Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und Lebenslangem Lernen

Erkenntnisse aus *innovat* WB

Dr. Claudia Zaviska, Bundesinstitut für Berufsbildung Tagung: QUO VADIS, WEITERBILDUNG? Braunschweig, 04.09.2019





Agenda

- 1. Der Förderschwerpunkt InnovatWB
- 2. Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL
- 3. Neue Formen und Inhalte beruflicher Weiterbildung
- 4. Akteure und institutionelle Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung
- 5. Quo vadis Weiterbildung? Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder der beruflichen Weiterbildung
- 6. Fazit und Ausblick





1. Der Förderschwerpunkt InnovatWB – Einbettung der Erkenntnisse

"Die **Zukunftsfähigkeit** der Gesellschaft hängt entscheidend davon ab, ob und in wie weit es gelingt, **soziale Innovationen zu entwickeln, durchzusetzen und zu verbreiten**, um auf dieser Grundlage als notwendig erachtete **Wandlungsprozesse in Gang zu bringen**" (Howaldt/Kopp/Schwarz 2014 S. 91)

Paradigmenwechsel von "einer stärker angebots- zu einer stärker nachfrageorientierten oder von einer institutionenbasierten zu einer prozessorientierten beruflichen Weiterbildung." (Baethge 2001, S. 68)

BMBF-Förderschwerpunkt "Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung" (InnovatWB)

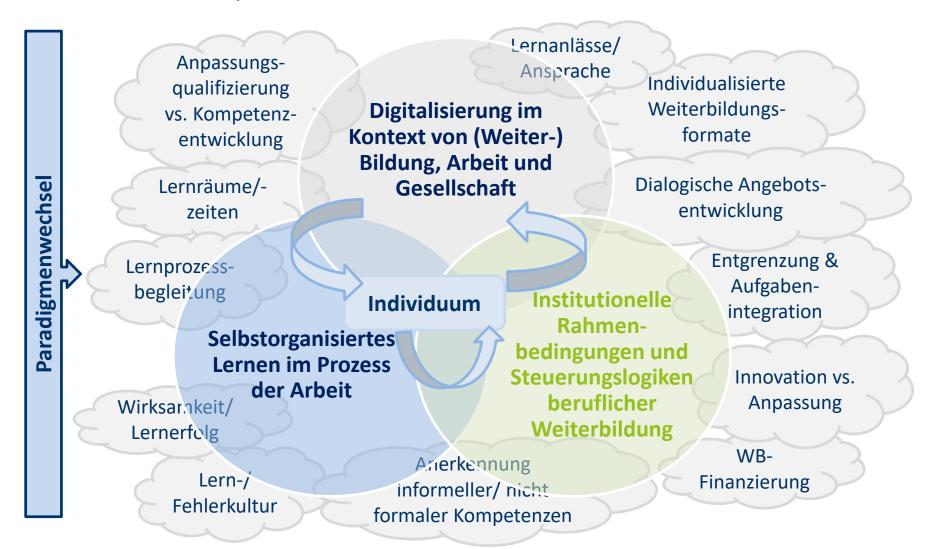
- Förderzeitraum 2016-2018, rund 15 Mio. Euro
- Insgesamt 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte
- Drei Förderschwerpunkte: (1) Arbeitskräfte und Qualifikationsentwicklung, (2)
 Professionsentwicklung und Professionalisierung, (3) Weiterbildungsforschung
- Wissenschaftliche und administrative Begleitung durch das BIBB
- Weitere Informationen unter: www.innovatwb.de







1. Der Förderschwerpunkt InnovatWB – Clusterfallstudien







2. Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL

Die **fortschreitende Digitalisierung** führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt und **erfordert adressatengerechte berufliche Weiterbildungsformate**

Durch den Einsatz digitaler Medien und selbstorganisierter Lernformate in der beruflichen Weiterbildung können lebensbegleitendes Lernens unterstützt, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen erreicht und durchlässige Berufs- und Karrierewege ermöglicht werden

Berufliche Weiterbildung braucht zeitgemäße institutionelle Rahmenbedingungen, damit Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im Kontext von Digitalisierung und Lebensbegleitendem Lernen gelingen können





2. Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL

Was verstehen wir unter Digitalisierung im Kontext von Lebensbegleitendem Lernen?

