

REHAVISION

Chancen und Perspektiven
der Beruflichen Rehabilitation



Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft

Berufliche Bildung 4.0 und neue Lernformen

Die Rolle der beruflichen Bildung als Schlüsselfaktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist unbestritten. Die Verzahnung von betrieblicher und schulisch organisierter Berufsbildung gilt als zentraler Pfeiler des deutschen Produktions- und Innovationsmodells. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Das Bundesbildungsministerium hat das Jahr 2019 nicht nur zum „Jahr der Berufsbildung“ deklariert, sondern zeitgleich mit dem Bundesarbeitsministerium die „Nationale Weiterbildungsstrategie“ verabschiedet. Ziel ist es, mehr Menschen die berufliche Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt zu ermöglichen. REHAVISION gibt einen Einblick über Chancen, Herausforderungen und neue Lernformen von beruflicher Bildung und Weiterbildung 4.0. [Seite 3](#)



„Weiterbildung wird an Bedeutung gewinnen“

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung, über Herausforderungen der Digitalisierung auf Beruf und Bildung.

[Seite 8](#)



Lernen für die digitale Welt

Die digitalisierte Welt verändert das Lernen. E-Lecture, VR-Brille oder Virtual Classrooms – ein Beitrag über Lernformen für die Zukunft.

[Seite 9](#)

Liebe Leserin, lieber Leser,



nachdem wir uns in der letzten Ausgabe mit den Trends und Herausforderungen des modernen Personalmanagements im digitalen Wandel beschäftigt haben, werfen wir in dieser Ausgabe der **REHAVISION** einen vertieften Blick auf die Veränderungen im Bereich der beruflichen Bildung: Auch hier ist die Digitalisierung als Megatrend bereits seit einigen Jahren ein erheblicher Einflussfaktor. Durch die Digitalisierung entstehen nicht nur neue Berufe, sondern auch neue Lernformen und Lernkonzepte. Aktuelle Bildungs- und Weiterbildungstrends wie beispielsweise „Micro Learning“, videobasiertes Lernen in virtuellen Klassenräumen oder die so genannte Gamification werden künftig noch stärker in die Angebote der beruflichen Bildung integriert.

Das 50-jährige Bestehen des Berufsbildungsgesetzes bietet einen guten Anlass, um sich mit der Berufsbildung der Zukunft zu befassen. Ich bedanke mich bei allen Personen, die zur Entstehung dieser

Ausgabe beigetragen haben. Auch für die Berufsförderungswerke werden digitale Technologien immer wichtiger. Ein eindrucksvolles Beispiel für die Innovationskraft der BFW ist das kürzlich eröffnete digitale Technologiezentrum des BFW Koblenz. Hier wird auf dem neusten Stand der Technik Digitalisierung erlebbar. Die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden werden so früh wie möglich an neue Technologien herangeführt und die Qualifizierungen an die aktuellen Entwicklungen angepasst. Ein spannender Ansatz, der dazu beiträgt, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch in Zukunft berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Ihre

Dr. Susanne Gebauer

Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkt Berufliche Bildung 4.0	3	Aus den BFW	13
Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft	3	Smart Factory erleb- und erlernbar	13
(K)ein Recht auf Weiterbildung	7	Mehr als E-Learning	13
„Weiterbildung und Umschulung werden an Bedeutung gewinnen“	8	Namen und Nachrichten	14
Lernen für die digitale Welt	9	Kurz notiert	14
„Bildung muss digitalen Weg mitgehen“	11	Personalia	15
Schwerpunkt Projekte 4.0.	12	Veranstaltungen	15
Zukunft der Arbeit in Experimentierräumen testen	12		
Neue Chancen für berufliche Rehabilitation	12		

Impressum

Redaktion:

Dr. Susanne Gebauer, Frank Gottwald, Hans-Dieter Herter, Kerstin Kölzner, Ellen Krüger, Frank Memmler, Niels Reith, Dr. Jessica Stock, Astrid Hadem (V. i. S. d. P.)

Fotonachweise (Seite):

BV BFW/Kruppa (Titelbild, 2, 3, 4); BIBB (1, 8); iStockphoto.com (1); Dr. Lutz Goertz (10); Phoenix Contact (11); BFW Koblenz (13); iBoB, AUDI (14); BA, Heidi Scherm, BDA/Chaperon, Thomas Rafalzyk, BMAS/T. Maelsa (15)

Aktuelle Ausgaben der **REHAVISION** finden Sie als Download unter: www.bv-bfw.de

Gestaltung:

zeichensetzen medienagentur GmbH
GDA Kommunikation – Gesellschaft für Marketing und Service der Deutschen Arbeitgeber mbH

Leserservice:

Kontakt: Ellen Krüger
Knobelsdorffstraße 92, 14059 Berlin
Tel.: 030 3002-1253, Fax: 030 3002-1256
E-Mail: rehavision@bv-bfw.de

Herausgeber:

Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke e.V.

Druck:

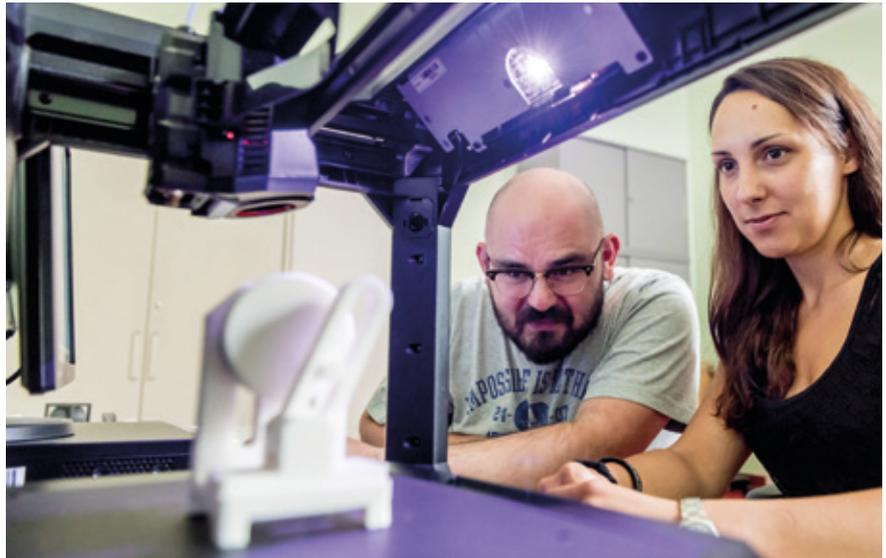
Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft

