

MEINUNGSBAROMETER.INFO

DAS FACHDEBATTENPORTAL

DOKUMENTATION

FACHDEBATTE

WEITERBILDUNG IN ZEITEN VON KI UND DIGITALER TRANSFORMATION

Wie neue Technologien die Menschen fit für die
Transformation machen können

Die Dokumentation beinhaltet alle Positionen,
ausführliche Analysen und Prognosen zu dieser
Fachdebatte sowie eine übersichtliche
Management Summary.

Debattenlaufzeit: 20.03.2025 - 29.09.2025

INHALTSVERZEICHNIS

DEBATTENBESCHREIBUNG	4
AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER	5
MANAGEMENT SUMMARY	7
DEBATTENBEITRÄGE	11
VON DER DIGITALEN KLUFT IN DER WEITERBILDUNG Welche Chancen und Herausforderungen auch neue Formate bringen DR. ANNE STRAUCH Stellvertretende Leiterin der Abteilung "Lehren, Lernen, Beraten" Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.	11
VERBAND FÜR INVESTITIONEN IN DIGITALE WEITERBILDUNGSANGEBOTE und wie diese zielgenau wirken können ALEXANDER REGLER Mitglied der Fachgruppe "Digitale Transformation" Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB)	15
DIGITALE LERNFORMATE ALS ZENTRALER HEBEL FÜR MEHR BILDUNGSGERECHTIGKEIT Wie die Volkshochschulen dafür aufgestellt sind CHRISTINA BELLMANN Referentin in der Stabstelle Digitalisierung Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV)	20
MIT LOTSEN ZUR WEITERBILDUNG IN BAYERN Wie der Freistaat berufliche Weiterbildung unterstützt ULRIKE SCHARF Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales Bayerische Staatsregierung	24
VERMITTLUNG VON GRUNDKOMPETENZEN UND DIGITALE MEISTERKURSE IN BADEN-WÜRTTEMBERG Wie das Land die Weiterbildung in der Transformation unterstützt DR. NICOLE HOFFMEISTER-KRAUT Wirtschaftsministerin Landesregierung Baden-Württemberg	27

INDIVIDUELLE TRANSFORMATIONSBEGLEITUNG IN RHEINLAND-PFALZ **31**
Wie das Land den Wandel gestalten will

DÖRTE SCHALL

Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung | Landesregierung
Rheinland-Pfalz

ZEHN TAGE BILDUNGSZEIT FÜR BESCHÄFTIGTE IN BREMEN **35**
Wie das Land Weiterbildung in der Transformation unterstützt

SASCHA KAROLIN AULEPP

Senatorin für Kinder und Bildung | Freie Hansestadt Bremen

WIE KI ZU MEHR TEILNAHME AN WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN **38**
FÜHREN KANN
Und wie Schleswig-Holstein Weiterbildung fördert

CLAUS RUHE MADSEN

Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus | Landesregierung
Schleswig-Holstein

DIGITALE LERNFORMATE ALS GEWINN IN LÄNDLICHEN REGIONEN **41**
Wie Thüringen Unternehmen und Beschäftigte bei der Qualifizierung unterstützt

KATHARINA SCHENK

Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie | Landesregierung Thüringen

ALLE SAARLÄNDISCHEN LEHRKRÄFTE IM UMGANG MIT DIGITALEN **45**
MEDIEN GESCHULT
Wie das Bundesland nachhaltiges Lernen unterstützt

CHRISTINE STREICHERT-CLIVOT

Ministerin für Bildung und Kultur | Landesregierung Saarland

IMPRESSUM **49**

DEBATTENBESCHREIBUNG



INITIATOR

UWE SCHIMUNEK

Freier Journalist

Meinungsbarometer.info

WEITERBILDUNG IN ZEITEN VON KI UND DIGITALER TRANSFORMATION

Wie neue Technologien die Menschen fit für die Transformation machen können

Wie lassen sich digitale Kompetenzen durch ein ansprechendes Weiterbildungsangebot stärken? Für viele Beschäftigte und ihre Vorgesetzten ist das eine Schlüsselfrage der Zeit. In einer aktuellen Bitkom-Befragung ist für drei Viertel der Befragten Weiterbildungen zu digitalen Technologien wichtig für die berufliche Entwicklung.

Besonders aussichtsreiche Nachrichten hält die Studie noch bereit. Denn ebenfalls beinahe drei Vierteln fällt Lernen mit neuen Lernformaten leicht. In unserer Debatte gehen die Experten daher nicht zuletzt darauf ein, welche Bedeutung neue innovative Formate künftig haben.

Ebenfalls im Fokus steht das Mega-Trend-Thema Künstliche Intelligenz in diesem Bereich. Dann gerade auch hier könnte erheblicher Veränderungsdruck entstehen. Andererseits spielt KI in der Weiterbildung selbst eine zunehmende Rolle. Hier zeigen die Experten Chancen und Grenzen.

AKTIVE DEBATTENTEILNEHMER



SASCHA KAROLIN AULEPP

Senatorin für Kinder und Bildung
Freie Hansestadt Bremen



CHRISTINA BELLMANN

Referentin in der Stabstelle Digitalisierung
Deutscher Volkshochschul-Verband (DVV)



DR. NICOLE HOFFMEISTER-KRAUT

Wirtschaftsministerin
Landesregierung Baden-Württemberg



CLAUS RUHE MADSEN

Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie
und Tourismus
Landesregierung Schleswig-Holstein



ALEXANDER REGLER

Mitglied der Fachgruppe "Digitale Transformation"
Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB)



DÖRTE SCHALL

Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung

Landesregierung Rheinland-Pfalz



ULRIKE SCHARF

Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales

Bayerische Staatsregierung



KATHARINA SCHENK

Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie

Landesregierung Thüringen



DR. ANNE STRAUCH

Stellvertretende Leiterin der Abteilung "Lehren, Lernen, Beraten"

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.



CHRISTINE STREICHERT-CLIVOT

Ministerin für Bildung und Kultur

Landesregierung Saarland

MANAGEMENT SUMMARY

29.09.2025 | SUMMARY

SO VERÄNDERT KI WEITERBILDUNG UND QUALIFIKATION

Über Potenziale und Herausforderungen der neuen Technologie für das lebenslange Lernen



Uwe Schimunek - Redakteur, Meinungsbarometer.info [Quelle: Meinungsbarometer.info]

Digitale Technologien sind ein Schlüssel für die berufliche Weiterbildung. In einer aktuellen Bitkom-Studie halten drei Viertel der Befragten sie für wichtig, etwa ebenso vielen fällt Lernen mit neuen Lernformaten leicht. Auch Dr. Anne Strauch vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen sieht neue Möglichkeiten für die Weiterbildung im Digitalen. „Das umfasst flexiblere Lernprozesse sowie eine breitere Zugänglichkeit zu Bildungsangeboten für ganz unterschiedliche Teilnehmendengruppen bis hin zu innovativen didaktischen Konzepten, über die ein flexibleres und adaptives Lernen ermöglicht werden kann, das auf die spezifischen Bedürfnisse und Lernstile der Teilnehmenden eingeht“, erklärt sie in der Fachdebatte auf Meinungsbarometer.info. Eine Chance liegt für sie vor allem auch in orts- und zeitunabhängigen Angeboten auf Lernplattformen, die selbstgesteuertes Lernen möglich machen.

Allerdings müssen digitale Lernformate aus Sicht von Alexander Regler vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) stets mit den Qualitätsanforderungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Kriterien der AZAV-Zulassung (Akkreditierung und Zulassung von Bildungseinrichtungen) vereinbar sein. „Diese Vorgaben gewährleisten, dass die Bildungsmaßnahmen den hohen Standards entsprechen und den Teilnehmenden den Zugang zu Arbeitsmarktdienstleistungen sichern.“ Die Mitglieder seines Verbandes arbeiten nach seinen Worten daher kontinuierlich daran, digitale Angebote und Dienstleistungen zu entwickeln, die sowohl den flexiblen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden als auch den regulatorischen Anforderungen entsprechen.

„Viele Menschen erleben digitale Weiterbildung als schwer zugänglich, überfordernd oder nicht passgenau“, konstatiert Christina Bellmann Referentin vom Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV). Die Volkshochschulen begegnen diesem Nachholbedarf nach ihren Worten mit niedrigschwelligen, praxisnahen Angeboten – ergänzt durch individuelle Lernberatung und eine ausgeprägte Kultur des Ermöglichens. Gleichzeitig sieht sie jedoch weiterhin Nachholbedarf im Ausbau der digitalen Infrastruktur und der Lehrkräftequalifizierung in digitalen Kompetenzen. Daher fordern ihr Verband von der Politik eine gezielte Förderung digitaler Ausstattung, die Entwicklung von Qualitätsstandards in der digitalen Lehre und vor allem eine gesicherte Finanzierung, um die Qualifizierung der Lehrkräfte im digitalen Raum systematisch voranzutreiben.

