

Berufliche Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft: Veränderte Anforderungen und neue Aufgaben für das Weiterbildungspersonal



Hintergrund: Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu Weiterbildungspersonal und -strukturen der Universität Rostock & der HdBA

- **ErWeiterBAR** – Erfolgsfaktor Weiterbildungspersonal in BA-geförderten Maßnahmen der RD Nord – Qualitätsentwicklung zwischen pädagogischem Anspruch und ökonomischer Machbarkeit
- Regionales **Zukunftszentrum M-V+ / Zukunftswerkstatt Weiterbildung**
- Innovative Konzepte der betrieblichen Weiterbildung – **Weiterbildungsmentoren*innen** in der Chemischen Industrie
- **Strukturen beruflicher Weiterbildung** zwischen „New Work“, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation (AGBFN-Tagung 2022)
- Die Akzeptanz des Fortbildungsabschlusses **„Geprüfter Berufspädagoge“** (Evaluationsstudie)
- **WB-PRO 4.0** Arbeits-/ Handlungskontexte und Professionsverständnis pädagogischen Fachpersonals in der beruflichen Weiterbildung
- **Bwp-kom³** – Realisierung eines Trialen Weiterbildungsstudienganges für berufspädagogische Qualifikationen
- **Betriebliches Lernen gestalten** – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal (AGBFN-Tagung 2019)

Prof. Dr. Andreas Diettrich



Prof. Dr. Matthias Kohl



Transformation der Arbeitswelt

Trends: 3D – Demographics, Digitalisation & Decarbonisation

- Demografischer, regionaler und wirtschaftlicher Strukturwandel
- Digitalisierung, neue Technologien
- Dekarbonisierung und ökologischer Wandel

Veränderte Arbeitsanforderungen und Arbeitsorganisation

- Eigenverantwortung, Selbstorganisation, Kooperationsfähigkeit und lebenslange Lernfähigkeit
- Projektzentrierte Arbeitsorganisation, Flexibilisierung der Unternehmensorganisation



Weiterbildung und lebenslanges Lernen als Schlüssel

- für betriebliche Fachkräftesicherung &
- individuelle Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

(vgl. BMAS/BMBF 2019, S. 2)



(Grafik: BMAS 2015, S. 13)

Gestaltungsanforderungen an berufliche Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft

Arbeitswelt „4.0“

Veränderte ...

- Technologien
- Geschäftsmodelle
- Mitgestaltung und Partizipation
- Beschäftigungs- und Arbeitsorganisationsformen („new work“)

Makroebene: Berufsbildungssystem

- neue Kompetenzanforderungen → Relevanz von Berufen, curriculare Weiterentwicklung von Berufen
- Berufsausbildung ↔ L³ bzw. Fort-/Weiterbildung ↔ Akademisierung
- ...

Mesoebene: Unternehmen & Weiterbildungsinstitutionen

- Anpassung/Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen → OE
- Weiterbildung für Fach- & Führungskräfte inkl. Bildungspersonal → PE
- Kooperation in Weiterbildungsverbänden & vernetzten Bildungsräumen
- ...

Mikroebene: Lehr-/Lernprozesse und Prüfungen

- digital gestützte, bedarfsorientierte & individualisierbare Lernkonzepte
- digital unterstützte Prüfungen & anschlussfähige Kompetenzfeststellungen
- ...

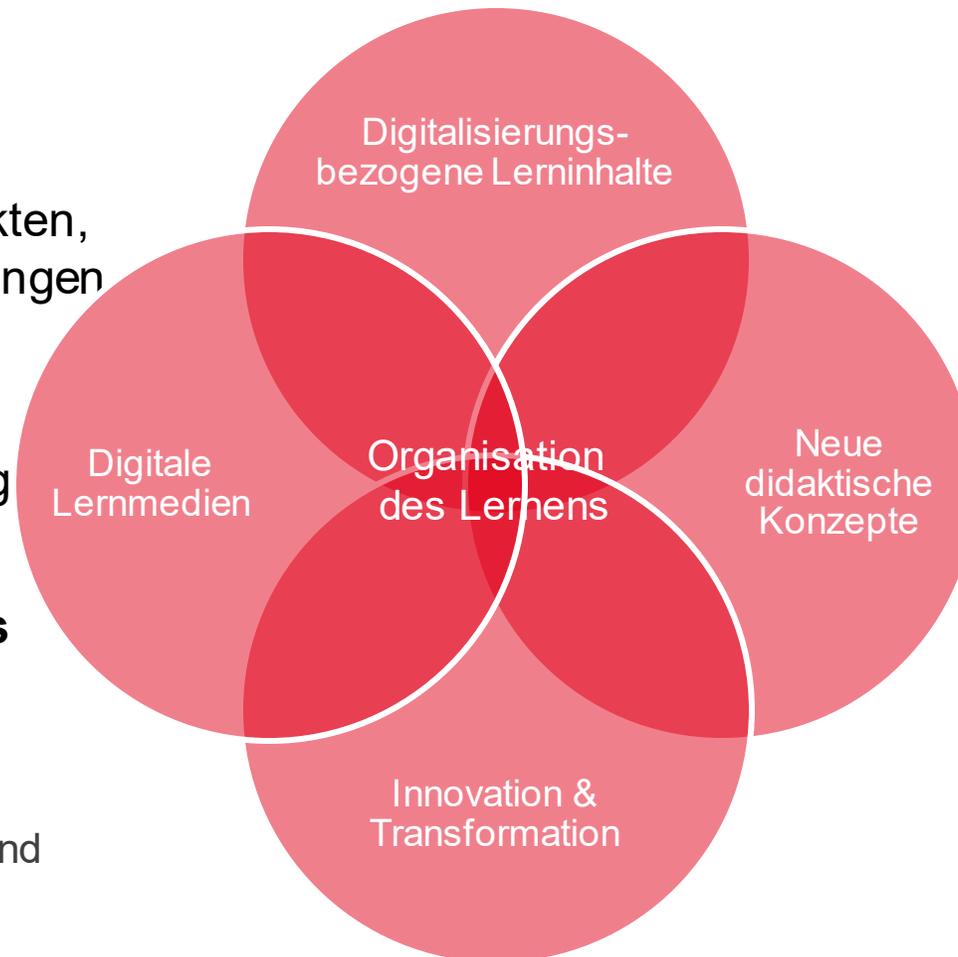
Grundsätzliche Anforderungen an Beschäftigte im Kontext von Digitalisierung: Weiterbildungspersonal gefordert als „Lernende und „Lehrende“

