen der Befragten abgestimmt. Alle Interviewten innerhalb eines Clusters wurden mit jeweils gleichen Fragestellungen konfrontiert, die Antworten konnten frei formuliert werden und machten ganz individuelle Erfahrungen und Gesichtspunkte sichtbar. Die Interviews fanden, bis auf zwei Ausnahmen, telefonisch oder als Zoom-Meetings statt, die Fragen wurden den Gesprächspartnern vorab zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden je 9 Teilnehmerinnen/Teilnehmer von Schulungsangeboten und Mitarbeitende von Bildungsträgern und Kammern befragt. Auf Gruppeninterviews wurde angesichts der Kontaktbeschränkungen verzichtet. Die Befragungen fanden zur Hochzeit des Lockdowns statt, zwischen November 2020 und März 2021.

Ausdrücklich wird die Situation an den Regelschulen, in der Ausbildung und im Studium nicht betrachtet, der Fokus liegt auf Bildungsträgern und der Gruppe der benachteiligten jungen Menschen.

Vor dem Hintergrund, dass sich zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung Deutschland weiter in einer pandemiebedingten Ausnahmesituation befindet, deren gesamtes Ausmaß noch nicht vollständig absehbar ist, kann dieser Artikel nur ein vorläufiges Ergebnis aufzeigen. Umfangreiche Studien sind zwingend erforderlich, um die Folgen der Pandemie laufend und vor allem auch langfristig zu erfassen, um sowohl schnell als auch auf lange Sicht Konzepte zur Bewältigung und Prävention der Folgen entwickeln, erproben und anpassen zu können.

Auswirkungen von Covid-19 auf die Qualifizierung und Weiterbildung in Deutschland – Herausforderungen und Chancen für Bildungsanbieter und benachteiligte Lerngruppen

Herausforderungen & Chancen für Bildungsanbieter

Zahlreiche Bildungsträger haben bisher ihren Beitrag für die berufliche Ausbildung in schulischer Form, für die berufliche Integration benachteiligter junger Menschen und die

berufliche Weiterbildung in Unternehmen leisten können. Sie wurden durch das Coronavirus und die Maßnahmen zu dessen Eindämmung in starkem Maß getroffen.

Herausforderungen

Bildungsträger nehmen je nach Ausrichtung unterschiedliche Aufgaben wahr und arbeiten für unterschiedliche Kundengruppen. Folgende Arten von Bildungsträgern sind im deutschen Bildungswesen besonders wichtig:

- Bildungsträger, die anerkannte schulische Ausbildungen durchführen, z. B. Ausbildungen im Gesundheitsbereich (Physiotherapie, Logopädie, Pharmazeutisch-Technische Assistenz),
- Bildungsträger, die Auftragsangebote für die Bundesagentur für Arbeit (BA) oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchführen (Integrationskurse, Sprachkurse, Umschulungen, Arbeitsmarktqualifizierungen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen etc.),
- Bildungsträger, deren Kunden hauptsächlich Unternehmen und deren Mitarbeitende sind,
- die Volkshochschulen für den Bereich „Nachholen von Schulabschlüssen“

Ausnahmslos alle Bildungsanbieter waren und sind von der Corona-Krise betroffen. Das Angebot von Unterricht in der üblichen Präsenzform war durch den Lockdown nicht mehr möglich, es musste schnell reagiert und Alternativen entwickelt werden. Bildungsanbieter für anerkannte schulische Ausbildungen standen weiter in der Ausbildungsverpflichtung und mussten, ähnlich wie Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, Wege finden, um die Ausbildung weiter durchzuführen. Bildungsanbieter, die im Auftrag von Behörden oder der Agentur für Arbeit tätig sind, wurden direkt von ihren Verpflichtungen entbunden, gleichzeitig wurde bekannt gegeben, dass Zahlungen nur für geleistete Unterrichtsstunden erfolgen würden (siehe dazu: Ehes, Christiane; Käßlinger, Bernd; Seitter, Wolfgang; Erwachsenenbildung und Corona-Krise –zur Einführung, S. 6.). Hier musste sofort gehandelt werden, um das wirtschaftliche Überleben zu sichern. Das gilt in gleicher Weise für Bildungsanbieter auf dem freien Markt – ohne Kundennachfrage aus Unternehmen können sie nicht überleben.

Alle Bildungsträger mussten Wege finden, ihre Angebote in Form des Distanzunterrichts und/oder als digitale Lernangebote am Markt zu platzieren. Und die Umstellung musste schnell erfolgen. Der Leiter einer Bildungsstätte, die Aufträge für die BA durchführt, erklärt im Interview, er habe diese erforderliche Umstellung in zwei Wochen erfolgreich geschafft. Das sei möglich gewesen, da er aus der IT-Branche stamme. Auch die IHK Nord Westfalen berichtet, innerhalb von zehn Tagen sei der Qualifizierungsbetrieb digitalisiert worden (IHK Nord Westfalen, 2020). Diese erste Improvisationsphase wurde in beeindruckender Weise gemeistert, auch weil sie gemeistert werden musste und Bedenkenräger und Innovationsverweigerer keine Chance mehr hatten.