In den Bundesländern wird dahingehend bereits einiges geleistet. Angesichts des hohen Maßes an Angebot und Nachfrage ist etwa in Bayern Transparenz ein Ziel eines Pakts für berufliche Weiterbildung verschiedener Akteure. „Mit www.kommweiter.bayern.de haben wir beispielsweise ein zentrales Weiterbildungsportal in Bayern etabliert, auf dem Interessierte über einen Lotsen zu passenden Fördermöglichkeiten, Weiterbildungs- und Beratungsangeboten geführt werden“, erklärt Ulrike Scharf, Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales. Als wichtig führt sie auch die in allen bayerischen Regierungsbezirken geförderten Weiterbildungsinitiatorinnen und -initiatoren, die Beschäftigte und Unternehmen kos-

tenfrei zu Weiterbildungsfragen beraten und bei der Umsetzung begleiten.

In Baden-Württemberg wurden laut Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung gefördert. „So wird von uns aktuell das Projekt „Digitale Meisterkurse im Gastgewerbe@skills.BW“ des DEHOGA Baden-Württemberg gefördert“, nennt die Ministerin ein Beispiel. Mit der Entwicklung attraktiver und digitaler Weiterbildungsangebote solle ein Beitrag zur Fachkräftesicherung im Gastgewerbe geleistet werden.

Auch die Fachkräftestrategie des Landes Rheinland-Pfalz setzt auf Qualifizierung als zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung und zur Bewältigung des Strukturwandels. „Der Ansatz „Betriebliche Weiterbildung“ fördert Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit bis zu 30.000 Euro pro Jahr“, berichtet die dortige Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Dörte Schall. Zudem stelle ein landesweites Weiterbildungsportal Informationen zu Kursangeboten und Finanzierungsmöglichkeiten bereit. Ein wichtiger Bestandteil der Transformationspolitik sei die Transformationsbegleitung, die seit 2025 landesweit zur Verfügung steht und Beschäftigte individuell berät.

Für Katharina Schenk, Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie in Thüringen, sind digitale Formate gerade in ländlichen Regionen ein echter Gewinn, weil dadurch Bildungszugänge deutlich erweitert und erleichtert werden. Darüber hinaus eröffnen digitale Formate aus ihrer Sicht neue didaktische Möglichkeiten. „Virtuelle Lernumgebungen machen es möglich, Prozesse oder Technologien realitätsnah zu erleben, die in der Praxis mit erheblichem Aufwand oder Kosten verbunden wären.“ Der Einsatz von VR-Brillen, augmented reality oder von simulatorgestützten Anwendungen erlaube etwa praxisnahe Lernerfahrungen, die früher oft nur in spezialisierten Lehrwerkstätten oder Fachkabinetten mit entsprechender Ausstattung möglich waren.

Auf eine Besonderheit in Bremen weist die dortige Senatorin für Kinder und Bildung,

Sascha Karolin Aulepp, hin - Beschäftigten, die in dem Bundesland arbeiten haben durch das „Bremische Bildungszeitgesetz“ die Möglichkeit zur Weiterbildung und können einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren zehn Tage Bildungszeit nehmen. „Bildungszeitangebote beschäftigen sich inhaltlich mit dem Thema Digitalisierung. Sie tragen dazu bei, Teilnehmende beim Kompetenzaufbau für Digitalisierungsprozesse zu unterstützen und sie damit für den Alltag und den Beruf digital handlungsfähig zu machen“, ergänzt sie und nennt als Beispiel Angebote, die den Umgang mit KI im beruflichen Alltag lehren.

Auf die Potenziale durch KI-gestützte Systeme geht auch Claus Ruhe Madsen, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus in Schleswig-Holstein ein und nennt etwa personalisiertes Lernen. „So können sich Trainings an die individuellen Bedürfnisse und Lernstile der lernenden Person anpassen.“ Deshalb bestehe ein hohe Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten. Doch auch das Lehrpersonal sollte sich aus seiner Sicht mit den Potenzialen von KI auseinandersetzen. So könnten Lehrende KI zum Beispiel nutzen, um Routineaufgaben abzugeben und sich dadurch bei der Lehrplanung wieder mehr auf das Wesentliche konzentrieren.

Auch für Christine Streichert-Clivot, Ministerin für Bildung und Kultur im Saarland, bieten KI-gestützte Trainingsformate ein enormes Potenzial für eine zukunftsorientierte und passgenaue Weiterbildung, auch in der Lehrkräftebildung. „Sie ermöglichen eine personalisierte, adaptive Lernumgebung, die sich an den individuellen Wissensstand und Lernfortschritt der Nutzerinnen und Nutzer anpasst.“ KI könne so helfen, Lernpfade automatisch anzupassen, Feedback in Echtzeit zu geben und Lernprozesse wirksamer zu gestalten. Dadurch entstehe eine neue Qualität des Lernens, die nicht nur zeit- und ortsunabhängig ist, sondern auch stärker auf den einzelnen Menschen zugeschnitten.

DEBATTENBEITRAG

25.03.2025 | INTERVIEW

VON DER DIGITALEN KLUFT IN DER WEITERBILDUNG

Welche Chancen und Herausforderungen auch neue Formate bringen



Dr. Anne Strauch - Stellvertretende Leiterin der Abteilung "Lehren, Lernen, Beraten", Deutsches Institut für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. [Quelle: DIE/Marco Rothbrust]

"In den letzten Jahren haben digitale Lernformate wie E-Learning-Kurse, Webinare oder Blended Learning verstärkt in die Weiterbildung Einzug erhalten und sind mittlerweile weit verbreitet", konstatiert Dr. Anne Strauch vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Sie sieht allerdings bei der digitalen Weiterbildung aber auch Herausforderungen und Nachholbedarf.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

In den letzten Jahren haben digitale Lernformate wie E-Learning-Kurse, Webinare

oder Blended Learning verstärkt in die Weiterbildung Einzug erhalten und sind mittlerweile weit verbreitet. Hierdurch ermöglichen sich für die Weiterbildung neue Möglichkeiten. Das umfasst flexiblere Lernprozesse sowie eine breitere Zugänglichkeit zu Bildungsangeboten für ganz unterschiedliche Teilnehmendengruppen bis hin zu innovativen didaktischen Konzepten, über die ein flexibleres und adaptives Lernen ermöglicht werden kann, das auf die spezifischen Bedürfnisse und Lernstile der Teilnehmenden eingeht. Eine Chance liegt vor allem auch in orts- und zeitunabhängigen Angeboten auf Lernplattformen, die selbstgesteuertes Lernen möglich machen. Im Zusammenhang mit digitalen Lernformaten ist auch die Bedeutung von Microcredentials in der Weiterbildung gestiegen. Damit gemeint sind kleine, modular aufgebaute Lernbausteine, die es ermöglichen, spezifische Kompetenzen gezielt zu erwerben und nachzuweisen, ohne an traditionelle, langfristige Weiterbildungs- und Qualifizierungsformate gebunden zu sein.

Insgesamt hängt die Bedeutung und Wirksamkeit von digitalen Lernformaten jedoch entscheidend davon ab, wie stark Aspekte der Inklusivität, Partizipation und der didaktischen Qualität berücksichtigt werden.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Welchen Nachhol-Bedarf sehen Sie in diesem Bereich?

Strukturelle und personelle Herausforderungen:

Bei allen Chancen, die sich durch die Einführung digitaler Lernformate ergeben, sind die Herausforderungen und der Nachholbedarf in der digitalen Weiterbildung noch als groß einzuschätzen. Es gibt erhebliche Herausforderungen sowohl auf Einrichtungs- und Personal-, aber auch auf Strukturebene. Besonders problematisch ist die wachsende digitale Kluft, die bestehende Bildungsungleichheiten verschärfen könnte. Digitale Teilhabe ist gesellschaftlich ungleich verteilt, sodass bildungsbenachteiligte Erwachsene oft nur eingeschränkten Zugang zu digitalen Lernressourcen haben.

Ein weiteres zentrales Defizit betrifft vor allem auch die Professionalität des Lehrper-

sonals. Viele Lehrende sind nicht ausreichend befähigt, digitale Formate didaktisch wirksam einzusetzen, insbesondere auch im Umgang mit KI besteht erheblicher Nachholbedarf. Ohne gezielte Qualifizierung besteht die Gefahr, dass digitale Formate nicht inklusiv genutzt werden bzw. ihr Potenzial nicht ausgeschöpft wird.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

Grundsätzlich bieten KI-gestützte Trainingsformate gute Potenziale für die Weiterbildung. Zu nennen sind hier z.B. personalisierte Lernpfade, automatisiertes Feedback und Kompetenzdiagnostik bzw. Lernfortschrittsanalysen. Aber auch, wenn der KI-Einsatz weitreichende Adaptionen- und Personalisierungsmöglichkeiten für Weiterbildung bietet, indem z.B. Lernpfade individuell an den Wissensstand und das Lernverhalten der Nutzer:innen angepasst werden können und so eine effizientere und gezieltere Kompetenzentwicklung schaffen könnten, zeigt sich, dass ein Großteil der Weiterbildungsanbieter noch weit davon entfernt ist, solche Potenziale auszuschöpfen. Dies belegt auch eine 2024 durchgeführte Online-Befragung zum Thema „KI in der Weiterbildung“. Zudem bringt KI-gestütztes Lernen große Herausforderungen in Bezug auf ethische Fragestellungen und Datenschutz mit sich.

