



**FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT
NRW**

WENN DIGITALISIERUNG DIE ANTWORT IST...

DER DIGITALE ALLTAG PÄDAGOGISCHER FACHKRÄFTE
IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE IN NRW
VOR UND WÄHREND DER CORONA-EPIDEMIE

**HANNAH PÜTZ
ELITSA UZUNOVA**

Univation – Institut für Evaluation
Dr. Beywl & Associates GmbH

**BEAUFTRAGT DURCH:
FUMA FACHSTELLE
GENDER & DIVERSITÄT NRW
NOVEMBER 2021**

0	VORWORT	S. 3
1	KONTEXT DER DATENERHEBUNG	S. 4
2	STICHPROBE	S. 6
3	ZENTRALE ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFRAGUNG	S. 8
4	SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN	S. 14

0 VORWORT

WENN DIGITALISIERUNG DIE ANTWORT IST...
WIE LAUTET DANN DIE FRAGE?



LEITUNGSTEAM
DER FUMA
FACHSTELLE
GENDER &
DIVERSITÄT NRW

„Was wir auf jeden Fall begreifen und analysieren müssen, ist das Digitalwerden menschlicher Praxis, eine Integration digitaler Technologien in sämtliche Lebensbereiche, die so tiefgreifend und umfassend ist, dass die Begriffe des „Digitalen“ oder der „Digitalisierung“ letztlich nur Chiffren für einen komplexen gesellschaftlichen Wandlungsprozess darstellen, der in seiner Multidimensionalität zu erfassen ist und der nicht auf die binäre Codierung in Nullen und Einsen allein reduziert werden darf.“ Hilmar Schäfer^[1]

Der Alltag von pädagogischen Fachkräften hat sich durch die Corona-Pandemie zu einem digitalen Alltag entwickeln müssen. Dabei lag das Hauptaugenmerk auf der Gestaltung der Beziehungsarbeit der Pädagog_innen und ihrer jeweiligen Zielgruppen. Wie können Kinder und Jugendliche unter eingeschränkten Nutzungs- und Besuchsbedingungen pädagogisch sinnvoll begleitet werden? Welche neuen Zugänge sind nötig, um diese Zielgruppe unter den bestehenden Bedingungen überhaupt zu erreichen? Hilfreiche Erkenntnisse liefert hier die Studie „Neustart der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in NRW in der Corona Zeit“^[2].

Für die FUMA Fachstelle Gender & Diversität als Anbieterin von Weiterbildungsangeboten stellten sich viele Fragen hinsichtlich der Wissensvermittlung in nun mehrheitlich virtuellen Räumen: Welche neuen Sichtweisen und Handlungsspielräume eröffnen sich vor dem Hintergrund der Digitalisierung in der Weiterbildung? Gibt es Digitalität in der Bildung? Wie können wir gute Weiterbildungsangebote für die Fachkräfte im virtuellen Raum entwickeln und zur Verfügung stellen? Welche Art von digitalen Lernarchitekturen sind für

unsere Teilnehmer_innen hilfreich und attraktiv? Und schließlich: Welche Rahmenbedingungen sind nötig, um Onlineformate als gleichwertig zu Präsenzveranstaltungen anzuerkennen? Ausgangsbeobachtung war die digitale Beschleunigung infolge pandemiebedingter Faktizitäten. Wir stellten uns auch die Frage, ob diese Entwicklung zu einem Kompetenzzuwachs in digitalen Kontexten bei den Fachkräften führt und wie die Digitalisierungsdurchdringung beschrieben werden kann. Im Rahmen einer breit angelegten Onlinebefragung innerhalb eines vom Ministerium für Kinder, Familien, Flüchtlinge und Integration (MKFFI NRW) geförderten Projektes konnten wir das Institut Univation beauftragen, die Ausgangslage und die Bedarfe von pädagogischen Fachkräften im Hinblick auf eine nunmehr digitalisierte Fortbildungslandschaft zu erfragen und zu erfassen.

Die Ergebnisse der Befragung von über 230 pädagogischen Fachkräften aus Nordrhein-Westfalen möchten wir mit dieser Broschüre zur Verfügung stellen. Deutlich ist schon jetzt, dass die sich neu entwickelnden didaktischen Möglichkeiten systematisch erprobt und erforscht werden müssen, damit klarer wird, was sich wirklich bewährt.

Wir wünschen viele erhellende Momente, sei es in der digitalen Welt oder in der Kohlenstoffwelt.

[1] Schäfer, Hilmar (2021): Der Gebrauch des Digitalen. Zur praxeologischen Analyse digitaler Kultur. In: Mittelweg, Jg. 36, H 1, 3–14
[2] Ulrich Deinet, Benedikt Sturzenhecker (Hg.): Neustart der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in NRW in der Corona-Zeit (Februar 2021) Studie zum Download hier: https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/forschung/forschungsaktivitaeten/einrichtungen/fspe/neustart_okja_nrw/ergebnisse

1 KONTEXT DER DATENERHEBUNG

Die Evaluation des #BIT*-Selbstlernkurses ist formativ und nutzenfokussiert ausgerichtet. In diesem Rahmen erfolgen eine fortlaufende wissenschaftliche Begleitung und Ergebnismeldung mit dem Ziel, den Kurs bereits während der Entwicklungsphase zu verbessern und seine Wirksamkeit zu steigern.

Die wissenschaftliche Begleitung durch Univation umfasst drei Leistungspakete: eine Online-Befragung zur Bedarfserfassung zu Beginn, drei Usabilitytests im Laufe der Entwicklung der Kursinhalte und die Evaluation der Beta-Version zum Abschluss der wissenschaftlichen Begleitung (siehe Abbildung 1). In dieser Broschüre stellen wir die Ergebnisse zum ersten Themenblock („Erfahrungen von pädagogischen Fachkräften mit digitalen Formaten und Lernangeboten“) der zu Beginn durchgeführten Online-Befragung dar (in **Abbildung 1** lila eingefärbt).

Zweck der Online-Befragung war, die Ausgangslage und die Bedarfe von pädagogischen Fachkräften in Hinblick auf die Nutzung von und Einstellungen zu Online-Fortbildungsangeboten sowie in Bezug auf das Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ zu erfassen. Im Rahmen der Erhebung wurde daher unter anderem erfragt, wie die Teilnehmenden digitalen Angeboten gegenüberstehen, wie sie ihre eigenen digitalen Kompetenzen einschätzen und in welchem Umfang sie digitale Tools und Angebote bereits nutzen. Zudem wurden die Teilnehmenden gebeten, einzuschätzen, inwiefern sich ihre Einstellungen zu digitalen Technologien, ihre Kompetenzen und / oder ihr Nutzungsverhalten während der Corona-Pandemie verändert haben.

Im Folgenden wird darüber berichtet, wie die pädagogischen Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in Nordrhein-Westfalen (NRW) digital lernen und inwieweit sich durch die Corona-Pandemie Veränderungen in den Einstellungen zu und/oder der Nutzung von digitalen (Lern-)Angeboten ergeben haben.