Digitalisierung bedeutete konkret: die gesamte Technik, auch Technik (Laptops) für die Kunden bereitstellen und einrichten, Lernplattformen und Kommunikationswege etablieren, die Lehrerinnen / Lehrer sowie die zahlreichen freien Dozentinnen und Dozenten mit einbinden und schulen, die Qualifizierungsinhalte für digitalisiertes Lernen aufbereiten. Unterricht wurde schnell digital sowohl in Echtzeit mit Echtzeitkommunikation als auch in Form des Lernens mit selbstständiger Zeiteinteilung und Aufgabenstellungen, z. T. terminiert und mit Erfolgskontrolle, angeboten.

Eine weitere große Herausforderung war und ist die erforderliche Anpassung der Methodik und -Didaktik, eine Voraussetzung, um die Teilnehmenden „mitzunehmen“. Das ist oft besonders schwierig bei Teilnehmenden in den Maßnahmen der Agentur für Arbeit. Zum Teil haben diese Menschen schon negative Lernerfahrungen gemacht, haben Motivationsprobleme, sind krank, haben Handicaps oder sind geringqualifiziert. Hier bedarf es großer pädagogischer und sozialer Kompetenz, diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer für digitalen Unterricht und selbstgesteuertes Lernen zu motivieren. Der Leiter einer Bildungseinrichtung berichtet, dass er im ersten Lockdown selbst im IT-Bereich mehr als ein Drittel der Teilnehmenden in Umschulungen der BA erst einmal verloren habe, von den insgesamt 40 Umschülerinnen und Umschülern seien 15 dem E-Learning nicht gewachsen gewesen. Er habe sie individuell angesprochen und zum Weitermachen überzeugt. Das Interview fand im Juni 2020 nach dem ersten Lockdown statt.

Noch nicht vollständig gelöst ist die Frage, wie man coronakonform Praxis vermitteln kann. Die Bedienung und Programmierung einer Maschine kann man simulieren, den haptischen Umgang mit Materialien und Werkzeugen sowie die Arbeit mit und am Menschen muss man in der Praxis einüben. Die Teilnehmenden, die vor Prüfungen standen und stehen, erhalten auch in der Pandemie Praxisunterricht in Anwesenheitsform, mit Hygienekonzepten, die sorgfältig ausgearbeitet wurden. Der Praxisunterricht findet in sehr kleinen Gruppen und zum Teil in Wechselunterricht statt. Für andere Teilnehmergruppen wurden die vorgeschriebenen Praktika vorgezogen oder in Blockform durchgeführt, wenn die Praktikumsbetriebe dazu in der Lage waren, also keine Kurzarbeit, kein Produktionsstopp anstanden. Mittelfristig müssen neue Praxiskonzepte erprobt werden, die auch unter Krisenbedingungen die Möglichkeit bieten, berufliche Praxis einzuüben.

Bildungsanbieter für Unternehmen

Für freie Bildungsanbieter mit dem Kundenkreis der Unternehmen, der Führungskräfte, der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen war und ist das Verhalten der Unternehmen in der Krise relevant. Grundsätzlich ist Weiterbildung für Unternehmen lebenswichtig. 84 % der in einer Studie im August 2020 befragten Unternehmen gaben an, dass Fort- und Weiterbildung auf der Vorstandsagenda stehe, dennoch sank das Budget dafür in der Corona-Pandemie in diesen Unternehmen um 21 % (Kirchherr, Klier, Meyer-Guckel, Winde, Mathias:, 2020)

Die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung haben zu einem deutlichen Anstieg der Weiterbildung seit dem Jahr 2000 geführt, mit einem Knick während der Finanzkrise. Ein ähnliches Muster im Verhalten hinsichtlich Weiterbildung wird auch in der Corona-Krise befürchtet (Jansen, Simon und Leber, Ute, Weiterbildung in der Corona-Krise, E- Learning als Chance für Unternehmen). Es findet nur wenig Weiterbildung in der Kurzarbeit statt, die Unternehmen können die weitere Entwicklung nicht abschätzen. Geplante Weiterbildungen wurden abgesagt oder konnten wegen der Kontaktbeschränkungen nicht durchgeführt werden.

Dabei ist Weiterbildung dringend erforderlich. Die Pandemie legt die Qualifizierungsmängel in den Unternehmen schonungslos offen:

- fehlende Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen, auch im Umgang mit neuen Anforderungen,
- Mängel in den Weiterbildungsprozessen,
- ein überholter Bildungsbegriff.

