

Bildung

Modellprojekt *IT-/Digitalisierungspädagoge*

vbw

Leitfaden
Stand: Januar 2020

Ein vbw Leitfaden, erstellt vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Digitale Transformation erfolgreich begleiten

Wissen und Technologien entwickeln sich im digitalen Zeitalter rasant weiter. Die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen gewinnt dadurch an Bedeutung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen.

Unternehmen brauchen für die erfolgreiche Gestaltung ihrer digitalen Transformation Mitarbeiter*innen mit der Fähigkeit, didaktisches mit technischem Know-how zu kombinieren, fachübergreifend zu agieren und komplexe Prozesse zu beherrschen. Daher haben wir gemeinsam mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit das Modellprojekt *IT-/Digitalisierungspädagoge* initiiert. Die Maßnahme ist im „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ der Bayerischen Staatsregierung verankert.

Mit diesem Modellprojekt haben wir einen innovativen Ansatz erprobt, um arbeitssuchenden oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen den Erwerb von zukunftsorientierten Kompetenzen zu ermöglichen und so ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Im Rahmen des Projektes konnten die Teilnehmenden das erworbene Wissen direkt in der Praxis anwenden und die Unternehmen mit ihrem digitalen und pädagogischen Sachverstand unterstützen.

Die vorliegende Evaluation wurde vom f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung erstellt. Sie untersucht einzelne Phasen und Inhalte des Modellprojektes und zeigt – abgeleitet aus der Projektarbeit – auf, welche Schlussfolgerungen für die zukünftige Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden können.

Bertram Brossardt
10. Januar 2020

Inhalt

1	Executive Summary	1
2	Qualifizierungsprogramm zur Unterstützung der digitalen Transformation im Bereich Aus- und Weiterbildung	4
2.1	Modellprojekt <i>IT-/Digitalisierungspädagoge</i>	4
2.2	Konzept begleitende Evaluation	6
3	Übersicht über die Befragungsteilnehmenden	10
3.1	Teilnehmende	10
3.2	Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Umsetzungsträger	12
3.3	Betreuer*innen der beteiligten Praktikumsbetriebe	13
4	Analyse zu Beginn des Lehrganges	14
4.1	Lehrgangsteilnehmende	14
4.1.1	Informationsvermittlung	14
4.1.2	Erwartungen und Ziele	15
4.2	Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Seminarleiter	16
4.2.1	Vorgehen Teilnehmendenakquise	16
4.2.2	Informationsgehalt vor Maßnahmenbeginn	17
4.3	Betreuer*innen beteiligter Praktikumsbetriebe	18
5	Bewertung der Kurs- und Praktikumsphasen	19
5.1	Lehrgangsteilnehmende	19
5.1.1	Zufriedenheit mit Kursphasen	19
5.1.2	Einschätzungen zu Praktikumsphasen	20
5.1.3	Abschließende Bewertung	21
5.2	Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Umsetzungsträger	22
5.3	Betreuer*innen beteiligte Praktikumsbetriebe	23
6	Persönliche Entwicklung und Anschlussfähigkeit	24
6.1	Selbsteinschätzung und Kompetenzen der Teilnehmenden	24
6.1.1	Ausgangserhebung	24
6.1.2	Abschlusserhebung	25

6.2	Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Seminarleiter	28
6.3	Einschätzungen Betreuer*innen Praktikumsbetriebe	29
7	Integration in den Arbeitsmarkt und Gesamtbewertung	32
8	Handlungsempfehlungen	36
	Literaturverzeichnis	40
	Abbildungsverzeichnis	41
	Ansprechpartner/Impressum	42

1 Executive Summary

Die Erkenntnisse auf einen Blick

Die digitale Transformation führt zu veränderten Anforderungen am Arbeitsmarkt, mit Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung. Auch die Personal- und Organisationsentwicklung ist davon betroffen. Um notwendige betriebliche Transformationsprozesse planen, gestalten und umsetzen zu können, benötigen Unternehmen entsprechend qualifizierte Fachkräfte. Diese zeichnen sich unter anderem auch dadurch aus, dass sie als Schnittstelle zu Fachbereichen agieren können.

Der zwölfmonatige Lehrgang zum *IT-/Digitalisierungspädagogen* hat Fachkräften eine Möglichkeit geboten, Spezialwissen für die Gestaltung und Begleitung von Lehr-, Lern- und Transformationsprozessen in der digitalen Welt zu erwerben. Im Fokus der vorliegenden Evaluation standen die Akquisephase und der Lehrgangsbeginn, die Kurs- und Praktikumsphasen, die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden und deren Einmündung in den Arbeitsmarkt zum Lehrgangsende. Es wurden die Lehrgangsteilnehmenden selbst, die Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der bfz-Standorte sowie Vertreter*innen der beteiligten Praktikumsbetriebe befragt. Ergänzend wurden die digitalen Fachkompetenzen mittels des Instrumentes digiKomp EU[®] festgestellt.

Sichtweisen zur Teilnehmendenakquise und zum Lehrgangsbeginn

Die Teilnehmenden wurden hauptsächlich in Gesprächen mit Beteiligten der Agenturen für Arbeit, in gesonderten Informationsveranstaltungen und mittels eines Informationsflyers auf den Lehrgang, seine Inhalte und Ziele aufmerksam gemacht. Als zentrale Beweggründe für die Teilnahme am Lehrgang gaben die Teilnehmenden Interesse am Thema, den Wunsch nach Fort- und Weiterbildung sowie die berufliche Neuorientierung und Arbeitssuche an. Bei der Akquise wurde von den Agenturen für Arbeit und den bfz-Standorten darauf geachtet, dass potenzielle Teilnehmende entsprechende Vorkenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen IT, Pädagogik und Erwachsenenbildung und/oder im Bereich Beratung mitbringen. Sowohl seitens der am Lehrgang interessierten Bewerber*innen als auch der Praktikumsbetriebe wurde großes Interesse am *IT-/Digitalisierungspädagogen* signalisiert, obwohl die Lehrgangsdauer von zwölf Monaten anfangs etliche Bedenken hervorrief.

Bewertung der Kursphasen

Der Großteil der Teilnehmenden ist mit dem Lehrgang weitestgehend zufrieden. Insbesondere die Betreuung, der Praxisbezug sowie die Inhalte stoßen auf positive Resonanz. Hinsichtlich Aufbau und Organisation sowie Technik und Kommunikation wünschen sich die Teilnehmenden etwas Nachbesserung. Etwa 20 Prozent der Teilnehmenden zeigten sich nicht zufrieden mit dem Lehrgang. Hier passten Erwartungen an den Kurs und tatsächliche Ausgestaltung nicht zusammen. Bei vier Personen übertraf der Lehrgang hingegen die Erwartungen. Der Mehrheit der Teilnehmenden bereitete der Kurs Freude. Er förderte ihre persönliche Weiterentwicklung. Die eigenen Erfahrungen konnten den Angaben zufolge gut in den Lehrgang eingebracht werden.

Bewertung der Praktikumsphasen

Die teilnehmenden Betriebe zeigten sich zufrieden mit den Teilnehmenden des Lehrganges. Sie lobten deren Einbindung in die Betriebsprozesse während des Praktikums. Die meisten der befragten Personen gaben an, positives Feedback vom Betrieb erhalten zu haben und gut in die Abläufe der Betriebe eingebunden worden zu sein. Allerdings gaben sowohl Teilnehmende wie auch Betriebe an, dass die Praktikumsphasen zu kurz waren, um Projekte zu planen, zu gestalten und umzusetzen. Zum Teil konnten die Praxisphasen zur Vernetzung genutzt werden, nur selten erhielten Teilnehmende konkrete Tipps für die Jobsuche. Die Betriebe schätzten die Inhalte sowie den Lehrgang alles in allem als relevant ein, wenn auch nicht alle einen unmittelbaren Bedarf an *IT-/Digitalisierungspädagogen* äußerten.

Persönliche Entwicklung und Anschlussfähigkeit

Die Teilnehmenden brachten sehr heterogene Vorerfahrungen mit. Die durchschnittliche Berufserfahrung lag bei 17 Jahren, wobei ein Großteil dieser Erfahrung aus lehrgangsfremden Inhaltsbereichen stammte. In den Themenbereichen des Lehrganges bringt etwa die Hälfte bis zwei Drittel der Teilnehmenden Erfahrungen mit. Diese umfassten in Einzelfällen wenige Monate bis 33 Jahre. Mittels Kompetenzfeststellung durch den digiKomp EU[®] konnte die Selbsteinschätzung zur persönlichen Weiterentwicklung ergänzend erhoben werden. Die anfänglich vorhandenen elementaren Kenntnisse in den Bereichen Datenverarbeitung und Erstellen von Inhalten sind zum Lehrgangsende deutlich angestiegen. Insbesondere in den Bereichen Kommunikation, Sicherheit und Problemlösung konnten die Teilnehmenden Kompetenzen ausbauen. Zudem stieg in allen Bereichen die selbstständige und kompetente Anwendung digitaler Kenntnisse an. Eine Analyse der Einschätzungen aller Befragten kommt zum Ergebnis, dass keiner der Lehrgangsinhalte verzichtbar ist. Alle Themen sind, abhängig von den individuellen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen der Teilnehmenden sowie den jeweiligen betrieblichen Realitäten, gleichermaßen bedeutend. Am wichtigsten sind die Themen Digitalstrategie und Arbeit 4.0, Beratung, Führung und Management sowie Hardware/Architektur und Big Data/Datenmanagement.

Integration in den Arbeitsmarkt und Gesamtbewertung

Von den 36 befragten Teilnehmenden gaben dreizehn zum Ende des Lehrganges an, eine mündliche oder schriftliche Stellenzusage erhalten zu haben. Acht Teilnehmende hatten eine Stelle in Aussicht und zehn Personen spielen mit dem Gedanken, sich selbstständig zu machen. Zwei Personen haben eine Selbstständigkeit bereits sicher geplant. Die Gleichverteilung bezüglich der Schwerpunkte der künftigen Tätigkeiten und Tätigkeitsfelder spiegelt die Bedeutung der drei Themenfelder „IT und Umgang mit Daten“, „Didaktik und Pädagogik“ sowie „Beratung in der digitalen Welt“ wider. Die Schwierigkeit bei der Stellensuche führen die Befragten insbesondere darauf zurück, dass der *IT-/Digitalisierungspädagoge* noch nicht bekannt ist und sich erst etablieren muss. Viele Betriebe sind sich zudem häufig (noch) nicht im Klaren, welche Schritte der Organisations- und Personalentwicklung sie im Zuge der digitalen Transformationen gehen müssen und welche Kompetenzen sie dabei im eigenen Haus benötigen. Insgesamt sahen die Teilnehmenden im Lehrgang eine neue Möglichkeit, sich breiter beziehungsweise generalistischer zu qualifizieren, Einblicke in die

drei genannten Bereiche zu erlangen und das Spektrum des eigenen Berufsfeldes zu erweitern.

Handlungsempfehlungen

Auf Basis der Erkenntnisse der Evaluation konnten Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Bewerbung des *IT-/Digitalisierungspädagogen*, die Gestaltung des Lehrganges hinsichtlich Organisation, Didaktik und Methodik sowie bezüglich der Inhalte und Praktikumsphasen als auch der Integration in den Arbeitsmarkt ausgesprochen werden.

2 Qualifizierungsprogramm zur Unterstützung der digitalen Transformation im Bereich Aus- und Weiterbildung

Informationen zum Modellprojekt und der Evaluation

2.1 Modellprojekt *IT-/Digitalisierungspädagoge*

Die aktuell mit dem Zusatz 4.0 diskutierte Digitalisierung, Automatisierung und Vernetzung aller Arbeits- und Lebensbereiche führt zu veränderten Anforderungen am Arbeitsmarkt. Als Folge dessen ändern sich unter anderem Geschäftsmodelle, Produktionsprozesse sowie Arbeitsprozesse. Dies bringt neue Herausforderungen für alle Mitarbeiter*innen mit sich. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung ergibt sich hieraus sowohl curricularer als auch didaktischer Innovations- und Gestaltungsbedarf: Zum einen sind Berufsbilder und Qualifikationsprofile zukunftsfähig weiterzuentwickeln sowie Arbeitnehmende für den Umgang mit komplexen und abstrakten Zusammenhängen, intelligent vernetzten Maschinen und Produktionsabläufen sowie neuen Kommunikationsanforderungen zu qualifizieren. Zum anderen gilt es, die Potenziale digital unterstützten Lernens auszuschöpfen. So können mobil nutzbare digitale Konzepte einen wertvollen Beitrag zur Flexibilisierung beruflichen Lernens leisten sowie dazu, neue Formen der Selbstorganisation zu erproben. Dies kann zu einer stärkeren Zielgruppenorientierung beitragen.

Um dies effizient zu nutzen und digitale Transformationsprozesse entsprechend umsetzen zu können, bedarf es neuer Berufsfelder und entsprechender Qualifikationen an der Schnittstelle zwischen IT, Pädagogik und Beratung. Insbesondere klein- und mittelständische Betriebe haben im Zuge der Entwicklungen der Digitalisierung zunehmend einen Bedarf an medienpädagogischen und mediendidaktischen Fachkräften, die digitale Transformationsprozesse begleiten können. Bisher gibt es jedoch nur wenige Möglichkeiten, Fachkräfte in diesem Sinne umfassend zu qualifizieren. Der zwölfmonatige Lehrgang zum *IT-/Digitalisierungspädagogen* eröffnete arbeitssuchenden Akademiker*innen eine Möglichkeit, Spezialwissen für die Gestaltung und Begleitung von Lehr-/Lern- und Transformationsprozessen in der digitalen Welt zu erwerben.

Die Maßnahme startete am 05. November 2018 und umfasste drei dreimonatige Schulungs- und drei einmonatige Praktikumsphasen. Die Schulungsphasen wurden als Blended-Learning-Konzept umgesetzt: An zwei Tagen in der Woche waren die Teilnehmenden an den Standorten des umsetzenden Bildungsträgers, den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH in Nürnberg und München vor Ort. An weiteren drei Tagen war eine Teilnahme über ein virtuelles Klassenzimmer vorgesehen. Dies ermöglichte den Teilnehmenden die wohnortnahe Teilnahme mit Hilfe der Blended-Learning-Räume an Standorten der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz). Durch diese Kombination der Lernorte wurden die Vorteile von Präsenzschulungen mit denen des Lernens mit und über digitale Medien verbunden.

Im Rahmen des Lehrganges erlangten die Teilnehmenden umfassende Kompetenzen in den zentralen Themenfeldern „IT und Umgang mit Daten“, „Didaktik und Pädagogik“ sowie „Beratung in der digitalen Welt“ (s. Abbildung 01).

