

Gemeinsame Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung?

BIBB Fachtagung: Berufliche Bildung heute: Nachhaltig-Digital-Kompetent im Programm:

„Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“

Bonn, 05.10.2017

Christel Weber, k.o.s GmbH



k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

Tel. 030-2887 565-10

info@kos-qualitaet.de
www.kos-qualitaet.de

Digitalisierung und Nachhaltigkeit - zwei Megatrends, die sich auf den ersten Blick widersprechen

- Vernetzte und komplexe Handlungszusammenhänge : Globale Folgenabschätzung
- Ressourceneffizienz und Effektivität : Bedarf an Detailtiefe von Wissen
- Technologiegetriebene Beschleunigung : Share Economy
- Zugriffsmöglichkeiten auf Daten : Informationsgerechtigkeit
- Crowdsourcing : Urheberrechtsschutz
- ...

Ansteigender sozialer und ökonomischer Transformationsdruck im Unternehmen – Zentrale Herausforderungen:

- Adaptionenfähigkeit
- Selektivität
- Reduktion von Komplexität
- Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit

Wie sehen neue Lerninfrastrukturen für eine digitale und nachhaltige Wirtschaft aus, die das Mehr an (vernetzter) Information und komplexem Wissen sinnvoll selektiert und reduziert?

These: Nachhaltiges Handeln im Betrieb braucht nachhaltige Strukturen des Lernens

Der Lernort Betrieb – nachhaltig – digital – kompetent?

- ✓ Der Betrieb ist ein **voraussetzungsvoller und unersetzbarer** Lernort. Er erfüllt eine wichtige Funktion als gesellschaftliche Integrationsinstanz. (S. Pfeiffer 2016)
- ✓ Der Lernort Betrieb verändert sich – löst er sich auf?
- ✓ Wie kann ein nachhaltig, digitaler, „kompetenter“ Lernort Betrieb aussehen?

Wie verändert sich der Betrieb und damit die Anforderungen an das Lernen in einer ökonomisch und sozial situierten Organisation?

- ✓ Einsatz intelligenter Produktionsanlagen und Fertigungsprozesse
- ✓ Hybride Geschäftsmodelle aus Technischen Lösungen und Dienstleistung
- ✓ Neue IuK - Technologien
- ✓ Automatisierte Verwaltung – Produktion on Demand
- ✓ Wechselbeziehungen von Anbietern und Nutzerbedarfen
- ✓ Ökologisches/effizientes Wirtschaften spielt eine herausgehobene Rolle
- ✓ Wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisationen von Bereichen und Teams
- ✓ Neue Tätigkeits- und Kompetenzprofile der Beschäftigten
- ✓ Größere Adaptionfähigkeit - neue Lernchancen und Herausforderungen

Der Arbeitsort – ein permanenter Lernort?

- Neue Wertigkeit des Lernens im bzw. mit Bezug zum Arbeitsprozess
- Neue Strukturen und Entwicklung von Kompetenzen zur Förderung der Lern- und Innovationskultur im Unternehmen. Aber:

Wie funktioniert das Einschätzen von Entwicklungen? Wie können notwendige Kompetenzen erfasst, Lernbedarfe erkannt werden? Wie werden Lerninhalte priorisiert und wie erfolgt eine didaktische Reduktion von Komplexität?

Entwicklungsfragen sind immer schon Lernfragen – wie kann das Lernen angemessen unterstützt werden? Die Digitalisierung bietet hierfür neue Möglichkeiten:

- zur Gewinnung von Informationen und zur Vermittlung von Wissen
- des kollaborativen Lernens in Lerngruppen
- durch Learning Analytics zur besseren Steuerung von Lerngruppen und Lernprozessen

Betriebliche „Lernorganisation“ als soziales Integrationsmedium für Digitalisierung und Nachhaltigkeit

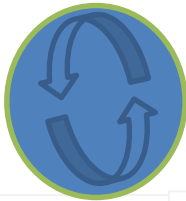
- Betriebliche Lernorganisation ist ein zentraler Knotenpunkt betrieblichen Handelns.
- Das Lernen im Betrieb ist das Medium der sozialen Anpassung und der Reflexion.
- Nachhaltiges Lernen im Betrieb braucht eine „Lerninfrastruktur“ im Unternehmen, die die Prozesse der Adaption an die technologische Entwicklung unterstützt, aber auch Möglichkeiten der Distanzierung bietet.
- Betriebliches Weiterbildungspersonal erhält eine zentrale Funktion sowohl für die Innovationsfähigkeit und auch für die Nachhaltigkeit des Handelns im Unternehmen.
- Digitalisierung ist nicht nur Treiber sondern zentrales Mittel, um vernetztes Denken und überorganisationales Handeln zu befördern.
- Denken und Handeln in vernetzten und lernfähigen Strukturen sind Bedingung für Prozesse der Digitalisierung und für Nachhaltigkeit.