IN DIESER BROSCHÜRE STELLEN WIR DIE ERGEBNISSE ZUM ERSTEN THEMENBLOCK DER ZU BEGINN DURCHFÜHRTEN ONLINE-BEFragung DAR

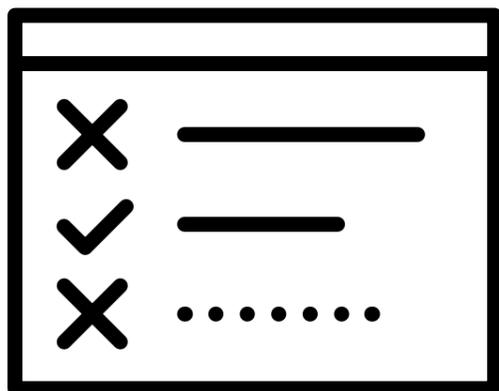
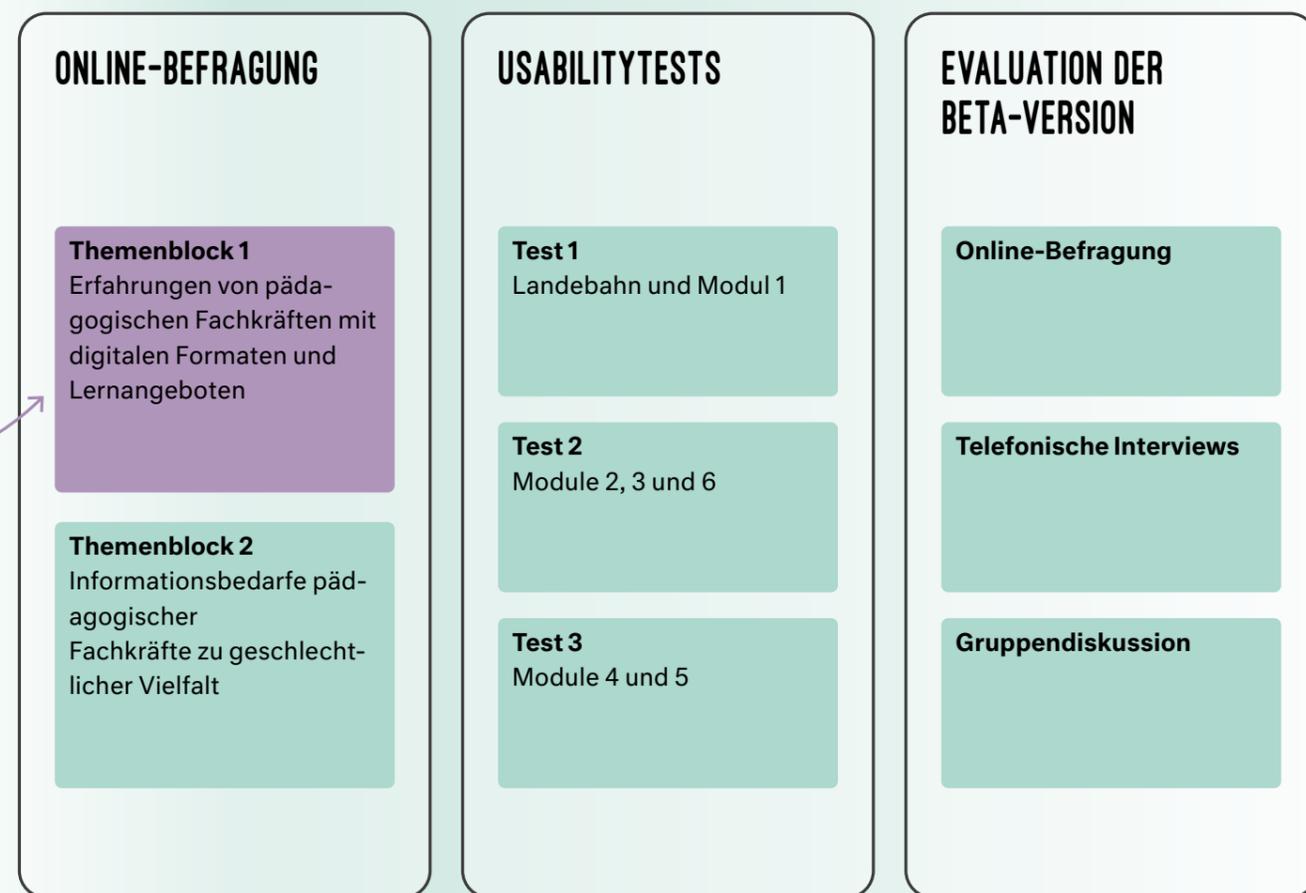


ABBILDUNG 1 ANLAGE DER EVALUATION



2 STICHPROBE

Insgesamt haben **232 Personen** die Online-Befragung abgeschlossen (**Abbildung 2** die Kategorie „Noch nicht begonnen“ bezieht sich auf Teilnehmende, die die Befragung mittels des Links geöffnet, aber keine Fragen beantwortet haben).

Etwas über die Hälfte der Teilnehmenden (54%) ist in einer überwiegend städtisch geprägten **Region** beruflich tätig (siehe **Abbildung 3**). Ca. ein Drittel (32%) ist in einer Region tätig, die sowohl städtisch als auch ländlich geprägt ist. Nur 13% der Teilnehmenden beschreiben die Region, in der sie arbeiten, als überwiegend ländlich geprägt. Dies ist in Anbetracht der Stadt-Land-Verteilung in NRW kein überraschendes Ergebnis, da ausschließlich ländlich geprägte Regionen in NRW einen sehr kleinen Anteil der Gesamtfläche ausmachen.

Knapp 60% der Befragten sind im **Handlungsfeld** der Kinder- und Jugendarbeit tätig (siehe **Abbildung 4**). Weitere Bereiche, in denen Teilnehmende arbeiten, sind u.a. die Jugend- und Schulsozialarbeit (11%), der Kinder- und Jugendschutz (11%) und die Kindertagesbetreuung (6%). 33% nennen sonstige Handlungsfelder, beispielsweise die Arbeit in Beratungsstellen, die Integrationsarbeit sowie eine Lehrtätigkeit.

Die Institutionen, für die die Teilnehmenden tätig sind, gehören einer Vielzahl verschiedener **Trägerschaften** an. Am häufigsten genannt werden das Jugendamt (22%), Wohlfahrtsverbände (14%) und kirchliche Träger (13%). Knapp ein Fünftel der Personen (19%) sind für einen „sonstigen“ freien Träger tätig, 16% für einen „sonstigen“ öffentlichen Träger. Die meistgenannten sonstigen freien Träger sind eingetragene Vereine. Die meistgenannten sonstigen öffentlichen Träger sind die Gemeinde-, Kreis-, Stadt- und Landesverwaltungen sowie die Schulen.

