

# Die „digitale“ Realität in Bildungseinrichtungen des Handels

## Ergebnisse der Fallstudien

Lisette Hoffmann, Dr. Jörg Neumann TU Dresden

### Inhalt

*Ausgangslage*  
*Methodik*  
*Visionen und Strategien*  
*Einstellungen*  
*Infrastrukturen*  
*Medienkompetenzen*  
*Fazit*  
*Kontakt*  
*Quellen*

### **Digitale Transformation – Neue Medien – Blended Learning – Medienkompetenz**

Es gäbe unzählige weitere Schlagworte, die in einer digital geprägten und sich stetig verändernden Arbeitswelt alle bewegen. Neben der Wirtschaft (Industrie 4.0) ist es vor allem der Bildungssektor, der versucht sich diesen Entwicklungen anzupassen. Aber wie sieht es in der Praxis tatsächlich aus? Ist Digitalisierung ein Thema in den Bildungseinrichtungen? Werden digitale Medien in Einrichtung der Aus- und Weiterbildung eingesetzt? Wie handeln und denken die Beschäftigten und (Honorar-) Dozenten über Digitalisierung? Welche Strategien und Visionen werden verfolgt?

**»Wie lässt sich die Situation in den  
Bildungseinrichtungen - der IST-Stand in der  
Organisation - beschreiben?«**

Um zu diesen Fragen ein realistisches Bild zu bekommen, hat die Technische Universität Dresden zusammen mit den Projektpartnern im Verbundprojekt VOM\_Handel Interviews, Dokumentenanalysen sowie eine Online-Befragung zur Erfassung der „digitalen“ Situation in Bildungseinrichtungen des Handels durchgeführt. Mithilfe der Angaben kann geklärt werden, welche „digitale“ Ausgangssituation in der Bildungseinrichtung besteht. Die Antworten gewähren einen teils überraschenden Einblick in den "analog-digitalen" Arbeitsalltag und liefern Hinweise auf Best Practice Umsetzungen aber auch Hemmschwellen. Unterscheidungsfaktoren wie die verschiedenen Hierarchieebenen aber auch demografische Einflussfaktoren werden dabei besonders in den Blick genommen. Aus den Ergebnissen können am Ende Veränderungs- und Innovationsanforderungen abgeleitet werden.

GEFÖRDERT VOM

## Methodik

Für die Erhebung des IST-Standes in den drei beteiligten Bildungseinrichtungen wurden Fallstudien als Forschungsstrategie (Schmidt, 2006) gewählt. Sie stellen keine einzelne Methode dar, sondern nutzen unterschiedliche Datenquellen (Yin, 2014). Im vorliegenden Fall wurden Interviews und Dokumente herangezogen, die entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Die darüber gewonnen Erkenntnisse wurden fortfolgend im Verlauf des Projektes durch weitere quantitative Daten (z.B. Häufigkeiten) aus einem Online-Fragebogen ergänzt.

Für die Darstellung der Ergebnisse kommen insbesondere deskriptive Statistiken zum Einsatz – auf inferenzstatistische Methoden soll in dieser Darstellung verzichtet werden. Zudem wurde die Auswahl an Ergebnissen mit Blick auf den Umfang des Papiers eingeschränkt. Weiterführende Ergebnisse zur Hypothesenprüfung und zur Modellbildung für Zusammenhänge mehrerer Faktoren sind jedoch jederzeit im veröffentlichten Forschungsbericht (Neumann et al., 2018) nachlesbar und dort ausführlich dargestellt.