Abbildung 01
Projektlauf und Übersicht der Inhalte

12 Monate*	IT und Umgang mit Daten	Didaktik und Pädagogik	Beratung in der digitalen Welt	Praxis im Unternehmen
01 bis 04	Hardware und Architektur Umgang mit neuen technischen Geräten Einrichten von Endgeräten Breites ITK-Verständnis Grundlagen digitaler Netze Sensorik und Robotik	Medien und Kollaboration Umgang mit digitalen Medien und Tools eCollaboration (<i>WebEx, OneNote, LMS</i>) Social Learning	Hardware und Architektur Grundlagen BWL (Planspiel) Grundlagen Recht Projektmanagement (Scrum) Prozessmanagement Gesprächstechniken, Coaching	Praxisphase Aktive Mitarbeit im Unternehmen mit Schwerpunktthema
05 bis 08	Grundlagen Programmierung Programmierkenntnisse Umgang mit Anwendungsprogrammen Implementieren von Anwendungssoftware	Lernprozessbegleitung (inkl. Prüfung AWF) Lernende begleiten Lern-Entwicklungsberatung Qualifikationsdefizite feststellen und Lerntechniken anwenden	Beratung und Führung Virtuelle Führung, mobiles und selbstgesteuertes Lernen Kompetenzmanagement initiieren Digitale Geschäftsmodelle entwickeln	Praxisphase Aktive Mitarbeit im Unternehmen mit Schwerpunktthema
09 bis 12	Big Data/Datenmanagement Grundlagen der Datensicherheit kennen Vorschriften zum Datenschutz anwenden Informationen recherchieren, beschaffen und bewerten	Konzeption virtueller Lehr- und Lernarrangements Konzeption, Gestaltung, Analyse und Evaluation von (teil-)virtuellen Sitzungen (Blended Learning) Didaktische Prinzipien	Digitalstrategie + Arbeit 4.0 Kompetenzmanagement Digitale Geschäftsmodelle entwickeln Design Thinking Ansätze kennen IoT, CPS, Smarte Produkte	Praxisphase Aktive Mitarbeit im Unternehmen mit Schwerpunktthema
Abschluss	IT-/Digitalisierungspädagoge (bfz-vbw-Zertifikat) + optional Aus- und Weiterbildungspädagoge (IHK-Zertifikat) * Lern-Servicenutzung auch außerhalb der Unterrichtszeiten, Online-Klassenzimmer und Lernbegleitung			

Die Inhalte des Lehrganges wurden in drei Praktikumsphasen im Rahmen von Projektarbeiten vertieft. Die Praktika konnten entweder in einem oder in mehreren Unternehmen absolviert werden. Zunächst stand eine Bedarfsanalyse im Fokus. Dabei wurde beispielsweise identifiziert, welche Strategien und Maßnahmen im Unternehmen vorhanden oder geplant sind, wie sich der Qualifizierungsstand der Mitarbeiter*innen darstellt und welche Veränderungen notwendig sind. Im zweiten Schritt ging es darum, Handlungsoptionen zu definieren und einen Handlungsleitfaden zu entwickeln, wie den Veränderungen im Zuge der digitalen Transformationsprozesse begegnet werden kann. Darauf aufbauend sollten praktikable Lösungsansätze vorgestellt und deren Umsetzung vorbereitet werden.

Eine intensive Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (IHK) war ebenfalls Bestandteil des Lehrganges.

Der IT-/Digitalisierungspädagoge wurde als Pilotprojekt der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit als Maßnahme im „Pakt für Berufliche Weiterbildung 4.0“ verankert. Dieser wurde im Juni 2018 von der Bayerischen Staatsregierung, der vbw, dem Bayerischen Handwerkstag, dem Bayerischen Industrie- und Handelskammertag, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Bayern und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit unterzeichnet.

Die Entwicklung und Durchführung erfolgte durch das Berufliche Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH in Zusammenarbeit mit der it akademie bayern des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH. Ergänzend mit den Befragungen der Beteiligten der Agenturen für Arbeit München, Freising und Weilheim-Schongau sowie Nürnberg, Fürth und Erlangen, ermöglichen die Evaluationsergebnisse eine Beurteilung der Qualifizierungsmaßnahme und die Ableitung von Handlungsempfehlungen.

2.2 Konzept begleitende Evaluation

Im Rahmen der Evaluation wurden Daten zur Durchführung und zu Erwartungen, Umsetzungserfahrungen und zur Nutzenbewertung des Lehrganges aus Sicht der Beteiligten erfragt:

- Teilnehmende
- Ansprechpartner*innen der Praktikumsbetriebe
- Beteiligte der Agenturen für Arbeit
- Mitarbeiter*innen Umsetzungsträger (bfz)

Aufgrund der Zielsetzung der Evaluation und der Konzeption des Modellprojekts wurde ausgehend von einer Ausgangserhebung (Inputfaktoren) ein summativer Evaluationsansatz verfolgt, wobei die Erhebung (Querschnitt) aus ökonomischen und organisatorischen Gründen zweigeteilt wurde (Zwischen- und Abschlusserhebung). Die Zwischenerhebung fand im Anschluss an die zweite Praxisphase statt. Die Abschlusserhebung wurde zum Ende des Lehrganges durchgeführt (siehe Abbildung 03).

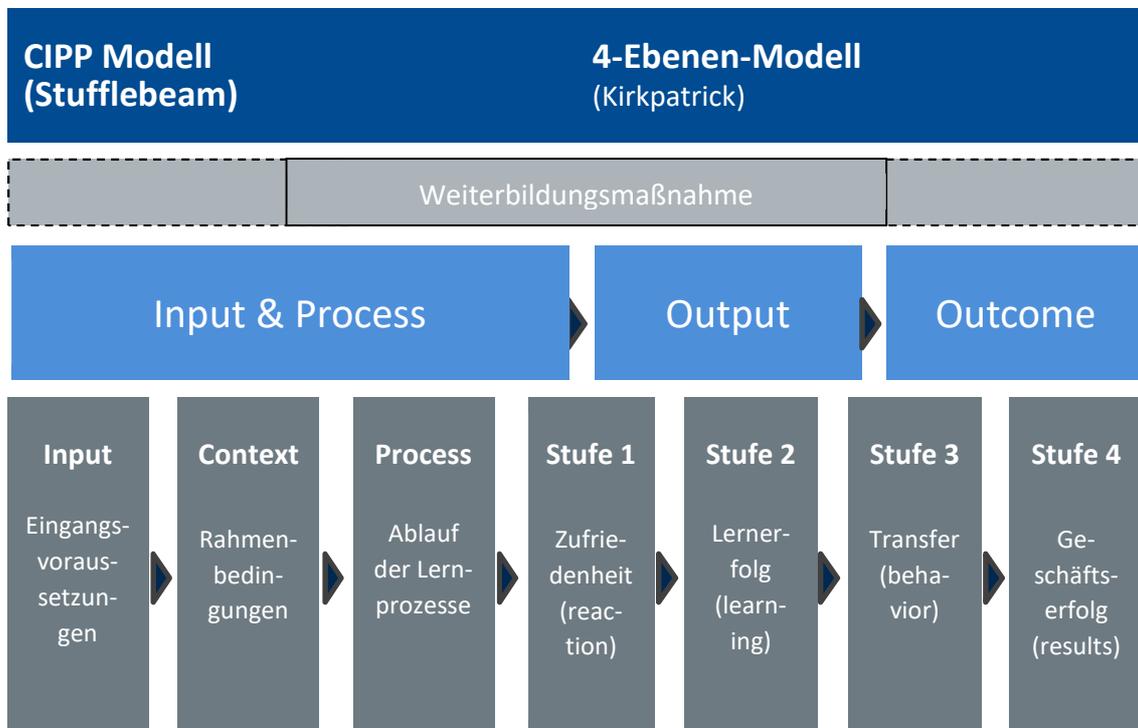
Bei der Konzeption und Durchführung der Evaluation fanden die Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) der Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit in der revidierten und aktualisierten Fassung von 2016 Anwendung (DeGEval 2016). Ausgehend von definierten Evaluationszwecken wurden alle identifizierten Beteiligten befragt. Dabei wurden mit angemessenen Verfahren und Aufwand nur jene Informationen erhoben, die der Beantwortung der Fragestellungen und den Evaluationszwecken dienten. Rechte und Pflichten der Beteiligten wurden schriftlich festgehalten und kommuniziert; individuelle Schutzrechte jederzeit eingehalten. Die Ergebnisse wurden umfassend und fair geprüft sowie objektiv und transparent in der Berichtslegung dargelegt. Bei Konzeption und Durchführung wurde die Genauigkeit der Vorgehensweise durch ausreichende Beschreibungen der Gegenstände, des Kontexts sowie Zweck und Vorgehen dargelegt.

Jegliche Informationsquellen wurden benannt und Validität und Reliabilität der Daten sowie mögliche Fehler systematisch geprüft. Schlussfolgerungen und Bewertungen erfolgten begründet auf Basis der Ergebnisse. Alle Daten wurden pseudonym im Kontext der Evaluation erhoben. Die Zuordnung der Daten aus den unterschiedlichen Erhebungen zu den unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgte mittels einer Code-Zuordnung. Die Ergebnisdarstellung erfolgte aggregiert – ein Rückschluss auf Einzelpersonen ist nicht möglich.

Das Evaluationskonzept orientierte sich an einem integrativen Evaluationsmodell, das die Ansätze von Stufflebeam (1971) sowie Kirkpatrick (1994) kombiniert und Input-, Kontext-, Prozess- und Output- sowie Outcomefaktoren berücksichtigt (s. Abbildung 02). Im Rahmen der Evaluation des Lehrganges zur *IT-/Digitalisierungspädagogin* beziehungsweise zum *IT-/Digitalisierungspädagogen* wurden insbesondere Eingangs- und Kontextfaktoren sowie hinsichtlich Prozess und Output/Outcome die ersten drei Stufen von Kirkpatrick in der Selbsteinschätzung berücksichtigt.

Abbildung 02

Zugrundeliegendes integriertes Evaluationsmodell



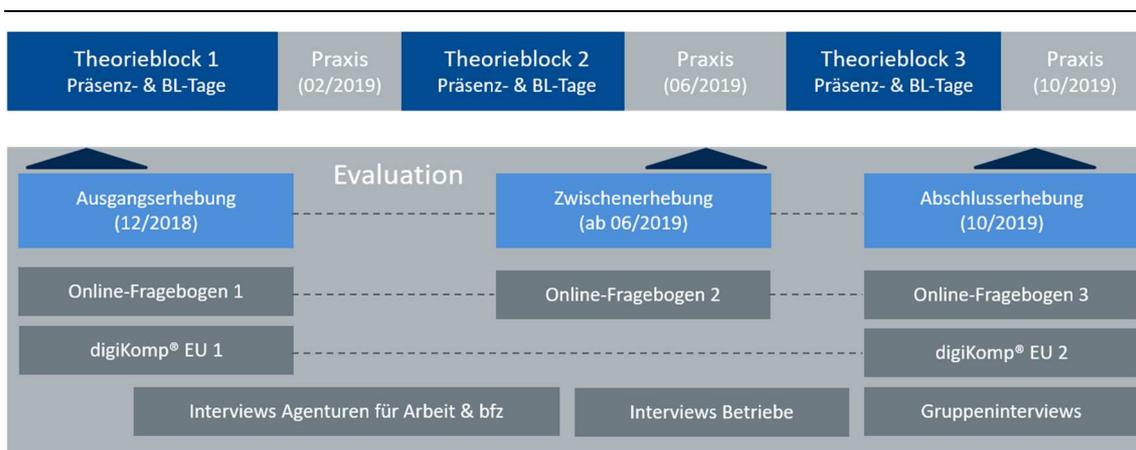
Die Daten der Evaluation wurden auf Basis von quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung erhoben (Mixed-Method-Ansatz). Es kamen Online-

Fragebögen sowie strukturierte Interviews (persönlich und telefonisch) sowie Gruppendiskussionen zum Einsatz. Ferner wurde auf anonymisierte Daten und Ergebnisse des bfz zurückgegriffen. Die Erhebungen erfolgten zu drei Zeitpunkten (s. Abbildung 03):

- Ausgangserhebung (November/Dezember 2018)
- Zwischenerhebung nach der zweiten Praxisphase (Juni 2019)
- Abschlusserhebung (September/Oktober 2019)

Abbildung 03

Lehrgangsverlauf, Erhebungszeitpunkte und Methodik



Online-Fragebögen

Die Teilnehmenden wurden zu drei Zeitpunkten gebeten, einen Online-Fragebogen zu beantworten. Erfasst wurden hier unter anderem berufliche Erfahrungen, fachliche und persönliche Kompetenzen, Erwartungen und Ziele, Einschätzungen zu Aufbau und Organisation des Lehrganges sowie Zufriedenheit, Lernerfolg und Beschäftigungsperspektiven. Die Fragebögen bestanden zumeist aus geschlossenen Fragen. Beispielsweise wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Antworten mithilfe einer Skala von 1 bis 5 anzugeben, indem sie angaben, wie sehr sie einer Aussage zustimmten (1 = trifft voll zu, 5 = trifft überhaupt nicht zu), wie relevant sie ein Thema einschätzten (1 = sehr relevant, 5 = nicht relevant) oder wie hoch sie ihre Kompetenz einschätzten (1 = sehr geringe Kompetenz, 5 = sehr hohe Kompetenz).

Kompetenzfeststellung digiKomp® EU

Um den Zuwachs an Fachkompetenzen der Teilnehmenden durch eine Fremdeinschätzung sichtbar zu machen, wurde ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung zu Beginn des

Lehrganges und am Ende eingesetzt. Der digiKom® EU ist ein Online-Test, der anhand eines festgelegten Erhebungsschemas aktuell vorhandene digitale Kompetenzen mit einer Kombination aus Selbsteinschätzung und Überprüfung der Selbsteinschätzung mittels Wissensfragen ermittelt. Der Test besteht aus mehr als 80 Items, zwölf multimedialen Varianten von Fragetypen und einem hohen Anteil an Abbildungen, Screenshots und Grafiken. Die Grundlage für diese Feststellung bilden die Vorgaben für digitale Kompetenzen im sogenannten EUROPASS, womit der Fokus unter anderem auf digitale Kompetenzen bezüglich Datenverarbeitung, Kommunikation, Erstellung von Inhalten, Sicherheit und Problemlösung liegt.

Moderierte Gruppeninterviews mit Teilnehmenden

Die Teilnehmenden wurden in Gruppeninterviews zum Lehrgang (z. B. zu Erfahrungen, Erwartungen und deren Erfüllung, persönlicher Entwicklung, Nutzen des Lehrganges, Jobaussichten) befragt, um die Ergebnisse der Fragebogenerhebungen zu validieren und diese zu ergänzen. Die Dauer eines Gruppeninterviews betrug circa 90 Minuten (abhängig von den Beiträgen der Teilnehmenden). Es fand jeweils ein Gruppeninterview an den Erprobungsstandorten Nürnberg und München statt. Dabei wurde zunächst mithilfe von Pinnwänden eine Übersicht über Einschätzungen zur Kurs- und Praktikumsphase des Lehrganges erfasst. Anschließend wurden die für die Teilnehmenden relevantesten Punkte in der Gruppe diskutiert.

Interviews mit Beteiligten der Praxisbetriebe, Agenturen für Arbeit und bfz-Standorte

Die Befragung von Vertreter*innen der Praktikumsbetriebe erfolgte mittels Telefoninterview, um Informationen zur Praxisphase zu sammeln (z. B. Ablauf der Praxisphase, Zufriedenheit, Erwartungen, Nutzen, Entwicklung der Teilnehmenden). Ein Interview dauerte circa 60 Minuten (abhängig von den Beiträgen der Vertreter*innen).