ABBILDUNG 2
BETEILIGUNG AN DER ONLINE-UMFRAGE

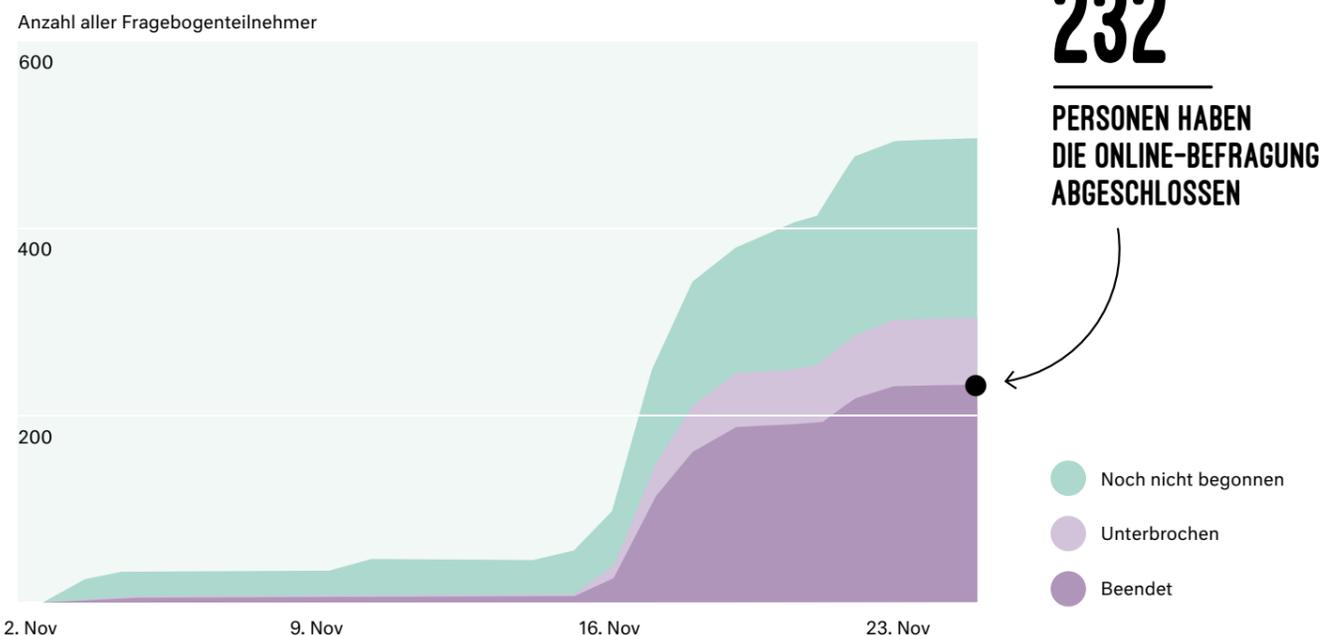


ABBILDUNG 3
SOZIALRÄUMLICHE PRÄGUNG DER REGIONEN, IN DENEN DIE TEILNEHMENDEN TÄTIG SIND

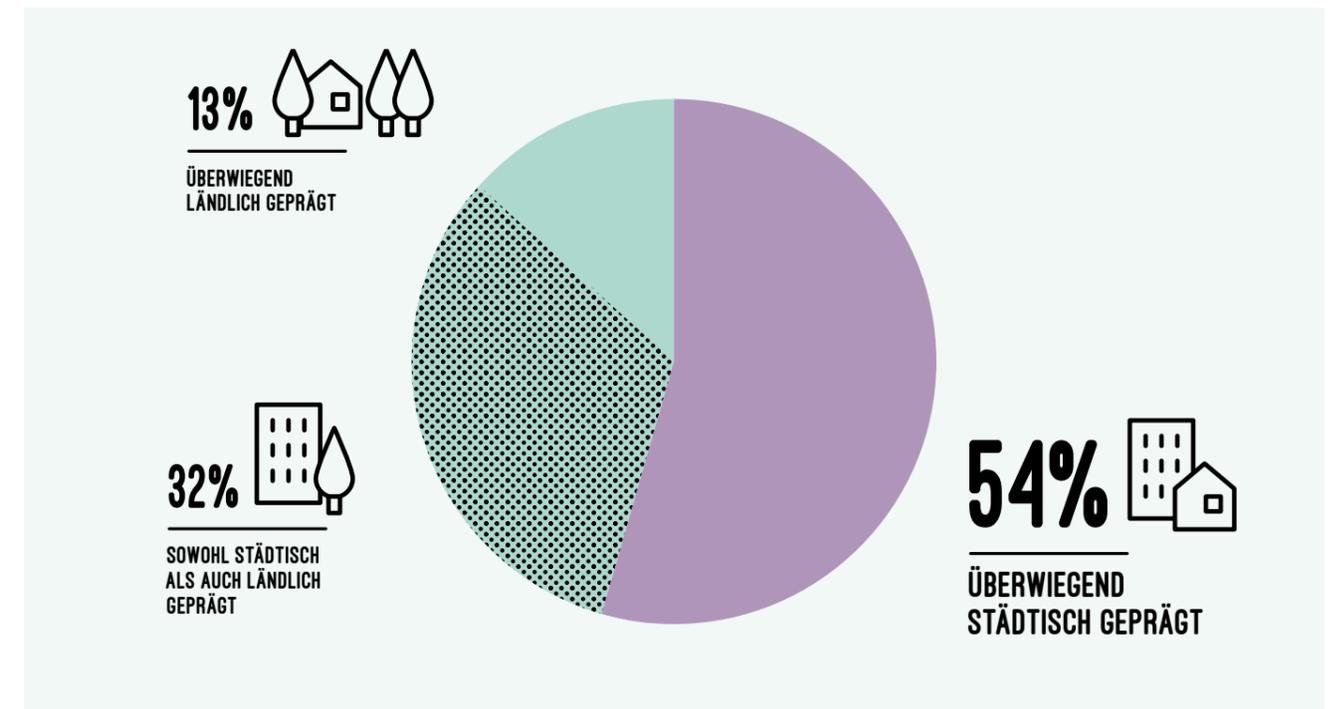
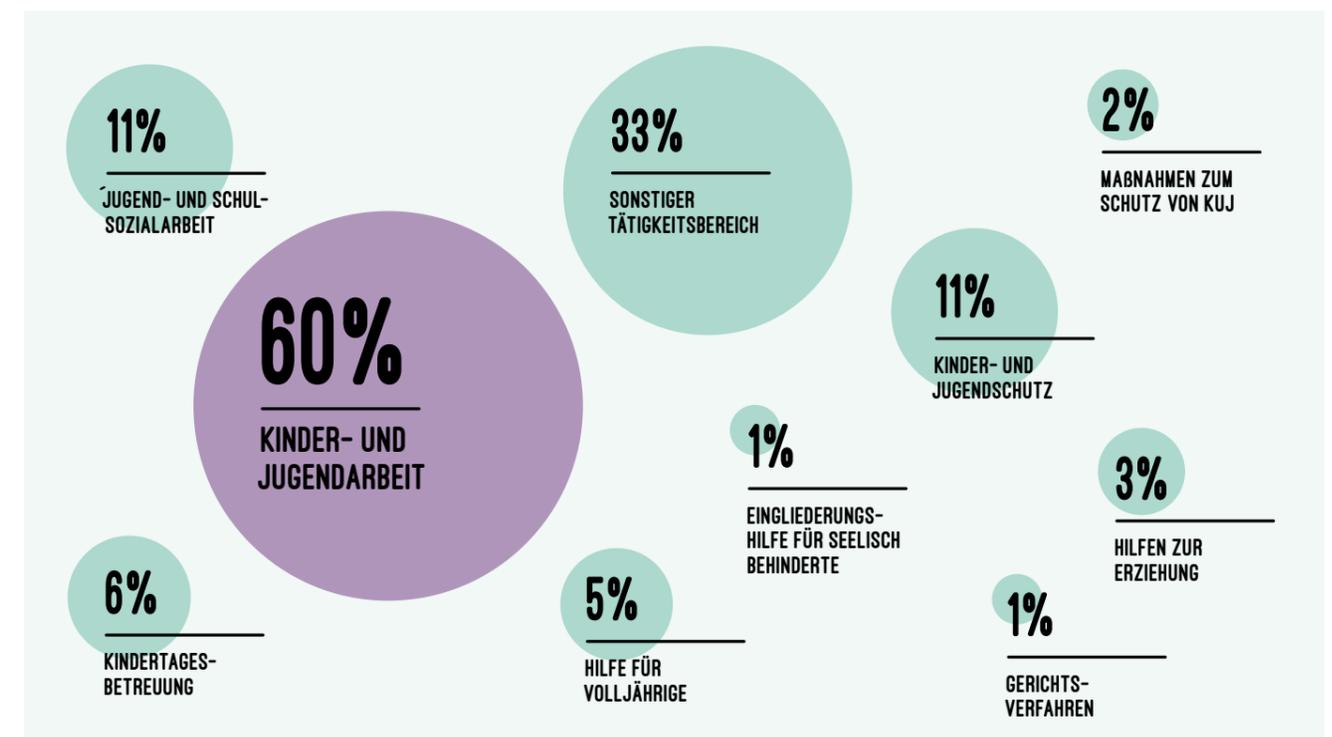


