

Regionalbüros engagieren sich für ein weiterbildungsfreundliches Klima

1.490 Weiterbildungseinrichtungen und -träger haben sich in Baden-Württemberg in den regionalen Netzwerken der beruflichen Fortbildung zusammengeschlossen. Sie verstehen sich als Qualitätsgemeinschaften und bieten ihren Mitgliedern eine Plattform für Erfahrungsaustausch und Kooperation an.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg fördert

die 32 Netzwerke unter anderem mit dem Weiterbildungsportal www.fortbildung-bw.de.

Herzstück der Plattform ist die umfangreiche Datenbank mit aktuellen Weiterbildungsangeboten. Hier können Bildungsträger ihre Veranstaltungen bzw. Beratungsangebote präsentieren und bewerben und Bildungshungrige gezielt nach Bildungsangeboten suchen.

Seit geraumer Zeit unterscheidet das Weiterbildungsportal Baden-Württemberg noch deutlicher zwischen Präsenzkursen und Onlinekursen. Durch die Corona-Krise hat die Digitalisierung – als Nebeneffekt – auch in Baden-Württemberg eine nicht vorhergesehene Beschleunigung erfahren, so dass auf www.fortbildung-bw.de neben dem klassischen Kurskatalog für Präsenzkurse nun ein Onlinekurs-Katalog verfügbar ist.

Gemeinsam mit den ehrenamtlich arbeitenden Vorsitzenden der Netzwerke für berufliche Fortbildung arbeiten 13 Regionalbüros für ein weiterbildungsfreundliches Klima.

Das in Mannheim ansässige Regionalbüro betreut die Netzwerke Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Sinsheim. Es unterstützt die Netzwerkarbeit und bietet eine persönliche und neutrale Beratung für Weiterbildungsinteressierte an.

Marion Baader, die Leiterin des Regionalbüros in Mannheim, sprach mit den Vorsitzenden der Netzwerke Mannheim und Heidelberg, Prof. Dr. Wera Hemmerich und Markus Homburg.

Frage: Frau Prof. Dr. Hemmerich: Als Vorsitzende vertreten Sie viele bedeutende Weiterbildungseinrichtungen der Region. Was verbindet diese miteinander?

Hemmerich: Unser gemeinsamer Nenner sind die Themen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und unsere Selbstverpflichtung als Qualitätsverbund. Bei der Aufnahme ins Netzwerk bekennen sich die Träger zu den Qualitätskriterien, auf die wir uns gemeinsam mit dem Ministerium verständigt haben.

Frage: Markus Homburg: Welche Aufgaben übernehmen die Netzwerke und das Regionalbüro?

Homburg: In erster Linie eine trägerneutrale und interessensensible Beratung und dann: gemeinsam für die Sache der Wei-

Netzwerk 
Fortbildung

Regionalbüro der
Netzwerke für
berufliche Fortbildung
Heidelberg, Mannheim,
Neckar-Odenwald, Sinsheim



Erst- & Lotsenberatung im beruflichen Umfeld

WEITERBILDUNG • NEUORIENTIERUNG • WIEDEREINSTIEG

Die kostenlose, persönliche Beratung findet regelmäßig in Mannheim, Heidelberg, Mosbach und Sinsheim statt.

Voranmeldung unter Tel.: 0621/97607776 oder per E-Mail: m.baader@rb-mannheim.de

www.fortbildung-bw.de
www.regionalbuero-bw.de

terbildung zu motivieren und neugierig auf die vielen Angebote zu machen. Wir verstehen uns selbst auch als lernendes Netzwerk, informieren und tauschen uns gemeinsam aus über fachliche, methodische und rechtliche Fragen.

Frage: Wie hat sich in den letzten Monaten durch Corona/Covid-19 die berufliche Fortbildung verändert?

Hemmerich: Die Träger der Beruflichen Fort- und Weiterbildung haben umgehend reagiert, sind entweder online gegangen oder haben bestehende online-Angebote ausgebaut mit online Trainings, Webinaren, Podcasts, Videonuggets. Sie nutzen die technische Vielfalt und sprechen Lerner*innen auf allen Kanälen an. Coaching, Beratung und Begleitung der Lerner*innen erfährt eine neue Qualität, was auch eine Herausforderung und Umstellung für die Lehrenden bedeutet.