Eine Taskforce KI im Bildungsbereich in NRW hob kürzlich hervor, dass Bias in Algorithmen, ethische Fragestellungen und Datenschutzprobleme dringend berücksichtigt werden müssen. Ohne kritische Reflexion könnten KI-gestützte Formate sonst bestehende Bildungsungleichheiten noch verstärken. Daher ist es unerlässlich, dass Lehrende für den KI-Einsatz qualifiziert werden und KI-gestützte Formate als ergänzende, aber nicht ersetzende Werkzeuge in der Weiterbildung verstanden werden.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

In gewisser Weise stellen digitale, KI-gestützte Weiterbildungsangebote eine Konkurrenz für klassische Weiterbildungsformate dar aufgrund ihrer breiten orts- und zeitunabhängigen Zugänglichkeit. Aber gerade in der Weiterbildung ist der Faktor

Mensch von besonderer Bedeutung. Studien zeigen, dass soziale Interaktion entscheidend für nachhaltiges Weiterbildungslernen ist. Reflexion und Diskurs sind für effiziente Kompetenzentwicklung essenziell und somit sind bewährte Formate, in denen Trainer:innen direkt greifbar und in Persona existieren nur schwer ersetzlich. Trotz aller Potenziale von KI-Einsatz in der Weiterbildung ist also davon auszugehen und bleibt aus meiner Sicht auch zu hoffen, dass der Faktor Mensch und auch bewährte (digital gestützte) Formate weiterhin zentral bleiben und durch KI-Tools ergänzt, aber nicht durch die ersetzt werden.

DEBATTENBEITRAG

27.03.2025 | INTERVIEW

VERBAND FÜR INVESTITIONEN IN DIGITALE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

und wie diese zielgenau wirken können



Alexander Regler - Mitglied der Fachgruppe "Digitale Transformation" beim Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB)
[Quelle: BBB]

"Digitale Lernformate gewinnen in der Weiterbildung zunehmend an Bedeutung, da sie eine hohe Flexibilität und Zugänglichkeit bieten", konstatiert Alexander Regler vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB). Regler ist auch Leiter arbeitsmarktliche Beziehungen beim Anbieter WBS TRAINING und erklärt die Vorteile solcher Formate und die notwendigen Anforderungen an diese.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Digitale Lernformate gewinnen in der Weiterbildung zunehmend an Bedeutung, da

sie eine hohe Flexibilität und Zugänglichkeit bieten. Diese Formate eröffnen neue Möglichkeiten, Lernprozesse an die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen – sei es hinsichtlich Zeit, Ort oder Lerngeschwindigkeit. Besonders für die berufliche Weiterbildung und arbeitsmarktnahe Qualifizierungen bieten digitale Formate erhebliche Vorteile, da sie eine breitere Zielgruppe erreichen können und sowohl für Arbeitssuchende als auch Beschäftigte eine gute Alternative darstellen.

Die Digitalisierung schafft zudem neue Möglichkeiten zur Personalisierung von Lerninhalten. Durch adaptive Lernsysteme kann beispielsweise der Lernfortschritt individuell unterstützt werden, was zu einer höheren Effizienz führt. Darüber hinaus ermöglicht die Digitalisierung den Abbau von gegebenenfalls noch vorhandenen sprachlichen Barrieren und die Integration von multimedialen Inhalten, die die Lernmotivation fördern und ein besseres Verständnis komplexer Themen unterstützen.

In Verbindung mit der Entwicklung von „Future Skills“ – also den Fähigkeiten, die für die Zukunft der Arbeit erforderlich sind, wie etwa digitale Kompetenzen, Problemlösungsfähigkeiten oder Kreativität – bieten digitale Formate eine wichtige Plattform, um diese Fähigkeiten zu vermitteln und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Aus Sicht unseres Verbandes ist die digitale Transformation eine Chance, die Weiterbildung nicht nur flexibler, sondern auch effizienter und zielgerichteter zu gestalten.

Als Bundesverband der Träger für berufliche Bildung e.V. sehen wir jedoch auch die Notwendigkeit, dass digitale Lernformate stets mit den Qualitätsanforderungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Kriterien der AZAV-Zulassung (Akkreditierung und Zulassung von Bildungseinrichtungen) vereinbar sind. Diese Vorgaben gewährleisten, dass die Bildungsmaßnahmen den hohen Standards entsprechen und den Teilnehmenden den Zugang zu Arbeitsmarktdienstleistungen sichern. Insbesondere im Kontext der Arbeitsförderung durch die BA müssen digitale Formate auf die spezifischen Anforderungen und die Qualitätssicherung ausgerichtet sein, die für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Unsere Verbandsmitglieder arbeiten daher kontinuierlich daran, digitale Angebote und Dienstleistungen

zu entwickeln, die sowohl den flexiblen Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden als auch den regulatorischen Anforderungen entsprechen.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Welchen Nachhol-Bedarf sehen Sie in diesem Bereich?

Die Bedeutung digitaler Weiterbildung wird von Beschäftigten zunehmend anerkannt, was durch die angesprochene bitkom-Studie belegt wird. Gleichzeitig erkennen wir als Verband einen erheblichen Nachholbedarf, vor allem in der Infrastruktur und der digitalen Kompetenzvermittlung. Viele kleinere und mittelständische Unternehmen, die einen Großteil der deutschen Wirtschaft ausmachen, haben und konnten noch nicht ausreichend in digitale Weiterbildungsangebote investieren. Hier besteht die Notwendigkeit, sowohl in förderspezifische Rahmenbedingungen als auch in die Qualifizierung der Weiterbildungsträger und regionaler Netzwerkverbünde zu investieren. Zudem muss die digitale Weiterbildung verstärkt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen zugeschnitten werden. Es gilt, maßgeschneiderte Angebote für unterschiedliche Bildungsniveaus und Berufserfahrungen zu entwickeln, um die bestehenden Lücken zu schließen. Ein wichtiger Aspekt ist hier auch die Integration digitaler Formate in die klassische berufliche Bildung, um den Übergang zwischen Präsenzunterricht und digitalen Formaten zu erleichtern.

Besonders im Hinblick auf die „Future Skills“ der Beschäftigten ist es notwendig, digitale Weiterbildungsangebote zu fördern, die nicht nur technologische Fähigkeiten, sondern auch kritisches Denken und lebenslanges Lernen stärken. Diese Fähigkeiten sind entscheidend, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten – welche Potenziale sehen Sie hier?

Die Potenziale von KI-gestützten Trainingsformaten sind enorm. Künstliche Intelligenz kann dabei helfen, Lernprozesse zu optimieren und die Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen zu steigern. Ein zentrales Potenzial liegt in der Personalisierung

des Lernens. KI-Systeme können Lernfortschritte kontinuierlich analysieren und maßgeschneiderte Empfehlungen für Lerninhalte aussprechen. Dies ermöglicht eine passgenaue Förderung von Lernenden und eine deutlich individuellere Lernerfahrung, was zu einer höheren Motivation und besseren Lernergebnissen führt.

Ein weiteres großes Potenzial liegt in der Automatisierung von Feedbackprozessen. KI-gestützte Systeme können Lernenden unmittelbares Feedback zu ihren Leistungen geben und so eine schnellere Korrektur und Vertiefung von Lerninhalten ermöglichen. In der beruflichen Weiterbildung, in der praxisorientiertes Lernen eine entscheidende Rolle spielt, könnte KI dazu beitragen, realitätsnahe Simulationsübungen oder praktische Tests zu integrieren, die den Lernenden noch gezielter auf die arbeitsmarktspezifischen Anforderungen vorbereiten.

Darüber hinaus kann KI auch bei der Analyse von Weiterbildungsbedarfen und -trends eine entscheidende Rolle spielen. Durch die Auswertung von Lerndaten könnte KI präzise Vorhersagen zu zukünftigen Kompetenzanforderungen treffen, wodurch Weiterbildungsträger proaktiver und zielgerichteter auf die Bedürfnisse des Marktes reagieren können.

Ein ebenso spannendes Entwicklungsfeld von KI sehen wir in der Rolle der KI-Tutor:innen oder KI-Lernbegleiter:innen. Diese digitalen Begleiter könnten individuell auf Lernende eingehen und ihnen sowohl bei der fachlichen als auch bei der motivationalen Begleitung zur Seite stehen. Dabei ist es essentiell, dass die KI-Systeme den rechtlichen und qualitativen Anforderungen entsprechen und in die bestehenden Prüf- und Zertifizierungsprozesse integriert werden.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Die Skepsis gegenüber einer vollständigen Ersetzung bewährter Lernformate durch KI ist nachvollziehbar. Es ist aus unserer Sicht auch nicht das Ziel, klassische Formate wie Präsenzunterricht oder praxisorientierte Trainings durch KI zu ersetzen. Vielmehr

sehen wir die Zukunft der Weiterbildung in einer Kombination von digitalen und traditionellen Lernmethoden – einem hybriden Ansatz. KI kann bestehende Formate ergänzen und bereichern, aber die persönliche Interaktion und die sozialen Dimensionen des Lernens werden weiterhin eine zentrale Rolle spielen.