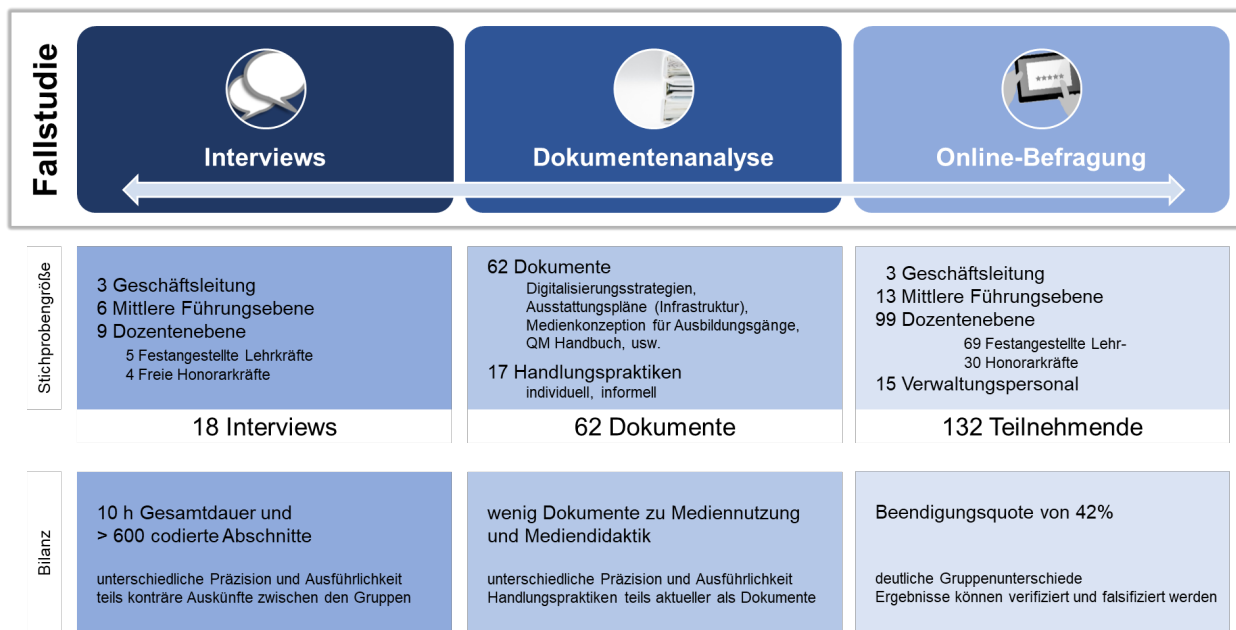


Abbildung 1: Methodik im Überblick

Für die Interviews wurde ein entsprechender Leitfaden zu Grunde gelegt. Die darin berücksichtigten Aspekte fanden sich auch als Kategorien in der Online-Befragung wieder. Für die Dokumentenanalyse wurde eine auf diesen Kategorien beruhende Erfassungsmaske erstellt.

### Stichproben

Bei den Interviews wurde das Alter nicht erhoben. Bei der Dokumentenanalyse wurden neben einer Vielzahl an Schriftstücken auch Bildmaterial, Inventarlisten und Webseiten begutachtet. Darüber hinaus wurde bei der Aufnahme der Dokumente bemerkt, dass es viele Handlungspraktiken ohne schriftliche Verankerung gibt, welche aber „digitale“ Arbeitsprozesse widerspiegeln. Aus

diesem Grund wurden im Folgenden auch diese erfasst und durch das Team ausgewertet.

Durch die 132 Teilnehmenden der Online-Befragung nähert sich die Stichprobenverteilung der reellen Personalstruktur der Bildungseinrichtungen an.

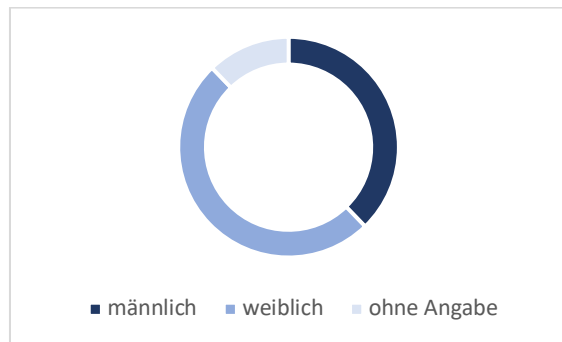


Abbildung 2: Geschlechterverteilung

Insbesondere bei den Lehrkräften fällt auf, dass viele älter als 50 Jahre und sehr junge Lehrkräfte eher selten zu finden sind.