Auch die Befragung der Beteiligten der Agenturen für Arbeit erfolgt durch Telefoninterviews. Im Fokus der Befragung standen die Erfahrungen der Teamleiter*innen aus der Beratungsphase, insbesondere aus den Gesprächen mit Kund*innen sowie der Informationsveranstaltungen. Ferner wurden Einschätzungen zur Passung der Maßnahme zur Vermittlungsstrategie unter anderem in Verbindung mit der Aufstiegsqualifikation zum Aus- und Weiterbildungspädagogen erbeten. Die Dauer der Interviews umfasste ebenfalls beitragsabhängig circa 60 Minuten.

3 Übersicht über die Befragungsteilnehmenden

Informationen zu den Teilnehmergruppen

3.1 Teilnehmende

Ausgangserhebung

Insgesamt füllten 36 der insgesamt 45 Teilnehmenden den Online-Fragebogen der Ausgangserhebung aus, am DigiKomp EU® der Ausgangsbefragung beteiligten sich 34 Teilnehmende.

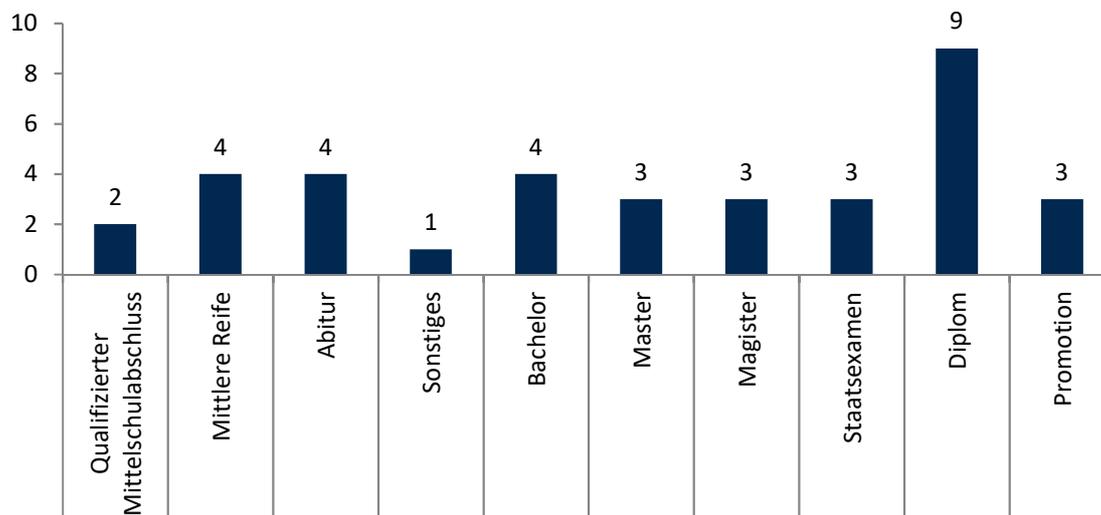
Der Lehrgang fand an zwölf Tagen in der Woche für alle Teilnehmende an den jeweiligen bfz-Standorten Nürnberg und München statt. Jeweils 18 Befragungsteilnehmende des Standortes Nürnberg und Münchens füllten den Fragebogen der Ausgangserhebung aus. An den restlichen drei Tagen war eine Teilnahme in den Blended-Learning-Räumen wohnortnaher Standorte des Bildungsträgers möglich. Von den Befragungsteilnehmenden nahmen zwölf Personen in Nürnberg, zehn Personen in München, sieben Personen in Freising, sechs Personen in Erlangen und eine Person in Weilheim an den Blended-Learning-Tagen teil.

An der Ausgangsbefragung (Online-Fragebogen) nahmen 23 Männer (64 Prozent) und 13 Frauen (36 Prozent) teil. Die Teilnehmenden waren im Alter zwischen 30 und 58 Jahren, wobei jeweils etwa ein Drittel der Teilnehmenden in den 1960er (33 Prozent), 1970er (36 Prozent) und 1980er (31 Prozent) Jahren geboren wurde.

25 Befragungsteilnehmende verfügen über einen akademischen Abschluss. 19 Personen haben zudem eine Ausbildung abgeschlossen. Des Weiteren gaben elf Teilnehmende an, bereits ein Studium abgebrochen zu haben. Abbildung 04 zeigt eine Übersicht über den höchsten Bildungsabschluss, den die Teilnehmenden bisher erlangt haben.

Abbildung 04

Überblick über den höchsten Bildungsabschluss der Teilnehmenden
 (Anzahl der Personen)



Im Schnitt brachten die 36 Teilnehmenden bereits 17 Jahre Berufserfahrung mit. Die Berufserfahrung lag zwischen einem Jahr und 42 Jahren. Der Großteil dieser Berufserfahrung bezog sich dabei eher auf lehrgangsfremde Bereiche, wobei die Teilnehmenden im Schnitt dennoch Berufserfahrung im Bereich der Lehrgangsinhalte mitbrachten. Dies stellte sich folgendermaßen dar: Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie hatten bereits 17 Teilnehmende zwischen zwei und 30 Jahren Berufserfahrung. Im Bereich der Aus- und Weiterbildung hatten 21 Teilnehmende zwischen sechs Monaten und 33 Jahren Berufserfahrung. Im Bereich der Beratung und Führung konnten 21 Teilnehmende zwischen einem und 33 Jahren Berufserfahrung vorweisen.

Zwischenerhebung

An der Zwischenerhebung beteiligten sich 32 Teilnehmende, 19 davon männlich (59 Prozent) und 13 weiblich (41 Prozent). Die befragten Personen waren im Alter zwischen 30 und 62 Jahren, wobei ein Viertel in den 80er Jahren, jeweils circa ein Drittel in den 60er und in den 70er Jahren und eine Person in den 1950er Jahren geboren ist. Von den befragten Personen nahmen jeweils 16 in Nürnberg und 16 in München an dem Lehrgang teil.

Abschlusserhebung

Insgesamt füllten 35 Teilnehmende den Online-Fragebogen der Abschlusserhebung aus. An der DigiKomp EU®-Erhebung im Rahmen der Abschlusserhebung nahmen insgesamt 20 Personen teil. Davon waren 23 Personen männlich (66 Prozent) und zwölf Personen weiblich (34 Prozent). Die Teilnehmenden waren im Alter zwischen 33 und 67 Jahren. Insgesamt beteiligten sich 15 Personen des Standortes Nürnberg und 20 Personen des Standortes Münchens am Online-Fragebogen.

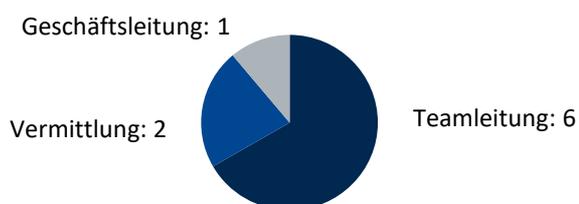
Die leichte Variation der Befragungsteilnehmenden zu den unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten ergibt sich daraus, dass einige wenige Teilnehmende den Kurs verlassen sowie noch hinzugekommen sind und nicht alle Kursteilnehmenden an allen Befragungszeitpunkten teilgenommen haben.

3.2 Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Umsetzungsträger

Aus den Agenturen für Arbeit wurden insgesamt neun Beteiligte per Telefoninterview befragt, davon waren sechs Personen männlich und drei Personen weiblich. Die Funktionen der befragten Personen stellen sich wie folgt dar:

Abbildung 05

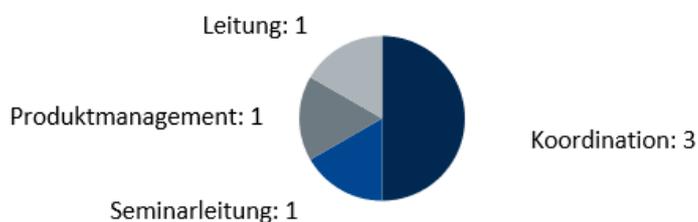
Funktion der Beteiligten der Agenturen für Arbeit



Aus den bfz-Standorten wurden sechs Beteiligte befragt, davon waren eine Person männlich und fünf Personen weiblich. Die Funktionen der befragten Personen verteilen sich wie folgt:

Abbildung 06

Funktion der befragten Verantwortlichen der bfz-Standorte



3.3 Betreuer*innen der beteiligten Praktikumsbetriebe

Insgesamt wurden zwölf Personen der beteiligten Praktikumsbetriebe per Telefoninterview befragt, davon waren vier Personen männlich und acht Personen weiblich. Fünf Personen waren in Betrieben kleiner Größe (<50 Angestellte) tätig, fünf Personen in Betrieben mittlerer Größe (50-250 Angestellte) und zwei Personen in Betrieben großer Größe (>250 Angestellte) tätig. Im Schnitt besaßen die befragten Personen 22 Jahre Berufserfahrung bei einem Durchschnittsalter von 47 Jahren.

4 Analyse zu Beginn des Lehrganges

Einschätzung der Beteiligten im Rahmen der Ausgangserhebung

4.1 Lehrgangsteilnehmende

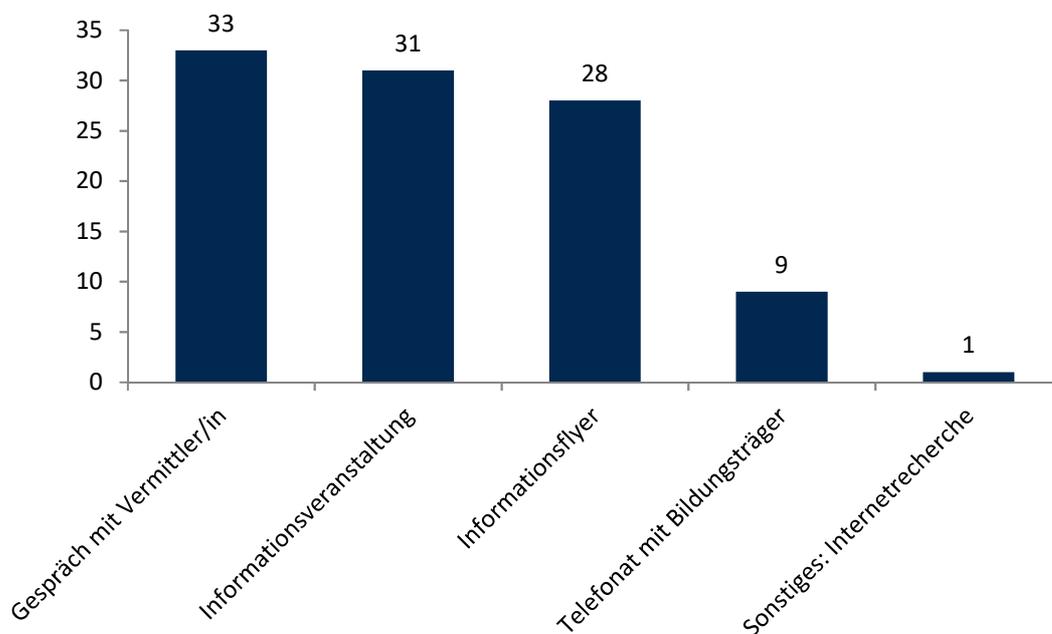
In diesem Kapitel erfolgt unter anderem die Darstellung, welche Informationsmöglichkeiten die Teilnehmenden über den Lehrgang wahrgenommen haben und welche Erwartungen sie zum Lehrgang hatten.

4.1.1 Informationsvermittlung

Die Angaben im Online-Fragebogen der Ausgangserhebung zeigen, dass die Teilnehmenden verschiedene Informationsmöglichkeiten genutzt haben, allen voran die Gespräche mit den Beteiligten der Agenturen für Arbeit, die Informationsveranstaltung des bfg sowie den Flyer zum Lehrgang (siehe Abbildung 07). Die Teilnehmenden gaben zudem auf einer Skala („sehr gut“, „gut“, „mittel“, „schlecht“, „überhaupt nicht“) an, dass sie sich im Vorfeld „gut“ bis „mittel“ über den Lehrgang informiert fühlten.

Abbildung 07

Anzahl der Nennungen von Informationsmöglichkeiten zum Lehrgang



In den Gruppeninterviews wurde ergänzend angemerkt, dass die Informationen je nach Einrichtung und Gesprächspartner*innen variierten und teilweise Erwartungen weckten, die schließlich durch den Lehrgang nicht erfüllt werden konnten. Eine transparente und einheitliche Kommunikation wäre aus Sicht der Teilnehmenden wünschenswert gewesen.

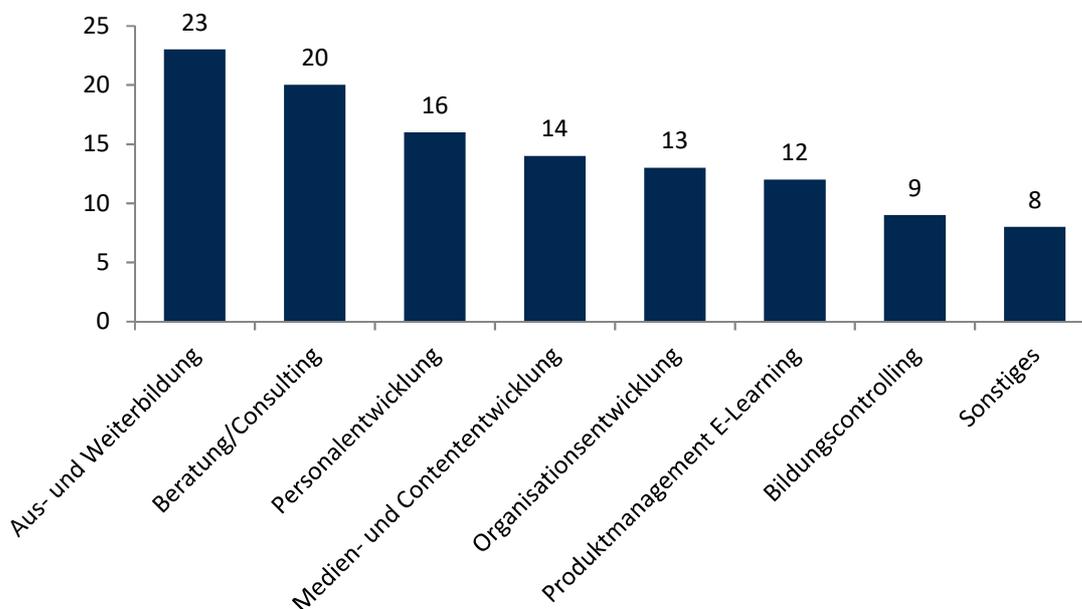
4.1.2 Erwartungen und Ziele

Die Teilnehmenden gaben verschiedene Ziele und Gründe für die Teilnahme am Lehrgang an. Im Online-Fragebogen der Ausgangserhebung wurden berufliche Neuorientierung und Arbeitssuche (41 Nennungen), Fort- und Weiterbildung (29 Nennungen) und Interesse am Thema (26 Nennungen) am häufigsten genannt.