Berufliche Bildung 4.0 und neue Lernformen

Die Rolle der beruflichen Bildung als Schlüsselfaktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist unbestritten. Die Verzahnung von betrieblicher und schulisch organisierter Berufsbildung gilt als zentraler Pfeiler des deutschen Produktions- und Innovationsmodells. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Das Bundesbildungsministerium hat das Jahr 2019 nicht nur zum „Jahr der Berufsbildung“ deklariert, sondern zeitgleich mit dem Bundesarbeitsministerium die „Nationale Weiterbildungsstrategie“ verabschiedet. Ziel ist es, mehr Menschen die berufliche Teilhabe in der digitalisierten Arbeitswelt zu ermöglichen.

Das die Bundesbildungsministerin das Jahr 2019 zum „Jahr der Berufsbildung“ erklärt hat, hat einen guten Grund: Vor 50 Jahren trat das Berufsbildungsgesetz in Kraft, damit wurde berufliche Bildung erstmals bundes- und branchenübergreifend geregelt. Heute ist das Gesetz ein Garant für die hohe Qualität der beruflichen Bildung in Deutschland – und dient weltweit als Vorbild. „Kein Bildungs- und Qualifizierungsweg ist so gut geeignet, um Menschen auf die betrieblichen Anforderungen von morgen vorzubereiten“, lobt Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), das Erfolgsmodell. Nun käme es darauf an, dass die berufliche Bildung „zum Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft“ werde.



Der Veränderungsprozess hat bereits begonnen. Denn worauf die berufliche Aus- und Weiterbildung mit Blick auf die Digitalisierung zu reagieren hat, steht vom Grundsatz her fest: Für Auszubildende und Arbeitnehmer gilt es, neue Kompetenzen zu erwerben und sich ständig weiterzubilden, um mit den Transformationsprozessen der Digitalisierung umgehen zu können. Arbeitgeber dagegen stehen vor der Herausforderung, qualifizierte Mitarbeiter für die neuen Aufgaben zu finden bzw. die bestehenden Mitarbeiter für die neuen Aufgabengebiete fit zu machen.

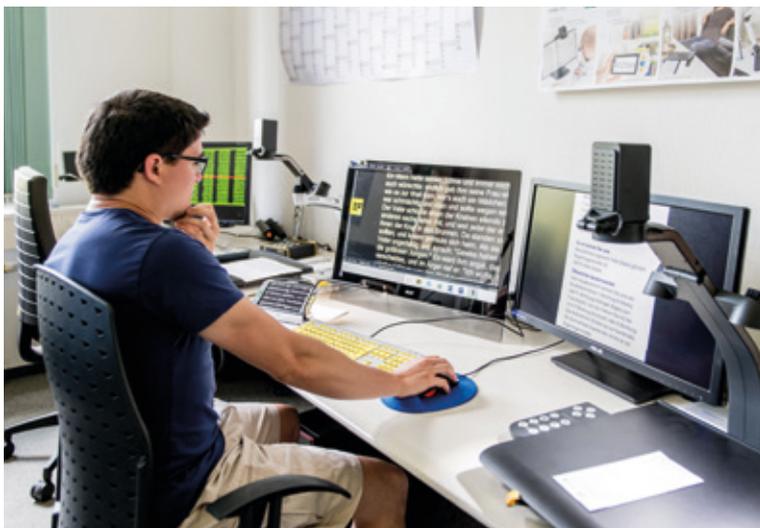
Berufsbildung 4.0 muss praxistauglich sein

Die spannende Frage lautet: Wie werden die Akteure im Bildungs- und Weiterbildungsbereich die Veränderungen gestalten? Für BIBB-Präsident Esser ist entscheidend, dass die Berufsbildung 4.0 ebenso wie die neuen Berufsbilder praxistauglich sein müssen. Dazu müssen nicht nur die zentralen Schlüsselkompetenzen einen verstärkten Platz in den Berufsordnungen bekommen. Auch „die Betriebe und Berufsschulen müssen ihr Ausbildungsverhalten ändern, um sich an die neuen Qualifikationsbedarfe anzupassen“, heißt es aus dem BIBB.

Was wichtig bleibt, ist die berufliche Handlungsfähigkeit. Sie ist die Basis für die langfristige Beschäftigungsfähigkeit, da sind sich die Bildungsexperten einig. Anders formuliert: Die zentrale Bil-

dungsaufgabe ist es, Menschen zu befähigen, komplexe Aufgaben zu meistern – ob selbstständig, im Team, in veränderten Kontexten und nicht zuletzt durch permanentes Weiterlernen. Das ist der Unterschied zu früheren Bildungsansätzen, die stark auf Fachwissen gesetzt haben.