Besonders in der beruflichen Weiterbildung sind praktische Erfahrungen und der direkte Austausch mit Lehrenden sowie anderen Teilnehmenden von unschätzbarem Wert. Hier wird KI auch in absehbarer Zeit noch nicht in der Lage sein, die zwischenmenschliche Kommunikation und das Netzwerk, das in Präsenzformaten entsteht, zu ersetzen. Vielmehr sollte KI als Werkzeug verstanden werden, das die Effizienz und Personalisierung von Lernprozessen fördert, ohne den Wert bewährter Lehrmethoden zu schmälern.

Insgesamt sehen wir KI als einen wertvollen Bestandteil der (Weiter-)Bildungslandschaft, der in Kombination mit traditionellen Formaten eine neue Dimension von Lernmöglichkeiten und -erlebnissen schafft. Der Einsatz von KI-Tutor:innen oder KI-Lernbegleiter:innen und adaptiven KI-gestützten Lehr-Lernumgebungen wird dabei ein wichtiger Schritt in die Zukunft sein, indem sie die Lernenden in einem ergänzenden, unterstützenden Kontext begleiten. Dennoch bleibt der menschliche Faktor im Lernprozess weiterhin unverzichtbar, insbesondere wenn es darum geht, komplexe zwischenmenschliche Kompetenzen und kreative Fähigkeiten zu entwickeln, die für die berufliche Zukunft unerlässlich sind.

DEBATTENBEITRAG

03.04.2025 | INTERVIEW

DIGITALE LERNFORMATE ALS ZENTRALER HEBEL FÜR MEHR BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Wie die Volkshochschulen dafür aufgestellt sind



Christina Bellmann - Referentin in der Stabstelle Digitalisierung beim Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) [Quelle: DVV]

"Digitale Lernformate sind aus der Weiterbildung nicht mehr wegzudenken", erklärt Christina Bellmann vom Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV). Zu KI in der Weiterbildung hat sie einen klaren Standpunkt.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Digitale Lernformate sind aus der Weiterbildung nicht mehr wegzudenken. Sie ermöglichen flexibles, orts- und zeitunabhängiges Lernen, eröffnen neue didaktische Möglichkeiten und schaffen bessere Zugänge – gerade für Menschen, die aus berufli-

chen, familiären oder gesundheitlichen Gründen keine klassischen Kursformate besuchen können. Aus Sicht des Deutschen Volkshochschul-Verbands (DVV) sind digitale Lernformate zugleich ein zentraler Hebel für mehr Bildungsgerechtigkeit in einer digitalisierten Gesellschaft.

Volkshochschulen ermöglichen orts- und zeitunabhängiges Lernen über digitale Plattformen, bieten hybride Formate und verknüpfen technologische Möglichkeiten mit didaktischer Qualität. Zugleich achten sie darauf, niemanden auszuschließen: Ihre Angebote richten sich an alle – unabhängig von Bildungshintergrund, Lebenssituation oder digitalen Vorkenntnissen.

Volkshochschulen stehen dafür bereit: Mit über 850 Standorten deutschlandweit, einem breiten Kursportfolio und der vhs.cloud als gemeinsamer Lernplattform bieten sie niedrigschwellige Zugänge zu digitaler Bildung – von ersten Schritten bis hin zu spezialisierten Online-Kursen. Mehr als 800 Volkshochschulen nutzen die vhs.cloud aktiv für digital unterstütztes Lernen. Im Jahr 2021 konnten wir über 1,9 Millionen Unterrichtsstunden mit digitalen Inhalten verzeichnen – ein klares Zeichen für die Innovationskraft und Reichweite der Einrichtungen.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Welchen Nachhol-Bedarf sehen Sie in diesem Bereich?

Das wachsende Interesse an digitaler Weiterbildung ist ein positives Signal – doch es spiegelt sich noch zu wenig in strukturellen Angeboten wider. Der Zugang ist oft abhängig von Region, Arbeitgeber oder persönlicher Ressourcenlage. Viele Menschen erleben digitale Weiterbildung als schwer zugänglich, überfordernd oder nicht passgenau.

Volkshochschulen begegnen diesem Nachholbedarf mit niedrigschwelligen, praxisnahen Angeboten – ergänzt durch individuelle Lernberatung und eine ausgeprägte Kultur des Ermöglichens. Sie sind für viele Menschen der erste Kontaktpunkt zu Bildung,

da sie als wohnortnahe Einrichtungen bekannt sind und jährlich mehrere Millionen Menschen erreichen.

Gleichzeitig sehen wir jedoch weiterhin Nachholbedarf im Ausbau der digitalen Infrastruktur und der Lehrkräftequalifizierung in digitalen Kompetenzen. Daher fordern wir von der Politik eine gezielte Förderung digitaler Ausstattung, die Entwicklung von Qualitätsstandards in der digitalen Lehre und vor allem eine gesicherte Finanzierung, um die Qualifizierung der Lehrkräfte im digitalen Raum systematisch voranzutreiben.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

KI-gestützte Formate bieten große Chancen für die Weiterbildung: Sie können Lernprozesse personalisieren, Inhalte adaptiv gestalten, Übersetzungen automatisieren oder Barrieren abbauen. Für viele Lernende bedeutet das: mehr Passgenauigkeit, mehr Motivation und mehr Lernerfolg.

Doch KI im Bildungsbereich darf kein Selbstzweck sein. Wir vertreten eine klare Haltung: Der Mensch nutzt KI – nicht umgekehrt. Deshalb stehen für den DVV immer der pädagogische Nutzen und die Emanzipation der Lernenden im Vordergrund. Wir setzen uns dafür ein, dass KI-Technologien als Werkzeuge verstanden werden – Werkzeuge, die Menschen darin unterstützen, sich in einer komplexen Welt zurechtzufinden und sie aktiv mitzugestalten.

Volkshochschulen vermitteln sowohl technische Grundlagen als auch die Fähigkeit, KI kritisch zu reflektieren. Das schließt Aspekte wie Datenschutz, algorithmische Verzerrung oder Deep Fakes mit ein. Damit stärken wir eine informierte, mündige Gesellschaft.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

KI kann Bildungsprozesse unterstützen, aber sie ersetzt keine zwischenmenschliche

Interaktion. Lernen ist mehr als Informationsaufnahme – es ist ein sozialer, dialogischer und oft emotionaler Prozess. Gerade die Volkshochschulen stehen für Begegnung, Austausch und Gemeinschaft – Qualitäten, die durch keine Technologie ersetzt werden können.

Deshalb setzen wir auf ein „sowohl als auch“: KI wird da genutzt, wo sie Lernen verbessern kann – etwa durch Automatisierung oder individuelle Anpassung. Gleichzeitig bleiben persönliche Begegnungen, partizipative Lernformen und didaktische Begleitung durch qualifizierte Lehrkräfte unverzichtbar. Unser Ziel ist eine pädagogisch kontrollierte Integration von KI, die menschliche Autonomie fördert, statt sie einzuschränken.

Bildung muss den Menschen in den Mittelpunkt stellen – nicht die Technologie. Damit das gelingt, müssen wir KI-Entwicklung und -Einsatz im Bildungsbereich aktiv mitgestalten: mit Transparenz, ethischer Verantwortung und mit einem klaren Fokus auf das, was gute Bildung ausmacht.

DEBATTENBEITRAG

08.04.2025 | INTERVIEW

MIT LOTSEN ZUR WEITERBILDUNG IN BAYERN

Wie der Freistaat berufliche Weiterbildung unterstützt



Ulrike Scharf - Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, Freistaat Bayern [Quelle: StMAS/Nötel]

"Digitales Lernen wird weiter an Bedeutung gewinnen, da Beschäftigte sich so ganz flexibel in ihrem eigenen Tempo weiterbilden können", prognostiziert Bayerns Sozialministerin Ulrike Scharf. In ihrem Bundesland sorgt etwa ein Pakt für berufliche Weiterbildung für Transparenz am Markt. Und es gibt Fördermöglichkeiten.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Digitales Lernen wird weiter an Bedeutung gewinnen, da Beschäftigte sich so ganz flexibel in ihrem eigenen Tempo weiterbilden können. Digitale Weiterbildung lässt sich auch gut und einfach in den Arbeitsalltag integrieren. Digitales Lernen bietet

außerdem neue Lernformate wie Gamification oder Crossreality. So wird auch die digitale Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.