In den Online-Fragebögen der Ausgangserhebung wurden den Teilnehmenden zudem verschiedene Aussagen präsentiert, um ihre Erwartungen in verschiedenen Bereichen zu erfassen. Die Teilnehmenden sollten auf einer Skala von eins bis fünf angeben, wie sehr sie den Aussagen zu den Erwartungen zustimmen. Im Schnitt lagen die Werte hier zwischen 1 = „trifft vollkommen zu“ und 2 = „trifft zu“.

Abbildung 08

Anzahl der Nennungen von Tätigkeitsfeldern als Berufswunsch (Mehrfachnennung möglich)



Die Teilnehmenden stimmten beispielsweise zu, dass sie erwarteten sich durch den Lehrgang fachlich und überfachlich weiterzuentwickeln und, dass ihnen der Lehrgang Spaß machen werde. Sie erwarteten, dass der Lehrgang gut betreut würde, die Inhalte praxisnah gestaltet würden und sie im Anschluss eine Stelle finden würden.

Zudem gaben 75 Prozent der Teilnehmenden an, dass sie bereits wussten in welchen Tätigkeitsfeldern sie arbeiten möchten. Die häufigsten Nennungen waren hier der Bereich der Aus- und Weiterbildung (23 Nennungen), Beratung/Consulting (20 Nennungen) sowie Personalentwicklung (16 Nennungen; siehe Abbildung 08).

4.2 Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Seminarleiter

Im Folgenden wird die Teilnehmendenakquise sowie die Informationsvermittlung aus Sicht der Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der Seminarleiter beschrieben. Diese Angaben ergeben sich aus den Telefoninterviews mit den entsprechenden Ansprechpartner*innen (siehe Kapitel 3).

4.2.1 Vorgehen Teilnehmendenakquise

Die befragten Personen gaben folgende Vorgehensweisen bei der Akquise und Identifikation potenzieller Kundinnen und Kunden an. Von Seiten der Agenturen für Arbeit wurden Personen aus der Vermittlung und deren Teamleitungen informiert und dafür sensibilisiert, im Kundenbestand nach geeigneten Teilnehmenden zu suchen. Für die Maßnahme in Frage kommende Kund*innen wurden im Tagesgeschäft in Einzelgesprächen angesprochen, gegebenenfalls erfolgten auch eine telefonische Einladung zu Einzelgesprächen sowie eine telefonische Nachfassaktion. Bei Interesse wurden die Kund*innen zu einer Informationsveranstaltung eingeladen.

Das Interesse am Lehrgang war laut den befragten Personen regional sehr unterschiedlich. An den Hauptstandorten (vor allem in der Stadt München) war das Interesse größer als an den Nebenstandorten (z. B. in Forchheim). Die Rücklaufquote der interessierten Personen am Lehrgang war im Vergleich zu anderen angebotenen Veranstaltungen teilweise höher, in München war die Anzahl der Interessenten so hoch, dass ein weiterer Kurs hätte stattfinden können. Die zur Informationsveranstaltung erschienenen Interessent*innen wurden als sehr neugierig und interessiert wahrgenommen und zeigten eine gewisse Begeisterung für den Lehrgang.

Als potenzielle Teilnehmende wurden vor allem Personen mit folgendem Qualifikationsprofil betrachtet: Eines der relevantesten Kriterien war die IT-Affinität beziehungsweise IT-Kompetenz (z. B. in den Bereichen Informatik, Softwareentwicklung, Technik, Mediengestaltung). Außerdem wurde Pädagogik als relevantes Kriterium angegeben. Als potenzielle Kund*innen wurden außerdem Personen mit Studienerfahrungen aus den Bereichen der Erwachsenenbildung, der Sozialpädagogik und der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften genannt. Auch Berufsgruppen wie Lehrkräfte, Projektleiter*innen,

Personalentwickler*innen, Bildungsreferent*innen, Außendienstmitarbeiter*innen, Betriebswirt*innen und Kaufleute wurden genannt. Zudem kamen Personen aus Vertrieb, Marketing sowie Berater*innen, Ingenieur*innen, Tontechniker*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Freiberufler*innen in Frage. Während einige der befragten Personen vor allem Akademiker*innen als Zielgruppe betrachteten, spielte eine akademische Ausbildung für andere hingegen keine Rolle. Als weiteres Kriterium wurde Berufserfahrung in einem der drei Bereiche IT, Pädagogik oder Beratung angegeben.

Neben der beruflichen Qualifikation wurden als weitere Kriterien unter anderem ein stringenter Lebenslauf, hohe Kommunikations- und Ausdrucksfähigkeit, angemessenes Sozialverhalten, Interesse für Digitalisierung und IT sowie Motivation beziehungsweise die Bereitschaft zur Qualifizierung genannt. Weiterhin werden Englischkenntnisse und die Bereitschaft, sich auf neue Lernformen wie Blended-Learning einzulassen, als relevant erachtet. Zudem wurden Kund*innen angesprochen, bei denen aufgrund der Arbeitsmarktsituation eine Notwendigkeit zur Veränderung gegeben war. Vereinzelt wurde als Voraussetzung auch das Alter (z. B. wird bei Personen unter 25 Jahren teilweise eher eine Ausbildung empfohlen), Gesundheit und Eignung für die IHK-Fortbildung „Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in“ berücksichtigt. Für manche der befragten Personen waren diese Kriterien aber weniger relevant und wurden insgesamt eher offener ausgelegt.

4.2.2 Informationsgehalt vor Maßnahmenbeginn

Die potenziellen Teilnehmenden wurden im Vorfeld über den Lehrgang informiert. Sie erhielten unter anderem Informationen zu Projektablauf, Aufbau und Dauer, Zielgruppe, notwendigen Kompetenzen sowie zu den Inhalten im Überblick und zum Praktikum. Hierzu wurde vor allem ein Informationsflyer genutzt. Daneben erhielten die Kund*innen auch Informationen zu formalen Aspekten, unter anderem zu Förderaspekten, möglichen Konsequenzen der Teilnahme sowie zu Relevanz und Vorteilsübersetzung des Lehrgangs. Die jeweiligen Informationen wurden in Einzelgesprächen präsentiert und bei Interesse wurden die Kund*innen ergänzend zur Informationsveranstaltung des bfg eingeladen. In der Informationsveranstaltung wurden neben den oben genannten Punkten weitere Aspekte angesprochen, wie z. B. die IHK-Prüfung, Abschluss, Organisatorisches, Blended-Learning, Unterrichtszeiten, Praktika, mögliche Einsatzfelder sowie die Tatsache, dass es sich um ein Modellprojekt handelt. Außerdem bestand die Möglichkeit für Rückfragen. An einigen Nebenstellen gab es keine Informationsveranstaltung vor Ort, hier wünschten sich die entsprechenden befragten Personen auch mehr Informationen sowie eine längere Vorlaufzeit zur Kundenakquise.

Im Zuge der Informationsvermittlung wurden von den Kund*innen verschiedene Fragen wie auch Bedenken geäußert. Zum einen gab es Fragen zur Modellmaßnahme selbst, z. B. bezüglich Ablauf (z. B. Urlaub und zeitliche Gestaltung), Anbieter, Ort, Räumlichkeiten, Ausstattung, Dozenten, Modulen und inhaltlicher Gewichtung. Zum anderen gab es Rückfragen zu Teilnahmevoraussetzungen (z. B. Programmierkenntnisse, Berufserfahrung), zum Ablauf der Suche der Praktikumsplätze und zu den Rahmenbedingungen der Maßnahme. Hier interessierten insbesondere die Möglichkeiten, den Lehrgang in Teilzeit zu besuchen

oder während der Blended-Learning-Tage aus dem Home Office teilnehmen zu können sowie die Umsetzung des Blended-Learning. Vereinzelt gab es auch Bedenken, inwieweit Blended-Learning beziehungsweise die Teilnahme durch virtuelle Klassenzimmer den gewünschten Lehrgangserfolg erzielen.

Weitere Bedenken gab es besonders in Bezug auf die Dauer des Lehrganges. Zum einen befürchteten manche Interessenten, dass aufgrund des guten Arbeitsmarkts ein Lehrgang von zwölf Monaten einen zu starken Bruch im Lebenslauf darstelle. Zum anderen gab es finanzielle Bedenken und Rückfragen, z. B. ob das Arbeitslosengeld während der Weiterbildung ausläuft, ob Fahrtkosten übernommen werden und ob es nicht sinnvoller wäre, eine Stelle außerhalb des bisher angestrebten Arbeitsbereichs anzunehmen, um finanziell abgesichert zu sein. Es wurde der Wunsch geäußert, schneller eine Stelle zu finden und nicht zwölf Monate abzuwarten. Dementsprechend gab es Rückfragen zur Möglichkeit, Praktika wegzulassen, zu einer schnelleren Bearbeitung der Inhalte sowie zur Möglichkeit, nur gewünschte Inhalte zu absolvieren und zu zertifizieren (modularer Aufbau). Auch der Ablauf der Arbeitsvermittlung während des Lehrganges, das Nachholen verpasster Inhalte aufgrund von Vorstellungsgesprächen sowie die Möglichkeit der Zertifizierung und der Abbruch aufgrund von Arbeitsaufnahme waren zentrale Themen der Teilnehmenden.

In Bezug auf die Stellensuche gab es ebenfalls Bedenken. In Relation zum Aufwand wurde die Unsicherheit, im Anschluss an den Lehrgang eine Stelle zu finden, betrachtet, vor allem da es keine Erfahrungswerte gibt. Hier gab es Fragen unter anderem zum Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz, zu Firmensitzen und Tätigkeitsfeldern, zu beruflichen Perspektiven und Gehalt, zu Interesse und Nachfrage durch Arbeitgeber und zu Art und Anzahl bisher ausgeschriebener Stellen.

Da die Interessent*innen bereits gut qualifiziert sind und teilweise eine Redundanz mit bisherigen Qualifikationen wahrgenommen wurde, gab es auch Rückfragen zu dem Mehrwert des Lehrganges. Bei Personen, bei denen dies nicht der Fall war, gab es teilweise Bedenken, ob eine Umschulung einen zu starken Bruch im Lebenslauf darstelle (z. B. von IT zu Pädagogik). Schließlich wurde als Ziel der Teilnehmenden die Aufnahme einer (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung betrachtet.

4.3 Betreuer*innen beteiligter Praktikumsbetriebe

Im Folgenden wird skizziert, wie die Teilnehmenden und Betriebe zusammenfanden und welche Kriterien bei der Auswahl eine Rolle spielten.

Die befragten Personen geben an, teilweise über den Unternehmertag, über Ansprache per E-Mail, persönliche Kontakte oder über die direkte Bewerbung der Teilnehmenden, die Praktikanten kennengelernt zu haben. Als Kriterien für die Auswahl wurden IT-Affinität, berufliche Vorerfahrung, inhaltliche Passung, Interesse, Motivation und Auftreten (beispielsweise auf dem Unternehmertag) genannt. Teilweise wurden auch das Lehrgangskonzept und die Lehrgangsinhalte genannt. Ausschlaggebend waren zudem die Bewerbungsunterlagen, Kandidatenprofile sowie gegebenenfalls Bewerbungsgespräche.

5 Bewertung der Kurs- und Praktikumsphasen

Analyse aus Sicht der Lehrgangsteilnehmenden und Beteiligten

5.1 Lehrgangsteilnehmende

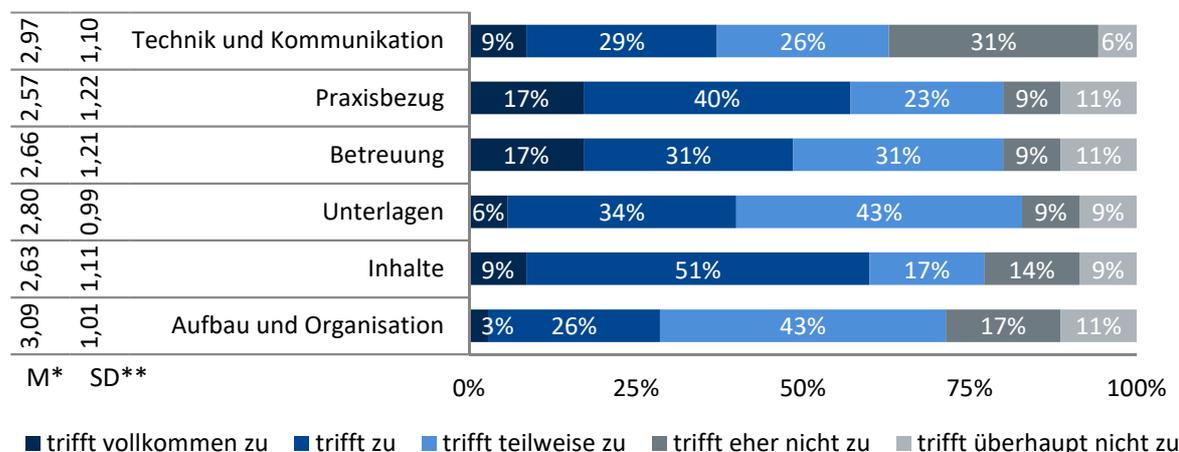
Im Folgenden werden die Bewertungen der Lehrgangsteilnehmenden in Bezug auf Kurs- und Praktikumsphasen dargestellt. Dabei werden die Daten verschiedener Befragungszeitpunkte einbezogen (unter anderem Zwischen- und Abschlusserhebung).

5.1.1 Zufriedenheit mit Kursphasen

Die Bewertung verschiedener Aspekte des Lehrganges spiegelt sich in den Angaben zur Zufriedenheit sowohl in den Gruppeninterviews als auch in den Online-Fragebögen wider. Hier sollten die Teilnehmenden beispielsweise Aussagen bewerten, ob sie mit dem Aufbau und der Organisation, den Inhalten, den Unterlagen, der Betreuung, dem Praxisbezug, der Technik sowie der Kommunikation insgesamt zufrieden waren. Abbildung 09 zeigt, wie viele Prozent der Befragungsteilnehmenden am Online-Fragebogen der Abschlusserhebung die Aussagen jeweils mit „trifft vollkommen zu“, „trifft zu“, „trifft teilweise zu“, „trifft eher nicht zu“ oder „trifft überhaupt nicht zu“ bewerteten. Die Ergebnisse der Zwischen- und der Abschlusserhebung fallen hier sehr ähnlich aus.

Abbildung 09

Bewertung verschiedener Aussagen zur Zufriedenheit mit dem Lehrgang (Abschlusserhebung)



*Die Abkürzung „M“ bezeichnet den Mittelwert.