Der digitale Wandel erfordert nicht nur neue Kompetenzen. Er führt auch dazu, dass Arbeitsabläufe automatisiert werden. Damit verbunden ist der Verlust von Arbeitsplätzen – rund 1,3 Millionen hat das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) zusammen mit dem BIBB errechnet. Gleichzeitig sollen 2,1 Millionen Stellen neu entstehen – und mit ihnen neue Berufsprofile, verbunden mit neuen Bildungs- und Weiterbildungsangeboten. Für die Arbeitswelt müssen daher die Aus- und Fortbildungsangebote auf den Stand 4.0 gebracht werden. Dazu gehört, dass Beschäftigte neben Fachkompetenzen persönliche, soziale und digitale Kompetenzen als Fundament einer beruflichen Entwicklung benötigen. Gefragt sind künftig vor allem überfachliche Kompetenzen wie Lern-, Medien- und Kommunikationskompetenz. Auch das Erkennen von Zusammenhängen sowie ein hohes Maß an Flexibilität und die Fähigkeit, Probleme zu lösen, sind unerlässlich. Das ergab eine Studie des IW Köln im Auftrag des Bundesverbandes der Personalmanager über Anforderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.



Ausbildungsordnungen anpassen

Die Ausbildungsordnungen müssen dies naturgemäß widerspiegeln und gleichzeitig Menschen in die Lage versetzen, flexibel mit Veränderungen oder Brüchen umzugehen. Dafür werden aktuell die Standardberufsbildpositionen, wie z. B. Arbeitsschutz, als Teil der künftigen Ausbildungsordnungen überarbeitet.

Noch kommen die mit der Digitalisierung verbundenen Veränderungen an den Arbeitsplätzen in unterschiedlichem Ausmaß an. Das ergab ein „Berufscreening“ von zwölf Berufsbereichen, das BIBB und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Titel „Berufsbildung 4.0: Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“ durchgeführt haben. Danach werden die Profilveränderungen in den Erwerbsberufen zum Teil sehr deutlich ausfallen. Dass die duale Berufsausbildung in Deutschland wandlungsfähig ist, hat sie immer wieder unter Beweis gestellt. Das zeigt allein die Tatsache, dass das BIBB seit 2009 insgesamt 138 Ausbildungsordnungen an wirtschaftliche und technologische Anforderungen angepasst hat. Aktuell arbeitet das BIBB intensiv an einer Vielzahl von Ausbildungsberufen, die zum 1. August 2020 neu in Kraft treten sollen, darunter vier duale IT-Berufe.

Neue Lernformen als Chance

„Die Gestaltung einer Berufsbildung von morgen kann nicht mit den Werkzeugen von gestern gelingen“, hatte BIBB-Präsident Esser bereits 2018 erklärt. Die berufliche Bildung muss zum Teil neu gedacht werden, um die Zukunft erfolgreich zu meistern. Im digitalen Zeitalter verändern sich Lernorte – ob in der Berufsschule oder im Betrieb. Das wiederum sei eine Chance, denn neue Lernformen und innovative Formen von Lernerfolgskontrollen könnten Berufsbildung lernwirksamer und damit attraktiver machen. Allerdings sei es dabei nicht nur mit der Ausstattung von Lernumgebungen getan. Auch das Bildungspersonal sei ganz entscheidend gefordert.

Wie lässt sich berufliche Bildung nun nachhaltig und zukunftsorientiert organisieren? Welche Lernformen sind für Digital Natives gefragt? Dass digitales Lernen längst im (Bildungs-)Alltag angekommen ist, zeigen viele Untersuchungen. Aber auch in der beruflichen Bildung beschäftigt man sich eingehend mit digitalen Lernanwendungen. So wurden in Modellversuchen z. B. interaktive Lehr-Lern-Apps für Auszubildende, Handreichungen für das Ausbildungspersonal oder die Geschäftsführung entwickelt ebenso wie Checklisten, Erklärfilme und Kriterienkataloge zur Gestaltung betrieblicher Lernorte.

Doch die Digitalisierung ist nicht nur eine Herausforderung. Sie schafft gleichzeitig für die berufliche Bildung und Weiterbildung ganz neue Möglichkeiten, einer ihrer ganz großen Pluspunkte. „Digitale Medien und virtuelle Lernumgebungen bieten die Chance, die Lernmotivation und -möglichkeiten der Menschen individuell zu fördern“, erklärt Prof. Dr. Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Das gelte in besonderer Weise für Menschen mit Behinderungen, vor allem im Bereich der Mobilität oder der Sinnesorgane. Für sie seien mit der Digitalisierung wirkliche Chancen im Bildungsprozess verbunden.

Das Lernen lernen

Die Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens nimmt mit der fortschreitenden Digitalisierung zu. Immer schneller folgen neue Technologien, neue Software und Updates aufeinander. Erwerbstätige müssen darauf mit der Anpassung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen reagieren. „Die berufliche Bildung muss immer stärker auf die Entwicklung von Lernfähigkeit und Employability ausgerichtet werden. Menschen müssen das Lernen lernen, um Brüche erfolgreich bewältigen zu können“, betont Prof. Dr. Axel Plünnecke.

Eine Erkenntnis, die Experten der beruflichen Rehabilitation teilen. Die Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke Dr. Suanne Gebauer ist überzeugt, dass digitale Lernformen nicht nur individuelle Fähigkeiten erweitern können, sondern auch wichtig für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sind. „Neue Technologien fördern selbstgesteuertes, motivierendes Lernen – ein Vorteil für Menschen mit vorhandenen oder drohenden Einschränkungen, um dauerhaft selbstbestimmt im Arbeitsleben teilzuhaben.“

Worauf setzen Unternehmen?