- Digitalisierung als...
 - a) **technologische Entwicklung**: Überführung von Informationen und Wissen von einer analogen in eine digitale Speicherung;
 - b) **gesellschaftlicher Transformationsprozess:** Einfluss auf die Arbeitswelt und alle Lebensbereiche > Möglichkeiten der Individualisierung und Flexibilisierung;
 - c) *Lernanlass* (neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen) > in diesem Kontext kommt *lebenslangem Lernen und beruflicher Weiterbildung* eine wesentliche Rolle zu (Fischer/Keiser/Sparschuh 2018, S6).
 - d) **Chriffre für vergangene Diskurse**: "Und da geht es um Trends, die seit 30 Jahren ja Thema sind. Flexibilisierung, Entgrenzung von Arbeit… und manchmal hat man das Gefühl, jetzt ist der Hype Digitalisierung, um den es sich dreht. Von daher fanden wir es ganz schwierig zu fassen, wovon reden wir." (BIBB, Internes Diskurspapier April 2016)
 - e) *Bedrohung und Gefährdungsszenarium*: "Polarisierungsthese" (Frey/Osborn 2013), "technologischer Arbeitslosigkeit" (Keynes 1937), "Ende der Arbeit" (Rifkin 1995) De-Qualifizierung von Facharbeit (Baethge-Kinsky 2019) etc.
 - > Zu den Folgen von Digitalisierung siehe: https://www.zeit.de/1956/07/menschenleere-fabriken





2. Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL

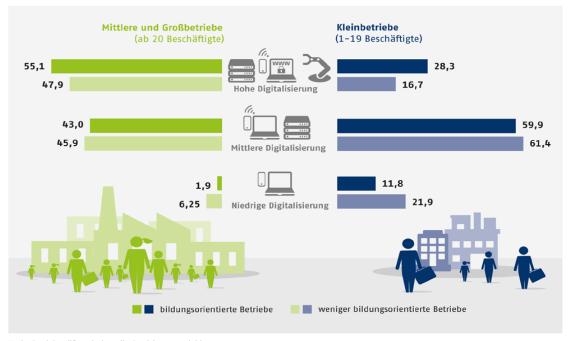
BIBB-Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (2018)

Untersuchung des Zusammenhangs zwischen betrieblicher Kompetenzförderung und Technologienutzung (kursförmige/nicht-

kursförmige WB-Maßnahmen und Aufstiegsfortbildungen

Abbildung

Bildungsorientierung und Digitalisierungsgrad nach Betriebsgröße (in Prozent)



Notiz: Betriebsgrößen sind an die Gewichtungsvariable angepasst.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Welle 2018, N = 3.376; querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.

Zentrale Ergebnisse:

- Je höher der
 Digitalisierungsgrad eines
 Betriebs desto höher ist die
 Weiterbildungsbeteiligung
- "Bildungsorientierte" Betriebe (Aus- und Fortbildung) verfügen über einen höheren Digitalisierungsindex als weniger Bildungsorientierte
- Azubis erwerben hier wichtige Kenntnisse für die Zukunft
- Mit steigendem Digitalisierungsgrad nehmen flexible Arbeitsformen zu
- Eine systematische PE praktizieren (lediglich) 13% der Betriebe





3. Neue Inhalte und Formen beruflicher Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Kompetenzentwicklung, Anpassungsqualifizierung und De-Qualifizierung (Projekt DIGIND, vgl. Baethge-Kinsky 2019)

- Neun Betriebsfallstudien im Bereich Produktion und Instandhaltung (Interviews, Arbeitsplatzbeobachtungen, quantitative Befragung)
- Die Tätigkeitprofile der Facharbeiter*innen haben sich **nicht grundlegend verändert,** es fanden **weder radikale Veränderungen** der Arbeitsorganisation, noch **disruptive Entwicklungen der Digitalisierungstechnologien** (z.B. CPPS) statt
- Konstant blieben die Steuerung, Regulierung und Optimierung technischer Systeme
- Es konnten jedoch beachtliche zeitliche und inhaltliche Verschiebungen beobachtet werden: geplante Eingriffe nach festgelegten Optimierungsziele nehmen zu, Nutzung und Auswertung vorhandener Prozess- und Anlagedaten
- Neben den bisherigen Fach-/Produktkenntnissen sind Problemlösekompetenzen, methodischanalytische Kompetenzen und Sozialkompetenzen erforderlich
- Trend zu höherwertigen Tätigkeiten mit "spezifischer Biographisierung": Facharbeiter*innen-Ausbildung ist nicht mehr ausreichend > Spezialisierte Fortbildungen, FH-Ausbildungen etc.
- Arbeitsprozessbegleitende Qualifizierung ist dringend erforderlich, es fehlen jedoch geeignete Konzepte (z.B. Prozesssimulationen)
- Provokante These: Digitalisierung schränkt die Lernförderlichkeit der Arbeit ein!