- Erhöhter Bedarf an **IT-Fachwissen** (u.a. Arntz et al. 2016; Rische et al. 2015)
 - Digitale Grundfähigkeiten (z.B. Digital Literacy)
 - Technologische Grundfähigkeiten (z.B. Hardwareentwicklung)
 - Klassische Grundfähigkeiten (z.B. Kollaboration) (Stifterverband & McKinsey 2021)
- Neue Anforderungen nicht nur an Spezialist:innen sondern die **breite Arbeitnehmerschaft** (Hammermann & Stettes 2016)
- Anforderungen an **übergreifende Kompetenzen** wie Prozess-Knowhow, interdisziplinäre Arbeitsweise oder überfachliche (z.B. persönliche, soziale und Problemlösungs-) Kompetenzen steigen (vgl. Fraunhofer IAO 2013, Achtenhagen 2010, BMAS 2015)
- Neben fachlichen gewinnen vor allem **soziale Kompetenzen** an Bedeutung: **Arbeit und Führung in digital vernetzten Teams** (Arntz et al. 2016, Hirsch-Kreinsen 2016; World Economic Forum 2016)
- „[Es geht] für eine **breite Zielgruppe um die Kompetenz, die technologischen Entwicklungen zu verstehen, sich über sie verständigen und sie verantwortungsbewusst einschätzen und beurteilen** zu können. Nur eine kleine Gruppe muss darüber hinaus in der Lage sein, die Technologien in ihrer Funktionalität weiterzuentwickeln“ (Euler 2018, S. 189).

Handlungsfelder und Aufgaben für Weiterbildungsanbieter und das Weiterbildungspersonal im Kontext digitaler Transformation

Digitalisierungsbezogene Handlungsfelder:

- **Neue Lerninhalte durch Digitalisierung** von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen
- **Digitale Lernmedien** – neue Möglichkeiten zur Gestaltung & Unterstützung des Lernens sowie zur
- **Organisation des Lernens**
 - kleinbetriebliche Strukturen
 - ländlicher Raum
 - Pandemiebedingungen
 - ausbaufähige Ausstattung und digitale Infrastruktur
 - Finanzierung
 - ...



Aufgaben für das Weiterbildungspersonal:

(vgl. Diettrich/Faßhauer/Kohl 2021)

- **Neue Inhalte** in die Aus- und Weiterbildung **integrieren**
- Neue **didaktische Ansätze umsetzen** und Potenziale digitaler Medien nutzen
- **Lernprozesse organisieren** und **begleiten**
- **Innovieren** und betriebliche Transformationsprozesse mitgestalten
- Lokal und (über)regional **kooperieren**

Thesen: Weiterbildungspersonal in der Transformationsgesellschaft

1. Die Ansprüche an eine **zukunftsorientierte Weiterbildung** steigen. **Aus- und Weiterbildner:innen** sind als Innovator:innen, Gestalter:innen, Lernprozessbegleiter:innen usw. zentraler Erfolgsfaktor, aber auch **Adressaten** beruflicher Weiterbildung und benötigen **Qualifizierungsangebote** zur weiteren **Professionalisierung**.
2. Die **Beschäftigungssituation** (freiberufliche Dozent:innen) und **Rahmenbedingungen** der Förderung beruflicher Weiterbildung begrenzen **Professionalisierungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume** des Weiterbildungspersonals und erschweren **notwendige Transformationsprozesse** bei den Bildungsdienstleistungen.
3. Die **Breite des Aufgabenspektrums** (z.B. Prozessanalyse, Organisations- und Qualifizierungsberatung, Change-Management sowie Konzeption, Umsetzung und Begleitung von bedarfsorientierter Weiterbildung zu unterschiedlichen Themen für u.a. Helfer:innen, Fach- und Führungskräfte) erfordert die systematische und dauerhafte **Kooperation, Vernetzung und Zusammenarbeit relevanter Akteure** – z.B. im Rahmen von regionalen/branchenbezogenen **Weiterbildungsverbänden** bzw. **vernetzten Bildungsräumen**.