Dass kontinuierliche Weiterbildung in der digitalen Arbeitswelt unverzichtbar ist, unterstreichen auch die Arbeitgeber. Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, sagt: „Die berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildung wird im Zuge der Digitalisierung immer wichtiger.“ Der Maßstab für berufliche Weiterbildung sei die Bedarfsorientierung

und Anwendbarkeit am Arbeitsplatz. Hier hat mit der Digitalisierung fast von selbst ein tiefgreifender Wandel bei den Beschäftigten stattgefunden. Je mehr Angebote es im Web gibt, umso mehr greifen Mitarbeiter darauf zu. Es gilt: Wer googelt, der findet. Welche Konsequenzen sich daraus für Unternehmen ergeben, hat das mmb Institut für Medien- und Kompetenzforschung ermittelt: Danach ist es künftig Aufgabe der Personalentwicklung, Lernangebote für die Mitarbeiter zu sammeln und zu systematisieren, so dass der Suchaufwand der Mitarbeiter für relevante Wissensinhalte reduziert wird. Auch mit der Frage, welche Lernmaßnahmen Unternehmen ergreifen sollten, um ihre Mitarbeitenden für die Digitalisierung zu qualifizieren, hat sich das Institut beschäftigt und Personalexperten befragt: Besonders befrwortet wird die Entwicklung einer Qualifizierungsstrategie anstatt unzusammenhängender Einzelmaßnahmen (siehe Grafik). Insgesamt gehen die Personaler von mehr selbstgesteuertem Lernen aus – inklusive der Auswahl des Lernmaterials. Die Fähigkeit, das Lernen in die eigenen Hände zu nehmen, wird immer wichtiger angesichts der Kurzlebigkeit von Technologien. Selbstbefähigung ist das Schlüsselwort. Die Personalentwicklung muss die Beschäftigten so qualifizieren, dass diese lernen, was morgen erforderlich sein wird. Damit verändert sich auch die Rolle der Ausbilder: Ihre Aufgabe ist es, zum Lernen anzuregen und es zu erleichtern. Das sind völlig andere Aufgaben als das Aufbereiten und Verteilen von Wissen an Zielgruppen.

Lernen als ständiger Prozess

Das bestätigt Dr. Rüdiger Keller, Experte für Personalentwicklung beim internationalen Augenoptikunternehmen Apollo-Optik: „Unsere Aufgabe ist es, die Performance der Mitarbeiter sicherzustellen, d.h. ih-

nen den Weiterbildungsmix zur Verfügung zu stellen, den sie brauchen.“ Das Wissen selbst sei nicht die Herausforderung, weil es überall verfügbar sei. „Es gilt eher, das richtige Wissen zu finden, es zu verstehen und zur Anwendung zu bringen“, so der Personalexperte. Der Paradigmenwechsel des Lernens in der beruflichen Bildung 4.0 ist die Erkenntnis, dass Lernen als Prozess verstanden wird, der permanent stattfindet.

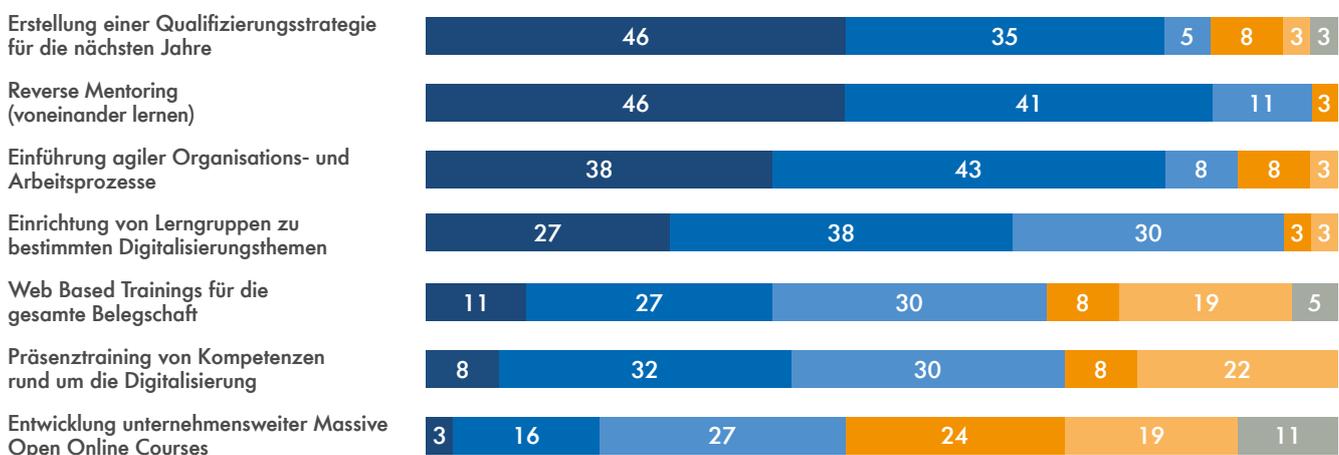
Bildung 4.0 ist für Keller dabei eine sinnvolle Ergänzung zu klassischen Bildungsangeboten. Neu ist die Kombination: Kurze, kontextbezogene Lernhilfen mit Trainer wechseln sich mit begleitenden virtuellen Lernformaten ab. Praxisnah und individuell auf den Bedarf des Mitarbeiters zugeschnitten. „E-Learning schafft die Möglichkeit, dass Wissen differenzierter vermittelt werden kann“, skizziert Keller die Vorteile der neuen Lernarchitekturen. Das ist auch sinnvoll mit Blick auf den demografischen Wandel. Es wird weniger Bewerber geben, die genau auf ein ausgeschriebenes Profil passen. Das Entwickeln eines Mitarbeiters auf ein gesuchtes Stellenprofil hin wird künftig eine immer wichtigere Aufgabe sein. Wenn das Fundament aber gelegt ist, sind kurze (digitale) Lerneinheiten und individuelle Lernlösungen ausreichend.

