

# 8.9.2020, Podiumsdiskussion mit Prof. Peter Dehnbostel, Katrin Stoffel, Katja Rickert, Svenja von Poblocki

Sie können Ihre Fragen eintragen, indem Sie den +-Button (Add post) auswählen. Anschließend öffnet sich ein Fenster, da können Sie ihre Frage eintragen. Ergänzen Sie gerne Ihren Namen.

HELDENRAT 03. SEPTEMBER 2020, 15:19 UHR

## Prof. Peter Dehnbostel

Arbeitsumgebung wird durch Digitalisierung selbst zu einem digitalen Tool.

Derzeit findet eine Renaissance des Lernens statt.

6-7% der gering qualifizierten Personen nehmen derzeit an klassischen Weiterbildungsangeboten teil. Hier findet (kann) durch die Digitalisierung ein Wandel statt.

Viele Bildungsferne kennen sich gut mit digitalen Tools aus, somit kann digitale Kompetenz kann einen besonderen Zugang bilden.

Die Digitalisierung bietet mehr Chancen als Risiken. Somit muss Arbeit und Lernen vielmehr als und stärker in Verbindung gesehen werden. >> Mittlerweile findet eine systematische Zusammenführung statt.

Beim Lernen in der Arbeit kommt den Lernprozessbegleiter:innen eine wesentliche Rolle zu. Bei Lern- und Ungelernten ist der Rolle der Lernprozessbegleiter:innen besonders wichtig, da die soziale, die ganzheitliche Begleitung hier viel wichtiger ist.

Blended Learning halte ich zurzeit für die beste Verbindung von Arbeiten und Lernen

Für KMU sind Kammern, Bildungszentren, Berater:innen besonders wichtig, um Qualifizierungsstandards einzubringen.

## Katrin Stoffeln, Projekt MENTO

### **Angebote für Geringqualifizierte:**

Nicht jede:r Mentor:in ist in der Lage an Online-Angebote teilzunehmen. Übertragung im Kopf (Präsenz in Online) gelingt

nicht immer.

Manche Menschen sind medienaffiner als andere. Auch Personen, die zur Risikogruppe sind viel dankbarer für digitale Angebote  
Vorstellung von verschiedenen Online-Angeboten wie eVideo und anderen Angeboten.

Große Chancen in den digitalen Tools, sie müssen nur didaktisch gut genutzt werden. Digitale Tools können auch ausschließen, wenn die die Teilnehmenden nicht die Zugänge besitzen.

Zeitliche Flexibilität bieten digitale Angebote.

Die Barriere beim Onlinelernen, „ich werde gesehen, wenn ich den Präsenzkurs gehe“, fällt weg.

Absprache mit den Betrieben nötig, mit welchen Tools gearbeitet werden kann, da nicht alle vom Betrieb zugelassen werden >> hier wird immer mal wieder aufs Private ausgewichen, da Unternehmen die Tools nicht zulassen. Gleichzeitig ist es wichtig, zu schauen, mit nicht zu vielen Tools zu arbeiten, damit die Teilnehmenden nicht überfordert sind.

## Katja Rickert, BasisKom+

Sind teilweise in Online-Angebote über gegangen – vor allem in Einzelangeboten. Dies ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig, wie bspw. die Voraussetzungen der TN oder auch, wie sind die Trainer:innen aufgestellt.

### **Wie kann man an Ihren Angeboten teilhaben als Bildungsträger?**

Die digitalen Angebote stehen grundsätzlich jedem offen. Einfach unter [www.dgb-mento.de](http://www.dgb-mento.de) schauen und gerne Kontakt aufnehmen.

Im Digitalen Raum schaffen, der lernmotivierend ist und eine gute Interaktion ermöglicht.

## **Unterstützung von Unternehmen mit digitalen Tools:**

Anstieg von 36% in der Nutzung von digitalen Lernangeboten seit Beginn von Covid-19, rund 1/3 der Weiterbildungsaktivitäten, die vor der Covid-19-Pandemie geplant waren, konnten ganz oder teilweise als Online-Angebote fortgeführt werden (laut IW-Covid-19-Panel)

Gut ist eine höhere Experimentierfreude. Gleichzeitig ist es wichtig, die neuen Weiterbildungsformate didaktisch gut zu unterfüttern und einzubetten.

Beim digitalen Lernen kommt der Selbstlern-Kompetenz eine hohe Bedeutung zu.

## **Der Bedarf nach Differenzierung ist bei digitalen Angeboten nochmal mehr relevant, da die Ausgangsbedingungen so heterogen sind. Würden die Referentinnen das unterschreiben ?**

Frau Rickert: auf jeden Fall. Sowohl bei den Trainer:innen und dem Gegenüber. Und im Hinblick auf die Ausgangsbedingungen bei den Betrieben.

Hier muss investiert werden, da dies nicht allein aus dem Privaten finanziert werden kann.

\*\*\*\*\*