Wichtig ist aber, dass Beschäftigte auch die Möglichkeit haben, sich klassisch, also über Präsenzkurse, weiterzubilden. Da kommt es auf das jeweilige Thema und den individuellen Lerntyp an.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Der Weiterbildungsmarkt ist sehr unterschiedlich. Es gibt viele Anbieter mit den unterschiedlichsten Kursen, darunter auch digitale Lernformate. Viele Interessierte – und das zeigen Umfragen – verlieren bei diesem großen Angebot aber den Überblick. Mehr Transparenz ist eines der Ziele unseres mit allen wichtigen bayerischen Arbeitsmarktakteuren erst im vergangenen Jahr verlängerten Pakts für berufliche Weiterbildung.* Mit www.kommweiter.bayern.de haben wir beispielsweise ein zentrales Weiterbildungsportal in Bayern etabliert, auf dem Interessierte über einen Lotsen zu passenden Fördermöglichkeiten, Weiterbildungs- und Beratungsangeboten geführt werden. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die von uns in allen bayerischen Regierungsbezirken geförderten Weiterbildungsinitiatorinnen und -initiatoren, die Beschäftigte und Unternehmen kostenfrei zu Weiterbildungsfragen beraten und bei der Umsetzung begleiten.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

Das Potenzial von KI ist riesig. Das gilt auch für den Bereich der Weiterbildung. KI hat den großen Vorteil, dass ihr Einsatz keine menschlichen Ressourcen bindet. Dadurch kann jeder seinen individuellen Lern- und Trainingspartner haben. Quasi ein Sparring-Partner, der dabei unterstützt, dass sich die Weiterbildung an den individuellen Bedürfnissen orientiert. Lernende können auf diese Weise auch genaue Rückmeldungen über ihren Fortschritt erhalten. Ich glaube, dass dies auch die Motivation erhöht,

sich weiterzubilden. Wichtig ist mir, dass die Lernenden nicht zum Spielball der KI werden – der Datenschutz muss sichergestellt sein.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

KI-gestützte Weiterbildung bietet uns sehr viele Möglichkeiten. Aber auch hier muss der Mensch im Mittelpunkt stehen. Das dürfen wir nicht aus den Augen verlieren und liegt mir als Sozialministerin sehr am Herzen.

Der Mensch lebt von sozialer Interaktion, hier können herkömmliche Formate punkten. Denn ein persönlicher Austausch findet bei KI-gestützten Formaten nicht statt. Gefühle, Empathie und Emotionen sind in der Weiterbildung nicht zu unterschätzen und würden bei einer rein KI-gestützten Weiterbildung auf der Strecke bleiben. Mit einer KI-Mensch-Interaktion lassen sich bewährte Formate nicht gänzlich ersetzen und sollten es auch nicht. Die Mischung macht es!

* <https://www.stmas.bayern.de/arbeit/qualifizierung/index.php#sec2>

DEBATTENBEITRAG

10.04.2025 | INTERVIEW

VERMITTLUNG VON GRUNDKOMPETENZEN UND DIGITALE MEISTERKURSE IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie das Land die Weiterbildung in der Transformation unterstützt



Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut - Ministerin für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in Baden-Württemberg [Quelle: WM BWL/ Katja Bartolec]

"Dass angesichts einer fortschreitenden Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt digitale Formate auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung haben, ist nur folgerichtig", erklärt Baden-Württembergs Wirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut (CDU). In ihrem Land gibt es eine ganze Fülle von Fördermöglichkeiten für verschiedene Zielgruppen.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Dass angesichts einer fortschreitenden Digitalisierung von Gesellschaft und Arbeits-

welt digitale Formate auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung haben, ist nur folgerichtig. Digitale Formate haben den großen Vorteil, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer flexibel sind. Weiterbildung lässt sich dadurch oft besser in den bei vielen Menschen ohnehin schon vollen Alltag integrieren. Passend dazu lässt sich auch ein Trend zu kurzen, kompakten Weiterbildungsbausteinen beobachten.

Gleichzeitig bin ich überzeugt, dass digitale Formate den direkten, persönlichen Kontakt nie zu einhundert Prozent ersetzen können. Ein beliebtes Format ist daher das sogenannte „blended learning“, also eine Mischform aus Präsenz- und Onlinelernen. Wir müssen uns im Klaren darüber sein, dass Menschen unterschiedliche Lerntypen sind. Eine gelungene Weiterbildungslandschaft sollte daher verschiedene Angebote vorhalten.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Wir haben in den vergangenen Jahren im Rahmen mehrere Förderaufrufe zahlreiche Projekte im Bereich der beruflichen Weiterbildung gefördert. Ziel war es, neue und innovative Weiterbildungsangebote zu entwickeln und zu erproben. Viele der geförderten Projekte standen im Zusammenhang mit der zunehmenden Digitalisierung. Dazu gehörte auch die Schaffung neuer digitaler Formate. So wird von uns aktuell das Projekt „Digitale Meisterkurse im Gastgewerbe@skills.BW“ des DEHOGA Baden-Württemberg gefördert. Mit der Entwicklung attraktiver und digitaler Weiterbildungsangebote soll ein Beitrag zur Fachkräftesicherung im Gastgewerbe geleistet werden.

Andere von uns geförderte Projekte zielen auf die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten zur Verbesserung digitaler Fähigkeiten und Kenntnisse. Man darf nicht vergessen, dass es weiterhin eine Gruppe von Beschäftigten gibt, die nur wenige bis keine digitalen Grundkompetenzen hat. Gerade weil sich auch die Weiterbildung immer

mehr ins Digitale verlagert, müssen wir diese Menschen mitnehmen.

Auf der anderen Seite haben wir Beschäftigte, die sich in KI oder Virtual Reality weiterbilden wollen. Auch in diesem Bereich haben wir entsprechende Projekte gefördert. Zum Beispiel wurde im Rahmen des Projekts „VAR4BAU@skills.BW“ der Berufsförderungsgesellschaft des baden-württembergischen Stuckateurhandwerks ein bestehendes Virtual/Augmented-Reality-System technisch und methodisch für die berufliche Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Ausbau und Fassade weiterentwickelt. Dazu zählten auch die Entwicklung und Erprobung von didaktisch optimierten Lehrkonzepten, um das System in das vorhandene Bildungsangebot zu integrieren. In diesem Zusammenhang möchte ich auf die von meinem Haus organisierte Veranstaltung „Virtuelle Welten – Chancen im Metaverse erleben“ am 8. Mai 2025 in Stuttgart hinweisen. Dort wird erlebbar gemacht werden, welche Potenziale das Metaverse branchenübergreifend hat.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

Künstliche Intelligenz kann im Bereich der beruflichen Weiterbildung zweifellos eine Bereicherung sein. Dies fängt an bei der Ermittlung von dringend benötigten Kompetenzen, geht weiter beim Matching von individuellen Kompetenzprofilen und den passenden Weiterbildungsangeboten und spielt natürlich auch eine Rolle bei der Gestaltung der Weiterbildungsformate. Gerade was die Anpassung von Weiterbildungsinhalten an die individuellen Bedarfe und vorhandenen Kenntnisse sowie das Aufzeigen geeigneter Lernwege angeht, kann KI eine große Hilfe sein. Dies gilt sowohl für den einzelnen Beschäftigten, der sich zielgerichtet weiterqualifizieren möchte, als auch für die Unternehmen, die die Effizienz ihrer Personalentwicklung weiter verbessern wollen.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Das sehe ich ebenfalls so. KI hat das Potenzial, die berufliche Weiterbildung zu ver-

bessern und stellenweise effizienter und gezielter auszurichten. Der direkte, persönliche Kontakt kann dadurch aber nicht ersetzt werden. Ich sehe KI daher als ein weiteres Tool. Es wird mit Sicherheit vermehrt Formate geben, die sich zu einem großen Teil auf KI stützen. Genauso wird es jedoch weiterhin Formate in klassischer Form geben. Auch in diesen bewährten Formaten wird KI zweifellos eingesetzt werden, wenn es die Arbeit der Lehrpersonen erleichtert. Denken Sie nur daran, wie schnell etwa ChatGPT und andere leicht zugängliche KIs von vielen Menschen ganz selbstverständlich genutzt wurden. Auch wir als Landesregierung nutzen mit F13 eine KI als Unterstützung unserer Arbeit. Dies gilt natürlich entsprechend auch für die Anbieter beruflicher Weiterbildung.

DEBATTENBEITRAG

17.04.2025 | INTERVIEW

INDIVIDUELLE TRANSFORMATIONSBEGLEITUNG IN RHEINLAND-PFALZ

Wie das Land den Wandel gestalten will



Dörte Schall - Ministerin für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung in Rheinland-Pfalz [Quelle: MASTD / Jülich]

In Sachen digitaler Transformation will Rheinland-Pfalz nicht nur mithalten, sondern diesen Wandel aktiv mitgestalten, betont Transformationsministerin Dörte Schall (SPD). Dafür bietet ihr Ministerium eine ganze Reihe an Fördermöglichkeiten.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Die digitale Transformation verändert unseren Alltag und die Arbeitswelt grundlegend. Rheinland-Pfalz verfolgt das Ziel, nicht nur mitzuhalten, sondern diesen Wandel aktiv mitzugestalten. Ein zentrales Anliegen ist es, allen Menschen die Möglich-

keit zu bieten, sich weiterzubilden und neue Kompetenzen zu erwerben – unabhängig von Alter, Herkunft oder Ausgangsqualifikation. Es ist wichtig, dass Weiterbildungs- und Förderangebote auch diejenigen erreichen, die besonders vom Wandel betroffen oder bisher abgehängt sind.