**Die Abkürzung „SD“ bezeichnet die Standardabweichung (Standard deviation).

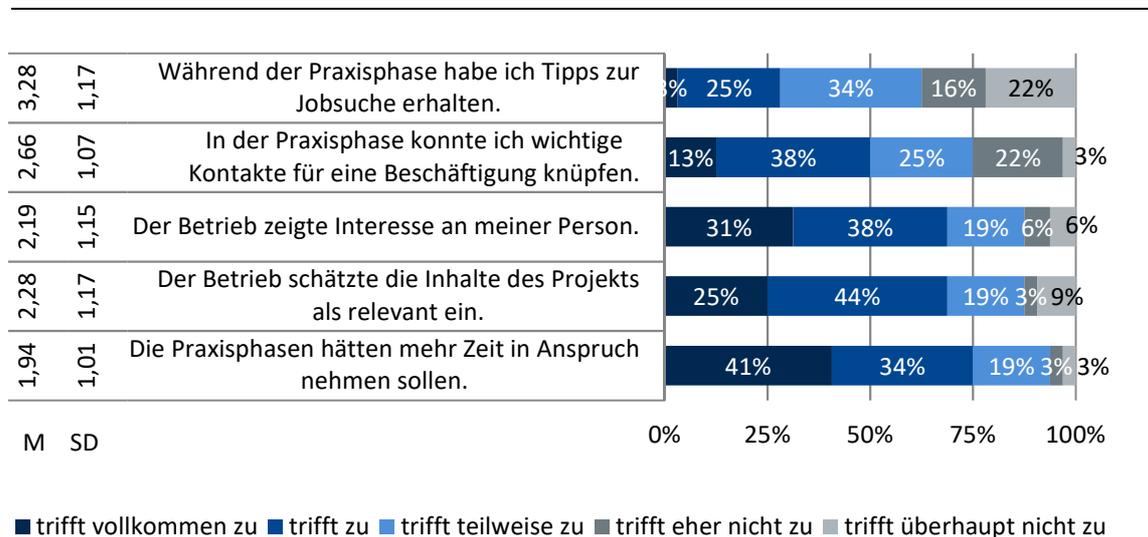
Ein Großteil der Teilnehmenden ist vor allem mit dem Praxisbezug, den Inhalten und Unterlagen des Lehrganges und der Betreuung zufrieden. In den Gruppengesprächen wurde aber deutlich, dass dies je nach Trainer*in variierte. Hinsichtlich Technik und Kommunikation sowie Aufbau und Organisation herrschte etwas Unzufriedenheit. Entsprechende Technik wurde zwar zur Verfügung gestellt, aus Sicht der Teilnehmenden hätte das aber früher passieren müssen. In der Kommunikation hätten sie sich mehr Transparenz und Konsistenz gewünscht und in Bezug auf die Strukturierung der Veranstaltungen gab es Anregungen zur Verbesserung (z. B. Einbezug von Fallstudien oder Vermittlung aller Inhalte anhand einer Übungsfirma).

5.1.2 Einschätzungen zu Praktikumsphasen

Im Anschluss an eine dreimonatige Lehrgangphase beim Bildungsträger fanden jeweils einmonatige Praktika in unterschiedlichen Betrieben statt. Die meisten der befragten Personen gaben in Bezug auf die Praxisphasen an (siehe Abbildung 10), positives Feedback vom Betrieb während der Praktikumsphasen erhalten zu haben und gut in die Abläufe der Betriebe eingebunden worden zu sein. In Bezug auf die Praktikumsdauer wünschten sich die befragten Personen im Schnitt längere Praktika und nach Möglichkeit eine spätere Terminierung des ersten Praktikums. Die Möglichkeit, wichtige Kontakte zu knüpfen oder Tipps für die Jobsuche zu erhalten, war während der Praktikumsphasen nur teilweise gegeben. Ferner wünschten sich die Teilnehmenden mehrere Angebote an Praktikumsplätzen vorab beziehungsweise Unterstützung bei der Suche, wie insbesondere im Gruppeninterview deutlich wurde.

Abbildung 10

Zustimmung (Mittelwerte) zu Aussagen bezüglich der Praxisphasen (Zwischenerhebung)

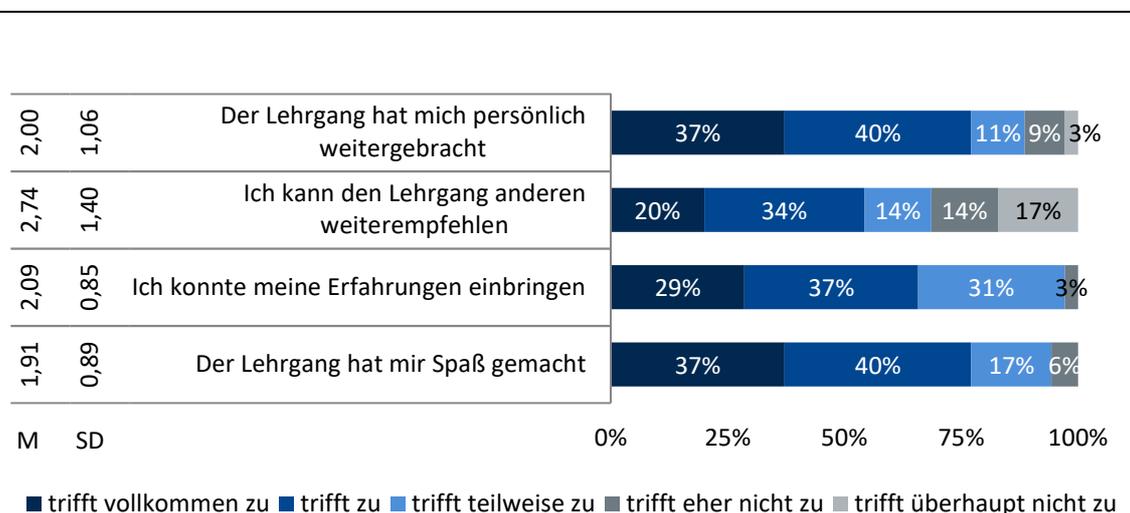


5.1.3 Abschließende Bewertung

Insgesamt stimmen die befragten Personen der Aussage „Der Lehrgang entspricht insgesamt meinen Erwartungen“ zu bis teilweise zu. Von den 17 Personen, bei denen der Lehrgang nicht den Erwartungen entsprach, gaben vier Personen an, der Lehrgang sei besser als erwartet, während 13 Personen angaben, der Lehrgang sei schlechter als erwartet. Letzteres hängt mitunter auch mit den abweichenden Erwartungshaltungen, die sich im Zuge der Informationen im Vorfeld des Lehrganges gebildet haben, zusammen. Weitere Aussagen zur abschließenden Bewertung des Lehrganges wurden ähnlich bewertet (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11

Zustimmung (Mittelwerte) zu Aussagen bezüglich der abschließenden Lehrgangsbewertung



Die Teilnehmenden stimmen im Mittel zu, dass der Lehrgang Spaß gemacht hat, sie ihre Erfahrungen einbringen konnten und der Kurs sie persönlich weitergebracht hat. In Bezug auf die Fachkompetenz bildet sich das auch über die Ergebnisse des digiKomp® EU ab (siehe Kapitel 6.1).

In den Gruppeninterviews wurde deutlich gemacht, dass die Teilnehmenden gerne an dem Lehrgang teilgenommen haben. Eine Teilnahmeempfehlung können die Teilnehmenden anderen nur teilweise aussprechen. In den Gruppeninterviews wurde dahingehend konkretisiert, dass eine Empfehlung von den Bedarfen und Erfahrungen der betreffenden Personen abhinge.

5.2 Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Umsetzungsträger

Trotz der Bedenken, die zu Beginn geäußert wurden, wird der Lehrgang auch aus Sicht der Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der bfz-Standorte von den Teilnehmenden als insgesamt positiv wahrgenommen. Die Teilnehmenden werden als sehr engagiert, motiviert und zielgerichtet beschrieben. Außerdem ergänzen und unterstützen sie sich aufgrund ihrer Heterogenität an Qualifikationen gegenseitig bei Gruppenarbeiten. Sie werden als untereinander gut vernetzt beschrieben und verfügen über eine selbstständige Arbeitsweise.

Obwohl sich viele Fragen klärten, blieb eine gewisse Verunsicherung der Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Telefoninterviews bezüglich der Stellensuche nach Lehrgangsende bestehen. Zudem blieb Diskussionsbedarf bei Punkten wie Home Office und den Praktika.

Letzteres betrifft vor allem die Dauer der Praktika. Hier werden verschiedene Alternativen genannt, die sich die Befragten vorstellen könnten: Anstelle der drei Praktika wären entweder ein langes Praktikum über einen Zeitraum von drei Monaten, zwei Praktika mit je sechs Wochen oder wöchentliche Betriebstage – beispielsweise drei Tage beim Bildungsträger und zwei Tage im Betrieb – denkbar.

Auch die Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der bfz-Standorte berichteten von den Findungsproblemen bei Praktikumsplätzen in der ersten Runde, die bei unterschiedlichen Standorten und zu unterschiedlichen Zeiten im Lehrgangsverlauf unterschiedlich flüssig verlief. Insbesondere für die erste Praktikumsphase wünschten sich die befragten Personen teilweise im Vorfeld eine Auswahl möglicher Unternehmen (und Themen/Projekte) für das Praktikum, um einen schnelleren und besseren Einstieg zu erhalten.

Insgesamt geben die Teilnehmenden überwiegend positives Feedback zu den Praktika, da Kenntnisse aus dem Lehrgang in unterschiedlichem Ausmaß in den Unternehmen angewendet werden konnten. Auch von den Unternehmen gab laut den Teilnehmenden es positive Rückmeldungen. Einige Unternehmen wollten die Teilnehmenden auch für die verbleibenden Praktikumsphasen gewinnen. Die Teilnehmenden zeigten sich hingegen unschlüssig, ob es sinnvoller ist, beim gleichen Unternehmen zu bleiben oder auch Erfahrungen bei einem anderen Unternehmen zu sammeln.

5.3 Betreuer*innen beteiligte Praktikumsbetriebe

Ein Großteil der Betreuenden der beteiligten Praktikumsbetriebe war mit dem Praktikum und den Lehrgangsteilnehmenden zufrieden. Sie gaben an, dass die angehenden *IT-/Digitalisierungspädagogen* sich gut eingebracht haben und die Aufgaben, die ihnen im Rahmen des Praktikums übertragen wurden, entsprechend umgesetzt haben. Allerdings konnten bedingt durch die kurze Praktikumsdauer nur kleine Projekte initiiert oder Projekte nur vorbereitet werden. Das war zum Teil für alle Beteiligten unbefriedigend. Die Praktikanten*innen arbeiteten zumeist selbstständig und waren meist wenig betreuungsintensiv. In einigen Fällen waren dagegen eher engere Absprachen und Vorgaben notwendig. Bezüglich der Anschlussfähigkeit schätzen die befragten Betreuer*innen die Themen meist als relevant ein (siehe Kapitel 6), allerdings blieb in den Interviews überwiegend offen, inwieweit fernab einzelner Projekte eine feste Stelle als *IT-/Digitalisierungspädagoge* im Betrieb verortet werden kann.

6 Persönliche Entwicklung und Anschlussfähigkeit

Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden und Einsatzoptionen

6.1 Selbsteinschätzung und Kompetenzen der Teilnehmenden

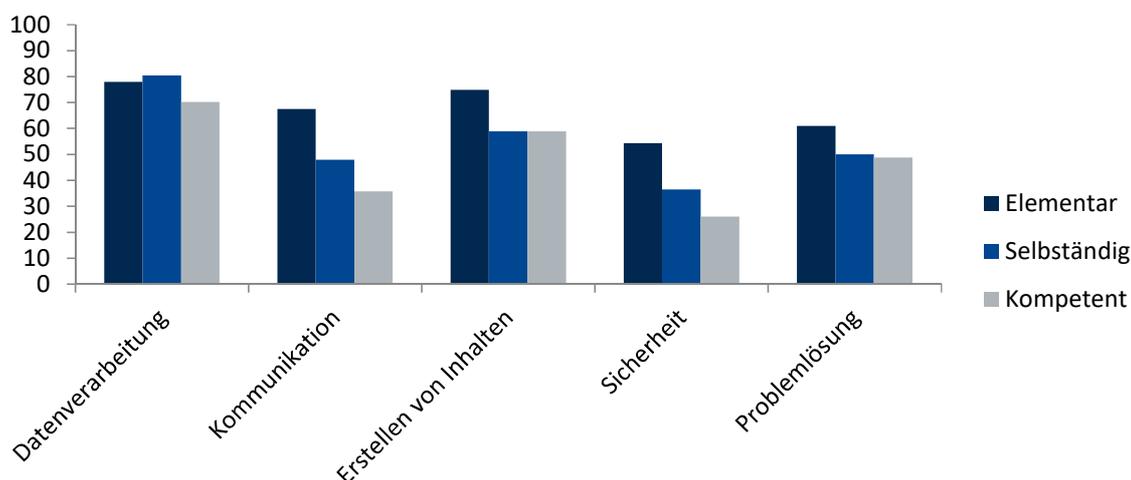
6.1.1 Ausgangserhebung

Die Teilnehmenden gaben Einschätzungen ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen ab. Die persönlichen Kompetenzen wurden im Schnitt als gut eingeschätzt, also etwas höher als die fachlichen Kompetenzen in den lehrgangsrelevanten Themenbereichen. Die Einschätzungen der fachlichen Kompetenzen bezogen sich auf die Themen IT und Umgang mit Daten, Didaktik und Pädagogik sowie Beratung und Führung. Im Schnitt schätzten die Teilnehmenden ihre Kompetenzen hier im mittleren Bereich ein.

Ergänzend kam das Kompetenzfeststellungsinstrument digiKomp® EU zum Einsatz (s. Kapitel 2.2), das den Teilnehmenden hohe elementare Kompetenzen attestierte, vor allem in den Bereichen Datenverarbeitung, Kommunikation und Erstellen von Inhalten. Die elementaren Kompetenzen zum Thema Sicherheit und Problemlösen lagen im mittleren Bereich. Insbesondere die Kenntnisse in den Bereichen Kommunikation, Sicherheit und Problemlösung waren ausbaufähig.

Abbildung 12

Übersicht über die Ergebnisse der Ausgangserhebung des Instrumentes digiKomp EU®



(in Prozent, N = 34)

Diese Ergebnisse bestätigen die Ergebnisse zur Berufserfahrung (s. o.): Es waren bereits Vorkenntnisse vorhanden, auf die aufgebaut werden konnte.

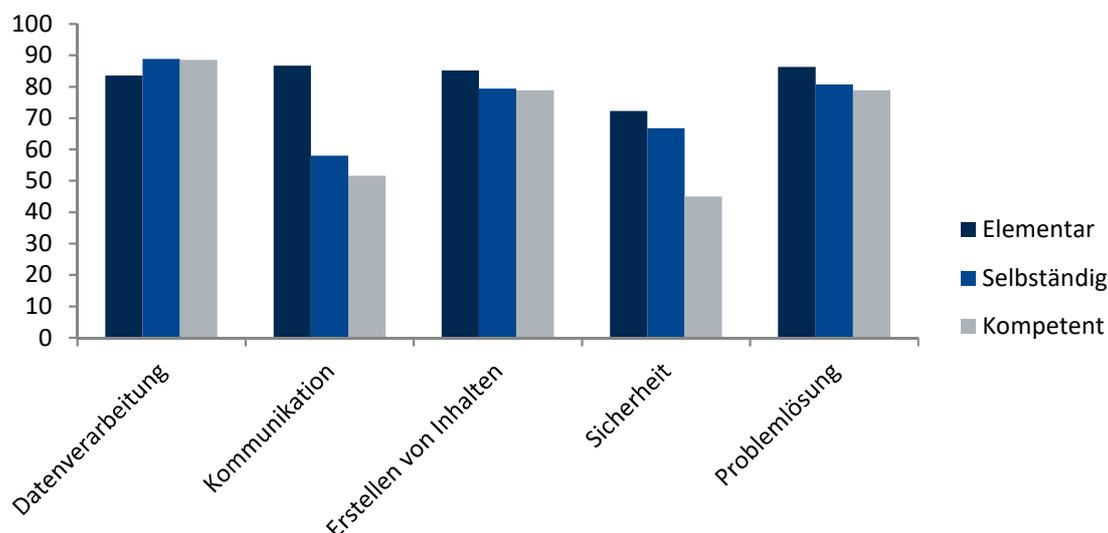
6.1.2 Abschlusserhebung

Die Ergebnisse des wiederholten Einsatzes des Kompetenzfeststellungstools zum Abschluss des Lehrganges¹ zeigen, dass die Teilnehmenden in verschiedenen Bereichen ihre Kenntnisse erweitern konnten. In der Gesamtbetrachtung haben die Kenntnisse in allen Bereichen zugenommen. Insbesondere auch in den Bereichen Problemlösung, Sicherheit und Kommunikation sind Zuwächse zu verzeichnen. In allen Bereichen sind die Niveaustufen „selbstständig“ und „kompetent“ angewachsen.