ABBILDUNG 4
ÜBERSICHT DER HANDLUNGSFELDER DER KINDER- UND JUGENDHILFE, IN DENEN DIE TEILNEHMENDEN TÄTIG SIND (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)



3 ZENTRALE ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFRAGUNG

3.1 NUTZUNG VON UND SICHERHEIT IM UMGANG MIT DIGITALEN TOOLS

Die meistgenutzten Geräte bzw. Technologien sind das Smartphone, der Laptop bzw. das Notebook und die mobile Internetverbindung. Das Smartphone und der Laptop werden überwiegend privat genutzt, während der Computer überwiegend dienstlich genutzt wird. Nahezu alle befragten Fachkräfte (97%) nutzen dienstlich entweder einen Laptop oder einen Computer.

Mehr als drei Viertel der Befragten (78%) nutzen digitale Tools und Inhalte regelmäßig, häufig oder fast immer in ihrer Arbeit. Knapp ein Fünftel (19%) nutzt digitale Tools und Inhalte eher selten bei der Arbeit und 3% der Befragten nutzen sie nie.

Bei der Frage, wie sicher sich die Fachkräfte im Umgang mit digitalen Tools und Inhalten fühlen, liegen die Werte der Befragten auf einer Skala von 0% (sehr unsicher) bis 100% (sehr sicher) im Durchschnitt bei 75%. Dies zeigt, dass sich die befragten Fachkräfte subjektiv sicher im Umgang mit digitalen Tools und Inhalten fühlen. Hier ist allerdings zu bedenken, dass der Begriff „digitale Tools“ möglicherweise unterschiedlich verstanden wurde. Dafür spricht die große Spannweite der Antworten, welche zwischen 10% und 100% liegen.

97%
NUTZEN DIENSTLICH ENTWEDER EINEN LAPTOP ODER EINEN COMPUTER

DIE BEFRAGTEN FACHKRÄFTE FÜHLEN SICH SUBJEKTIV SICHER IM UMGANG MIT DIGITALEN TOOLS UND INHALTEN.