3. Neue Inhalte und Formen beruflicher Weiterbildung

Welche Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, welches Wissen werden benötigt? (Projekt Kompetenz 4.0, vgl. Umbach/Haberzeth 2016)

- Untersuchung von veränderten Tätigkeits- und Kompetenzprofilen in der Logistik und im Einzelhandel anhand von acht Betriebsfallstudien
- Es zeigen sich subjektiv wahrgenommene Kompetenzverschiebungen durch digitale Transformationsprozesse: **Reduktion manueller Tätigkeiten** (sinnlich-leibliche Erfahrungen), Zunahme von Wartungstätigkeiten technischer Geräte, **veränderte Kundenkommunikation** ("Vermittlung zwischen Kunde und Technik")
- Hohe Prozessorientierung und Einzelfallbezogenheit tritt anstelle von "sicherem"
 Faktenwissen
- Zunehmende Relevanz von systematischem Prozesswissen, planerisch-vorausschauendem Handeln und zwischenmenschlichen Interaktionen: der Umgang mit Warenwirtschafts- und Verkaufssystemen erfordert ein fundiertes Wissen über ihre Strukturen, Funktionen, Möglichkeiten sowie deren Grenzen
- Beschäftigte werden im Kontext von Digitalisierungsprozessen bisher von den Betrieben (KMU) nicht systematisch berücksichtigt > Qualifizierung liegt in deren Eigenverantwortung
- These: Betriebe, Weiterbildungsverantwortliche und OE sollten gemeinsam "persönlichkeitsfördernde" Arbeitsbedingungen (Zeiten (!), Orte, Inhalte und Tätigkeiten) gestalten und gezielt in die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten investieren.





4. Akteure und institutionelle Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung







4. Akteure und institutionelle Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung

Welche unterschiedlichen Akteure sind gefragt?

- Pluralität und Marktförmigkeit der (beruflichen) Weiterbildung erschwert die Übersichtlichkeit von Akteuren, Angeboten und Zuständigkeiten
- Je nach Weiterbildungsbereich (allgemeine, berufliche, wissenschaftliche WB) sind unterschiedliche Akteure relevant:
 - Bildungs- und arbeitspolitische Akteure auf Bundes- und Landesebene (BMBF, BMAS, KMK, WiMiKo, ASMK)
 - Öffentliche und private Weiterbildungsanbieter (sowie VHS)
 - Betriebe (PE-Abteilungen, Betriebsräte, Führungskräfte in KMU etc.), ÜBSen, Kompetenzzentren
 - Universitäten und Hochschulen (z.B. Lernfabriken)
 - Gewerkschaften, Kammern, Verbände und Stiftungen
 - Bundesagenturen und Jobcenter
 - Diverse Freiberufler, Honorarkräfte, Trainer, Coaches...





4. Akteure und institutionelle Rahmenbedingungen beruflicher Weiterbildung

Welche Rahmenbedingungen braucht es für eine zeitgemäße berufliche Weiterbildung?

- Finanzielle, r\u00e4umliche und zeitliche Ressourcen > betriebliche Regelungen zur Freistellung und Karrierewege jenseits der klassischen Aufstiegsfortbildungen
- Für den Lernenden (!) passgenaue Weiterbildungs(beratungs)angebote und transparente Förderinstrumente
- Verzahnung von allgemeiner, beruflicher und wissenschaftlicher Weiterbildung im Sinne von durchlässigen Karrierewegen
- (Gesetzliche) Anerkennung informell und nicht formal erworbener Kompetenzen im Prozess der Arbeit (Wissensmanagementsysteme)
- Qualifiziertes Weiterbildungspersonal (Aufgabe von PE/OE?) > Maßnahmen zur Professionalisierung insbesondere nicht regulär Beschäftigter
- Nutzung vorhandener, bereits erprobter digitaler Weiterbildungskonzepte (z.B. SOL, Blended Learning und Kompetenzvalidierungsinstrumente)
- Tandemsysteme und Formate kollegialen Austauschs, um Verlust von Erfahrungswissen (v.a. älterer Mitarbeiter*innen) zu verringern