Gleichzeitig entstehen durch die Bedingungen, die die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung in den Unternehmen geschaffen haben, neue Fachthemen und neue Anforderungen an die Mitarbeiter*innen, der Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen ist hoch.

Chancen für Bildungsanbieter

Die Improvisationsphase ist vielen Bildungsträgern gut gelungen, die Digitalisierung der Bildungsangebote hat einen enormen Schub erfahren, vom Quantensprung ist die Rede – es ging schließlich ums Überleben als Anbieter. Fest steht, die Digitalisierung in der Weiterbildung mit den neuen, innovativen Formaten wird bleiben, und sie bietet große Chancen für die Bildungsanbieter.

- **Digitalisierung**

Berufliche Weiterbildung in Form von E-Learning ist für die Unternehmen und die Teilnehmenden kostengünstig und flexibel im Hinblick auf Zeit und Ort des Lernens. Kosten und Zeiten für Wege entfallen, bei selbstgesteuerten Lernformen müssen für die Lerngruppen keine festen einheitlichen Termine und keine Räumlichkeiten organisiert werden, eine erhebliche Erleichterung für Bildungsanbieter und auch für die Kunden, Unternehmen wie Beschäftigte. Nach dem ersten Lockdown stellten 54 % der befragten Unternehmen ihre Qualifizierungsangebote digital zur Verfügung, vor der Corona-Krise waren es 35 % (Kirchherr, Klier, Meyer-Guckel, Winde, Mathias; 2020) Bildungsträger, die auf die diese Anforderungen eingehen und ihre Angebote digitalisieren, sind im Vorteil und können ihren bisherigen Kundenstamm halten und neue Kunden dazugewinnen.

E-Learning-Angebote bieten Bildungsanbietern zusätzlich die Möglichkeit, gute und erprobte Dozentinnen / Dozenten verstärkt einzusetzen, denn auch hier entfallen räumliche und, wenn kein Echtzeitunterricht erfolgt, zeitliche Begrenzungen.

Bildungsanbieter, die hauptsächlich für die Agentur für Arbeit Angebote durchführen, gewinnen ebenfalls, wenn sie die Digitalisierung weiter vorantreiben. Zum einen sind sie in Krisensituationen resistenter und können ihr Angebot weiter durchführen, zum anderen bieten sie für die Teilnehmenden die Möglichkeit, wichtige, im zukünftigen Berufsleben erforderliche Skills für digitales Arbeiten und Lernen zu erwerben. Sie setzen sich damit von den traditionellen Angeboten ab.

- **Neue Themen, neue Angebote**

Neue Fachthemen sind in der Pandemie sichtbar geworden, die durch entsprechende Angebote abgedeckt werden sollten. Eine enge Kommunikation zwischen Bildungsträgern, Kunden und sonstigen Auftraggebern zum Austausch über die neuen Anforderungen wird immer wichtiger. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Liste der „Future Skills“ hingewiesen, die von McKinsey & Company formuliert wurden. „Future Skills sind Fähigkeiten, die in den kommenden Jahren für das Berufsleben und die gesellschaftliche Teilhabe wichtiger werden. Sie gliedern sich in „Digitale Schlüsselfähigkeiten“, „Technologische Fähigkeiten“ und „Nicht-digitale Schlüsselfähigkeiten“ (Kirchherr, Klier, Meyer-Guckel, Winde, Mathias; 2020) Zu den Digitalen Schlüsselfähigkeiten zählen z. B. digitales Lernen und agiles Arbeiten, zu den Nicht-digitalen Schlüsselfähigkeiten Durchhaltevermögen, Eigeninitiative, Problemlösefähigkeit und das unternehmerische Denken. Technologische Fähigkeiten richten sich eher an Spezialisten, Grundkenntnisse über die digitale Technologie sind aber mit

Sicherheit für alle Menschen, die sich in Lern- und Arbeitsprozessen bewegen, wichtig. Der Anteil der Weiterbildungen im Bereich der digitalen Schlüsselfähigkeiten ist laut Umfrage im August 2020 seit dem Beginn der Corona-Krise um 75 % gestiegen (Kirchherr, Klier, Meyer-Guckel, Winde, Mathias., 2020).

Zur gewünschten Mündigkeit der Lernenden gehören Medienkompetenz und digitale Fähigkeiten, die über das Bedienen der Technik hinausgehen. Das nimmt bei den Lernenden die Angst vor neuen Techniken und vor neuen Lerninhalten. „Ahnung statt Angst“ und „beherrschen statt bedienen“ so formuliert es Leonore Dietrich (2020), Sprecherin der Fachgruppe Informatiklehrerinnen in Baden-Württemberg.