Arbeiten und Lernen wachsen zusammen

Man lernt dort, wo man arbeitet. Das zeigt auch das verstärkte Aufkommen von „Trainings on the Job“. Lernen im Arbeitskontext schafft einen höheren Transfer. Waren es früher vor allem Handbücher, die den Lerntransfer unterstützten, so sind es heute bei Apollo-Optik oft intelligente Lernsysteme als integrierter Teil der Arbeitssoftware. „Die Software merkt, wenn der Mitarbeiter nicht weiterkommt und bietet selbstständig Hilfe an“, erklärt Keller. → **Fortsetzung**

Wie Unternehmen sich fit für die Digitalisierung machen

Bewertung von Lernmaßnahmen durch Personalexperten



sehr wichtig ■■■■■ völlig unwichtig

Quelle: mmb Institut | „Digitalisierung als Lernthema – wo stehen wir?“

Angesichts schneller Veränderungen ist das vor allem für Wissensarbeiter nicht mehr anders möglich. Dass Lerninhalte schnell und praxisnah verfügbar sind, bedeutet aber auch, dass die Selbstverantwortung für die eigene Entwicklung und das eigene Lernen steigt.

Bei allen Vorteilen virtueller Lernformen – „Formale Trainingsprogramme werden nicht ihren Sinn verlieren“, ist sich Keller sicher. Einfache Fragen werden Suchmaschinen und Kontexthilfen beantworten. Für die individuellen Herausforderungen von Menschen wird aber gleichzeitig das Coaching-Angebot immer wichtiger. Sein Fazit: „Weiterbildung 4.0 wird vielfältiger. Methodisch wie inhaltlich. Digitales Lernen wird sich auch dank kostengünstiger mobiler Endgeräte immer weiter verbreiten und vereinfachen.“

Nationale Weiterbildungsstrategie

Dass bei aller Bereitschaft zur Weiterbildung angesichts des digitalen Wandels und der Veränderungen in der Arbeitswelt dringender Handlungsbedarf

besteht, unterstreicht die Nationale Weiterbildungsstrategie. Entstanden unter Federführung des Bundesarbeits- und des Bundesbildungsministeriums soll sie Antworten auf den digitalen Wandel finden und Chancengleichheit in der Arbeitswelt ermöglichen. „Wir müssen jetzt sehr, sehr viel ändern, sodass wir auch in Zukunft wirtschaftlich stark bleiben und die Gesellschaft zusammenhalten“, sagte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bei Vorstellung des Strategiepapiers. Nicht weniger als eine neue „Kultur der Weiterbildung“ solle die Strategie bewirken. Und das aus gutem Grund: denn in den kommenden sechs Jahren verändere sich der Arbeitsmarkt rasant. Wer mithalten wolle, müsse sich laufend fort- und weiterbilden, so der Minister.

Welchen Stellenwert das Thema hat, macht die Strategie auch in ihrer umfassenden Zielsetzung deutlich: Sie enthält sowohl Pläne für finanzielle wie beratende Förderangebote für Arbeitnehmer und Arbeitslose sowie für Unternehmen. Zudem soll der Weiterbildungsmarkt insgesamt transparenter werden und die Qualität der Weiterbildungsangebote einfacher zu bewerten sein. Menschen sollen passgenau auf Weiterbildungsangebote zugreifen können. Zu den konkreten Schwerpunkten gehört das Schaffen von digitalen Bildungsräumen. Bildungsnachweise sollen digital zertifiziert und online sicher verwaltet werden können. Der Aufbau niedrigschwelliger Angebote zur Vermittlung digitaler Grundkompetenzen sowie die Stärkung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten als Kompetenz-Partner gehören ebenfalls zu den vereinbarten Zielen.

Vorraussetzungen schaffen

Dass es noch viel zu tun gibt, um den digitalen Wandel erfolgreich zu gestalten, weiß im Übrigen auch die Bundesregierung. Ob langsames Internet, Datensicherheit oder ordnungspolitische Herausforderungen: Infrastrukturell und institutionell müssen noch ein paar Voraussetzungen geschaffen werden, damit Berufliche Bildung 4.0 überall gelebte Realität werden kann. „Vor uns liegt viel Arbeit, sowohl im Hardwarebereich – also bei der Mobilfunkstrategie, beim Ausbau des Mobilfunks, genauso wie beim Breitbandausbau“, sagte Bundeskanzlerin Angela Merkel zum Abschluss der Digitalklausur der Bundesregierung am 17./18. November 2019. Aber am Ende solle Deutschland fit für die digitale Zukunft werden.

Die großen (Weiter-)Bildungstrends



1. Micro Learning

Microlearning bezeichnet das Lernen in kleinen Einheiten – etwa eine Frage zu googeln oder schnell auf YouTube ein Tutorial anzuschauen.



2. Stufenweises Lernen

Der Trend zum lebenslangen Lernen führt zur Entwicklung des stufenweisen Lernens. Weil sich im digitalisierten Arbeitsleben Dinge schnell verändern, passen sich berufliche Weiterbildungen daran an.



3. Videobasiertes Lernen

Umfangreiche Lernunterlagen werden von schlanken Workbooks abgelöst. Videobasiertes Lernen mit Unterrichtseinheiten via Video- bzw. E-Learning mit Videomodulen wird wichtiger. Vorteil: Visuelles Lernen erreicht verschiedene Lerntypen, Lerntempo und Wiederholung sind individuell steuerbar.



4. Mobiles Lernen

Feste Schulungsräume an festen Orten zu festen Zeiten sind immer weniger gefragt. Wichtiger wird mobiles Lernen. Vorteile: Lernorte und -inhalte sind selbstbestimmt wählbar, unvorhergesehene Leerlaufzeiten können effizient zum Lernen genutzt werden.



5. Gemeinsames Lernen

Der Austausch in der Gruppe fördert gemeinsames Lernen: Chatrooms oder Online-Lerngruppen ermöglichen ortsunabhängiges gemeinsames Lernen. Kollegiale Fallberatungen, Lern tandems oder Erfahrungsgruppen unterstützen training on the job. Vorteile: gegenseitige Motivation und Beleuchtung aus mehreren Perspektiven.