**»Auch in Bildungseinrichtungen abseits der regulären Schulen finden sich wenig junge Lehrkräfte.«**

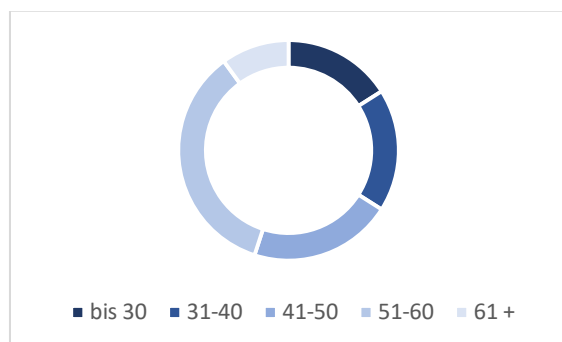


Abbildung 3: Altersverteilung

## Visionen und Strategien

Die Aussagen zu Visionen und Strategien sind im Detail eher unpräzise. Auch wenn die Geschäftsführungen präzise Vor-

stellungen haben, so fehlt in vielen Fällen die Kommunikation in die Einrichtung. Zwei Bereiche lassen sich für Strategien zur Digitalisierung festhalten. Im Lernprozess manifestiert sich das Ziel Lernen orts- und zeitunabhängiger zu gestalten. Der Bereich der Digitalisierung der Verwaltungsprozesse wird als Reaktion auf aktuelle Herausforderungen verstanden – z. B. die Implementierung der digitalen Rechnungslegung. Vom Ausbau der Mediennutzung über die vernetzte Verwaltung bis hin zur Aussage, dass alles digital abgebildet wird, spannt sich ein weites Spektrum auf, welches jedoch nicht immer auf einer Vision beruht.

Fehlende Dokumentationen verhindern teils zusätzlich eine systematische Strukturierung von digitalen Arbeitsprozessen. Die erhobenen Handlungspraktiken ermöglichen zwar ein meist reibungsloses Tagesgeschäft stehen aber aus Forschungsperspektive nicht für ein strategisches und zukunftsorientiertes Vorgehen. Aufgrund der Ergebnisse der Online-Befragung kann für die befragten Einrichtungen die Hypothese bekräftigt werden, dass das Vorhandensein einer Digitalisierungsstrategie deutlich positiven Einfluss auf die strukturelle Verankerung des Themas in der Bildungseinrichtung hat. Daher ist die Formulierung und transparente Darstellung nicht zuletzt aber auch die Umsetzung einer solchen Strategie essenziell. Doch fehlende Informationsweitergabe zwischen den Hierarchieebenen führt dazu, dass es sehr unterschiedliche Wahrnehmungen in Hinblick auf die strukturelle Verankerung von Digitalisierung gibt. Es muss jedoch auch gesagt werden, dass spezifische Informationen in der täglichen Informationsflut untergehen. Scheinen die Geschäftsführungen davon

überzeugt, dass es Strukturen gibt, können die mittlere Führungsebene und insbesondere die Lehrkräfte und das Verwaltungspersonal dies in der Form nicht bestätigen. Das betrifft auch die Akzeptanz von Überforderung im Umgang mit digitalen Medien. Leitungsebenen sehen hier mehr Toleranz, als das Lehrkräfte und Verwaltungspersonal dieser Aussage zustimmen. Insofern könnte eine umfangreiche Digitalisierung der Bildungseinrichtungen gefährdet sein, sollten gerade diese ausführenden Personengruppen Probleme im Umgang mit digitalen Medien haben.