Die Angebotserweiterung sollte auf jeden Fall Themenbereiche umfassen, deren Bedeutung für die Zielgruppen der benachteiligten jungen Menschen und deren Zukunft durch die Pandemie besonders sichtbar geworden sind: Empowerment, Hilfe zur Selbsthilfe, Kreativität, Verantwortung und Selbstwirksamkeit. Mit diesen Angeboten, die inhaltlich, vom Umfang und vom Schwierigkeitsgrad auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe abgestimmt sein müssen, sollte aktiv auf Auftraggeber und Institutionen zugegangen werden, mit dem Ziel, sie in öffentlich geförderte Maßnahmen zu etablieren.

Bildungsanbieter, die ihre Qualifizierungen auch in digitaler Form anbieten, die ihre methodischen und didaktischen Ansätze anpassen und neue Inhalte, sowohl fachlich als auch im Sinne moderner Schlüsselfähigkeiten, anbieten, eröffnen sich neue Möglichkeiten auf dem Bildungs- und Qualifizierungsmarkt, können neue Kundengruppen gewinnen und so mittel- und langfristige Vorteile, nicht nur vom Digitalisierungsschub, durch die Corona-Krise gewinnen.

Freiberufliche Dozentinnen und Dozenten

Neben der Betrachtung der Bildungsträger ist auch ein Blick auf die zahlreichen freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten wichtig, die das Qualifizierungsgeschehen mitgestalten. Sie bieten als freie Mitarbeiter ihre Dienste für die Qualifizierungen an und ermöglichen so den Bildungsträgern große personelle, fachliche, zeitliche und auch finanzielle Flexibilität. Viele Dozentinnen und Dozenten haben aber auch eigene Angebote entwickelt, die sie den jeweiligen Adressaten – Unternehmen, Institutionen, der Agentur für Arbeit und auch Bildungsträgern komplett selbstständig anbieten.

Für diese Freiberufler gilt das gleiche wie für die Bildungsträger, sie mussten ihre Angebote innerhalb kürzester Zeit an die pandemiebedingten Einschränkungen anpassen, technisch, methodisch und didaktisch. Nicht zuletzt mussten sich die Dozenten und Dozentinnen, soweit noch nicht geschehen, mit digitaler Technik ausstatten, den Umgang damit sowie neue Präsentationsmethoden erlernen.

Insgesamt kann man feststellen, dass die Herausforderung der Branche durchaus gutgetan hat. Man muss festhalten, dass viele Dozentinnen und Dozenten ihren Unterricht in traditioneller Form durchaus erfolgreich durchgeführt haben, jedoch noch nicht im digitalen Zeitalter angekommen waren. Das ist ein Manko an sich, denn Bildung sollte immer auf aktuellem Stand sein.

Durch Corona waren die freiberuflich Tätigen gezwungen, ihre Kompetenzen zu erweitern. Sie sind nun in der Lage, neben den traditionellen Präsenzveranstaltungen auch digitale Angebote zu unterbreiten, die örtlich und räumlich ungebunden sind und so einen größeren Kundenkreis, eine größere Teilnehmerzahl und auch andere Adressatengruppen erreichen können.

Freiberuflich tätige Dozentinnen und Dozenten, die den Sprung zur Digitalisierung ihrer Angebote gewagt und geschafft haben, können nun resilient auf Krisen reagieren und ihr Angebot erweitern und ihren Teil zu einem systematischen Wandel der Bildungslandschaft beitragen.

Herausforderungen & Chancen für benachteiligte Lerngruppen

Das Auftreten des Virus Sars-CoV-2 und die damit verbundenen Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens hatten und haben in Deutschland starke Auswirkungen auf Fragen der Aus- und Weiterbildung in der Zeit der (noch aktiven) Corona-Pandemie zu. Besonders betroffen ist vor allem die Gruppe der jungen Menschen, die schon vorher benachteiligt waren.

Wer sind diese Menschen?

- junge Menschen aus bildungsfernen und / oder sozial schwachen Familien,
- junge Menschen, die in der Schulzeit mit Lern- und Motivationsproblemen zu kämpfen hatten,
- junge Menschen, die keinen Schulabschluss haben, die gering qualifiziert sind,
- junge Menschen, die Probleme mit der eigenen Selbstorganisation haben, Tagesstrukturen nicht selber aufbauen können, psychische Probleme aufweisen
- Menschen mit Betreuungsverpflichtungen, die entsprechend über geringere Kapazitäten und Flexibilität verfügen
- aber auch (junge) Menschen, die geflüchtet sind, die traumatisiert sind. Hier sind die Vorqualifikationen uneinheitlich, vom Analphabetismus bis zum Hochschulabschluss, der nicht verwertet werden kann

Herausforderungen für benachteiligte Lerngruppen

Mit Blick auf das Thema Ausbildung sind besonders die Berufseinsteigerinnen und -einsteiger aus diesen Gruppen betroffen. Auch ohne die Pandemie haben es die oben genannten Gruppen schon schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden, sie stehen in Konkurrenz mit Mitbewerbern, die bessere Abschlüsse und Zeugnisse haben und sich auch besser darstellen können. Sinkt das Angebot an Ausbildungsplätzen, wird diese Konkurrenz verstärkt. Und wenn das Angebot nach der Erholung der Wirtschaft wieder steigen wird, wird sich die Konkurrenzsituation weiter verschärfen, da die Anzahl der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, größer sein wird und begehrte Ausbildungsplätze schnell vergeben sind.