6. Gamification

Ob Multiple-Choice-Wissenstests oder Virtual-Reality-Lernanwendungen – spielerische Vermittlung von Content macht mehr Spaß als trockener Inhalt.

(K)ein Recht auf Weiterbildung

Gesetzgebung und Förderungen in Deutschland

So elementar es auch zu sein scheint: Ein explizit formuliertes Recht auf Bildung gibt es im deutschen Grundgesetz nicht. Das gesetzlich festgeschriebene Prinzip der Menschenwürde verbietet es jedoch, Zugänge zu Bildung zu verwehren oder Menschen beim Bildungserwerb zu diskriminieren. Deutlicher ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die 1948 jedem Menschen das Recht auf Bildung zusprach, ebenso wie der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Beide sind in Deutschland bindend. Eine Übersicht über Gesetzgebung und Förderungen.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind gut verteilt zwischen Bund und Ländern. Die außerschulische berufliche Aus- und Weiterbildung regeln Bundesgesetze, Weiterbildungen allgemeiner sowie schulischer Art ordnen Landesgesetze, ebenso den Bildungsurlaub.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Es schafft die Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung und umfasst die betriebliche Berufsausbildung, Berufsausbildungsvorbereitung, Fortbildung sowie berufliche Umschulung. Den Begriff „Weiterbildung“ kennt das BBiG nicht, nennt aber als Ziel einer beruflichen Fortbildung, „die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern“. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

Das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)

Das FernUSG definiert Mindestinhalte und Sollvorschriften und dient dem Schutz der Verbraucher. Es greift nur bei räumlicher Trennung von Lehr- und Lernenden, bei vertraglich geregelter Wissensvermittlung gegen Entgelt und Überwachung des Studienerfolgs. Das Gesetz betrifft alle E-Learning-Angebote, die auf Grundlage privater Verträge kostenpflichtig angeboten werden. Eine staatliche Zulassung ist für Fernlehrgänge zwingend erforderlich.

Das Qualifizierungschancengesetz

Es dient dazu, die Chancen für Qualifizierung zu erhöhen und zielt besonders auf Arbeitssuchende und Beschäftigte – unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße –, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können. Zudem unterstützt es Arbeitnehmer, die vom Strukturwandel betroffen sind oder die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Ziel ist die Kompetenzförderung und Erhöhung der individuellen Chancen auf eine Beschäftigung. Die Kosten für eine Weiterbildung tragen der Gesetzgeber und ggf. der Arbeitgeber gemeinsam.



Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Wer an Maßnahmen teilnimmt, die den beruflichen Aufstieg fördern, kann mit dem Aufstiegs-BAFöG, vormals „Meister-BAföG“ finanzielle Unterstützung beantragen. Der angestrebte berufliche Abschluss muss über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Häufig ist daher eine abgeschlossene Erstausbildung Voraussetzung für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung. Zum 01.08.2020 soll eine AFBG-Novelle in Kraft treten: Danach soll künftig eine mehrfache Förderung von bis zu drei Fortbildungen möglich sein, z. B. vom

Gesellen zum Techniker, vom Techniker zum Meister, vom Meister zum Betriebswirt. Die geplante Novellierung ist Teil der Nationalen Weiterbildungsstrategie der Bundesregierung, die Förderlücken schließen und bestehende Fördersysteme anpassen soll. Dazu werden auch optimierte Förderleistungen mit vermehrten Ansprüchen und verbesserte staatlich geförderte Bildungszeiten/-teilzeiten geprüft.

Die Bildungsprämie

Um Erwerbstätigen mit geringerem Einkommen die Teilhabe am lebenslangen Lernen zu erleichtern, führte die Bundesregierung mit der Bildungsprämie im Dezember 2008 ein neues Finanzierungsmodell ein. Mit dem Prämiegutschein übernimmt der Staat die Hälfte der Veranstaltungsgebühren, höchstens 500 Euro. Pro Kalenderjahr können Erwerbstätige einen Prämiegutschein erhalten. Der Spargutschein ist neben dem Prämiegutschein die zweite Komponente: Er gilt allerdings nur, wenn bereits Ansparguthaben im Rahmen des Vermögensbildungsgesetz vorhanden sind und ermöglicht die vorzeitige Entnahme angesparten Guthabens nach dem Vermögensbildungsgesetz, ohne dass die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Bislang wird die Bildungsprämie nur sehr gering ausgeschöpft.

→ www.bildungspraemie.info

„Weiterbildung und Umschulung werden an Bedeutung gewinnen“

Konsequenzen und Herausforderungen der Digitalisierung auf Beruf und Bildung

Interview mit Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über die Folgen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt, Berufsbildung 4.0 und die Rolle des Bildungspersonals bei der Förderung neuer Kompetenzen.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

REHAVISION: Welche Konsequenzen hat die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Berufswelt?

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser: Die Digitalisierung ist ein Prozess, der uns schon seit Langem begleitet. Nehmen wir als Beispiel die Berufe Hörakustiker/-innen, Zahntechniker/-innen oder Orthopädiemechaniker/-innen: Über einen längeren Zeitraum betrachtet, erkennen wir deutliche Veränderungen in diesen Berufsprofilen. Dies betrifft die elektronische Dokumentation aller Aufträge und Patientendaten. Damit verbunden sind IT-Sicherheit und Datenschutz, die Anwendung IT-gestützter Messmittel und Diagnoseinstrumente sowie veränderte und neue, additive Fertigungsverfahren. In Zukunft wird er durch Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen weiter an Dynamik gewinnen. Die Intensität und der Umfang der Veränderungen unterscheiden sich jedoch – sie sind abhängig vom Beruf, von eingesetzten Digitalisierungstechnologien und der Art und Weise ihrer Einbindung in Arbeitsprozesse.