Vernetzte Organisation von Arbeiten und Lernen

- Intendiert/nicht intendiert
- Selbst-/Fremdgesteuert/-organisiert
- Medientgestützt digital/analog

Individuum

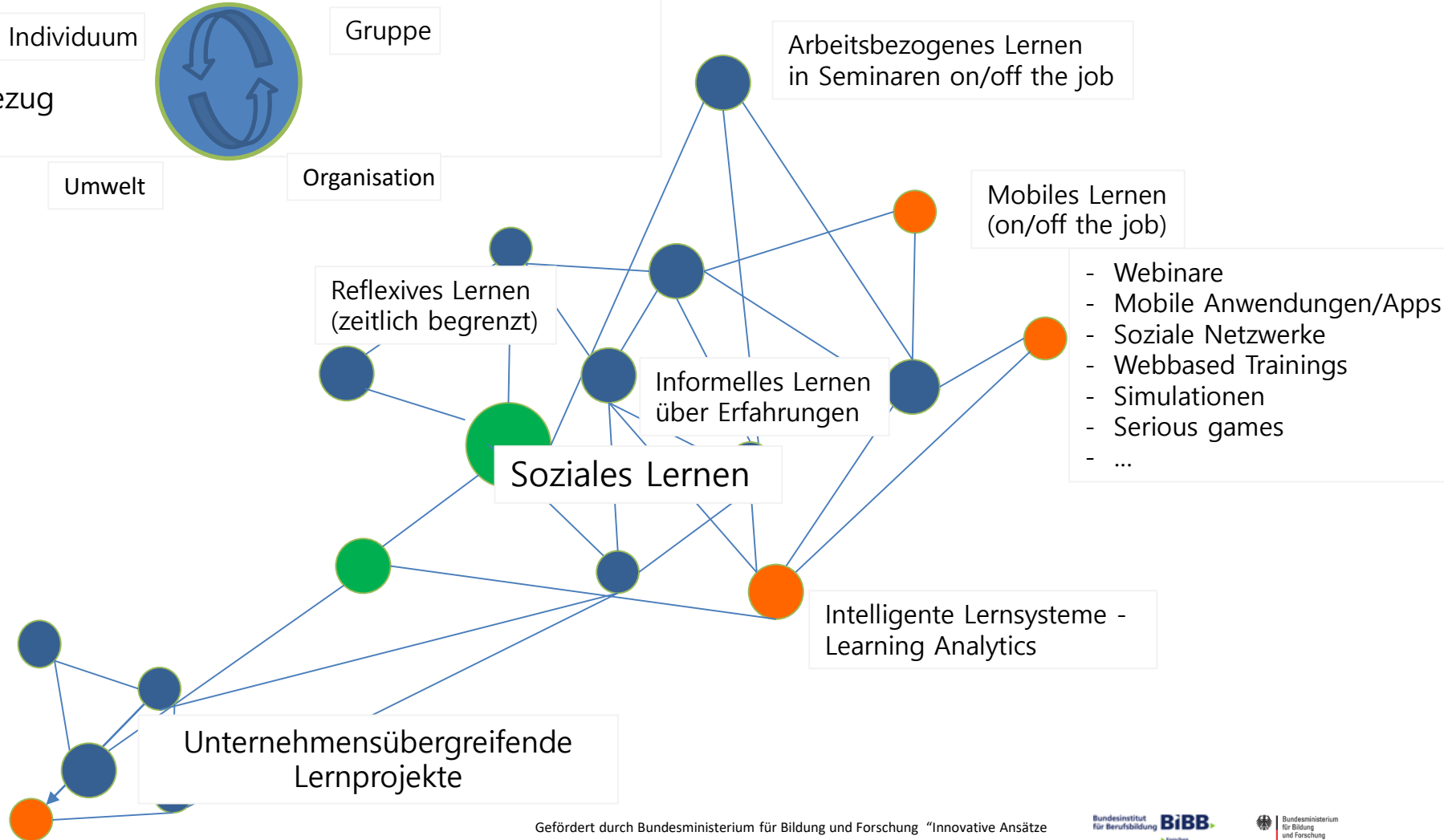
Gruppe



- Bezug

Umwelt

Organisation



Arbeitsbezogenes Lernen
in Seminaren on/off the job

Mobiles Lernen
(on/off the job)

- Webinare
- Mobile Anwendungen/Apps
- Soziale Netzwerke
- Webbased Trainings
- Simulationen
- Serious games
- ...