Erschwerend kommt hinzu, dass die von der BA geförderte außerbetriebliche Ausbildung, für viele benachteiligte junge Menschen der Weg, einen Abschluss zu schaffen, im Jahr 2020 eingeschränkt wurde. Die Bildungsträger, die diese Form der Ausbildung in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern anbieten, mussten sich erst auf neue Wege der theoretischen und praktischen Wissensvermittlung einstellen. Außerdem gab es Probleme, die zwingend erforderlich Betriebspraktika zu organisieren.

Aber auch diejenigen jungen Menschen aus den benachteiligten Gruppen, die sich bereits in Ausbildung befinden, sind stärker von den Auswirkungen der Pandemie betroffen als andere. Unterstützende Angebote, wie die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die assistierte Ausbildung, wurden und werden nur stark eingeschränkt angeboten, der Unterricht in der Berufsschule war lange nur als Distanzunterricht möglich, lediglich Prüfungsklassen hatten Wechselunterricht.

Distanz- und Onlineunterricht sind Formate, die in Deutschland nicht eingeübt waren und alle Beteiligten vor große Herausforderungen gestellt haben. Aber besonders junge Menschen aus den benachteiligten Gruppen sind mit dieser Art des Lernens vielfach überfordert. Oft fehlt die technische Ausstattung. Bildungsanbieter und Schulen stellen inzwischen bei Bedarf zwar Laptops zur Verfügung, aber der technische Support erweist sich als problematisch. Der Umgang mit diesem neuen Medium muss eingeübt werden. Auch fehlt es in den angeführten Gruppen auch oft an der Möglichkeit, sich in einen ruhigen Raum zurückzuziehen und dort zu lernen. Die Küche oder das Wohnzimmer, wo sich die gesamte Familie aufhält, wo wahrscheinlich weitere Geschwister lernen oder spielen, macht das Lernen und die dafür erforderliche Konzentration schwierig, ein WLAN steht im häuslichen Bereich vielfach nicht zur Verfügung. Treffen mit Mitschüler*innen zu Lerngruppen, z. B. in der Stadtbibliothek oder im Jugendhaus, waren nicht möglich. Dass der Bildungserfolg in Deutschland in starkem Maß von der sozialen Herkunft abhängt und durch die Corona-Krise zusätzlich die Digitalisierungsproblematik für eine Verstärkung der Ungleichheiten sorgt, beschreibt Prof. Dr. Birgit Eickelmann (2020) in ihrem Beitrag „Die drei zentralen Herausforderungen für den Bildungsbereich, mit der Perspektive auf zukünftige Entwicklungen“. Die soziale Schere wird durch Corona weiter auseinandergehen, wenn nicht gegengesteuert wird.

Selbst wenn die technischen und räumlichen Einschränkungen gelöst werden können, es bleiben die Schwierigkeiten, die diese Gruppen oft in anderen Bereichen belasten: Aufbau einer festen Tagesstruktur sowie Selbstorganisation und Selbstmotivation beim Lernen. Ein VHS-Dozent aus dem Bereich „Nachholen von Schulabschlüssen“ zitiert einen Teilnehmer: „Ich hatte sowieso schon Probleme morgens aus dem Bett zu kommen und zum Unterricht zu gehen. Und jetzt soll ich aufstehen und mich vor den Bildschirm setzen – geht nicht!“

Zahlreiche junge Menschen (nicht nur) aus den benachteiligten Gruppen sind nicht in der Lage, konzentriert über eine längere Zeit vor dem Bildschirm am online-Unterricht teilzunehmen. Oft wird die Kamera einfach ausgeschaltet, auch um nicht gesehen zu werden, um sich auszuklinken. Lehrer und Mitschüler haben dann nur geringe Möglichkeiten regulierend und aufmunternd zu handeln. Besonders betroffen sind Menschen mit psychischen Problemen. Sie sind oft völlig überfordert von online-Formaten., sie benötigen die persönliche Ansprache, den zwischenmenschlichen Kontakt dringend, um mit ihrem Alltag klarzukommen und lernen zu können.

Chancen für benachteiligte Lerngruppen

Die Gefahr besteht, dass Menschen aus den benachteiligten Gruppen durch die Pandemie weiter ins gesellschaftliche Abseits driften und die die großen Verlierer sein werden. Die Frage lautet, wie können junge Menschen dabei unterstützt werden, zu lernen, wie man sich selber organisiert, wie man sich motiviert, wie man lernt zu lernen?