5. Quo vadis Weiterbildung? Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder

- Organisationsentwicklung: Weiterbildungsanbieter/-organisationen stellen sich strategisch neu auf. Sie sind nicht mehr nur "Anbieter" und "Leistungserbringer", sondern zunehmend Partner in der dialogischen Entwicklung und Durchführung von zeitgemäßen Bildungsdienstleistungen.
- Angebotsentwicklung: Digitalisierung schafft (neue) berufliche Weiterbildungsanlässe und individuelle Weiterbildungsmotivationen, dafür braucht es passgenaue, an die individuellen Weiterbildungsbedarfe ausgerichtete, berufliche Weiterbildungsangebote.
- Anerkennung und Zertifizierung non-formal und informell erworbener

 Kompetenzen: Berufsbezogene Weiterbildung findet im Rahmen beruflicher

 Tätigkeiten statt. Gefragt sind modulare Weiterbildungssysteme/-formate, die den Erwerb von allen Kompetenzformen im Prozess der Arbeit transparent machen und ermöglichen.





5. Quo vadis Weiterbildung? Zukünftige Aufgaben und Handlungsfelder

- Lernortkooperationen: Lernfabriken (oder auch ÜBSen, Lernlabore, Maker Spaces, Innovation Hubs) sind Räume beruflicher Kompetenzentwicklung, die es Fachkräften ermöglichen, innovative Produktionsverfahren und Dienstleistungen nicht nur kennenzulernen, sondern direkt selbst neue Verfahren, Produkte oder Dienstleistungen für ihre eigenen Unternehmen zu entwickeln.
- Regionale Weiterbildungslandschaften fungieren als Treiber für Weiterbildungsteilhabe und Professionsentwicklung. Zur Entwicklung einer koordinierten (WB-)Anbieterstruktur sind gezielte Regionalentwicklung (Kooperation und Vernetzung auf organisationaler Ebene) und förderliche institutionelle Rahmenbedingungen notwendig.





6. Fazit und Ausblick



Zur Gestaltung durchlässiger, individueller Berufs- und Karrierewege ist, neben den klassischen Aufstiegsfortbildungen, die Anerkennung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen dringend erforderlich. Digitale Medien und selbstorganisierte Lernformate können hier in Kombination mit Lernprozessbegleitung unterstützen.

Zeitgemäße institutionelle Rahmenbedingungen erfordern zeitliche, räumliche und finanzielle Ressourcen, die Professionalisierung und Stärkung des Weiterbildungspersonals sowie miteinander sinnvoll verzahnte Weiterbildungsangebote/-landschaften, in deren Zentrum der Lernende mit seinen Entwicklungspotenzialen steht.





6. Fazit und Ausblick

- Seit Juli 2019 wurde das BIBB vom BMBF mit der "fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS" beauftragt
- Innovationswettbewerb "Digitale Plattformen in der beruflichen Weiterbildung" (Bekanntmachung voraussichtlich Anfang 2020)
- Fachliche und organisatorische Begleitung des Umsetzungsgremiums und Bund-Länder-Ausschusses zur NWS (Konzepte, Inputpapiere etc.)
- Bündelung und Ergebnistransfer aus InnovatWB zu den für die NWS relevanten Themen und Themenlaboren (Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des WB-Personals, Qualitätssicherung/-entwicklung etc.)
- Weitere Informationen zur fachlichen und organisatorischen Begleitung der NWS: https://www.bibb.de/de/101057.php



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Dr. Claudia Zaviska

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert Schuman Platz 3

53175 Bonn

Fon: 0228 107-1871

Email: Zaviska@bibb.de

www.bibb.de



Literatur



Baum, M./ Lukowski, F.: Welche Rolle spielt Bildung im digitalen Transformationsprozess? BWP (3/2019), S. 4-5. Online: https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/10017 (Zugriff: 19.08.2019)

Baethge, M./Severing, E./Weiß, R. (2013): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bonn.

Baethge, M. (2001): Paradigmenwechsel in der beruflichen Weiterbildung. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Lernen – ein Leben lang. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung, S. 31-37.

Baethge-Kinsky, V. (2019): Digitalisierung in der industriellen Produktion und Facharbeit: Gefährdung 4.0? In: Mitteilungen aus dem SOFI - Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. 13, H. 30, S. 2-5. Online: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/SOFI Mitteilungen 30 screen.pdf [Zugriff: 19.08.2019]

Frey, C./Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Technological Forecasting and Social Change, 2017, Vol. 114, Issue C, S. 254-280.