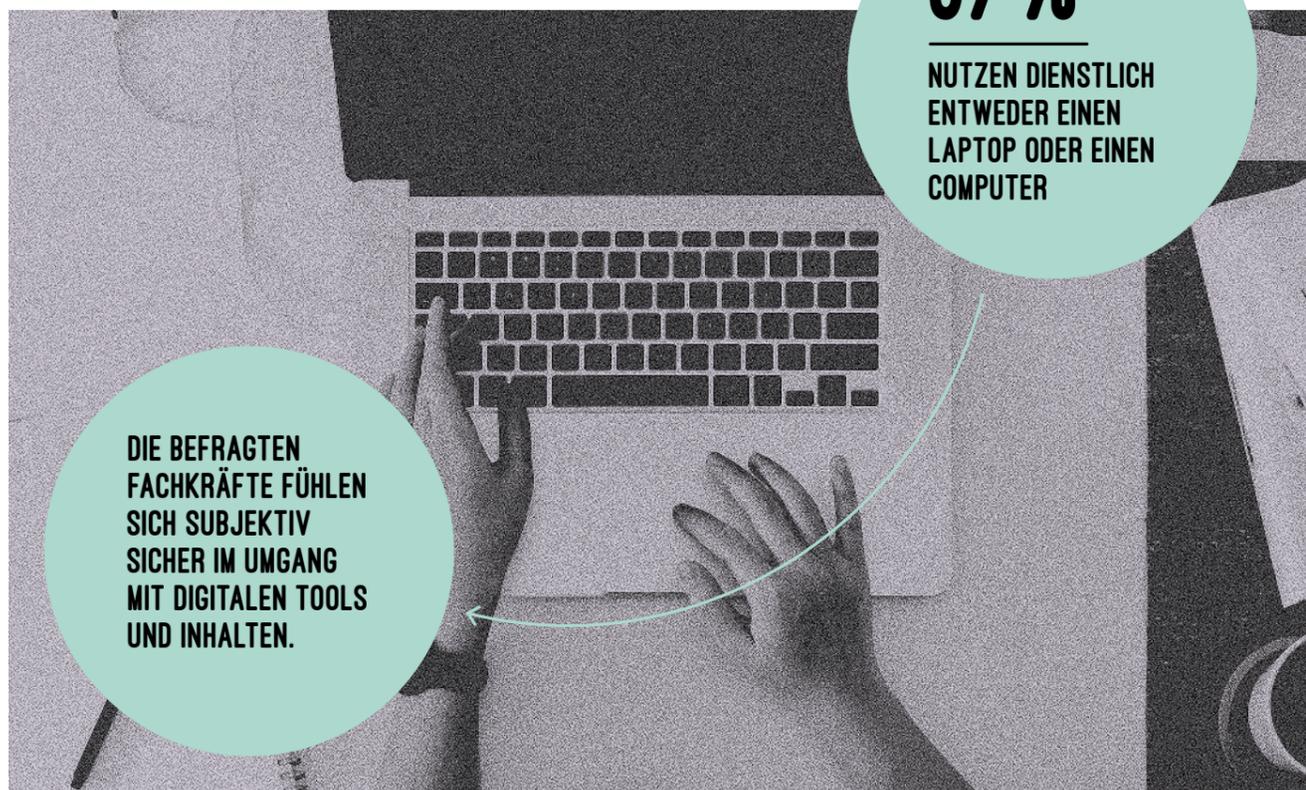
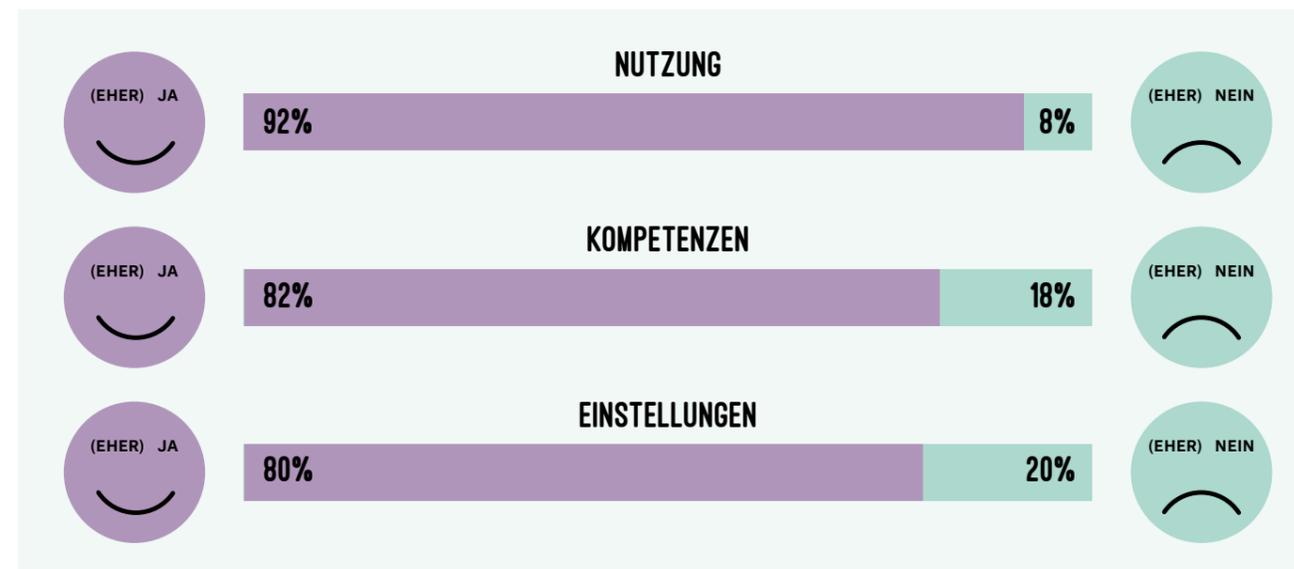


ABBILDUNG 5
EINSCHÄTZUNG DER TEILNEHMENDEN, OB SICH SEIT BEGINN DER CORONA-PANDEMIE IHRE EINSTELLUNGEN ZU, KOMPETENZEN IN BEZUG AUF UND/ODER NUTZUNG VON DIGITALEN LERNANGEBOTEN VERÄNDERT HABEN



3.2 INWIEFERN HABEN SICH SEIT BEGINN DER CORONA-PANDEMIE VERÄNDERUNGEN IN BEZUG AUF DIE EINSTELLUNGEN ZU, KOMPETENZEN IM UMGANG MIT UND NUTZUNG VON DIGITALEN LERNANGEBOTEN BEI DEN FACHKRÄFTEN ERGEBEN?

Der Großteil der befragten Fachkräfte stimmt zu, dass sich seit Beginn der Corona-Pandemie die eigenen Einstellungen zu, die Kompetenzen im Umgang mit und/oder die Nutzung von digitalen Lernangeboten verändert haben (siehe Abbildung 5). Der meistgenannte Bereich, in dem sich Veränderungen ergeben haben, ist die tatsächliche Nutzung von digitalen Lernangeboten (92%).

92%
DER FACHKRÄFTE SCHÄTZEN, DASS SICH IHRE NUTZUNG DIGITALER LERNANGEBOTE VERÄNDERT HAT

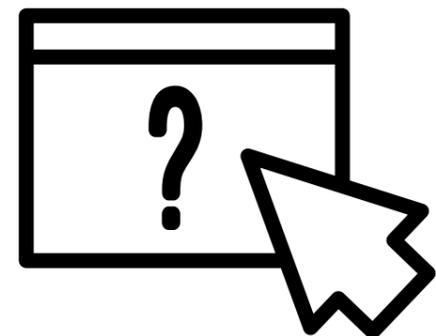
188 Teilnehmende äußern sich darüber hinaus qualitativ zu den Veränderungen. Die Hälfte der befragten Fachkräfte (49%) berichtet explizit über eine erhöhte **Häufigkeit der Nutzung**, oftmals weil zuvor keine digitalen Tools im Rahmen der Arbeit genutzt wurden. Zudem wird eine (teilweise erstmalige) aktive Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten digitaler (Lern)Angebote in den Antworten deutlich. Knapp jede zweite Person berichtet, dass sie – da während des Lockdowns Treffen vor Ort unmöglich wurden – schnell auf Videokonferenz-Software zurückgegriffen hat. In den meisten Nennungen wird dies in einem positiven Zusammenhang erwähnt, beispielsweise:

„Habe viel stärker die neuen Medien und positiven Möglichkeiten der Kommunikation, Lernmöglichkeiten kennengelernt. Ohne Corona hätte ich dies nie so gelernt, hätte mich nicht so damit auseinandergesetzt bzw. mich auseinandersetzen müssen.“

„(M)ehr Tools, mehr Formate kennengelernt und erprobt, differenzierte Wahrnehmung der Pros & Contras, zurzeit unerlässlich.“

Manche Befragte erwähnen, dass sie sich zum ersten Mal mit Tools zum digitalen Arbeiten auseinandersetzen und diesen Prozess als positiv oder zumindest besser als befürchtet erleben. Etwa 5% aller Befragten berichten, dass durch die Nutzung dieser Tools die Arbeit im Home-Office möglich wird, der sie positiv gegenüberstehen.