Digitale Lernformate spielen dabei eine entscheidende Rolle, da sie eine flexibel, zugängliche Weiterbildung bieten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Menschen gerecht wird. Deshalb fördern wir an Volkshochschulen und den nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Landesorganisationen der Weiterbildung im Rahmen der Projektförderung den Ausbau digitaler und hybrider Lernangebote sowie die Anschaffung entsprechender technischer Ausstattung und die notwendigen Kompetenzen von Mitarbeitenden der Bildungseinrichtungen und Kursleitenden.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Die Fachkräftestrategie des Landes Rheinland-Pfalz setzt auf Qualifizierung als zentrales Instrument zur Fachkräftesicherung und zur Bewältigung des Strukturwandels. Ein Schwerpunkt liegt auf der Förderung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens. In diesem Rahmen bietet das MASTD ein umfassendes Portfolio an Fördermöglichkeiten und Beratungsangeboten. Der Ansatz „Betriebliche Weiterbildung“ fördert Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit bis zu 30.000 Euro pro Jahr. Zudem stellt ein landesweites Weiterbildungsportal Informationen zu Kursangeboten und Finanzierungsmöglichkeiten bereit.

Ein wichtiger Bestandteil der Transformationspolitik ist die Transformationsbegleitung, die seit 2025 landesweit zur Verfügung steht und Beschäftigte individuell berät. Darüber hinaus bietet die Transformationsagentur Formate wie „Transformation konkret“, die praxisorientiert Themen wie Mensch-Maschine-Kollaboration und die Nutzung von KI in Unternehmen vermitteln, um abstrakte Transformationsprozesse verständlich zu machen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Zudem besteht das Angebot des regionalen Zukunftszentrums für KI und digitale Transformation (RZzKI), das durch den Bund gefördert und vom Land mitfinanziert wird. Es unterstützt Unternehmen und Beschäftigte bei der Einführung von KI-Technologien und bietet Beratungs- sowie Qualifizierungsangebote. Dabei verfolgt es einen partizipativen Ansatz, der die aktive Einbindung der Beschäftigten in den Transformationsprozess sicherstellt.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

Künstliche Intelligenz eröffnet neue Möglichkeiten für personalisiertes Lernen: Sie kann Lerninhalte an die individuellen Vorkenntnisse, das Lerntempo und die Interessen der Lernenden anpassen. Dies führt zu einem Wandel in der Rolle der Lehrenden, die zunehmend zu Lernbegleiterinnen und -begleitern werden, während KI-Tools Routineaufgaben übernehmen. Dadurch wird Lernen flexibler, selbstbestimmter und kann nahtlos in den Arbeitsalltag integriert werden. Zudem sehe ich in KI eine Chance, Barrieren abzubauen, etwa durch automatische Übersetzungen oder barrierefreie Aufbereitung von Inhalten. Und nicht zuletzt bietet KI auch Potentiale zur Entlastung von Lehrkräften, zum Beispiel bei administrativen Aufgaben.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

KI ist kein Selbstzweck – ihr Einsatz muss didaktisch sinnvoll sein und das Lernen verbessern. Zudem darf KI nicht dazu führen, dass Lehrkräfte oder Coaches verdrängt werden. Denn Lernen ist mehr als nur Informationsverarbeitung – es lebt von Empathie, Motivation und sozialer Interaktion.

Von besonderer Bedeutung ist außerdem, den Einsatz von KI-Systemen kritisch zu hinterfragen und Grenzen und Schwächen von KI-Systemen erkennen zu können, zum Beispiel im Hinblick auf die Neutralität von Daten oder ethische Fragen. Das bedeutet: KI kann unterstützen, darf aber menschliche Begleitung nicht ersetzen. Wenn wir beides gemeinsam denken und sinnvoll kombinieren, werden wir die besten Ergeb-

nisse erzielen.

Wichtig ist außerdem, dass niemand durch fehlenden Zugang oder unzureichende Unterstützung von KI-gestützten Lernangeboten abgehängt wird. Deshalb müssen wir sicherstellen, dass durch Zugang für Alle bestehende Bildungsungleichheiten ausgeglichen werden.

DEBATTENBEITRAG

22.04.2025 | INTERVIEW

ZEHN TAGE BILDUNGSZEIT FÜR BESCHÄFTIGTE IN BREMEN

Wie das Land Weiterbildung in der Transformation unterstützt



Sascha Karolin Aulepp - Senatorin für Kinder und Bildung, Freie Hansestadt Bremen [Quelle: Bildung.Bremen/ Michael Schnelle]

"KI wird Weiterbildung und ihre Formate grundlegend verändern", konstatiert die Bremer Bildungs-Senatorin Sascha Karolin Aulepp. Sie berichtet über die Chancen von KI-Tools in diesem Bereich - und von den Herausforderungen und Grenzen der Technik und nennt die Unterstützung, die ihr Haus für die Weiterbildung gibt.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Durch die pandemiebedingten Einschränkungen haben digitale Lernformate in Bremen erheblich an Bedeutung gewonnen. Einrichtungen der allgemeinen, politischen und beruflichen Weiterbildung im Land haben – mit finanzieller Unterstützung aus Landesmitteln – die Krise als Chance genutzt und die Herausforderungen erfolgreich

bewältigt. Dabei wurden viele neue Lernformate und digitale Tools ausprobiert. Einige davon haben sich auch über die Pandemie-Zeit hinweg etabliert. Auch, weil die Vorteile auf der Hand liegen: keine Reisezeit und Reisekosten für Teilnehmende. Diese können zur Not auch an wichtigen Prüfungen teilnehmen, wenn sie ans Haus gebunden sind. Durch digitale Formate kann den Teilnehmenden zudem oft ein individuelleres Lernen ermöglicht werden, so gibt es zum Beispiel digital gestützte Selbstlerneinheiten, die im eigenen Tempo absolviert werden können.

Von den Weiterbildungseinrichtungen im Land weiß ich auch: Nach den Pandemie-Einschränkungen hat die Nachfrage nach digitalen Lernformaten nachgelassen. Die Teilnehmenden haben die Rückkehr in den Kursraum häufig explizit gewünscht. Die digitalen Formate gehören aber weiterhin zum Angebotsportfolio der Einrichtungen. Ein Zurück auf Null wird es nicht mehr geben. Digitale Angebote sind fester Bestandteil der Weiterbildung in Bremen.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

In Bremen ermöglichen wir Beschäftigten, die in unserem Bundesland arbeiten, z. B. durch das „Bremische Bildungszeitgesetz“ die Möglichkeit zur Weiterbildung. In einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren können zehn Tage Bildungszeit in Anspruch genommen werden. Dies gilt selbstverständlich auch für Formate, die in digitaler Form angeboten werden.

Bildungszeitangebote beschäftigen sich inhaltlich mit dem Thema Digitalisierung. Sie tragen dazu bei, Teilnehmende beim Kompetenzaufbau für Digitalisierungsprozesse zu unterstützen und sie damit für den Alltag und den Beruf digital handlungsfähig zu machen. Das sind zum Beispiel Angebote, die den Umgang mit KI im beruflichen Alltag lehren. Auch hiervon profitieren Unternehmen.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

KI nehme ich aktuell als eines der großen Themen in der Weiterbildung wahr. Die

Anwendungspotenziale sind enorm – in allen Bildungsangeboten. In Kursen der politischen Bildung beispielsweise animiert der Einsatz von KI zur kritischen Auseinandersetzung mit KI-generierten Informationen und Daten. Wie entstehen diese Informationen? Wie geht man mit den Informationen um? Wie kann man diese Informationen und Daten einordnen und prüfen? Das sind hier wichtige Fragen im Lernprozess. Im Bereich der Alphabetisierung können KI-gestützte Tools ein gutes Hilfsmittel in Lernprozessen von gering Literalisierten sein, zum Beispiel indem sie zum Schreiben anregen, sog. Schreibenlässe schaffen oder unterstützen.

Und dennoch, bei allen Potenzialen, die ich sehe, möchte ich zugleich die Notwendigkeit eines reflexiven und bewussten Einsatzes von KI betonen. Gerade, was den sensiblen Umgang mit Daten betrifft, sind wir zur Vorsicht aufgerufen. Hier Kompetenzen aufzubauen ist meines Erachtens für die Weiterbildung ein relevantes Zukunftsthema.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Ich schließe mich den 60 % an - KI wird bewährte Lernformate nicht ersetzen. Aus anderen Umfragen wissen wir: eine Motivation an Weiterbildung teilzunehmen, ist die Freude von Menschen, in einem sozialen Setting gemeinsam miteinander zu lernen, Dinge im Team zu erarbeiten, sich darüber auszutauschen, ins Gespräch zu kommen und dabei auch mal kontrovers zu diskutieren. Objekte anzufassen, an Orte zu gehen, um visuell und haptisch Eindrücke aufzunehmen. Dieses Erleben und diese Erfahrungen können KI und KI-gestützte Simulationssysteme meiner Meinung nach nicht komplett ersetzen.

Aber ja, KI wird Weiterbildung und ihre Formate grundlegend verändern. Ein Element wird meines Erachtens eine grundsätzliche Beschleunigung sein. KI-Tools generieren in Sekunden Informationen, Aufsätze, Gliederungen, Übersetzungen, Protokolle usw. – mit dieser Beschleunigung beim Lernen umzugehen, ist Herausforderung und Aufgabe zugleich für Weiterbildungsakteur:innen.