### Stand der Digitalisierung

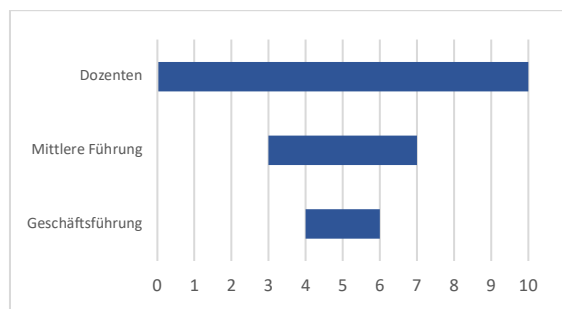


Abbildung 4: Einschätzung Stand der Digitalisierung

Die Digitalisierung steht bei allen Projektbeteiligten am Anfang bzw. auf einem mittleren Niveau, wobei das Innovationstempo stark von externen Faktoren, wie öffentlichen Auftraggebern, beeinflusst wird. Auf bestimmte Ausbildungsgänge bezogene Blended Learning Angebote, digitales Basis-Inventar und „digitale“ Handlungspraktiken zeigen aber das hohe Interesse an dem Thema auf und liefern eine solide Grundlage, auf der es aufzubauen gilt. Dennoch wird der aktuelle Stand sehr unterschiedlich eingeschätzt, wie Abbildung 4 zeigt. Auf einer Skala von 0 (gar nicht digital) bis 10 (alles wird digital gemacht) finden wir in den einzelnen Statusgruppen unterschiedliche Bandbreiten an Meinungen. Insbesondere bei

den Dozenten lässt sich die gesamte Spannbreite beobachten, was teils auf die Einsatzgebiete (Bildungsgänge) zurückzuführen ist.

Neben dem Unternehmensaspekt sollten die Befragten ihre eigene Position bzgl. digitaler Medien einschätzen. Insgesamt fühlen sich alle Befragten eher als Anwender. Insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung scheinen Phasen umfangreicher und Phasen eher punktueller Nutzung zu erleben, was in Ansätzen auch für die Dozierenden festzuhalten ist. Motivation und Aufgeschlossenheit gegenüber digitalen Medien befinden sich im positiven Bereich, sind jedoch in der Geschäftsführung und der mittleren Führungsebene stärker ausgeprägt. Aktuell überwiegt in allen Gruppen die private Nutzung digitaler Medien.

Personell gibt es aber auch beim Umgang mit Computern deutliche Unterschiede. In Abbildung 5 ist die Sicherheit im Umgang mit dem Computer dargestellt. Während sich ein Großteil der Befragten sicher fühlt, stimmen ca. 10% der Befragten dem nicht zu und haben Angst beim Arbeiten mit dem Rechner. Dies betraf insbesondere Verwaltungspersonal.

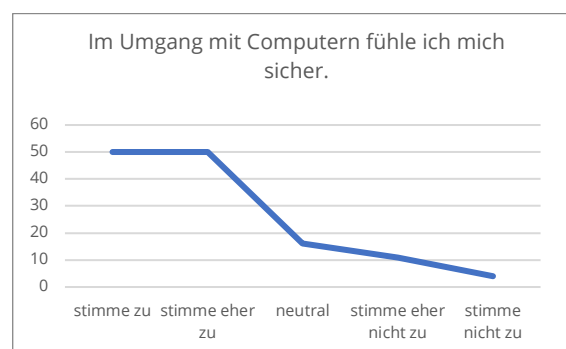


Abbildung 5: Sicherheit im Umgang mit Computern

Um diese Aussagen zu verifizieren wurden die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter auch konkret danach gefragt, ob sie Angst haben den Computer zu benutzen. In Abbildung 6 kann man die Ergebnisse dazu sehen.

**»90% der Befragten haben keine Angst vor Computern und sind sicher im Umgang mit ihnen.«**

Es wird deutlich, dass weniger Leute tatsächlich Angst haben. Es ist eher die Unsicherheit, die überwiegt.