Vereinzelt wird die Videokommunikation als erzwungen hervorgehoben und aufgrund der fehlenden Freiwilligkeit negativ bewertet. Etwas häufiger, aber dennoch nur in Einzelfällen, wird die Kritik deutlich, dass Videokonferenzen persönlichen Treffen vor Ort unterlegen sind und der Austausch entsprechend darunter leidet, beispielsweise:



*„[...] Ich ziehe Präsenzveranstaltungen vor, da man dort eher persönliche Begegnungen findet, aber da ein Besuch häufig nicht möglich war und viele Veranstalter*innen alternativ digitale Formate angeboten haben, habe ich diese genutzt. Dies gilt auch für die Durchführung eigener Veranstaltungen. Dabei sehe ich durchaus die Vorteile, [...]. Ich finde aber auf der anderen Seite, dass die wertvollen Gespräche, die man sonst bei zufälligen Begegnungen in der Kaffeepause führt, digital eher wegfallen.“*

Ein paar Personen sind um Aspekte des Datenschutzes besorgt. Andere sind der Meinung, dass die Einführung der jetzt allen bekannten Toolpalette viel früher hätte stattfinden sollen.

Lediglich ein sehr geringer Anteil der Befragten (3%) schätzt die eigenen digitalen Kompetenzen zu Beginn der Pandemie als ausreichend ein und konnte „von heute auf morgen“ das eigene Angebot digital umsetzen. Ein Drittel der pädagogischen Fachkräfte (34%) merkt explizit an, dass der Aufbau neuer Kompetenzen in diesem Bereich mit einem größeren Gefühl von Sicherheit im Umgang mit digitalen Technologien einherging:

„Durch intensivere Nutzung ist eine erhöhte Sicherheit aufgetreten und damit ist die Hemmschwelle gesunken.“

„Ich bin sicherer, entspannter und geübter in digitalen Funktionen wie Videocalls, Audiotalks und Social Media.“

„Ich nutze viel mehr Onlineangebote, bin in der Anwendung sicherer, habe aber jetzt auch höhere Erwartungen an Onlineformate.“

Aus den Antworten der Befragten geht hervor, dass der Zugewinn an Kompetenzen teilweise über die Nutzung von Videokonferenz-Software hinausgeht. Etwa 3% benutzen vermehrt Social Media, um ihre Zielgruppen besser zu erreichen. 10% setzen sich mit diversen anderen Tools auseinander, die sie in ihrer Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einsetzen, bspw. Tools wie Padlet oder Google Docs, aber auch Videobearbeitungssoftware sowie Online-Spiele. Beispielsweise äußern Befragte:

„Im weiteren Verlauf der Pandemie haben wir versucht, Angebote, wie Spieleabende im digitalen Rahmen für Jugendliche vorzuhalten und haben so gelernt, besser mit den Programmen umzugehen und mit den Jugendlichen über solche Programme zu kommunizieren.“



„Ich habe vorher noch nie Zoom genutzt, geschweige denn darüber mit Kindern und Jugendlichen gearbeitet. Um die Offene Kinder- und Jugendarbeit in die digitale Welt zu verlegen, habe ich mir neue Angebote und Formate überlegt oder bereits existierende (analoge) Methoden digitalisiert. Ich kenne jetzt außerdem deutlich mehr kostenlose Online-Gruppen-Spiele als zuvor.“

Viele Teilnehmende berichten in einem positiven Kontext über Online-Lernangebote. Negative Aspekte werden von lediglich 7% der Befragten aufgegriffen. Als positiv empfunden werden in erster Linie die wachsende Anzahl und Vielfalt von Online-Lernangeboten. Geschätzt wird zudem die Flexibilität in der Nutzung solcher Angebote. Die Antworten der Fachkräfte deuten auch auf ein gewisses Empowerment in diesem Bereich hin, da ein Teil der Befragten nicht nur passiv an Online-Lernangeboten teilnimmt, sondern aktiv Veranstaltungen, Workshops und Lernangebote gestaltet.

„Die Qualität der Online-Fortbildungen ist besser als erwartet; die technischen Anweisungen sind meist einfach umzusetzen; man braucht nicht viel Kenntnis dafür; vor allem, wenn es um die eigene Zeiteinteilung geht, sind Online-Fortbildungen super praktisch.“

*„Einstellung: Positiv: es ist viel möglich! [D]idaktisch, methodisch & fachlich
Negativ: Moderieren ist anstrengender (als in Präsenz).
Kompetenz: durch Nutzung und Anbieten hybrider Formate mehr mediale Kompetenz
Nutzen: einfach viiiiiel mehr.“*

Zu den negativ konnotierten Anmerkungen zählt beispielsweise die Erkenntnis, dass die Teilnahme an Online-Formaten anstrengender ist, als die Teilnahme an Präsenzveranstaltungen, sowie der Einwand, dass die „Übersetzung“ von Präsenzformaten in digitale Angebote zeitaufwendig, anstrengend und zum Teil nicht möglich ist.

„Andererseits finde ich digitale Fortbildungen sehr schwierig, weil es für mich kein Format ist, dem ich über mehrere Stunden lang gut folgen kann. Mir fehlt der persönliche Austausch mit Menschen.“

„Die digitalen Fortbildungsangebote habe ich zu Beginn der Pandemie sehr oft wahrgenommen und konnte viel Inspiration holen, da mittlerweile aber ein Großteil meiner regulären Büroarbeit aus Videokonferenzen besteht, habe ich weniger Lust auf noch mehr online Veranstaltungen.“

„Ich bin vor Corona gar nicht auf den Gedanken gekommen, meinen Fortbildungsbedarf über Online-Angebote decken zu wollen. Präsenz war für mich das Maß der Dinge. Ich glaube allerdings immer noch, dass es Themen gibt, die online nicht abbildbar sind. Ein Mix aus online und Präsenz scheint mir in der Zukunft sinnvoll zu sein.“



Neben den Veränderungen in Kompetenzen, Einstellungen und Nutzung beschreibt ein geringer Anteil der Befragten (4%) eine Verbesserung der digitalen Ausstattung am Arbeitsplatz seit Beginn der Corona-Pandemie. 3% merken hingegen an, dass ihre Arbeitgebenden ihnen auch weiterhin keine ausreichende digitale Ausstattung bereitstellen. Diese Personen betonen, dass die Benutzung privater Ausstattung für berufliche Zwecke unpassend ist, da bspw. der Datenschutz nicht ausreichend gewährleistet werden kann. Darüber hinaus wird eine unzureichende technische Ausstattung auf Seiten der Zielgruppen als besonders herausfordernd erlebt. Selbst gut durchdachte digitale Aktivitäten können dann nicht umgesetzt werden oder erreichen nur diejenigen Kinder und Jugendlichen, die auf eine ausreichende technische Ausstattung zurückgreifen können.