- **Höhere Sichtbarkeit von bestehenden Problemen**

Die aktuelle schwierige Situation bietet dafür einiges an Chancen. Die Pandemie hat die Probleme der benachteiligten Gruppen in der Öffentlichkeit sichtbarer gemacht, das „Brennglas Corona“ wirkt auch hier. Und die Verantwortlichen können nicht mehr so einfach „wegschauen“, die breite Gesellschaft reagiert sensibler.

In Unternehmen, die sich mit Aus- und Weiterbildung befassen, sind Lern- und Veränderungsprozesse angestoßen worden, die optimistisch stimmen. Es gibt sowohl die Digitalisierungswelle als auch zahlreiche kleinere Projekte und Initiativen, um junge Menschen zu stützen, um Ausbildungsplätze sichtbar zu machen. Neue Konzepte werden entwickelt, um junge Menschen auch auf digitalen Wegen zu erreichen und zu motivieren und für eine Ausbildung und /oder Berufsaufnahme zu trainieren. Dazu gehören online-Bewerbungstrainings, dazu gehören digitale Trainings zur Stärkung sozialer Kompetenzen. Dazu gehören Konzepte, in denen Paten sich 1:1 für junge Menschen engagieren und sie „begleiten“, auch mit digitaler Unterstützung, wenn der persönliche Kontakt nicht möglich ist.

- **Vorteile von digitaler Kompetenz**

Erfreulich sind Erfahrungsberichte aus der Weiterbildungsbranche, die aufzeigen, dass das digitale Lernen auf Distanz für einige Personengruppen auch Vorteile hat. Besonders diejenigen, die mit dem frühen und starren Beginn von Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung Probleme haben – z. B. durch Betreuungs- oder Pflegeaufgaben in der Familie, weil sie es einfach nicht schaffen, um 7.00 oder 8.00 Uhr „einsatzbereit“ zu sein, bieten die Optionen, das eigene Lernen auch zeitlich selbst zu gestalten, Zeit für Wege einzusparen, mehr Möglichkeiten, sich stressfreier zu qualifizieren und an Projekten teilzunehmen, die ihnen sonst nicht möglich sind. Dazu passt dieses Zitat aus einem Interview mit einem Bildungsträger in Gelsenkirchen:

„ ... auch für die anderen Fächer nutzen die Leute die Flexibilität, vor allem junge Mütter haben sich komplett um den Digitalunterricht herum organisiert. Für sie ist die Vereinbarkeit von Familie und Schule deutlich besser geworden“

Für Menschen, die sich im Klassenverband unwohl fühlen, die Angst vor der direkten „Konfrontation mit Lehrern und Mitschülern“ haben, bieten Distanzunterricht und digitales Lernen Möglichkeiten, sich zu beweisen um dann in einem zweiten Schritt entspannter, offener und mutiger werden. Insgesamt müssen Bildungsträger ihre Angebote flexibler, lernindividueller und familienfreundlicher gestalten.

Schlussfolgerungen für die Zukunft von Bildung und Qualifizierung

Auch wenn viele Unternehmen in Krisensituationen allgemein und auch in der Corona-Krise ihre Qualifizierungsaktivitäten herunterfahren, die Dringlichkeit von Qualifizierungen nimmt in Krisensituationen eher noch zu. Es stellt sich die Frage wie Qualifizierung in Zukunft gestaltet werden muss, um das Qualifizierungsniveau auch in Krisensituationen stabil zu halten und somit die oben genannten negativen Auswirkungen abzufedern.

Digitalisierung

Der von der Corona-Krise angestoßene Digitalisierungsschub war in Deutschland überfällig und sollte als Chance für die nachhaltige Weiterentwicklung genutzt werden. Auch nach der Krise wird die Digitalisierung weiter ausgebaut werden müssen. Das bedeutet, bestehende und bewährte Formate sollten angepasst und zusätzlich als digitales Angebot zur Verfügung

stehen. Neue Konzepte, Projekte, Formate sind erforderlich und müssen entwickelt und erprobt werden, analog und digital, um beide Formen anbieten zu können.

Dezentrales Lernen, durch Digitalisierung möglich, bietet mehr Flexibilität, zeitlich und räumlich. Personen, denen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht oder nur schwer möglich ist, wird durch Digitalisierung der Lernangebote die Chance zur Teilnahme und so zur Weiterentwicklung im Berufsleben geboten oder auch zur Erlangung eines Berufsabschlusses leichter gemacht.