Reflexives Lernen
(zeitlich begrenzt)

Informelles Lernen
über Erfahrungen

Soziales Lernen

Intelligente Lernsysteme -
Learning Analytics

Unternehmensübergreifende
Lernprojekte

Programmförderschwerpunkt „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ des BMBF

Programmleitung beim BiBB: Frau Hemkes <https://www.bibb.de/de/39040.php>

34 Projekte und Verbundprojekte mit insgesamt 62 Einrichtungen

Im Programm Innovat WB werden Strukturen für eine „nachhaltige berufliche Weiterbildung“ entwickelt. Im Schwerpunkt „Professionsentwicklung und Professionalisierung“ geht es um zeitgemäße Lehrkompetenzen und innovative Lehr-/Lernformate unter den Bedingungen von gesellschaftlichen und betrieblichen Modernisierungsprozessen wie Industrie 4.0.

Verbund der Projektpartner im Berliner Projekt



**Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. –
IBBF (Projektleitung)**



**Ausbildungsverbund Teltow e. V. – Bildungszentrum
der IHK Potsdam**



Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN gGmbH



k.o.s GmbH

Prof. Dr. Peter Dehnbostel

Das Projekt Quali4Pro kooperiert mit dem WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIETECHNIK im Cluster Energietechnik Berlin-Brandenburg. Der Verbund von Betrieben und Bildungseinrichtungen arbeitet an innovativen Weiterbildungsangeboten im Kontext der Energie- und Mobilitätswende. Das WEITERBILDUNGSSYSTEM ENERGIETECHNIK entwickelt modular aufgebaute Weiterbildungsbausteine für die Fachkräftequalifizierung in den Unternehmen des Wirtschaftsklusters. <http://www.weiterbildungssystem-energietechnik.de/>

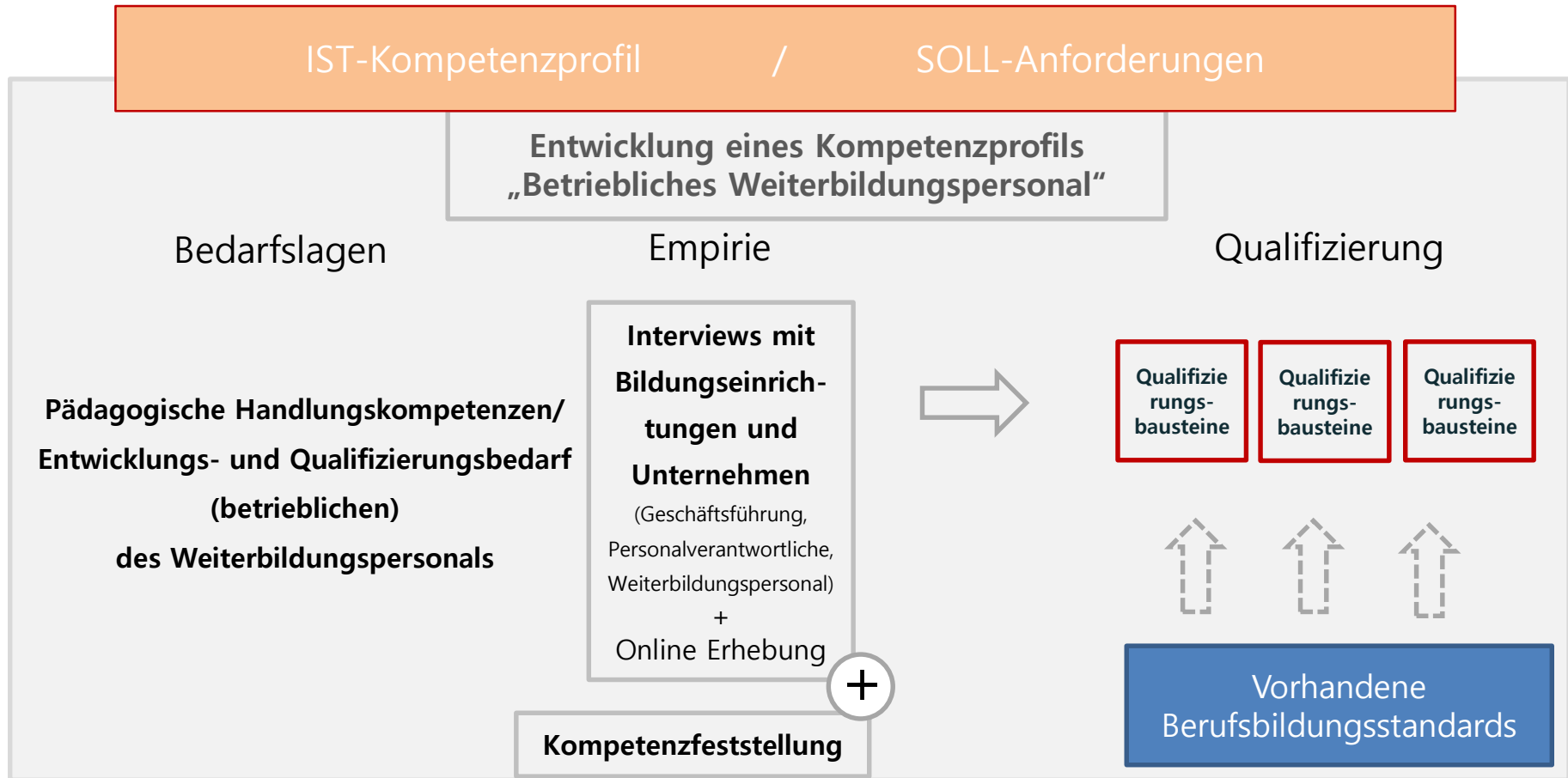
Im Rahmen des Projektes Quali4Pro wird ein Kompetenzprofil für das betriebliche Weiterbildungspersonal entwickelt, in dem die Aufgaben und Anforderungen der Fachkräfte, die im Unternehmen Aufgaben der Entwicklung und Durchführung von betrieblichen Lern- und Qualifizierungsprozessen übernehmen, beschrieben werden. Es ist Grundlage für die Erarbeitung eines Qualifizierungsprogramms zur Professionalisierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals. <http://www.kos-qualitaet.de/Quali4Pro.html>