„Nutzung privaten Equipments, da mit dienstlichem PC + aufgrund Datenschutzanweisung (öffentlicher Träger) unmöglich!“

„Mittlerweile ist die Online-Durchführung und virtuelle Variante ebenso anerkannt! Aber nicht alle Leute haben die Möglichkeit (es fehlen Hardware und Software oder eine stabile Internetverbindung). Das bedeutet, dass einzelne Leute benachteiligt sind und wir nicht alle Personen erreichen können.“

3.3 ERFAHRUNGEN UND ERWARTUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT ONLINE-FORTBILDUNGEN

12

13

In Anbetracht der oben vorgestellten Ergebnisse ist es nicht überraschend, dass **ca. vier aus fünf** Teilnehmenden (81%) **schon einmal an einer Online-Fortbildung teilgenommen** haben. Der Großteil (72%) dieser Gruppe nimmt hin und wieder an Online-Fortbildungen teil, 28% besuchen Online-Fortbildungen regelmäßig oder häufig. 19% aller Befragten haben noch nie an einer Online-Fortbildung teilgenommen.



sowie der Hintergrund und die Erreichbarkeit der Vermittelnden, ein reibungsloser technischer Ablauf inklusive technischen Supports sowie die langfristige Verfügbarkeit der Inhalte (inkl. Inhalte für die eigenständige Weiterarbeit).

Von denjenigen, die schon einmal an einer oder mehreren Online-Fortbildung(en) teilgenommen haben, haben **zwei Drittel (67%) noch nie die Teilnahme abgebrochen**. Die restlichen Befragten (33%) geben am häufigsten an, dass sie abgebrochen haben, weil die Architektur nicht ansprechend bzw. die Gestaltung der Lernumgebung nicht verständlich war (44%). Der zweit häufigste Grund ist, dass die Inhalte nicht verständlich und / oder ansprechend waren (37%). Weitere Gründe für den Abbruch sind beispielsweise ein mangelnder Praxisbezug, unvorhersehbare persönliche oder dienstliche Gründe und die fehlende Möglichkeit, die Lernzeit(en) selbst zu bestimmen. Die Teilnehmenden, die eine qualitative Antwort auf die Frage formulieren, nennen am häufigsten die mangelnde technische Kompetenz der vermittelnden Person sowie technische Probleme (bspw. schlechte Ton- oder Bildqualität oder Probleme bei der Übertragung). Darüber hinaus wird als Abbruchgrund häufig Erschöpfung genannt, weil die Online-Fortbildung zu lang war oder es zu wenige Pausen gab.

Diejenigen Befragten, die bisher noch nicht an einer Online-Fortbildung teilgenommen haben, geben als zentrale Gründe dafür an, dass sie noch keine Zeit bzw. keine Gelegenheit dazu hatten (47%) und dass sie Präsenz-Veranstaltungen bevorzugen, bei denen sie die Dozierenden und die anderen Lernenden live erleben können (47%). Nur wenige Befragte äußern, dass keine ausreichende digitale Ausstattung am Arbeitsplatz oder privat vorhanden ist.

Als **wichtigste Rahmenbedingung** für eine erfolgreiche Teilnahme an Online-Lernangeboten wird genannt, dass die Teilnahme **als Arbeitszeit anerkannt** wird (86%). Allerdings gibt knapp die Hälfte der Teilnehmenden (48%) an, dass **keine Absprachen** mit den Arbeitgebenden hinsichtlich vereinbarter Fortbildungszeiten in ihrer Einrichtung bestehen. Weitere 29% äußern, dass sie die Frage nicht beantworten können. Daraus ergibt sich, dass ca. 77% der Befragten nicht wissen, wie viel Arbeitszeit ihnen für die Teilnahme an (Online-)Fortbildungen möglicher-

weise zur Verfügung steht. Nur ca. ein Fünftel der Teilnehmenden (22%) antwortet, dass es konkrete Absprachen mit den Arbeitgebenden zu Fortbildungszeiten gibt. Innerhalb dieser Gruppe ist die Spanne sehr breit. So machen manche Befragten detaillierte Angaben, dass ihnen bspw. 14, 10 oder 7 Tage pro Jahr als Fortbildungszeit anerkannt werden. Am häufigsten werden 5 Tage pro Jahr anerkannt. In anderen Fällen bestehen keine Begrenzungen, solange die Inhalte eine angemessene Arbeitsrelevanz aufweisen, oder es werden Absprachen nach Bedarf getroffen.

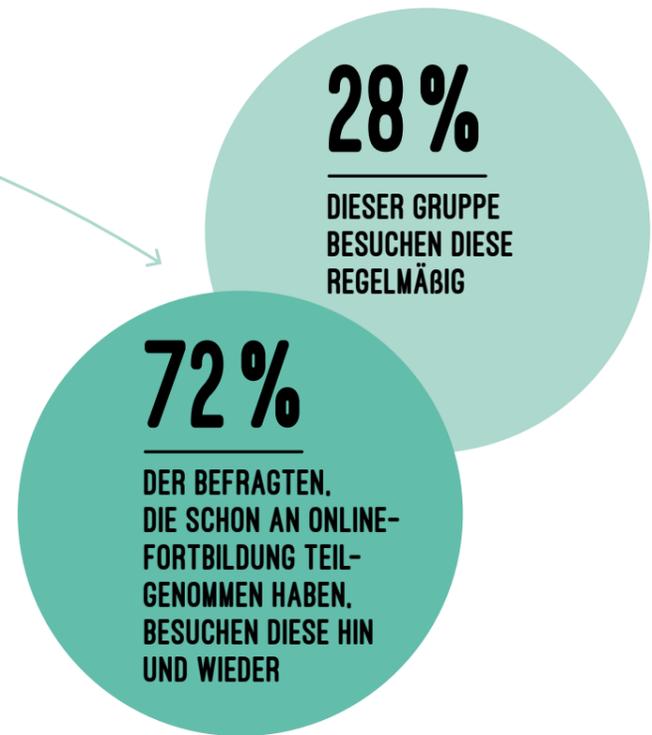


Abbildung 6 zeigt, welche Faktoren den befragten Fachkräften, die bereits an Online-Fortbildungen teilgenommen haben, sowie den Fachkräften, die noch nicht an einer Online-Fortbildung teilgenommen haben, bei einer Online-Fortbildung besonders wichtig sind bzw. wären.

Die aus Sicht beider Befragtengruppen (d.h. Fachkräfte mit und ohne Vorerfahrung mit Online-Fortbildungen) wichtigsten Faktoren sind die **Qualität der vermittelten Inhalte** (Rang 1), der **Praxisbezug bzw. die Praxisrelevanz** der Inhalte (Rang 2) und ein **realistischer bzw. überschaubarer Lernaufwand** (Rang 3). Eine Teilnahmebescheinigung zu erhalten und den Lernaufwand selbst einteilen zu können, erscheint eher für diejenigen wichtig zu sein, die noch nicht an Online-Fortbildungen teilgenommen haben.