Für kaufmännische und Dienstleistungsberufe sind ebenfalls erhebliche Wirkungen aus KI-Anwendungen absehbar, etwa die routinemäßige Extraktion, Strukturierung und weitergehende Verarbeitung von Daten sowie beim Daten- und Dokumentenmanagement. Wenn wir die quantitative Seite betrachten, so zeigen die vom BIBB und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelten Prognosen zum Fachkräftebedarf, dass sich die Zahl der benötigten Fachkräfte zwar nicht gravierend verändern wird. Allerdings wird es zu starken Arbeitsplatz- und Erwerbsberufswechseln kommen. Weiterbildung und Umschulung werden deshalb für den Erhalt beruflicher Handlungsfähigkeit deutlich an Bedeutung gewinnen.

Welche Veränderungen ergeben sich aus der Digitalisierung für Ausbildung und Ausbildungsordnungen?

Mit einer Berufsausbildung werden die Grundlagen für eine langfristige berufliche Entwicklung gelegt, die angesichts der Digitalisierung künftig häufiger durch Brüche und Wechsel charakterisiert sein könnte und die vielfältige Formen der Weiterbildung erfordert. Neben Fachkompetenzen werden persönliche, soziale und insbesondere auch digitale Kompetenzen als Fundament einer beruflichen Entwicklung wichtiger. Ausbildungsordnungen müssen dies widerspiegeln und durch ihre Gestaltung gleichzeitig bereits Wege zu einer Spezialisierung und Differenzierung eröffnen. Daraufhin werden aktuell die Standardberufsbildpositionen, die in künftigen Ausbildungsordnungen vorangestellt werden, überarbeitet. Genauso prüfen wir zurzeit Möglichkeiten der stärkeren Differenzierung, wie zum Beispiel den Einsatz von Zusatzqualifikationen und Wahlpflichtbausteinen gegen Ende der Ausbildung.

Welche Kompetenzen sind künftig notwendig?

Notwendige Veränderungen in den Berufsprofilen gehen über Fachinhalte weit hinaus. Natürlich bleiben fachliche Basiskompetenzen das Nonplusultra. Worauf es aber gerade im Zuge der Digitalisierung künftig noch mehr ankommt, sind Prozess- und Systemverständnis, Selbstständigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Bereitschaft zum Lernen und IT-Kompetenz. Diese Kompetenzen wurden von befragten Fachvorgesetzten und Ausbildungsverantwortlichen in einem vom BIBB durchgeführten Berufescreening, in das 14 Berufe ganz unterschiedlicher Branchen und Wirtschaftsbereiche einbezogen waren, immer wieder zuerst genannt. Sie müssen in den Ausbildungsordnungen noch deutlicher verankert und – noch wichtiger – in der Ausbildung optimal gefördert werden. Hier ist das Bildungspersonal ganz entscheidend gefordert. Wir verbinden deshalb mit dem Begriff Berufsbildung 4.0 ein Berufsbildungssystem, das von der Systemebene über die Steuerungsebene bis auf die Umsetzungsebene die Herausforderungen der Digitalisierung meistert.

Wie werden sich das Lehren und Lernen in einer Arbeitswelt 4.0 verändern?

Eine zentrale Rolle in der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird bei den Lehrenden bleiben. Es gilt, Lehr- und Lernkonzepte weiterzuentwickeln, die den veränderten Lerngewohnheiten, aber auch den Gewohnheiten im Umgang mit digitalen Medien, gerecht werden, die neue Lerntools einbinden, die zu einem gesicherten Lernerfolg führen und die als Modelle für die pädagogische Befähigung des Bildungspersonals taugen.

Wie muss sich Weiterbildung verändern, um zukunftsfähig zu bleiben?

Weiterbildung ist ein sehr facettenreiches System zur Vervollständigung und Erweiterung beruflicher Handlungsfähigkeit, zu dem Formen des formellen wie auch des informellen Lernens gehören. Organisiert wird sie nicht aus einer Hand. Notwendig sind unter anderem ein möglichst abgestimmtes Handeln aller Beteiligten, weiter optimierte Rahmenbedingungen, der Einsatz digitaler Medien, am Bedarf ausgerichtete Angebote sowie für Individuen und Unternehmen besser transparent gemachte Anreize, Notwendigkeiten und Mehrwerte der Weiterbildung. Hier setzt auch die von den Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Bildung und Forschung gestartete Nationale Weiterbildungsstrategie an.

Welche Chancen versprechen Sie sich von der Nationalen Weiterbildungsstrategie?

Es ist dringend erforderlich, dass die berufliche Weiterbildung auf der bildungspolitischen Agenda erheblich an Bedeutung gewinnt. Denn digitale und nachhaltige Transformationen sind keine Herausforderungen einer fernen Zukunft, sondern finden heute schon statt. Die Digitalisierung in all ihren Facetten ist auch ein Treiber für die berufliche Weiterbildung, um die Entwicklungen

in Wirtschaft und Gesellschaft innovativ zu gestalten und dabei auch individuell die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Deshalb ist die Nationale Weiterbildungsstrategie, die von allen bildungspolitischen Akteuren getragen wird, enorm wichtig. Jeder, der schon einmal eine berufliche Weiterbildung für sich gesucht hat, weiß, wie vielfältig, aber auch unübersichtlich sowohl die Angebote als auch die Beratungs- und Fördermöglichkeiten sind. Um mehr Kohärenz und Transparenz in der Weiterbildung zu bieten, müssen die unterschiedlichen Ansätze besser aufeinander abgestimmt werden. Dies ist eines der Kernanliegen der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Zu ihren Zielen gehören nicht zuletzt weitreichende, digital gestützte Modernisierungen im Bildungsbereich, um mehr Menschen und Betriebe den Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen. Dies reicht von neuen Beratungsstrukturen der Bundesagentur für Arbeit, der Ausweitung von finanzieller Unterstützung für geregelte Fortbildungsabschlüsse bis hin zu internetbasierten Weiterbildungsplattformen. Noch steht jedoch die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen am Anfang. Wir freuen uns, dass das Bundesbildungsministerium das BIBB beauftragt hat, den weiteren Prozess der Nationalen Weiterbildungsstrategie fachlich und organisatorisch zu begleiten.