DEBATTENBEITRAG

24.04.2025 | INTERVIEW

WIE KI ZU MEHR TEILNAHME AN WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN FÜHREN KANN

Und wie Schleswig-Holstein Weiterbildung fördert



Claus Ruhe Madsen - Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus in Schleswig-Holstein [Quelle: Land SH/ Frank Peter]

"Alle eher theoretisch ausgerichteten Lerninhalte lassen sich problemlos auch digital vermitteln", konstatiert Schleswig-Holsteins Wirtschaftsminister Claus Ruhe Madsen (CDU). In KI-Tools sieht er in diesem Bereich große Potenziale und einige Risiken.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Ich denke, dass uns insbesondere die Corona-Pandemie gezeigt hat, wie wichtig digitale Lernformate sind. Seit dieser Zeit hat das Angebot an digitalen Formaten stark zugenommen. Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen profitieren gleichermaßen

von diesen Lernformaten, weil sie sich besser in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Digitale Formate stoßen natürlich da an ihre Grenzen, wo es um praktische Lerninhalte geht. Ein Erste Hilfe-Kurs beispielsweise ist auf die praktische Anwendung des Gelernten durch die Kursteilnehmer/innen angewiesen. Aber alle eher theoretisch ausgerichteten Lerninhalte lassen sich problemlos auch digital vermitteln.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Die Landesregierung unterstützt die berufliche Weiterbildung mit dem Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein. Dieses Förderprogramm unterstützt Weiterbildungsmaßnahmen von Erwerbstätigen in einem Arbeitsverhältnis mit finanziellen Zuschüssen. Der Zuschuss zur beruflichen Weiterbildungsmaßnahme umfasst bis zu 40 % der zuwendungsfähigen Seminarkosten, höchstens jedoch 1.500 Euro pro Antragstellenden und Kalenderjahr. Die verbleibenden 60 % der Seminarkosten sind von dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu übernehmen.

Digitale beziehungsweise Online-Weiterbildungen sind mit dem Weiterbildungsbonus förderfähig, sofern die Weiterbildung überwiegend in Form einer synchronen Kommunikation erfolgt. Beispiele für synchrone Kommunikation sind "virtuelles Klassenzimmer" oder LiveChat, so dass jederzeit ein Kontakt zwischen Lehrendem und Lernenden wie in einer Präsenzveranstaltung besteht.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten - welche Potenziale sehen Sie hier?

KI macht derzeit vor keiner Branche halt. Auch in der (Weiter-)Bildung revolutioniert KI die Art und Weise, wie Wissen vermittelt und erworben wird. Konkret bedeutet das vor allem für Lernende, dass (Weiter-)Bildungsprozesse noch individueller gestaltet werden können. Potenziale sehe ich vor allen Dingen darin, dass KI-gestützte Systeme personalisiertes, also auf sehr spezifische Anforderungen zugeschnittenes Lernen ermöglichen. So können sich Trainings an die individuellen Bedürfnisse und Lern-

stile der lernenden Person anpassen. Deshalb besteht dieses hohe Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten.

Doch auch die Trainer/innen sollten sich mit den Potenzialen von KI auseinandersetzen, um von der wertvollen KI-Unterstützung zu profitieren. So können Lehrende KI zum Beispiel nutzen, um Routineaufgaben abzugeben und sich dadurch bei der Lehrplanung wieder mehr auf das Wesentliche konzentrieren. Durch die Entlastung durch KI-Anwendungen gewinnen sie schließlich mehr Zeit für die direkte Interaktion mit den Kursteilnehmern/innen und können sich mehr auf die Betreuung fokussieren, um so die Lernerfolge zu steigern. Am Ende des Tages könnten KI-gestützte Trainingsformate zu mehr Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen führen, was für die Fachkräftesicherung unverzichtbar ist.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Die Bandbreite des Einsatzes von KI in der (Weiter-)Bildung ist sehr facettenreich und birgt zugleich auch ein paar Risiken, die zwingend zu beachten sind. Dazu gehört vor allen Dingen der verantwortungsvolle Umgang mit sensiblen Daten. Hier könnten KI-Formate an ihre Grenzen stoßen und herkömmliche Kursangebote ihren Platz verteidigen. Auch bei Kursformaten, die eine starke menschliche Interaktion oder komplexe Entscheidungsfindung erfordern, sehe ich die KI noch nicht auf dem Vormarsch.

Allerdings sollten wir uns der sehr dynamischen Entwicklung in diesem Sektor nicht verschließen und auch Mut zu Lern-Experimenten wagen, bei denen keine sensiblen Daten auf dem Spiel stehen.

DEBATTENBEITRAG

29.04.2025 | INTERVIEW

DIGITALE LERNFORMATE ALS GEWINN IN LÄNDLICHEN REGIONEN

Wie Thüringen Unternehmen und Beschäftigte bei der Qualifizierung unterstützt



Katharina Schenk - Ministerin für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie [Quelle: TMSGAF/ Paul-Philipp Braun]

"Digitale Lernformate gewinnen in der beruflichen Weiterbildung stetig an Bedeutung", konstatiert Thüringens Arbeitsministerin Katharina Schenk (SPD). Ihr Ministerium unterstützt Beschäftigte und Unternehmen auf vielfältige Art.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Digitale Lernformate gewinnen in der beruflichen Weiterbildung stetig an Bedeutung – und das aus gutem Grund. Sie ermöglichen es, Wissen flexibel und unabhängig vom Standort zu erwerben. Gerade in ländlichen Regionen ist das ein echter Gewinn, weil

dadurch Bildungszugänge deutlich erweitert und erleichtert werden.

Darüber hinaus eröffnen digitale Formate ganz neue didaktische Möglichkeiten. Virtuelle Lernumgebungen machen es möglich, Prozesse oder Technologien realitätsnah zu erleben, die in der Praxis mit erheblichem Aufwand oder Kosten verbunden wären. Der Einsatz von VR-Brillen, augmented reality oder von simulatorgestützten Anwendungen erlaubt praxisnahe Lernerfahrungen, die früher oft nur in spezialisierten Lehrwerkstätten oder Fachkabinetten mit entsprechender Ausstattung möglich waren.

Solche Formate schaffen eine wichtige Brücke zwischen individueller Lernerfahrung und praktischer Anwendung. Sie tragen demnach dazu bei, Weiterbildung effizienter, zugänglicher und moderner zu gestalten – und sind damit ein zunehmend unverzichtbarer Bestandteil einer zukunftsorientierten Arbeitswelt.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Digitale Weiterbildung ist heute für viele Beschäftigte längst kein „Nice-to-have“ mehr – sie ist ein zentraler Schlüssel, um mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt Schritt zu halten. Das nehmen wir als Landesregierung sehr ernst. Unser Ziel ist es, Weiterbildung nicht nur zu ermöglichen, sondern auch gezielt zu fördern und niedrigschwellig zugänglich zu machen.

Ein zentrales Instrument ist dabei die Thüringer Fachkräfte- und Weiterbildungsrichtlinie. Sie richtet sich gleichermaßen an Unternehmen wie an Beschäftigte. Besonders hervorzuheben ist der Weiterbildungsscheck, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von bis zu 55.000 Euro offensteht. Damit lassen sich zahlreiche Qualifizierungen – insbesondere auch im digitalen Bereich – finanziell unterstützen. Ergänzend fördern wir berufliche Anpassungsqualifizierungen sowie Projekte und Netzwerke, die die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt stärken.

Darüber hinaus haben wir mit den vier Thüringer Weiterbildungsagenturen ein flächendeckendes Beratungsnetzwerk aufgebaut. Es bietet unkompliziert und individuell Informationen zu allen Fragen der beruflichen Qualifizierung und Fördermöglichkeiten – und orientiert sich dabei ganz konkret am Bedarf der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist unsere Beteiligung am Bundesprogramm „Zukunftszentren“, das die Anpassung an den digitalen Wandel und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz gezielt unterstützt. In Thüringen wird das Programm durch das „Zukunftszentrum Digitale Transformation Thüringen (ZETT)“ mit Sitz in Jena umgesetzt.

Es bewegt sich also bereits viel in Thüringen. Unser Anspruch ist es, Weiterbildung so wirkungsvoll, flexibel und zukunftsgerichtet wie möglich zu gestalten – damit alle Beteiligten die Chancen des digitalen Wandels aktiv nutzen können.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten – welche Potenziale sehen Sie hier?

Das große Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten zeigt: Viele Beschäftigte sind offen für neue Lerntechnologien – und erkennen das enorme Potenzial, das in diesem Bereich liegt. Auch wenn wir derzeit noch am Anfang stehen, sind erste Anwendungsfelder bereits sichtbar: So erleichtern automatisierte Übersetzungsprogramme heute schon den Zugang zu Lerninhalten, und auch adaptive Testformate, die sich dem individuellen Wissensstand anpassen, kommen zunehmend bei der Wissensüberprüfung zum Einsatz.

Gerade bei der Vermittlung theoretischer Inhalte kann Künstliche Intelligenz künftig einen echten Mehrwert bieten – etwa durch personalisiert aufgebaute Lernpfade, automatisiertes Feedback oder flexible Prüfungsmethoden. Wenn es gelingt, Lehr- und Lernprozesse so zu gestalten, dass auch standardisierte Formate wie Multiple-Choice-Tests verlässliche Rückschlüsse auf den Lernfortschritt zulassen, dann wird KI-

gestützte Wissensvermittlung zur konsequenten Weiterentwicklung bestehender Bildungsangebote.