Zertifizierte Teilqualifikationen

Für Personen mit Schwierigkeiten beim selbstorganisierten Lernen können kürzere, aufeinander aufbauende Module, eingebunden in ein Gesamtkonzept, angeboten werden. Das bietet die Möglichkeit motivierender Lernerfolge und kann die Angst vor langen Qualifizierungsangeboten bzw. einer mehrjährigen Ausbildung nehmen. Das Modell einer modularen Ausbildung mit **zertifizierten Teilqualifikationen** ist schon seit Jahren im Gespräch, konnte sich bisher aber nicht wirklich als Angebot durchsetzen (auch wegen der hohen Kosten durch Prüfungsgebühren).

Straffung der Ausbildungs-/Qualifizierungsinhalte, Möglichkeit des Quereinstiegs

Für bestimmte Personengruppen, z. B. qualifizierte Flüchtlinge, ist eine Straffung der Qualifizierungsinhalte eine Möglichkeit, einen zertifizierten Abschluss zu erreichen und damit die Chance zu einer Berufstätigkeit zu bekommen. Dass ein solches Vorgehen erfolgreich sein kann, zeigt das Projekt „Fokus Bahn NRW“. Statt einer dreijährigen Ausbildung erlernen die Teilnehmenden die Tätigkeit der Triebwagenführerin, des Triebwagenführers innerhalb von nur 9 bis 11 Monaten, Prüfungen erfolgen nach jedem Lernabschnitt, eine anerkannte Abschlussprüfung findet zum Ende der Qualifizierung statt (Keyfacts für den Quereinstieg als Lokführer/in, Interview mit Holger van Heck, Leiter Qualifikation Triebfahrzeugführer Personal bei DB Regio NRW in Essen).

Um die hohe Akzeptanz von Berufs- und Qualifizierungsabschlüssen in Gesellschaft und Wirtschaft zu sichern, ist ein Gelingen des Spagats zwischen Qualität einer Qualifizierung und Flexibilität mit Blick auf benachteiligte Zielgruppen wichtig.

Stärkung von Future Skills

Besonders für die Gruppe der benachteiligten Menschen sind neue Konzepte zur Stärkung wichtiger Schlüsselqualifikationen erforderlich, die neben den sozialen Fähigkeiten auch die sogenannten Future Skills (z.B. technologische Fähigkeiten, digitale Interaktion, agiles Arbeiten) in für diese Zielgruppe angepasster Form umfassen sollten. Dazu gehören auch digitales, selbstorganisiertes Lernen, beides sollte Bestandteil dieser Angebote sein. Dazu gehört auch, dass Technik und gegebenenfalls (kontaktarme) Lernplätze zur Verfügung gestellt werden.

Unterstützungsangebote

Unterstützungsangebote, auch ganz individuelle Unterstützungsmaßnahmen, sollten bei Angeboten für benachteiligte Gruppen integrierter Bestandteil sein und im Leistungsumfang berücksichtigt werden. Dazu gehören Gesprächsangebote, Angebote der Unterstützung und der Beratung, auch in Form von Peer Coaching, auch digital, wenn das gewünscht oder durch Kontaktbeschränkungen erforderlich wird. Die Einrichtung von Paten hat sich in diversen

sozialen Bereichen bereits bewährt, auch in der Ausbildung. Das System von Patenschaften, Buddies aus dem Klassenverband, Peer Coaching oder auch ehrenamtlich Tätige, sollte weiter erprobt und da, wo es Hilfe bringt und gewünscht ist, ausgebaut werden. Die Einrichtung von Chaträumen für Teilnehmer*innen von Aus- und Weiterbildung zum Austausch, für Fragen etc. ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Für die Betreuung solcher Chaträume müssen die Ressourcen vorgehalten und bezahlt werden.

Fazit

Die Corona-Krise hat zunächst buchstäblich „alles auf den Kopf gestellt“, fast alle gewohnten Wege in der Aus- und Weiterbildung waren und sind nach wie vor betroffen. Es gab zahlreiche Herausforderungen zu meistern, die je nach Akteur unterschiedlich heftig ausgefallen sind, aber von allen Akteuren angenommen wurden. Unterschiedliche Lösungsstrategien wurden entwickelt und erprobt. Insgesamt zeichnen sich folgende Trends deutlich ab:

- Digitalisierung hat sich in der Krise als zentrales Instrument bewiesen, um den negativen krisenbedingten Auswirkungen der entgegenzuwirken zu können. Digitalisierung ist aber nur ein Aspekt, in anderen Krisen (siehe Flutkatastrophe) sind andere Fertigkeiten wichtig.
- Probleme in der Bildung sind für alle sichtbar geworden, zahlreiche Veränderungen wurden angestoßen. Jetzt geht es darum, nachhaltige Strukturen zu entwickeln und die Sichtbarkeit der Probleme für benachteiligte Gruppen zum Anlass zu nehmen, neue Strukturen zu etablieren, um in Zukunft besser gewappnet zu sein und die „Schwachen“ zu stärken.
- Qualifizierung und Weiterbildung sind für benachteiligte junge Menschen effektive Instrumente zur Integration in den Arbeitsmarkt und somit zu mehr Teilhabe und zu einem Start in ein sozial und ökonomisch gesichertem Leben. Darüber hinaus sind Qualifizierung und Weiterbildung Instrumente zur Fachkräftesicherung, aber auch und vor allem für die Aufrechterhaltung des Gesellschafts- und Wirtschaftssystems. Sie sind somit besonders wichtig, um auch in Krisensituationen resilient und aktionsfähig zu sein.
- Sehen Bildungsträger in der Krise nicht nur die Bedrohung, sondern auch die Chance zum Wandel, können Bildungsträger durch agilere und bedürfnisorientierte Lerninhalte, Empowerment ihrer Teilnehmenden, Verlassen ausgetretener Wege nicht nur zu einer systematischen Veränderung in der Qualifizierung beitragen, sondern auch eine wesentliche Rolle beim sozialen Wandel einnehmen und diesen aktiv mitgestalten.
- Die aktuelle Corona-Krise kann als Matrix für künftiges Krisenmanagement dienen, indem man aus Fehlern lernt und indem man Bewährtes anpasst und ausbaut und sich Neuem öffnet. Bildung nimmt auch hier eine tragende Rolle ein. Sie schafft eine generelle Resilienz in Krisensituationen. Der Glaube an die Kraft und das Können einer Gesellschaft, macht eine Gesellschaft stark.

Aus Krisen lernen, das kann im besten Fall dazu führen, dass die Corona-Krise zum Initiator für eine bessere und gerechtere Bildungspolitik und eine besserer und gerechtere Gesellschaft wird.

Literaturverzeichnis

Statistisches Bundesamt, 2021, Armutsrisiken haben sich in Deutschland verfestigt, Datenreport 2021 über ungleiche Lebensbedingungen und die Folgen von Corona, Pressemitteilung Nr. 113, 10. März 2021. Online abgerufen am 03.09.2021 unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_113_p001.html;jsessionid=029ADE354D4A2C433B776B70D39D8AD4.internet741?nn=238906.

Dietrich, L., 2000, Lehren aus der Corona-Krise aus Sicht der Informatiklehrerinnen und -lehrer in Baden-Württemberg, Gesellschaft für Informatik e.V. (Hrsg.), *Arbeitspapier „Digitale Bildung nach Corona“*, S. 8. Online abgerufen am 09.09.2021 unter: https://gi.de/fileadmin/GI/Allgemein/PDF/Arbeitspapier_Digitale_Bildung-Corona-2020-06-22.pdf.

Ehres, C., Käpplinger, B., Seitter., 2020, Erwachsenenbildung und Corona-Krise – zur Einführung, Hessischer Volkshochschulverband e.V. (Hrsg.) *Hessische Blätter für Volksbildung* (2), S. 84 – 104.

Eickelmann, B., 2020, Die drei zentralen Herausforderungen für den Bildungsbereich, mit der Perspektive auf zukünftige Entwicklungen, Gesellschaft für Informatik e.V. (Hrsg.), *Arbeitspapier „Digitale Bildung nach Corona“*, S. 8. Online abgerufen am 09.09.2021 unter: https://gi.de/fileadmin/GI/Allgemein/PDF/Arbeitspapier_Digitale_Bildung-Corona-2020-06-22.pdf.

IHK Nord Westfalen, 2020, Räume leer – Kurse voll, 2020, 16. April 2020. Online abgerufen am 23.04.2021 unter: <https://www.ihk-nordwestfalen.de/aktuelles/pressemeldungen/pressemeldungen2020/april2020/kurse-voll-4766970>

Jansen, S., Leber, U., 2020, Weiterbildung in der Corona-Krise, E- Learning als Chance für Unternehmen, IAB-FORUM, 18. Mai. 2021. Online abgerufen am 01.09.2021 unter <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/?pdf=15813>

Die Bahnen in NRW, Keyfacts für den Quereinstieg als Lokführer/in, Interview mit Holger van Heeck, Leiter Qualifikation Triebfahrzeugführer Personal bei DB Regio NRW in Essen. Online abgerufen am 01.09.2021, <https://www.bahnen.nrw/fokus-lokfuehrer/keyfacts-fuer-quereinsteiger.html> .

Kirchherr, J., Klier, J., Meyer-Guckel, V., Winde, M., 2020, Future Skills Diskussionspapier 5 – Die Zukunft von Qualifizierungen in Unternehmen nach Corona, , Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.). Online abgerufen am 08.09.2021 unter: <https://www.future-skills.net/analysen/die-zukunft-der-qualifizierung-in-unternehmen-nach-corona>.

Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Berichtsband 3-2020, Sonderfragen im 3. Quartal 2020. Online abgerufen am 20.04.2021 unter:
https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2020-12/randstad-ifo-Berichtsband-Q3-2020_0.pdf.