Fischer, E,/Keiser, S./Sparschuh, S. (2018): Berufliche Weiterbildung und Digitalisierung – aus der Praxis für die Praxis. Online: https://www.hs-nb.de/fileadmin/hs-

neubrandenburg/institute/ikr/Dokumente/Studie Berufliche Weiterbildung und Digitalisierung DigiKo final.pdf (Zugriff: 19.08.2019)

Haberzeth, E./Umbach, S. (2016): Menschliches Arbeitsvermögen und Lernen in digitalen Innovationsprozessen. In: Education Permanente EP, H. 2, S. 11-13

Hemkes, B./Vogel, C./Zaviska, C.: Innovationen in der beruflichen Weiterbildung aufspüren. Erkenntnisse aus dem BMBF-Förderschwerpunkt "InnovatWB". BWP (5/2018) S. 25-29.

Howaldt/Kopp/Schwarz (2014): Zur Theorie sozialer Innovationen. Tardes vernachlässigter Beitrag zur Entwicklung einer soziologischen Innovationstheorie. Weinheim/Basel.

InnovatWB: Diskurspapier "Digitalisierung im Kontext von Arbeit, (Weiter-)Bildung und Gesellschaft" – internes Dokument (April 2016)



Literatur



InnovatWB: Diskurspapier "Institutionelle Rahmenbedingungen und Steuerungslogiken beruflicher Weiterbildung" – internes Dokument (Juli 2018)

Keynes, J.M. (1937): The General Theory of Exployment, in: The Collected Writings of J.M. Keynes, Vol. XIV, London.

Rifkin, J. (1995): The End of Work: Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-market Era. Putnam Publishing Group 1995.

Seyda, S./Placke, B. (2017). IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/370898/IW-Trends 2017-04 Seyda Placke.pdf (letzter Zugriff am 18.08.2019)

Sozialforschungsstelle Dortmund (SFS): Soziale Innovationen im Fokus. Jürgen Howaldt und Michael Schwarz im Interview mit Jürgen Schultze. Dortmund 2010

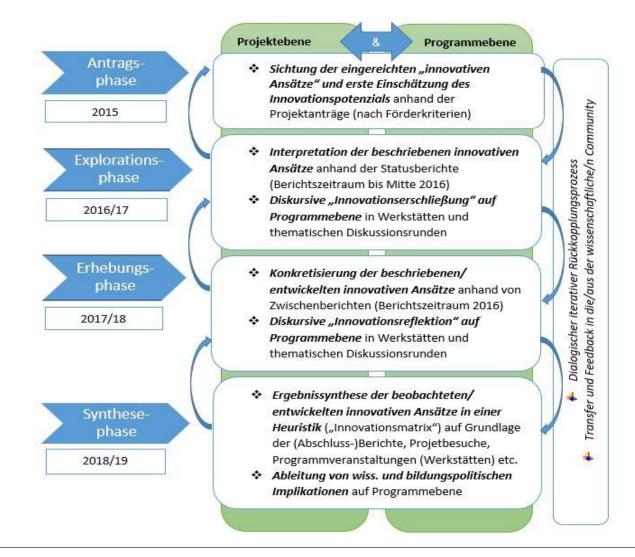
Schrader, J. (2008): Steuerung im Mehrebenensystem der Weiterbildung - ein Rahmenmodell. In: Hartz, S./Schrader, J. (Hrsg.): Steuerung und Organisation in der Weiterbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag, S. 31-64.

Wolter et al. (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Online: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf (letzter Zugriff: 11.07.2019).





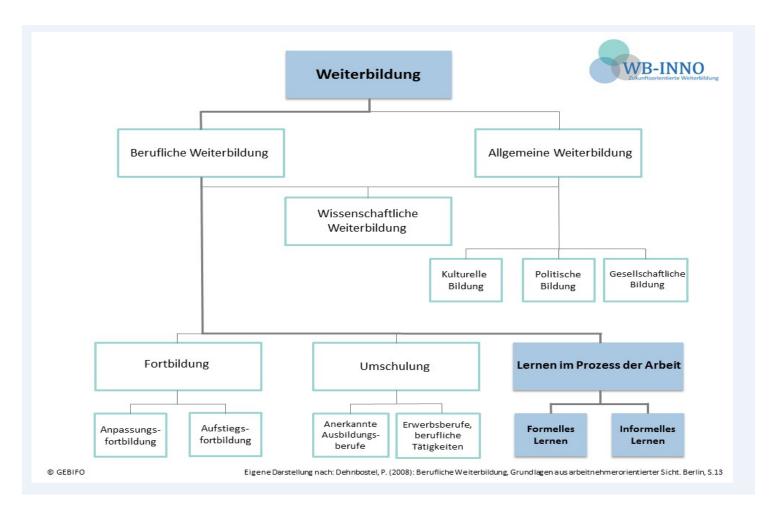
Phasenmodell der wiss. Begleitung von InnovatWB