KI wird das Lernen nicht neu erfinden – aber es effizienter, individueller und zugänglicher machen. Und genau darin liegt ihre große Stärke.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Diese Einschätzung teile ich insofern, als dass bewährte Formate weiterhin ihren Platz in der beruflichen Weiterbildung behalten werden. Gleichzeitig sehe ich – wie bereits angesprochen – in KI-gestützten Trainingsformaten großes Potenzial, bestehende Angebote zielgerichtet zu ergänzen und dort, wo es sinnvoll ist, auch zu ersetzen.

Gerade bei der Vermittlung theoretischer Inhalte kann KI ihre Stärken ausspielen – zum Beispiel durch individualisierte Lernpfade oder automatisierte Rückmeldungen. Aber der persönliche Austausch, praktische Übungen oder erfahrungsbasiertes Lernen lassen sich nicht vollständig digital abbilden – und sollen das auch gar nicht.

Es geht also nicht um ein Entweder-oder, sondern um eine sinnvolle Verbindung von Bewährtem und Neuem.

DEBATTENBEITRAG

06.05.2025 | INTERVIEW

ALLE SAARLÄNDISCHEN LEHRKRÄFTE IM UMGANG MIT DIGITALEN MEDIEN GESCHULT

Wie das Bundesland nachhaltiges Lernen unterstützt



Christine Streichert-Clivot - Ministerin für Bildung und Kultur, Saarland [Quelle: Holger Kiefer]

"Digitale Lernformate sind heute ein unverzichtbarer Bestandteil moderner Weiterbildung", erklärt Saarlands Bildungsministerin Christine Streichert-Clivot (SPD). In KI-Tools sieht sie große Potenziale und sie verweist auf eine KI-Handlungsempfehlung für diesen Bereich.

Digitale Lernformate prägen die Weiterbildung zunehmend. Welche Bedeutung haben solche Formate aus Ihrer Sicht?

Digitale Lernformate sind heute ein unverzichtbarer Bestandteil moderner Weiterbildung – das gilt ganz besonders im Bildungsbereich. Im Saarland sind sie ein zentrales

Element der Lehrkräfteprofessionalisierung und leisten einen entscheidenden Beitrag zur kontinuierlichen, flexiblen und praxisnahen Weiterentwicklung unserer Lehrkräfte. Die digitale Transformation von Schule und Unterricht bringt stetig neue Herausforderungen mit sich. Damit Lehrkräfte diesen Anforderungen gerecht werden können, benötigen sie regelmäßige und qualitativ hochwertige Fortbildungsangebote.

Digitale Formate ermöglichen es Lehrkräften, neue Kompetenzen in ihrem eigenen Tempo und unabhängig vom Ort zu erwerben. Das verbessert nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf, Fortbildung und Familie, sondern fördert auch ein nachhaltiges Lernen, das sich gut in den Schulalltag integrieren lässt.

Der Bildungscampus Saarland bietet ein breit gefächertes Fortbildungsangebot in verschiedensten digitalen Formaten an. Diese Vielfalt erlaubt es, auf unterschiedliche Lernstile und Bedürfnisse gezielt einzugehen. Gleichzeitig bieten wir weiterhin Präsenzformate an, da der persönliche Austausch und die direkte Hilfe von Lehrkräften ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Fortbildung bleibt.

Nach einer aktuellen Untersuchung halten etwa drei Viertel der Beschäftigten digitale Weiterbildung für wichtig. Wie unterstützen Sie Unternehmen und Beschäftigte in diesem Bereich?

Im Rahmen unserer Digitalisierungsstrategie, unterstützen wir im Saarland unsere Lehrkräfte gezielt bei der digitalen Weiterbildung – zentral über den Bildungscampus Saarland. Der Fachbereich Medienbildung und Digitalisierung hat ein umfassendes und differenziertes Portfolio entwickelt, das von digitalen Schulbüchern über Medienproduktion bis hin zu informatischer Bildung reicht. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz im schulischen Kontext. Hierzu bietet der Bildungscampus in Zusammenarbeit mit dem KI-Campus und dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) eine Fortbildungsreihe an, die Lehrkräfte beim Einstieg in das Thema KI unterstützt und ihnen praxisnahe Einsatzmöglichkeiten aufzeigt.

Ich bin stolz darauf, dass nahezu alle saarländischen Lehrkräfte in den vergangenen Jahren im Umgang mit digitalen Medien geschult wurden – unter anderem durch eigens konzipierte digitale pädagogische Tage. Darüber hinaus finden regelmäßig thematische Schwerpunktveranstaltungen zur digitalen Bildung statt. Unser Ziel ist es, Lehrkräften die Sicherheit und das nötige Know-how zu vermitteln, um digitale Werkzeuge sinnvoll in ihrem Unterricht einsetzen zu können.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung fördert das Saarland die Fortbildung pädagogischer Mitarbeiter der staatlich anerkannten Landesorganisation. Ein Themenschwerpunkt der Fortbildungen ist die Digitalisierung. Dies ist ganz im Sinne des 2021 von der Kultusministerkonferenz verabschiedenden Positionspapiers Initiative Digitale Weiterbildung.

Rund zwei Drittel haben Interesse an KI-gestützten Trainingsformaten – welche Potenziale sehen Sie hier?

KI-gestützte Trainingsformate bieten ein enormes Potenzial für eine zukunftsorientierte und passgenaue Weiterbildung, auch in der Lehrkräftebildung. Sie ermöglichen eine personalisierte, adaptive Lernumgebung, die sich an den individuellen Wissensstand und Lernfortschritt der Nutzerinnen und Nutzer anpasst.

KI kann dabei helfen, Lernpfade automatisch anzupassen, Feedback in Echtzeit zu geben und Lernprozesse wirksamer zu gestalten. Dadurch entsteht eine neue Qualität des Lernens, die nicht nur zeit- und ortsunabhängig ist, sondern auch stärker auf den einzelnen Menschen zugeschnitten. Im Saarland arbeiten wir aktiv daran, diese Potenziale zu erschließen. Schon heute bieten wir entsprechende Fortbildungen an, die sich mit der Anwendung von KI im schulischen Kontext beschäftigen. Ziel ist es, Lehrkräften nicht nur theoretisches Wissen zu vermitteln, sondern ihnen auch konkrete Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sie KI sinnvoll im Unterricht einsetzen können.

60 % glauben allerdings auch, dass KI bewährte Formate nicht ersetzen wird. Wie sehen Sie das?

Diese Einschätzung teile ich. KI kann das Lernen bereichern und gezielt ergänzen, sie wird aber den direkten persönlichen Austausch nicht ersetzen können. Gerade in der Lehrkräftefortbildung sind der Dialog, die kollegiale Beratung und der gemeinsame Erfahrungsaustausch zentrale Bestandteile des Lernprozesses. Präsenzveranstaltungen und Formate mit direkter Interaktion bieten dafür den notwendigen Raum und schaffen ein soziales Lernumfeld, das KI allein nicht leisten kann. Genau diese Punkte haben wir auch im letzten Jahr während meiner KMK-Präsidentschaft in den KI-Handlungsempfehlung festgehalten.

Diese Handlungsempfehlung baut auf wichtigen Vorarbeiten der Länder auf, wie die ergänzende Empfehlung der KMK „Lehren und Lernen in der digitalen Welt“ (2021) zur KMK-Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ und das Impulspapier der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der KMK „Large Language Models und ihre Potenziale im Bildungssystem“ (2024).

Wir setzen im Saarland bewusst auf ein hybrides Fortbildungskonzept, das digitale und analoge Elemente miteinander verbindet. KI-gestützte Lernangebote verstehen wir als Erweiterung des bestehenden Portfolios – nicht als Ersatz. Sie bieten zusätzliche Möglichkeiten der Individualisierung und Flexibilisierung und tragen so zur Weiterentwicklung einer modernen, zukunftsfähigen Fortbildungskultur bei.

Das breite Angebot des Bildungscampus Saarland – von Selbstlernkursen über synchrone Online-Seminare bis hin zu klassischen Präsenzworkshops – macht deutlich: Wir wollen allen Lehrkräften ermöglichen, auf dem für sie besten Weg zu lernen. KI ist dabei ein innovativer Baustein, aber nicht die alleinige Lösung.

IMPRESSUM

Herausgeber

Barthel Marquardt GbR
Merseburger Straße 200
04178 Leipzig
Tel: 0341 24 66 43 72
E-Mail: marquardt@meinungsbarometer.info
www.meinungsbarometer.info

V.i.S.d.P.

Dipl.-Journ. Nikola Marquardt

Idee, Konzept, Projektleitung

Dipl.-Journ. Thomas Barthel

Redaktion

Barthel Marquardt GbR

Diese Dokumentation darf nicht - auch nicht in Auszügen - ohne schriftliche Erlaubnis der Redaktion vervielfältigt und verbreitet werden. Die Dokumentation wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem können wir für die enthaltenen Informationen keine Garantie übernehmen. Die Redaktion schließt jegliche Haftung für Schäden aus, die aus der Nutzung von Informationen dieser Dokumentation herrühren.