

Weiterbildung online und mit künstlicher Intelligenz – digitale Transformation forcieren

Weiterbildung, ein in vielerlei Hinsicht wichtiger Wirtschaftsfaktor, verlagert sich zunehmend in den virtuellen Raum: 28 Prozent der Erwerbstätigen, die sich weiter qualifizieren, gaben im nationalen Bildungsbericht vom Juni 2024 an, im Internet zu lernen. Das stellt auch Betriebe vor Herausforderungen. Denn damit verschieben sich die Strukturen des Bildungsmarktes. Lernstätten und Bildungsträger müssen schon längst nicht mehr „vor Ort“ sein.

Durch die neuen Möglichkeiten werden Wissen und Bildung immer leichter zugänglich, und den Anbietern eröffnen sich weitere Zielgruppen. Gleichzeitig wird eine erweiterte Qualitätssicherung notwendig. Denn bei der Verlagerung des Lernens ins Virtuelle handelt es sich nicht um eine einfache Übertragung vom Analogen ins Digitale, sondern auch um eine qualitative Änderung: Die Anpassung an veränderte Bedingungen erfordert eine fundamentale Neuausrichtung der Grundstrukturen. Die künstliche Intelligenz (KI) als Schlüsseltechnologie eröffnet neue Chancen, da sich Lerninhalte bedarfs- und betriebsspezifischer aufbereiten lassen. Das verspricht Effizienzsteigerungen in der Online-Weiterbildung. Auch die Möglichkeiten der Selbstorganisation wachsen. Und nicht zuletzt kommt man gerade in der beruflichen Weiterbildung dem Idealziel näher, den Lernprozess am spezifischen Bedarf der Fachkraft auszurichten.

Was heißt das für Unternehmen?

Für Betriebe erfordern diese Entwicklungen, Informationen zu digitalem Lernen bereitzustellen und sich stetig über weitere Möglichkeiten zu informieren. Vor allem für das Segment der Online-Weiterbildung stellt sich die Frage, inwieweit neue Quellen – unter anderem frei zugängliche Angebote im Internet oder virtuell organisierte Zirkel von Praktikern – in ihrer Qualität zu beurteilen sind.

Der eigenen Belegschaft alle Zugänge zu erschließen, mit denen sie die Möglichkeiten des digitalen Lernens nutzen können, ist eine Daueraufgabe. Arbeitsmittel – vor allem leistungsfähige Rechner und Software-Programme oder -Tools – müssen laufend auf den neuesten Stand gebracht werden. Daran anknüpfend eröffnet sich für Betriebe jedoch auch die Chance, mit den neuen Optionen der KI zu experimentieren: Zum Beispiel können sie in geschlossenen Räumen ihren Beschäftigten ermöglichen, generative Sprachmodelle wie beispielsweise ChatGPT auszuprobieren.

Was ist zu tun?

An erster Stelle ist erforderlich, intensiv über die Organisation der Weiterbildung im digitalen Raum aufzuklären. Das gilt etwa für die Angebotsrecherche im Bildungsportal „mein NOW“ der Bundesagentur für Arbeit oder für die vom Bundesbildungsministerium (BMBF) beauftragte Vernetzungsinfrastruktur „Mein Bildungsraum“. Zudem sollte das Grundkonzept um Andockstellen des betrieblichen Online-Lernens erweitert werden, wie sie beispielsweise für das Überspielen von Zeugnissen erforderlich sind. Auch ein Bildungsträger-Register könnte hilfreich sein – etwa, um die Nutzung von fälschungssicheren Lernnachweisen zu ermöglichen.

Eine wichtige Rolle spielt die Transparenz: Beteiligte Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden über Vor- und Nachteile des Online-Lernens informieren können. Das gilt insbesondere, wenn dabei auf KI zurückgegriffen wird. Nicht zuletzt sollten die „EdTech“-Unternehmen, also die Anbieter von Bildungstechnologien, den Dialog mit der Wirtschaft suchen, um ihre Modelle weiter auf den betrieblichen Bedarf auszurichten.

Auch die Einrichtungen der angewandten Forschung sind gefordert, die Umsetzung der digitalen Transformation der Weiterbildung zu begleiten und zu vertiefen. Dazu gehört eine öffentlich zugängliche Informationsdrehscheibe, auf der relevante Handreichungen abgelegt sind. Bund- und Länderprogramme zur Fachkräftesicherung sollten auf die Transformation hin zum Online-Lernen ausgelegt sein.

Fragen zum Thema des Monats?

Christian Beck, IHK-Pressestelle, Telefon: 07721 922-174, E-Mail: beck@vs.ihk.de.