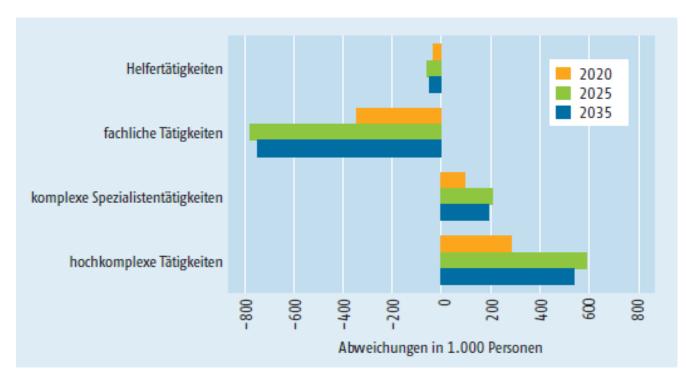
Übersicht Weiterbildungssystem







Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL Die BIBB/IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen prognostizieren..



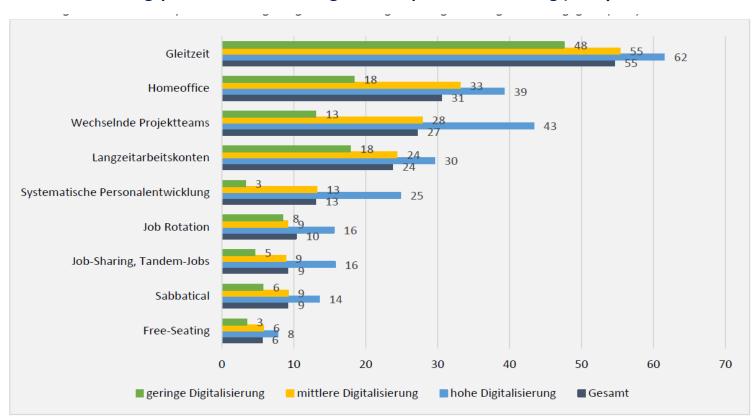
...branchenübergreifend einen **Wegfall von Routinetätigkeiten** und eine **zunehmende Komplexität** hinsichtlich Anforderungsniveaus an berufliche Tätigkeiten aufgrund vernetzter, automatisierter Produktionsprozesse.





Berufliche Weiterbildung im Kontext von Digitalisierung und LLL

BIBB-Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (2018)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N= 4.052, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse.





Neue Inhalte und Formen beruflicher Weiterbildung

Formen der betrieblichen Weiterbildung

Anteil der Unternehmen, in Prozent

	2007	2010	2013	2016
Lehrveranstaltungen	76,0	75,1	77,9	78,4
Informationsveranstaltungen	74,0	68,8	74,9	79,4
Lernen Im Prozess der Arbeit	71,3	68,2	77,1	78,2
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	69,8	63,0	72,5	76,5
Weiterbildung insgesamt	83,4	83,2	86,0	84,7
Fallzahl	1.729	2.254	1.845	1.706

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008, 2012, 2014, 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Inhalte der WB:

1. Fachkenntnisse (37% Gruppen, 57% ausgewählte Mitarbeiter); 2. Kooperationsfähigkeit und Kommunikation (21% Gruppen, 34% ausgewählte Mitarbeiter), 3. IT-Anwenderkenntnisse (16% Gruppen, 44% individuell)

Tabelle 1: http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/swsMD5nVvo2FMc7

- Förderlich für ein hohes Weiterbildungsengagement sind ein **übergeordneter Rahmen** (z.B. Tarifvertrag) und **freiwillige Vereinbarungen**;
- Hinderlich sind ein fehlender (wahrgenommener) Weiterbildungsbedarf, geringes Interesse der Mitarbeiter und mangelnde Zeit für Freistellung.