Neue Aufgaben betrieblichen Weiterbildungspersonals

Das betriebliche Weiterbildungspersonal übernimmt eine Querschnittfunktion im Netz der organisationalen Prozesse, um kontinuierliche Anpassung, Reflexivität und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

- 70% nebenberufliches Bildungspersonal im Unternehmen
- Die Rollen und das Aufgabenverständnis des betrieblichen Bildungspersonals verändern sich.
- Aufgaben der Personal- und Organisationsentwicklung müssen stärker aufeinander bezogen werden.
- Welche Kompetenzstandards auch im Hinblick auf die drei Qualifikationsstandards der AEVO, dem geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/in und dem Berufspädagogen/in spielen eine Rolle? Braucht es weitere?

Projektstruktur Quali4Pro



Auszug Kompetenzmatrix, Stand Okt. 2017

Handlungsfeld	Kompetenzbereich	Fachkompetenzen	Sozialkompetenzen	Personalkompetenzen
HF 1 Erkennen, Feststellen und Einschätzen betrieblicher und individueller Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsbedarfe	Erkennen des Bildungs- und Qualifizierungsbedarfs	Arbeitsprozesse und -anforderungen erfassen, identifizieren und bewerten	Im Unternehmen kommunizieren und kooperieren	Das eigene Handeln selbständig und verantwortungsvoll reflektieren
		Entwicklungs- und Lernbedarfe des Unternehmens erkennen und priorisieren		
Erkennen und Fördern der Mitarbeiterpotenziale	Erkennen und Fördern der Mitarbeiterpotenziale	Qualifizierungsmaßnahmen kennen	Das Handeln und die Entwicklung von Kompetenzen Anderer interaktiv erfassen, Problem- und Lernunterstützung anbieten	Individuelles und gruppenbezogenes Handeln wahrnehmen und bewerten
		Stand der Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen bei Mitarbeiter/innen feststellen und Qualifizierungsbedarfe benennen		
		Die Lern- und Entwicklungsziele für Beschäftigte oder Teams mit dem betroffenen Personenkreis abstimmen.		

Was wird anders am Lernort Betrieb – der Betrieb ein nachhaltiger und lernfähiger Lernort?

- Partikularisierung – wie viele „Lernhäppchen“ sind notwendig und sinnvoll
- was bedeuten sie für die Entwicklung der Organisation?
- Kompetenz- und Bedarfsfeststellung für Beschäftigte und Betrieb – was sind geeignete Formen, die die unterschiedlichen Interessen und Voraussetzungen in heterogenen Belegschaften berücksichtigen?
- Lernsettings – sind digital unterstützte Lernformate immer das Mittel der Wahl für alle Beschäftigten gleichermaßen? Wieviel Fremd- oder Selbststeuerung ist sinnvoll/möglich?
- Wer hat Anspruch auf die Anerkennung von „Lernleistungen“ – wie können solche Nachweise aussehen, damit die Nachhaltigkeit von Lernprozessen unterstützt wird?
- Transfer - wie kann die strukturelle Nachhaltigkeit von Lernergebnissen sicher gestellt werden? Stichwort: „Learning on demand“ vs. Beruflichkeit

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2
12053 Berlin

Tel. 030-2887 565-10

info@kos-qualitaet.de
www.kos-qualitaet.de