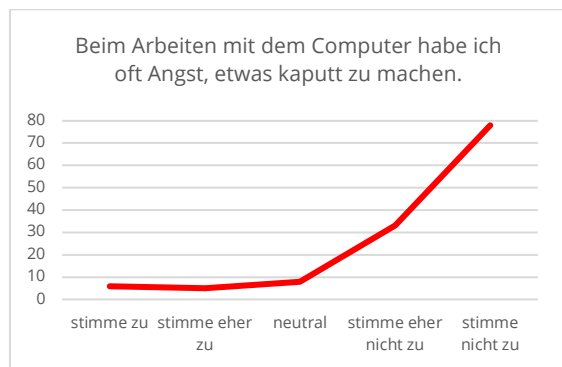


Abbildung 6: Angst im Umgang mit Computern

An dieser Stelle muss seitens der Einrichtung – wie auch in anderen Themenbereichen – über geeignete Weiterbildungsangebote nachgedacht werden.

## Infrastrukturen

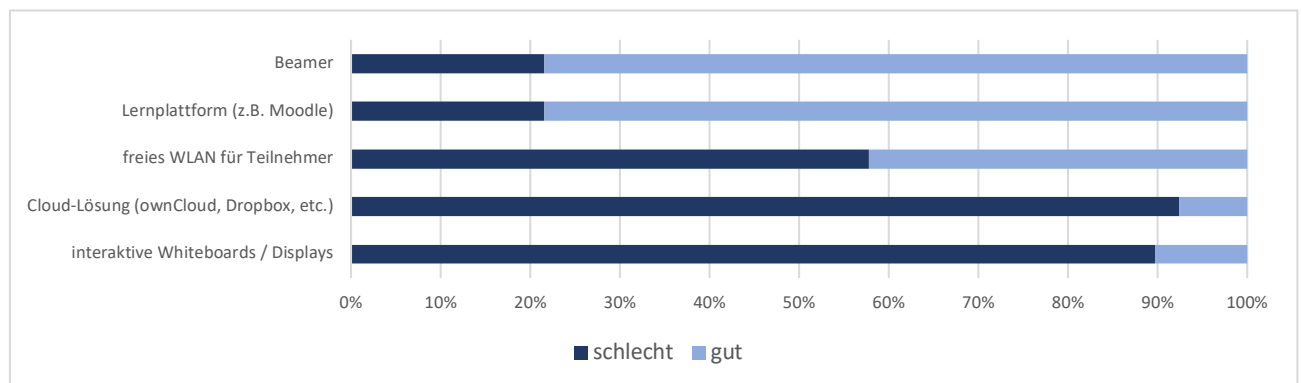


Abbildung 7: Infrastrukturausstattung

Die Untersuchung in den beteiligten Einrichtungen zeigt deutlich, dass im Bereich der Softwareausstattung (Office) allseits eine gute bis sehr gute Ausstattung vorhanden ist.

Die in den Interviews vorab stark kritisierte Internetanbindung wurde im Rahmen der Online-Befragung von mehr als 50% der Befragten als gut bis sehr gut bewertet.

Für Cloud-Anwendungen oder interaktive Whiteboards sowie E-Books muss dagegen festgehalten werden, dass ca. 75% der Antwortenden (bei denen diese Infrastrukturen existieren) die Verfügbarkeit dieser Komponenten als ungenügend beurteilen. Hier muss jedoch angemerkt werden, dass es stets auch konkreter Einsatzszenarien bedarf, die diese Investitionen bzw. Lizenzierung auch rechtfertigen.

## Lehren mit Digitalen Medien

Seit mehr als 10 Jahren fördert der Bund auch digitale Medien in der beruflichen Bildung. Aus Vorgängerprojekten existieren daher umfangreiche Lernmodule die jedoch nur gering genutzt werden. Dabei spielt der Ausbildungsgang sowie die Zielgruppe und deren bisherige Mediennutzung

(siehe weiter unten) eine besondere Rolle.

**»Jugend ist keine Garantie für innovatives Lehren – Alter kein Zeichen für Abneigung gegenüber Technik.«**

Am häufigsten finden Szenarien der Anreicherung von Lehre mit digitalen Medien Einsatz, die als erfolgreich etabliert gelten können. Die Fragebogenerhebung konnte dabei zwar in etwa die Quantität erfassen, jedoch keine Aussagen über die Art und Weise treffen. So kann eine zustimmende Antwort durchaus „nur“ den Einsatz von PDF-Dokumenten oder das Zeigen eines Videos bedeuten, andererseits aber auch multimediale Selbstlerninhalte umfassen.