Homburg: Wie das in Krisen so ist, sie hat sich sehr verändert und das sehr schnell. Sie ist natürlich virtueller geworden, aber auch informeller. Das alte Prinzip „Learning by doing“ hat uns Profis vor die Herausforderung gestellt, ganz neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und immer mehr zum Lernprozessbegleiter zu werden und unsere Methoden anzupassen. Der Lern-Content selbst ist ja immer öfter frei verfügbar, YouTube lässt grüßen.

Frage: Nicht nur die Methoden, auch die Inhalte orientieren sich an der Entwicklung der digitalen Arbeitswelt. Welche Themen und Formate spielen die wichtigste Rolle, und wohin geht der Trend?

Homburg: Wenig überraschend spielt zunächst erst einmal das Werkzeug an sich eine Rolle, also all die schönen digitalen Tools, die wir zum Lernen in der digitalen Arbeitswelt benötigen. Aber auch die Folge daraus für das Leben, nicht nur bei der Arbeit – unsere Work-Life-Balance muss neu gefunden werden.

Frage: Das ist die inhaltliche Seite. Verändert sich auch das Lernen selbst?

Hemmerich: Lernen verändert sich grundlegend, wird selbstgesteuerter, prozesshafter, zeit- und ortsungebunden und metho-



"Selbstverpflichtung als Qualitätsverbund" – Prof. Dr. Wera Hemmerich, Vorsitzende vom Netzwerk Mannheim.

disch-didaktisch vielfältiger. Aufgezeichnete Formate bspw. im Netz, in der Cloud oder auf der Lernplattform können – Dozierenden unabhängig – immer wieder gehört und gesehen werden. Die Anforderung an die Lerner*innen ist, sich selbst zu motivieren und zu strukturieren und somit die Verantwortung für das eigene Lernen bewusster zu übernehmen.

Frage: Viele Arbeitnehmer*innen werden die notwendigen vertieften Kenntnisse nicht mitbringen. Wie muss sich die Weiterbildung jetzt aufstellen?

Homburg: Die Bildungsträger müssen Angebote entwickeln, die diesen spezifischen Weiterbildungsbedürfnissen Rechnung tragen. Das heißt: Dozenten müssen sich selbst das neue technologische Know-how aneignen und fast gleichzeitig schon weitergeben – das ist eine große Herausforderung. Dabei geht es nicht nur um Schulungen für Mitarbeiter*innen in Unternehmen, sondern auch für die Unternehmensleitungen. Die technischen Inhalte sind da nur die eine Seite. Und nicht zuletzt gilt es, alle Menschen mitzunehmen, die noch in der analogen Welt verharren... keine leichte Aufgabe.



"Verstehen uns als lernendes Netzwerk" – Markus Homburg, Vorsitzender vom Netzwerk Heidelberg.

Hemmerich: Genau, denn gleichzeitig werden komplementäre Themen wie wertschätzende Kommunikation immer wichtiger, zum Beispiel die Frage, was Führungskräfte brauchen, um in der digitalen Arbeitswelt führen und koordinieren und nicht nur delegieren zu können.

Und ja, das ist auch mir besonders wichtig: Die Weiterbildung muss den Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit von allen werfen, auf die Führungskräfte ebenso wie auf die weniger spezialisierten und die von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen.

Frage: Worin sehen Ihre Mitglieder mittelfristig die wichtigsten Herausforderungen?

Hemmerich: Diesen herausfordernden organisatorischen Change zu meistern, Mitarbeiter*innen und freiberuflich Lehrende mitnehmen zu können und im eigenen Sinne und dem der Kundinnen und Kunden der Fort- und Weiterbildung Zukunft nachhaltig zu gestalten.

Homburg: Dass ihnen bei diesem Quantensprung nicht die Luft ausgeht und sie gestärkt aus der aktuellen, für viele auch wirtschaftlich schwierigen Situation hervorgehen.