¹ Ein Lerneffekt aufgrund der Testwiederholung kann aufgrund des zeitlichen Abstandes von zehn Monaten zwischen erster und zweiter Erhebung sowie der randomisierten Fragenpräsentation ausgeschlossen werden.

Abbildung 13

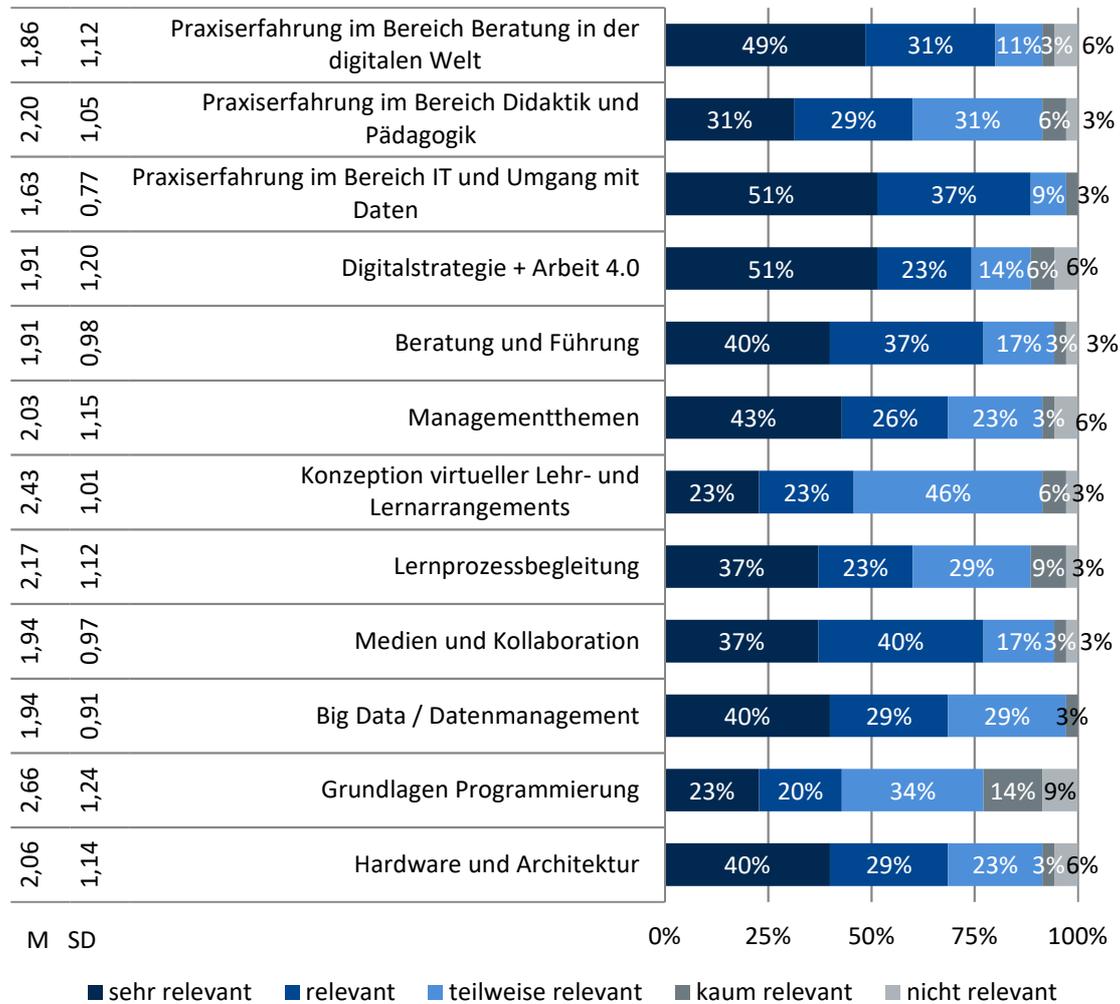
Übersicht über die Ergebnisse der Abschlusserhebung des digiKomp EU®



(in Prozent, N = 20)

Die Teilnehmenden stimmen zudem den Aussagen im Schnitt zu, ihre fachlichen (z. B. Datenverarbeitung) und überfachlichen Kenntnisse (z. B. Kommunikation und Problemlösung) erweitert zu haben. Auf die Frage, in welchem Themenbereich die Teilnehmenden ihre Kompetenzen am besten erweitern konnten, geben 26 Teilnehmende den Bereich Didaktik und Pädagogik an, während sechs Teilnehmende den Bereich Beratung in der digitalen Welt und drei Teilnehmende den Bereich IT und Umgang mit Daten angeben. Bezüglich der Einschätzung, welches der Themengebiete für die Jobsuche am relevantesten sei, gaben dagegen die meisten Personen den Bereich Beratung in der digitalen Welt (N = 15) und IT und Umgang mit Daten (N = 14) an, während der Bereich Didaktik und Pädagogik (N = 6) seltener als relevantester Bereich genannt wird (siehe Abbildung 14):

Abbildung 14
Einschätzung der Teilnehmenden der Relevanz der Themen für die Jobsuche



Als besonders relevant wurden die Praxiserfahrungen im Kontext Beratung in der digitalen Welt sowie im Bereich IT und Umgang mit Daten eingeschätzt. Als Kernthema identifizierten die Befragten überwiegend Digitalstrategie und Arbeit 4.0. Doch auch die Themen Beratung und Führung, Managementthemen, Big Data und Datenmanagement sowie Hardware und Architektur waren zentrale Themen.

Bei der Relevanzeinschätzung gingen die Meinungen der Teilnehmenden allerdings auseinander, was mit den jeweiligen Vorerfahrungen und Erwartungen der Teilnehmenden zusammenhängt. Nur sehr wenige Teilnehmende erachteten einzelne Themen als kaum oder gar nicht relevant.

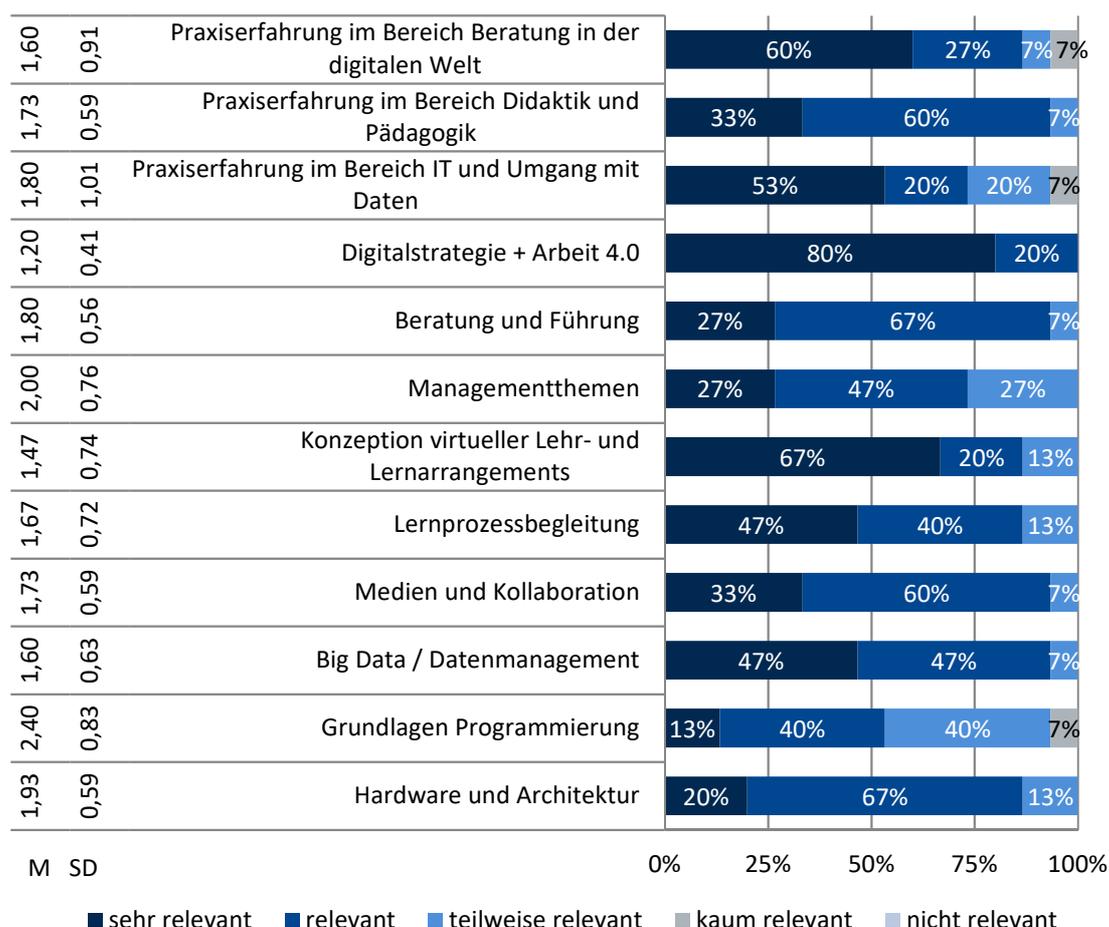
6.2 Beteiligte der Agenturen für Arbeit und Seminarleiter

In den Interviews wurden die Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der bfz-Standorte nach der Relevanz der Inhalte gefragt, um eine Einschätzung zur Anschlussfähigkeit des Lehrganges zu erfassen.

Die Inhalte des Lehrganges wurden von den befragten Personen durchweg als relevant eingeschätzt. Die Bedeutungszuschreibung liegt dabei im Mittel höher als bei den Teilnehmenden. Dabei sind sich die Beteiligten der Agenturen für Arbeit und die Verantwortlichen der bfz-Standorte überwiegend einig bei ihren Einschätzungen. Dies gilt sowohl für den Bereich IT und Umgang mit Daten, als auch für die Bereiche Didaktik und Pädagogik, Beratung im Unternehmen und Praxiserfahrung (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15

Einschätzung der Agenturen für Arbeit und bfz-Standorte der Relevanz der Themen für die Jobsuche



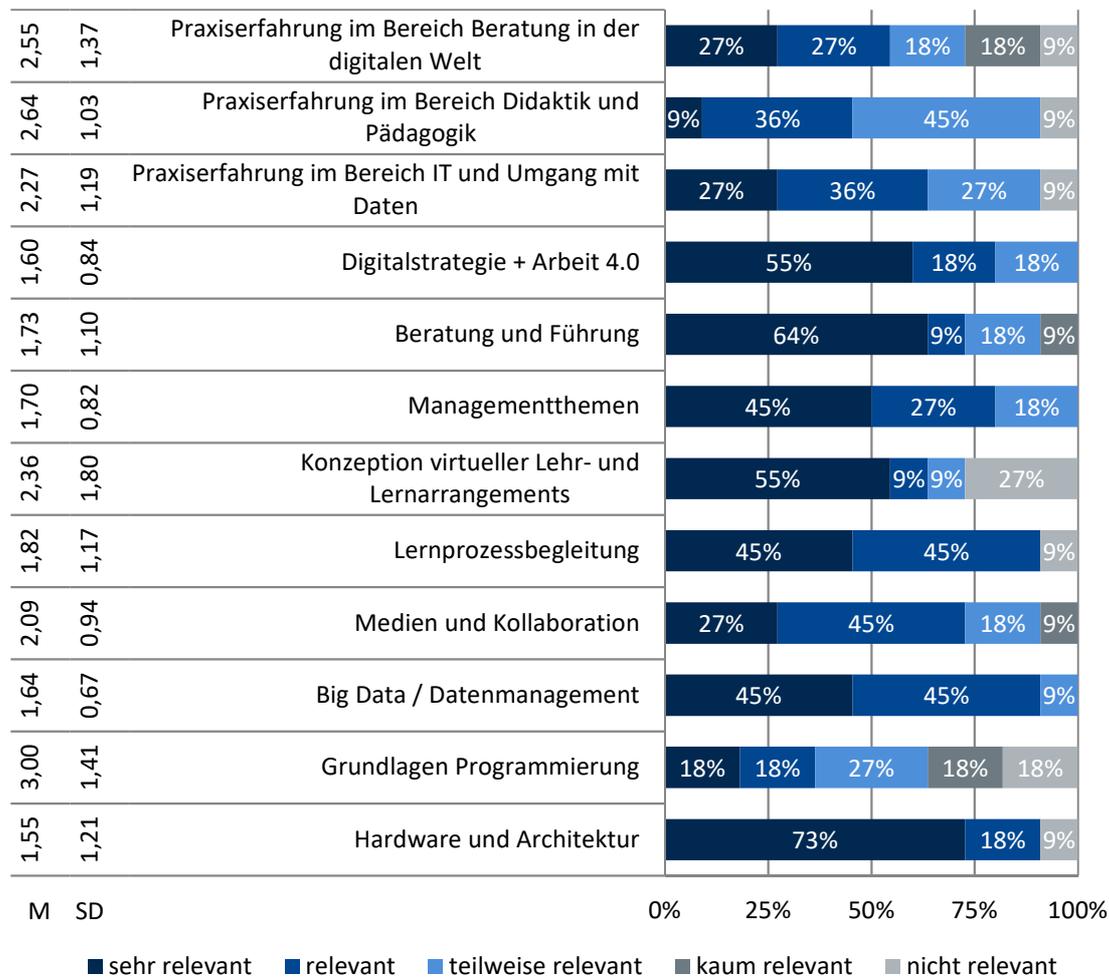
Auch von diesen Befragten wurde insbesondere die Praxiserfahrung in Bezug auf Beratung in der digitalen Welt und dem Bereich IT und Umgang mit Daten als besonders relevant eingeschätzt. Ebenso wurde dem Thema Digitalstrategie und Arbeit 4.0 eine enorme Bedeutung beigemessen. Im Gegensatz zu den Teilnehmenden wurden allerdings eher pädagogische Themen der Konzeption virtueller Lehr- und Lernarrangements sowie die Lernprozessbegleitung als bedeutender eingeschätzt, ergänzend zu den Themen Big Data und Datenmanagement. Die anderen Themen waren zwar durchweg relevant und damit keines verzichtbar, spielten aber eine eher untergeordnete Rolle. Aus Sicht der Beteiligten der Agenturen für Arbeit und der bfz-Standorte gab es kein Thema, das nicht relevant gewesen wäre. Nur sehr wenige der befragten Personen erachteten die Praxiserfahrungen in Beratung und IT sowie die Grundlagen der Programmierung als kaum relevant.