Bestandteil jedes Unterrichtskonzeptes, aber speziell digitale Medien stellen zusätzliche Anforderungen an die Lehrkraft.

Dabei fehlt also der tatsächlich begründete Einsatz. Auch der hier thematisierte kritische Umgang mit Medien spiegelt sich folgend nicht in den Fähigkeiten der Zielgruppe wider.

Vergleicht man bei diesen Fragestellungen die unterschiedlichen Altersgruppen der Lehrenden, zeigen sich keine belastbaren Hinweise, dass es einen Zusammenhang dergestalt gibt, dass ältere Lehrende weniger digitale

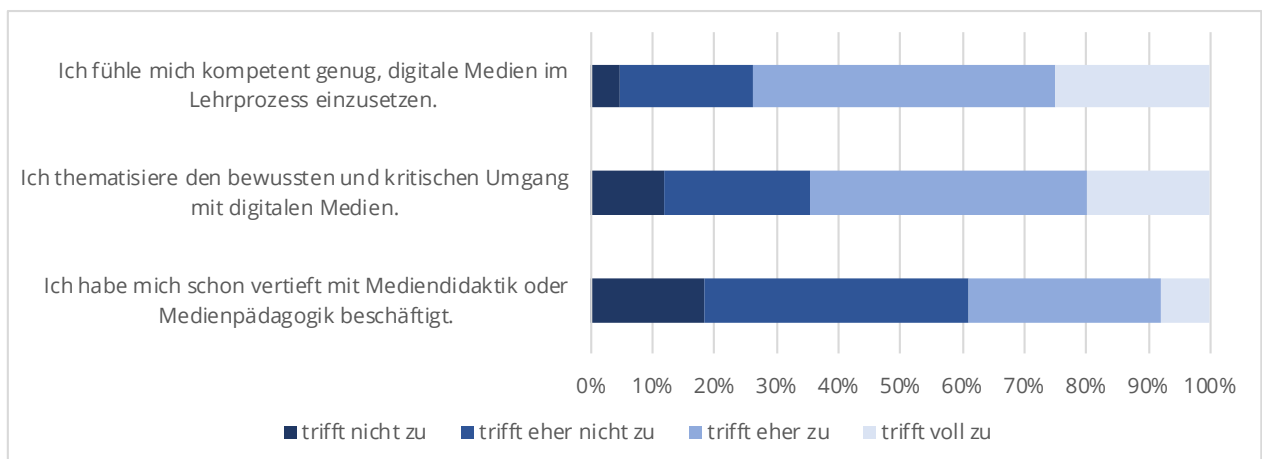


Abbildung 8: Medieneinsatz /-kompetenz

### Medienkompetenz der Lehrenden

Wie auch beim Medieneinsatz – der als Teil medienkompetenten Unterrichtshandelns gesehen werden kann – gehen die Antworten bei konkreter Nachfrage zur Reflexion des eigenen Medienhandelns auseinander. Allein an der Differenz (Abbildung 8) zwischen der gefühlten Kompetenz Medien im Unterricht einsetzen zu können und der Frage nach der Auseinandersetzung mit Medienpädagogik, wird klar, dass hier viel „aus dem Bauch heraus“ eingesetzt wird. Zwar ist der Medieneinsatz

Materialien oder Werkzeuge einsetzen oder sich weniger kompetent fühlen. Es gibt jedoch eine Alterskohorte zwischen 31 und 40 Jahren, die sich deutlich zurückhaltender bei der Mediennutzung positioniert.