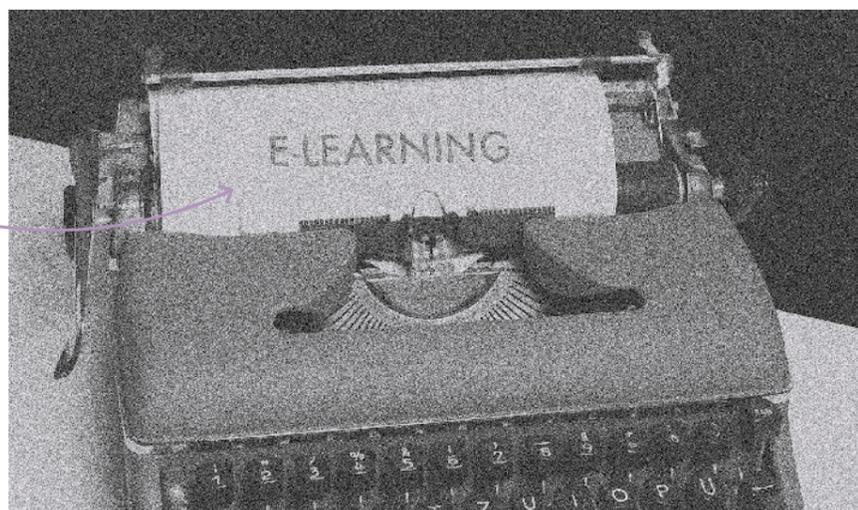
Sonstige Faktoren, die von einzelnen Teilnehmenden genannt werden und wichtig für den Erfolg von Online-Lernangeboten erscheinen, sind u.a. eine angemessene Zeitplanung für das digitale Umfeld (inkl. ausreichender Pausenzeiten und kürzerer Lerneinheiten), didaktische Vielfalt, die digitalen und fachlichen Kompetenzen

ABBILDUNG 6
ÜBERSICHT DER FAKTOREN, DIE TEILNEHMENDEN BEI EINER ONLINE-FORTBILDUNG BESONDERS WICHTIG SIND BZW. WÄREN



4 SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN

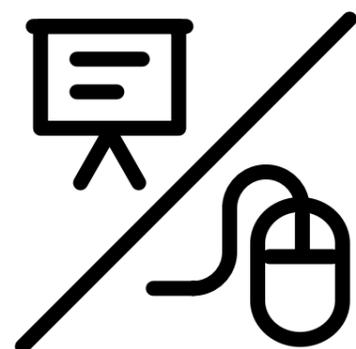
INSGESAM LÄSST SICH FESTHALTEN, DASS DIE ERGEBNISSE DIESER ONLINE-BEFragung DEN BEDARF AN UND DIE RELEVANZ VON ONLINE-LERNANGEBOTEN FÜR PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE UNTERSTREICHEN.



SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN BEZÜGLICH DES DIGITALEN FORMATS

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zielgruppe der pädagogischen Fachkräfte gut mittels digitaler Technologien erreicht werden kann und dass die digitalen Kompetenzen, die für eine erfolgreiche Teilnahme an einem Online-Lernangebot benötigt werden, (mittlerweile) bei einem Großteil der befragten Fachkräfte vorhanden sind. Die durch die Corona-Pandemie verursachten Veränderungen im Nutzungsverhalten digitaler Technologien haben bei der Mehrheit der Fachkräfte eine Erweiterung der Kompetenzen und eine positivere Einstellung gegenüber digitalen Tools und Inhalten ausgelöst, was die Relevanz und Passgenauigkeit des Online-Angebots unter den aktuellen Bedingungen und im Nachgang der Corona-Pandemie bestätigt.

Das Format des Online-Lernangebots ist folglich insbesondere in Anbetracht der durch die Corona-Pandemie ausgelösten Veränderungen gut für die Zielgruppe der pädagogischen Fachkräfte geeignet.



SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN BEZÜGLICH DER GESTALTUNG VON ONLINE-LERNANGEBOTEN

Die Ergebnisse zeigen eine große Übereinstimmung darüber, welche Faktoren Teilnehmende dazu motivieren können, an einem Online-Lernangebot teilzunehmen und die Teilnahme nicht abzubrechen. Neben inhaltlichen Aspekten wie einer hohen Qualität der vermittelten Inhalte wird insbesondere auch der Praxisbezug der Inhalte als wesentlich bewertet. Darüber hinaus ist essentiell, dass die Architektur bzw. die Gestaltung der Lernumgebung ansprechend ist, da Herausforderungen in diesem Bereich als häufigster Grund für den Abbruch einer Online-Fortbildung genannt werden.

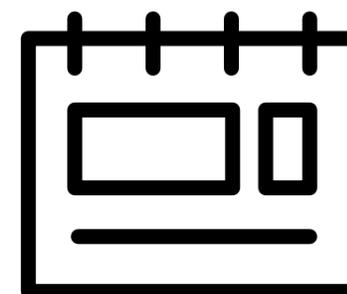
Bei der Gestaltung von Online-Lernangeboten für pädagogische Fachkräfte sollten daher insbesondere eine hohe inhaltliche Qualität, eine hohe Praxisrelevanz sowie eine ansprechende Gestaltung der Lernumgebung angestrebt werden.



SCHLUSSFOLGERUNGEN & EMPFEHLUNGEN BEZÜGLICH WICHTIGER RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE ERFOLGREICHE TEILNAHME AN ONLINE-LERNANGEBOTEN

Die aus Sicht der befragten Fachkräfte wichtigste Rahmenbedingung für die Teilnahme an Online-Lernangeboten ist, dass die Teilnahme als Arbeitszeit anerkannt wird. Allerdings äußert jede zweite Fachkraft, dass keine Absprachen mit den Arbeitgebern hinsichtlich vereinbarter Fortbildungszeiten in ihrer Einrichtung bestehen. Ein weiteres Drittel der Befragten kann die Frage nicht beantworten. Somit bestehen für den Großteil der Teilnehmenden keine Absprachen bzw. Unklarheiten bezüglich der für die Teilnahme an (Online-)Fortbildungen zur Verfügung stehenden Arbeitszeit. Ungeklärt bleibt auch, inwiefern digitale Veranstaltungen von Arbeitgebern in der Kinder- und Jugendhilfe als gleichwertig zu Präsenz-Veranstaltungen angesehen werden.

Da die Anerkennung von Online-Fortbildungen als Arbeitszeit die wichtigste Rahmenbedingung für die Teilnahme ist und gleichzeitig der Großteil der Fachkräfte berichtet, dass es hierzu keine klaren Absprachen mit Arbeitgebern gibt, ist diesbezüglich dringendes Handeln geboten. Es muss klar kommuniziert werden, ob die Teilnahme an Online-Fortbildungen als gleichwertig zu Präsenzformaten anerkannt wird und wie viele Arbeitstage pro Jahr für die Teilnahme an (Online-)Fortbildungen zur Verfügung stehen.



**FUMA FACHSTELLE GENDER & DIVERSITÄT NRW
LIMBECKER PLATZ 7
45127 ESSEN**

**WWW.GENDER-NRW.DE
WWW.FUMADIGITAL.DE
WWW.FACEBOOK.COM/FUMAFACHSTELLE
WWW.INSTAGRAM.COM/FUMA_FACHSTELLE**

**MAIL: FACHSTELLE@GENDER-NRW.DE
TEL.: 0201/1850880**

GEFÖRDERT VOM

**Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen**