6.3 Einschätzungen Betreuer*innen Praktikumsbetriebe

Auch die betreuenden Verantwortlichen der Praktikumsbetriebe wurden nach der Relevanz der Inhalte gefragt (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16

Einschätzung der Relevanz der Themen durch die Betreuenden der Praktikumsbetriebe



Der Praxiserfahrung wurde seitens der Beteiligten der Praktikumsbetriebe deutlich weniger Relevanz beigemessen. Die höchste Relevanz hat der Themenbereich Hardware und Architektur gefolgt von Beratung und Führung. Dies könnte die jeweiligen Entwicklungsphasen der Betriebe widerspiegeln, die sich zum Teil eben in der Entwicklungsphase bezüglich Infrastruktur und Organisation befinden.

Weiterhin von hoher Relevanz wurden die Themen Digitalstrategie und Arbeit 4.0, Konzeption virtueller Lehr- und Lernarrangements, Lernprozessbegleitung, Managementthemen und Big Data sowie Datenmanagement eingestuft. Dabei wiesen auch die Befragten der Unternehmen pädagogischen Themen eine höhere Relevanz zu, als es die Teilnehmenden

taten. Allerdings waren die Einschätzungen insgesamt heterogen. Die Beurteilung ist mitunter abhängig von den betrieblichen Realitäten.

Über alle Einschätzungen der Befragten hinweg kann zusammenfassend gesagt werden, dass keiner der Lehrgangsinhalte verzichtbar ist. Alle Themen haben, abhängig von den individuellen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen der Teilnehmenden sowie den jeweiligen betrieblichen Realitäten, Bedeutung.

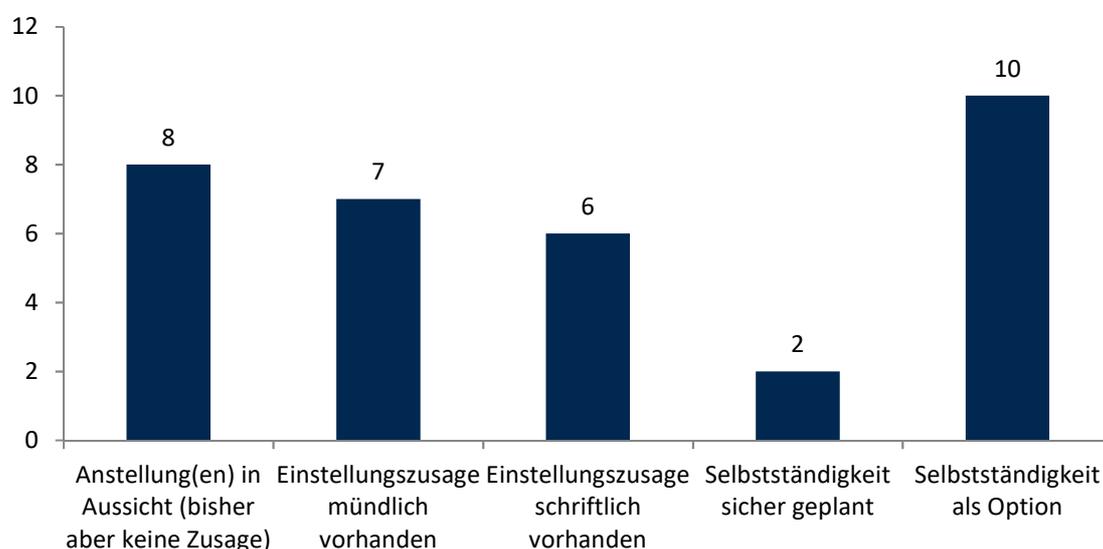
7 Integration in den Arbeitsmarkt und Gesamtbewertung

Berufliche Perspektiven der Teilnehmenden

In der Abschlussbefragung der Teilnehmenden, wurden folgende Angaben zur beruflichen Perspektive nach Lehrgangsende gemacht. 33 Befragte gaben Auskunft zu ihrer beruflichen Perspektive. 13 haben bereits schriftlich oder zumindest mündlich eine Einstellungszusage erhalten und zwei haben sicher eine Selbstständigkeit geplant. Bei 18 Personen ist die Perspektive noch offen, wobei aber acht Personen eine Anstellung in Aussicht haben, aber eine Zusage noch fehlt und zehn Personen eine Selbstständigkeit zumindest als Option durchdenken (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17

Angaben der Teilnehmenden zur beruflichen Perspektive nach Lehrgangsende



Im Schnitt gaben die Teilnehmenden an, um die 20 Bewerbungen seit Beginn des Lehrganges versendet zu haben.

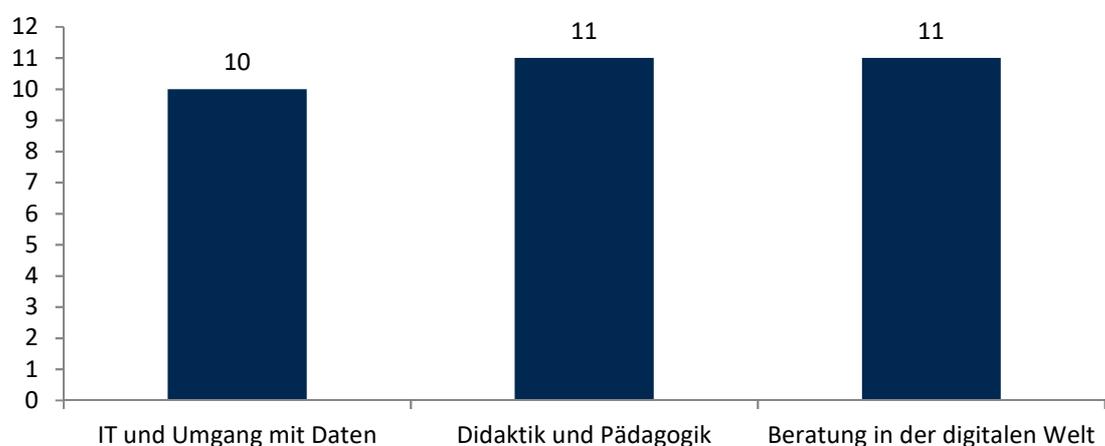
Die Frage, ob sie während des Lehrganges Kontakte knüpfen konnten, die bei der Jobsuche weiterhelfen, bejahten 19 Teilnehmende, während 16 Teilnehmende diese verneinten. In den Gruppeninterviews wurde deutlich, dass die Teilnehmenden bei einer möglichen

Selbstständigkeit eher von den Kontakten profitieren könnten, als für die Suche nach einer Anstellung. Zehn Personen haben durch die Praxisphase des Lehrganges eine Stelle gefunden.

Die Schwerpunkte der Stellen teilen sich gleichmäßig auf alle drei Themenbereiche auf, was wiederum für die Relevanz aller Inhalte des Lehrganges spricht (siehe Abbildung 18):

Abbildung 18

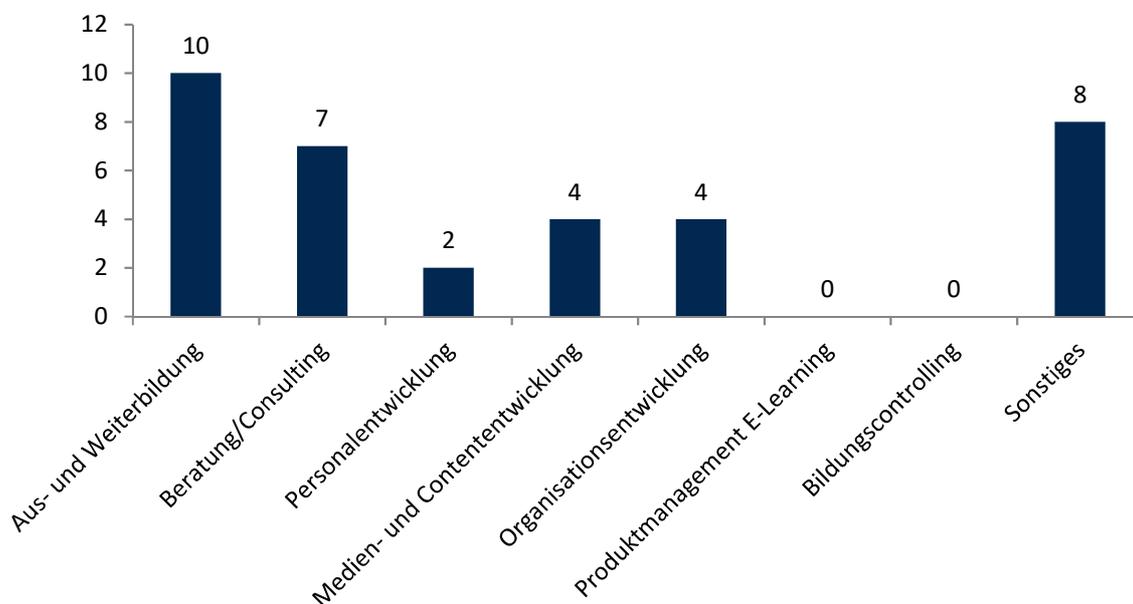
Schwerpunkte der künftigen Tätigkeiten der Teilnehmenden



Die Tätigkeitsfelder der potenziellen Stellen, der Selbstständigkeit oder aber die gewünschten Tätigkeitsfelder, falls noch keine Stelle in Aussicht war, stellen sich wie folgt dar (siehe Abbildung 19):

Abbildung 19

Gewünschte beziehungsweise künftige Tätigkeitsfelder der Teilnehmenden



Schwerpunkte wurden hier deutlich in Bezug auf pädagogische Tätigkeitsfelder in den Bereichen Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklung (zwölf Nennungen). Ebenso war das Tätigkeitsfeld Beratung, mit Beratung/Consulting und Organisationsentwicklung an zweiter Stelle ersichtlich (elf Nennungen). In der tatsächlichen Medien- und Inhaltsentwicklung sahen sich hingegen nur wenige Personen (vier Nennungen). Acht Personen nannten sonstige Tätigkeitsfelder, die mitunter ihre ursprünglichen Berufsfelder oder Tätigkeiten betrafen.

Zu betonen ist: die Ergebnisse der Wahl der gewünschten Tätigkeiten widersprechen der Relevanzeinschätzung der Themenbereiche durch die Teilnehmenden. Das mag mitunter daran liegen, dass die Teilnehmenden vorwiegend Praktikumsstellen und zukünftige Arbeitgeber favorisierten, die zu den jeweiligen fachlichen Vorerfahrungen passten.

Die Stellenfindung gestaltet sich laut den befragten Personen mitunter deshalb herausfordernd, da der *IT-/Digitalisierungspädagoge* noch nicht bekannt ist. Dies macht viel Aufklärungsarbeit notwendig. Das Interesse vonseiten der Unternehmen ist jedoch grundsätzlich vorhanden und konnte durch Gespräche und die Praktikumserfahrungen noch gesteigert werden. Vielen Unternehmen fehlt eine klare Vorstellung zu dem möglichen Tätigkeitsspektrum eines *IT-/Digitalisierungspädagogen*. Ferner sind sich viele Betriebe auch (noch) nicht im Klaren, welche Schritte der Organisations- und Personalentwicklung sie im Zuge der digitalen Transformationen gehen müssen und wollen und welche Unterstützung sie dabei benötigen. Obwohl das Thema Digitalisierung präsent ist, werden Generalisten,

wie *IT-/Digitalisierungspädagogen* noch nicht gezielt gesucht, um als Schnittstelle für die vielen Spezialisten und Funktionsbereichen in den Betrieben zu fungieren.

Wie die Teilnehmenden in den Gruppeninterviews deutlich machten, sollte auch die Bezeichnung noch einmal überdacht werden, da der Begriff „Pädagoge“ in Betrieben zu falschen Assoziationen führe und eine (ergänzende) englische Bezeichnung zeitgemäßer und insbesondere für international agierende Unternehmen bedeutend wäre.

Trotz fehlender passgenauer Stellenausschreibungen gibt es viele Bereiche, die als Tätigkeitsfelder für *IT-/Digitalisierungspädagogen* in Frage kommen. Hier wurden z. B. Bereiche der IT, Personalentwicklung, Erwachsenenbildung, des E-Learning, der Personalführung und Beratung genannt. Künftig werden zwar passendere Stellenausschreibungen von den Teilnehmenden erwartet, wobei aber unklar ist, ob die Unternehmen dann externe Bewerber einstellen, interne Spezialisten weiterqualifizieren oder eher mit Freiberuflern beziehungsweise Freelancern zusammenarbeiten. Die Abstimmung zentraler Informationen zur Vorteilsübersetzung des Lehrganges wäre wünschenswert.

Insgesamt wird der Lehrgang aber als neue Möglichkeit betrachtet, sich breiter beziehungsweise generalistisch zu qualifizieren, Einblicke in die drei Bereiche IT und Umgang mit Daten, Didaktik und Pädagogik sowie Beratung in der digitalen Welt zu erlangen und das Spektrum des eigenen Berufsfeldes zu erweitern. So sollten sich die Teilnehmenden einen neuen Arbeitsmarkt erschließen können und sich von anderen Bewerbern abheben. Die Praktika ermöglichten es, neben der Anwendung der Lehrgangsinhalte, Firmen kennenzulernen, Netzwerke zu erweitern und potenzielle Arbeitgeber (Anstellung) auf sich aufmerksam zu machen oder potenzielle Kund*innen (Selbstständigkeit) zu akquirieren.

8 Handlungsempfehlungen

Entwicklungsoptionen des Modellprojektes

Auf Basis der Rückmeldungen im Kontext der Evaluation können hinsichtlich der unterschiedlichen Betrachtungsgegenstände Empfehlungen ausgesprochen werden, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht und welche Veränderungen denkbar sind. Im Falle einer umfassenden Veränderung der Rahmenbedingungen des Lehrganges (z. B. Aufnahme neuer Zielgruppen oder Veränderung der Gesamtlaufzeit) ist deren Gültigkeit neu zu prüfen.

Bewerbung des Lehrganges

Im Zuge der Bewerbung des Lehrganges sollte den Beteiligten der Agenturen für Arbeit und Informationsveranstaltungen auch zukünftig zentrale Bedeutung beigemessen werden, da dies die entscheidenden Informationsquellen für Interessenten sind. Diese Kanäle haben den größten Informationseffekt. Ergänzend sind der Informationsflyer und der Internetauftritt bedeutend. Potenziale liegen hier in einer konsistenteren Beratung und Informationsvermittlung: Mögliche Unterschiede im Verständnis des *IT-/Digitalisierungspädagogen* sollten durch Aufklärung und Information der Beteiligten ausgeräumt werden, damit potenzielle Teilnehmende Erwartungen und Angebote des Lehrganges noch zielführender abgleichen können. Insbesondere das Thema der Vorteilsübersetzung und die Situation auf dem Arbeitsstellenmarkt stehen hier im Zentrum.