### Medienkompetenz der Zielgruppe

Bei der Beurteilung der Medienkompetenz der Auszubildenden muss immer wieder Annahmen widersprochen werden, die argumentieren, dass unsere Jugendlichen die digitalen Medien – die mittlerweile insbesondere auch unseren privaten (Kommunikations-)Alltag durch-

dringen – beherrschen. Lehrkräfte und Dozenten betonen immer wieder die mangelnde Bereitschaft digitale Medien im Lernprozess einsetzen zu wollen. Dabei wird u. a. hervorgehoben, dass ein kritischer Umgang mit Informationen aus dem Internet, im Sinne einer Beurteilung, fast völlig fehlt. Auch andere Bereiche der Medienkompetenz sind nur rudimentär ausgebildet.

So berichten Dozenten, dass auch die motivationalen Faktoren des Medieneinsatzes, die noch vor einigen Jahren „beschworen“ wurden, mittlerweile eher nachrangig zu beurteilen sind. Oft entsteht auf Seiten der Lernenden der Eindruck, dass Lehrende digitale Medien einsetzen um „nicht unterrichten zu müssen“. Diese Haltung ist oft das Ergebnis vorgelagerter Bildungsphasen, bei denen eine Reflexion der Mediennutzung fehlte.

## **Fazit**

Wie die Untersuchung zeigte, spielt die Digitalisierung in allen Bildungseinrichtungen eine bedeutende Rolle, doch wird der aktuelle Stand sehr unterschiedlich eingeschätzt. Eine klare Vision, wie digitale Medien konsequent in der Bildung eingesetzt werden sollen bzw. eine Strategie, wie man diesen Zustand erreicht, ist selten. Dabei könnte eine offene Kommunikation zu diesem Thema helfen, auch den Personenkreis in die Entwicklungen einzubeziehen, der aktuell Vorbehalte (Angst) gegenüber dem Einsatz von Computern hat. Infrastrukturell haben alle Einrichtungen Basisinvestitionen durchgeführt um Internetzugang zu ermöglichen sowie Datenprojektoren und Lernplattformen für die Lehre bereitzustellen. Cloudanwendungen aber auch interaktive Whiteboards sind jedoch nur punktuell vorhanden, was zum Teil mit

dem hohen Investitionsrisiko verbunden ist. Betrachtet man das Kerngeschäft der Bildungseinrichtungen wird zudem deutlich, dass die Lernenden nicht zwangsläufig mit digitalen Medien lernen wollen, da teils die notwendigen Selbstlernkompetenzen aber auch grundsätzliche Kompetenzen im Umgang mit Medien fehlen. Auch die Lehrkräfte präsentieren sich in einem breiten Spektrum, zumal ein einheitliches Verständnis zum begründeten und gelingenden Medieneinsatz fehlt. Dementsprechend wird das Projektteam versuchen, in den Bildungseinrichtungen über Medienbildungskonzepte und Digitalisierungsstrategien notwendige Veränderungsprozesse einzuleiten unter Einbeziehung von Qualifizierungsbedarfen und Innovationsanforderungen. Dadurch soll es gelingen die Lehrenden für das breite Feld des Medieneinsatzes und der Mediennutzung beim Lehren und Lernen vorzubereiten, damit ein reflektierter Einsatz, mit der Erkenntnis zu Mehrwert und Lernerfolg, durch die Lernenden möglich wird.

## **Kontakt**

### *Projektleitung:*

Dr. Kerstin Baumgarten  
ZBB Berlin  
Mail: k.baumgarten@zbb.de

### *Begleitforschung:*

Dr. Jörg Neumann  
Lisette Hoffmann  
TU Dresden  
Mail: joerg.neumann@tu-dresden.de  
Mail: lisette.hoffmann@tu-dresden.de

## Quellen

- Flick, U. (2004). *Triangulation. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neumann, J. m Hofmann, L. und Baumgarten, K. (2018). *Forschungsbericht: Digitalisierung in Bildungseinrichtungen des Handels*. Dresden. TU Dresden. Open Access unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-322832>
- Schmidt, L. H. (2006). *Technologie als Prozess - Eine empirische Untersuchung organisatorischer Technologiegestaltung am Beispiel von Unternehmenssoftware*. Berlin. FU Berlin: Dissertation.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study research design and methods*. Los Angeles, London [u. a.]: Sage.