Ausblick: Handlungsfelder für die NWS

- **Wertschätzung, Unterstützung und Finanzierung des Weiterbildungssektors** gleichwertig zum Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulsektor
- **Intensivierung der Forschung** zu Kompetenzbedarfen, Rollen, Aufgaben, Arbeitsbedingungen, Professionalisierungsprofilen, Motivation und Qualifizierungsbedarfen des Bildungspersonals
- Verbesserung von **Beschäftigungsbedingungen** (materiell und immateriell)
- **Weiterentwicklung von Förderinstrumenten** der Weiterbildung bzgl. Flexibilisierung, Individualisierung, Prozessorientierung (z.B. AZAV-Qualitätsrahmen) und erweiterten Aufgabenprofilen (insbesondere bzgl. KMU)
- Entwicklung innovativer **Modelle von Kooperation und Zusammenarbeit in der Weiterbildung** (z.B. Weiterbildungsverbünde) unter Einbezug des Personals
- Konzeptionelle Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines **gestuften, flexiblen und modularen Qualifizierungssystems für das Weiterbildungspersonal**
- **Systematische Verknüpfung von Aus-, Fort- und Weiterbildung über alle Lernformen und -orte**

Quellen

- Achtenhagen, C. (2010): Der Einsatz neuer Technologien im Sinne des „Internets der Dinge“ in der industriellen Produktion. In: FreQueNz-Newsletter 2010, S. 7-8
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD social, employment and migration working papers#Bd.#189. <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> (09.11.2023).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2020). Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv.
- BMAS (Hrsg.). (2015). Grünbuch Arbeiten 4.0: Arbeit weiter denken. Online: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf> (09.11.2023).
- BMAS/BMBF (Hrsg.) (2019). Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Online: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf> (09.02.2023).
- Dietrich, A. (2017). Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: M. French & A. Dietrich (Hrsg.), Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben – Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien (S. 319-329). Rostock: Universität Rostock – Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik.
- Dietrich, A., Faßhauer, U. & Kohl, M. (2021). Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. In: M. Kohl, A. Dietrich & U. Faßhauer (Hrsg.), „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten: Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal (S. 17-33). Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Dietrich, A., Kohl, M. & Fausten, M. (2023): [Förderung beruflicher Weiterbildung zwischen Standardisierung und Individualisierung](#). In: Berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 77 (2023) 199, S. 37-40.
- Euler, D. (2018). Bildung in Zeiten der Digitalisierung ... In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 114(2), 179-190.
- Fraunhofer IAO (Hrsg.) (2013): Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0. Stuttgart.
- French, M. & Dietrich, A. (Hrsg.). (2017). Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben – Qualifizierungskonzepte und Professionalisierungsstrategien. Rostock: Universität Rostock – Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2016). Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 66(18-19), 10-16.
- Kohl, M. (2019): Industrie 4.0 + Arbeit 4.0 = Aus- und Weiterbildner 4.0? Auswirkungen von Digitalisierung und neuen Arbeits- und Lernformen auf das Bildungspersonal. In: DENK-doch-MAL.de – Das Online-Magazin für Arbeit-Bildung-Gesellschaft, Jg. 13., Nr. 2. Online: https://denk-doch-mal.de/wp-content/uploads/2022/03/2_19.pdf#page=84 (09.11.2023).
- Rische, M., Schlitte, F. & Vöpel, H. (2015). Industrie 4.0 – Potenziale am Standort Hamburg, Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts (HWWA) im Auftrag der Handelskammer Hamburg. Hamburg.
- Sloane, P. F. E., Emmler, T., Gössling, B., Hagemeyer, D., Hegemann, A. & Janssen, E. A. (2018). Berufsbildung 4.0. Qualifizierung des pädagogischen Personals als Erfolgsfaktor beruflicher Bildung in der digitalisierten Arbeitswelt (Wirtschaftspädagogisches Forum, Band 63). Detmold: Eusl.
- Stifterverband & McKinsey (Hrsg.). (2021). Future Skills 2021 – 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Diskussionspapier Nr. 3. Online: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/10547> (09.02.2023).
- World Economic Forum (2016). The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum. Online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (05.01.2023).



Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Prof. Dr. Matthias Kohl

Professur für Pädagogik, insb. Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Wismarsche Str. 405, 19055 Schwerin

matthias.kohl@hdba.de | +49 385 5408-514