Um die Bekanntheit des Lehrganges zu erhöhen und Unternehmen ein Bild zu vermitteln, in welchen Tätigkeiten und Tätigkeitsbereichen *IT-/Digitalisierungspädagogen* einsetzbar sind, sollte ein Bündel von Maßnahmen in den Blick genommen werden. Zum einen sind hierbei die bewährten Kommunikationskanäle der am Modellprojekt beteiligten Partner einschlägig. Auch sollten Good-Practice- und Fallbeispiele erfolgreicher Karrieren von *IT-/Digitalisierungspädagogen* oder spannende Projekte und Produkte des Lehrganges zielgruppengerecht aufbereitet und präsentiert werden. Ferner ist eine Teilnahme der den Lehrgang anbietenden Einrichtungen an regionalen und überregionalen Veranstaltungen, wie beispielsweise dem Nürnberg Digital Festival, sowie Messen zum Thema berufliche Bildung und Personalentwicklung denkbar. Im Zuge der Präsentation des *IT-/Digitalisierungspädagogen* kann zudem noch einmal über die Bezeichnung nachgedacht werden. Wünschenswert wäre eine ergänzende englische Bezeichnung beziehungsweise Übersetzung. Ferner ist der Begriff des „Pädagogen“ im betrieblichen Kontext nicht selten negativ konnotiert – eine gute Alternative kann aktuell jedoch nicht empfohlen werden.

Potenzielle Zielgruppe und Zusammensetzung der Lehrgangsteilnehmenden

Die Teilnehmenden profitieren aufgrund ihrer Vorbildung nach eigener Einschätzung in unterschiedlichem Maße von dem Lehrgang und bereichern sich dabei durch ihre unterschiedlichen Qualifikationen und Kompetenzen. Je nach didaktischer Zielsetzung ist zu empfehlen, die heterogenen Bildungsbiografien der Teilnehmenden innerhalb der Maßnahmen in Kleingruppen bei der Zusammenstellung der Gruppen zu berücksichtigen, um

Personen mit unterschiedlichen Bildungsbiografien zusammenzubringen. Die Teilnehmenden können dadurch voneinander lernen und haben einen weiteren Mehrwert.

Allerdings sind heterogene Gruppen eine größere Herausforderung bei der Gestaltung von Lehr-Lernarrangements und es bedarf eines größeren Aufwands, die Erwartungen aller Zielgruppen zu erfüllen. Eine mögliche Lösung für diesen Konflikt besteht in der Einrichtung von Wahlmöglichkeiten zur individuellen Schwerpunktsetzung. Personen mit umfassenderen Vorkenntnissen in den Bereichen „IT und Umgang mit Daten“ könnten sich so stärker auf Inhalte der Themenfelder „Didaktik und Pädagogik“ sowie „Beratung“ konzentrieren, wohingegen Teilnehmende mit pädagogischer Qualifikation sich eher tiefer mit IT-Themen auseinandersetzen würden.

Die Aufstiegsqualifikation des Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (AWP) ist ergänzend zum *IT-/Digitalisierungspädagogen* eher für Personen ohne pädagogische Qualifikation von Interesse. Ein Fokus auf die Kerninhalte des *IT-/Digitalisierungspädagogen* wäre aus Sicht der Teilnehmenden wünschenswerter, als die Möglichkeit den AWP zu erwerben. Interessierte könnten den AWP unabhängig davon berufsbegleitend anschließen. Eventuell wäre auch eine stärkere Modularisierung der Lehrgangsinhalte und die bessere Möglichkeit der „Anrechnung“ von Modulen auf den AWP hilfreich.

Nicht außer Acht gelassen werden darf in diesem Zusammenhang der didaktische Fokus. Demnach kann es zielführend sein, möglichst homogene Gruppen von Teilnehmenden zu bilden und Personen mit ähnlichen Vorbildungen – allen voran in den Bereichen IT, Pädagogik und Beratung – zusammenzubringen. Das vereinfacht die Organisation und Umsetzung des Lehrganges dergestalt, dass auf die Voraussetzungen, Bedarfe und Erwartungen der Teilnehmenden besser eingegangen werden kann. Die Teilnehmenden stehen auf einer gemeinsamen Wissensbasis und teilen ähnliche Sichtweisen, was häufig die Zusammenarbeit erleichtert. Auf den AWP als Option könnten pädagogisch Qualifizierte dann verzichten, da sie in der Regel diese Qualifikation nicht benötigen. Die Wahl der entsprechenden Vorgehensweise unterliegt dem Primat der Didaktik.

Lehrgangsgestaltung – Organisation

Die aufgrund des Modellcharakters üblichen Herausforderungen zum Start des Lehrganges konnten lehrgangsbegleitend bereits weitestgehend ausgeräumt werden. Eine gute Organisation und verlässliche Infrastruktur ist für die Teilnehmenden wichtig. Die Teilnehmenden wünschten sich eine stärkere Heranführung an eigenverantwortliches Arbeiten im Hinblick auf die spätere Arbeitssituation (z. B. durch Home Office). Damit würde man den wandelnden Arbeitskontexten auch eher gerecht werden. Dies bedarf allerdings eines passenden Umfelds aufseiten der Teilnehmenden sowie entsprechender Kompetenzen, die eigenen Lernprozesse selbstorganisiert steuern und am Ball bleiben zu können. Das Präsenzangebot in den Blended-Learning-Räumen des Bildungsträgers wird dadurch aber nicht obsolet. Das Thema mobiles, selbstorganisiertes und dezentrales Lernen wird zukünftig an Relevanz gewinnen. Entscheidend bei der Gestaltung sind wiederum didaktische Grundsätze.

Lehrgangsgestaltung – Didaktik und Methodik

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass die integrierten Themen unterschiedliche Relevanz für die Befragten haben, durchweg aber kein Thema verzichtbar ist. Diesbezüglich wurden Möglichkeiten zum Umgang mit der Gruppeneinteilung und der möglichen Heterogenität der Interessenten bereits oben beschrieben. Aus den Reihen der Teilnehmenden kam der Vorschlag, stärker mit Fallstudien zu arbeiten oder die Inhalte konsistent mit Praxisbezug in Betrieben darzustellen. Dies würde den Transfer der Inhalte erleichtern und hätte den Vorteil, dass sich die Teilnehmenden nicht durchweg auf unterschiedliche Rahmenbedingungen einstellen müssten. Gegen den Vorschlag spricht, dass die Anwendung der Inhalte auf unterschiedliche Rahmenbedingungen eben die Aufgaben eines *IT-/Digitalisierungspädagogen* auszeichnen. Hier muss also abgewogen werden.

Dem Wunsch der Teilnehmenden, dass sich Trainer*innen untereinander (besser) abstimmen sollten, ist zuzustimmen. Die Bezugnahme der Inhalte aufeinander ist für den Lernerfolg des Lehrganges förderlich.

Weiterhin wünschten sich die Teilnehmenden, dass einzelne Inhalte des Kurses in englischer Sprache präsentiert werden oder zumindest relevante Fachtermini in Englisch mitgedacht werden. Insbesondere in international agierenden Unternehmen sowie in Bezug auf die Technologie und Fachliteratur ist dies hilfreich. Ob die Teilnehmenden entsprechende sprachliche Voraussetzungen mitbringen, müsste gegebenenfalls vorab geprüft werden.

Lehrgangsgestaltung – Inhalte

Hinsichtlich der Inhalte wurde deutlich, dass alle vermittelten Inhalte wichtig für die Tätigkeiten eines *IT-/Digitalisierungspädagogen* sind – wenn auch in unterschiedlichem Grad. Aufgrund der gegenwärtigen Innovationsgeschwindigkeit und technologischer Veränderungen sind kontinuierliche Aktualisierungen nötig, um am Zahn der Zeit auszubilden. Neben essenziellen Grundlagen sollten verstärkt auch neue Technologien und deren Potenziale beim Inhalt berücksichtigt werden. Auch das Thema Bewerbungstrainings (z. B. Bewerbungsmappe, Gespräche) wurde genannt. Dabei geht es aber weniger um ein klassisches Training, als vielmehr um eine Selbstvermarktung der eigenen Person als *IT-/Digitalisierungspädagoge*. Verstärkt beziehungsweise vertieft werden könnten außerdem Themen rund um neue Arbeitsformen und Auswirkungen auf die Personal- und Organisationsentwicklung sowie insbesondere die Qualifikation des betrieblichen Bildungspersonals. Konkret wurde hier eine Vertiefung der Themen Agilität und IT-Spezifika vorgeschlagen. Das Einbinden von inhaltlichen Vertiefungen sind unter Berücksichtigung des Lehrgangskonzeptes allerdings zu prüfen. So wird von manchen Teilnehmenden eher noch mehr Grundlagenwissen gewünscht. Eine Vertiefung könnte statt im Lehrgang auch selbstorganisiert und je nach Interesse erfolgen. Insgesamt würden die Befragten die Inhalte beibehalten und lediglich eine Schwerpunktverschiebung in den Themenbereichen empfehlen. Vor allem die pädagogischen Inhalte nahmen für die Teilnehmenden einen zu großen Raum ein.

Praktikumsphasen

In Bezug auf die Praktika ergeben sich auf Basis der Datenlagen Verbesserungsmöglichkeiten in zweierlei Hinsicht. Zum einen käme ein bestehendes Angebot von

Praktikumsplätzen vor allem zum ersten Praktikumstermin den Teilnehmenden entgegen. Das Einfinden in den Lehrgang und die parallele Findung eines Praktikumsplatzes innerhalb der ersten drei Monate wurde von vielen Teilnehmenden als sehr herausfordernd empfunden. Eine frühzeitige Festlegung des Praktikums ermöglicht es zudem, ein passendes Projekt und damit einen schnelleren und besseren Einstieg in das Praktikum zu finden. Das wäre auch vor dem Hintergrund der als kurz empfundenen Praktikumsdauer zielführend. Die Befragten halten die Praktikumsdauer von vier Wochen am Stück für zu knapp, da die Zeit zur Einfindung in den Betrieb und die Tätigkeit berücksichtigt werden müssen. Eine Abstimmung im Vorfeld des Praktikums könnte hier Abhilfe schaffen und den Einfindungsprozess verkürzen. Zum anderen könnte man den Wünschen der befragten Personen folgen und Alternativen zu den drei jeweils vierwöchigen Praktika finden. Als Optionen sind denkbar: ein Blockpraktikum von drei Monaten, zwei sechswöchige Praktika oder aber begleitende Praktikumsstage. In letzterem Fall würden die Teilnehmenden beispielsweise zwei bis drei Tage in der Woche beim Bildungsträger und zwei bis drei Tage die Woche im Betrieb verbringen. Auch hier ist wiederum zu prüfen, welche Gestaltungsoption den didaktischen Zielen des Lehrganges dienlich ist. Die aktuelle Gestaltung der Praktika hat nämlich den Vorteil, dass die Teilnehmenden Einblicke in mehrere Unternehmen erhalten können, was bei einem Blockpraktikum oder bei kontinuierlichen Praktikumsstagen eher nicht möglich ist.

Integration Arbeitsmarkt (Anstellung und Selbstständigkeit)

Ein Großteil der Teilnehmenden hat während der Lehrgangslaufzeit Stellen gefunden oder in Aussicht, viele davon bei den beteiligten Praktikumsbetrieben. Eine Anstellung war von Anfang an das primäre Ziel. Allerdings ist das Interesse an einer Selbstständigkeit bei circa einem Drittel der Teilnehmenden hoch, was im Zuge der aktuellen Entwicklungen im Kontext „New Work“ nachvollziehbar ist. Im Bereich der digitalen Transformation werden viele Aufträge an Freelancer vergeben. Das Thema Selbstständigkeit als Option ist bereits in den Lehrgangsinhalten enthalten. Aus Sicht der Teilnehmenden wäre es aber begrüßenswert, das Thema im Lehrgang noch umfassender zu berücksichtigen und neben der Etablierung des Berufsbildes *IT-/Digitalisierungspädagoge* auch das Thema Selbstvermarktung stärker in den Blick zu rücken. Betriebe suchen aktuell noch nicht explizit nach *IT-/Digitalisierungspädagogen*, weshalb auf das Zukunftspotenzial dieses neuen Berufsfeldes hingewiesen und die Tätigkeitsbereiche beworben werden müssen. Bei allem Verständnis für das Interesse an einer Selbstständigkeit muss allerdings das Verhältnis zu den sonstigen Lehrgangsinhalten ausgewogen bleiben, auch und gerade da das Thema nur für einen Teil der Teilnehmenden wirklich relevant war.

Literaturverzeichnis

DeGEval (2016):

Standards für Evaluation. Revidierte und aktualisierte Fassung. Online unter: https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf [Stand: 04.12.2019]

Kirkpatrick, D. L. (1994):

Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler.

Stufflebeam, D. L. (1971):

The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. Journal of Research and Development in Education. Online unter: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED062385.pdf> [Stand 04.12.2019]

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 01	Projekttablauf und Übersicht der Inhalte
Abbildung 02	Zugrundeliegendes integriertes Evaluationsmodell
Abbildung 03	Lehrgangsverlauf, Erhebungszeitpunkte und Methodik
Abbildung 04	Überblick über den höchsten Bildungsabschluss der Teilnehmenden (Anzahl der Personen)
Abbildung 05	Funktion der Beteiligten der Agenturen für Arbeit
Abbildung 06	Funktion der befragten Verantwortlichen der bfz-Standorte
Abbildung 07	Anzahl der Nennungen von Informationsmöglichkeiten zum Lehrgang
Abbildung 08	Anzahl der Nennungen von Tätigkeitsfeldern als Berufswunsch (Mehrfachnennung möglich)
Abbildung 09	Bewertung verschiedener Aussagen zur Zufriedenheit mit dem Lehrgang (Abschlusserhebung)
Abbildung 10	Zustimmung (Mittelwerte) zu Aussagen bezüglich der Praxisphasen (Zwischenerhebung)
Abbildung 11	Zustimmung (Mittelwerte) zu Aussagen bezüglich der abschließenden Lehrgangsbewertung
Abbildung 12	Übersicht über die Ergebnisse der Ausgangserhebung des digiKomp EU®
Abbildung 13	Übersicht über die Ergebnisse der Abschlusserhebung des digiKomp EU®
Abbildung 14	Einschätzung der Teilnehmenden der Relevanz der Themen für die Jobsuche
Abbildung 15	Einschätzung der Agenturen für Arbeit und bfz-Standorte der Relevanz der Themen für die Jobsuche
Abbildung 16	Einschätzung der Relevanz der Themen durch die Betreuenden der beteiligter Praktikumsbetriebe
Abbildung 17	Angaben der Teilnehmenden zur beruflichen Perspektive nach Lehrgangsende
Abbildung 18	Schwerpunkte der künftigen Tätigkeiten der Teilnehmenden
Abbildung 19	Gewünschte beziehungsweise künftige Tätigkeitsfelder der Teilnehmenden

Ansprechpartner/Impressum

Isabell Grella

Abteilung Bildung, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278

Telefax 089-551 78-222

isabell.grella@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Januar 2020

Weitere Beteiligte



Bildungswerk der Bayerischen
Wirtschaft (bbw) gGmbH