Das vollständige Interview lesen Sie unter:

→ www.bit.ly/2L1cluK



Lernen für die digitale Welt

Welche Lernformen Zukunft haben

Die digitale Welt verändert das Lernen wie kaum eine gesellschaftliche Entwicklung zuvor. Lernen findet zunehmend virtuell statt, ob als E-Lecture, mit der VR-Brille oder im „Virtual Classroom“. Aber welche Lernformen werden in den nächsten drei Jahren wichtig werden bzw. bleiben? Mit dieser Frage beschäftigt sich jährlich die Studie „mmb Learning Delphi“, für die das mmb Institut Experten aus der Bildung befragt. Dr. Lutz Goertz gibt einen Ein- und Überblick.

Digitales Lernen allein reicht nicht, das ist das zentrale Ergebnis der Experten-Befragung, aber digitales Lernen wird alltäglicher und selbstverständlicher. An der Spitze der Lernformen sehen 97 % der von mmb befragten Blended Learning. Dabei handelt es sich um einen Mix aus Präsenzveranstaltung und digitalem Lernen mit einer festen Lerngruppe und klarem Lernziel. Die Teilnehmer treffen sich zu einem festen Starttermin in Präsenz und verfolgen den Kurs, anschließend lernen sie von zu Hause oder vom Büro aus weiter. Blended Learning hat den Vorteil, dass Menschen, die eher an Präsenzseminare gewöhnt sind, mit dieser Veranstaltungsform relativ gut zurechtkommen, da sie dem klassischen Lernen im Unterrichtsraum sehr ähnlich ist. Ein weiterer Vorteil: Mit Hilfe von Lernmanagementsystemen lassen sich zwischen den einzelnen Kursterminen kleine Projekte gemeinsam von den Teilnehmern erarbeiten. Die feste Kursstruktur mit dem persönlichen Kennenlernen am Anfang hilft dabei, sich in den Online-Phasen nicht allein zu fühlen.

Welche Lernformen werden wichtig?

Zunehmend gefragt sind Lernvideos, die bis vor wenigen Jahren nicht als eigenständige Lernform betrachtet wurden, sondern stets als Bestandteile anderer Lernarrangements. Mittlerweile haben sich Videos aber verselbstständigt. Die größte Plattform ist YouTube mit seinem immensen Angebot an „How-to-Videos“. Diese so genannten Erklärvideos werden immer häufiger als allgemeine Problemlösungsstrategie im Alltag genutzt. Sie sind nicht nur konkreter und schneller zu erfassen als längere Texte, die ebenfalls online genutzt werden können. Ihr Vorteil: Die Videos können wiederholt angesehen werden, je nach individuellem Lerntempo. Ihr Nachteil: Um Aktualität und Nutzen der Videos zu beurteilen, braucht es Medienkompetenz. → **Fortsetzung**

mmb Institut

Das mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung forscht als unabhängiges, privates Institut u. a. zu den Themen Digitalisierung, Lernen, Bildungsmärkte, Qualifikationen und Kompetenzen.

→ mmb-institut.de

Auch „Micro Learning“ bzw. „Learning on demand“ sind Lernformen mit Zukunftspotenzial. Dahinter steckt das Prinzip „Lernen bei Bedarf“ – in der Regel meist bei der Arbeit. Das muss nicht nur durch Videos erfolgen, sondern funktioniert auch mit Lernertexten, die schnell zur Lösung von Problemen am Arbeitsplatz genutzt werden können.



„Digitales Lernen schafft gute Voraussetzungen für individuell angepasstes Lernen.“

Dr. Lutz Goertz,
Leiter Bildungsforschung mmb Institut

Noch eher ungewöhnlich ist die Lernform „Adaptive Learning“. Dabei handelt es sich um Lerntools für den individualisierten Unterricht, d.h. ein Lernsystem stellt fest, welche individuellen Lerngewohnheiten eine Person hat, welche Lerngeschwindigkeit und welche Schwächen. Das „Adaptive Learning“ stellt sich mit seinen Lerninhalten und -angeboten auf diesen individuellen Lerner ein. D. h., wer beispielsweise gut mit Bildern lernt, erhält mehr Bilder im Lernprozess und weniger Text. Das System merkt zudem, wenn Texte zu kompliziert sind und schlägt dann einfachere Texte vor. Das Ganze funktioniert mit automatischen Messungen, so

misst das System etwa, wie lange jemand für eine Textseite zum Lesen braucht. Noch besser erfolgt die Messung mittels Fragen, die das System dem Lernenden stellt, z.B. „Entschuldigung, fällt es dir leicht, diesen Text zu verstehen? Soll ich lieber einfachere Texte präsentieren?“ Auf diese Weise kann sich jeder Lernende die Lerninhalte individuell zuschneiden. Wichtiger wird zudem „Augmented Reality“ – also das Anreichern eines realen Bildes durch computergenerierte Ergänzungen, etwa durch Texte. Auch die „Lernumgebung in 3D-Welten“, also „Virtual Reality Learning“ wird von Experten als zukunftssträchtige Lernform angesehen. Virtual Reality eignet sich ebenso wie Augmented Reality zum Darstellen von komplexen Vorgängen. Insbesondere hilft es, nicht alltägliche Verhaltensmaßnahmen zu trainieren – wie das Löschen eines Feuers. Der Vorteil einer Simulation: Sie ermöglicht Praxiserfahrungen ohne reale Praxis und kann so lange trainiert werden, bis die Handgriffe „in Fleisch und Blut übergegangen“ sind.

Der Mix macht es

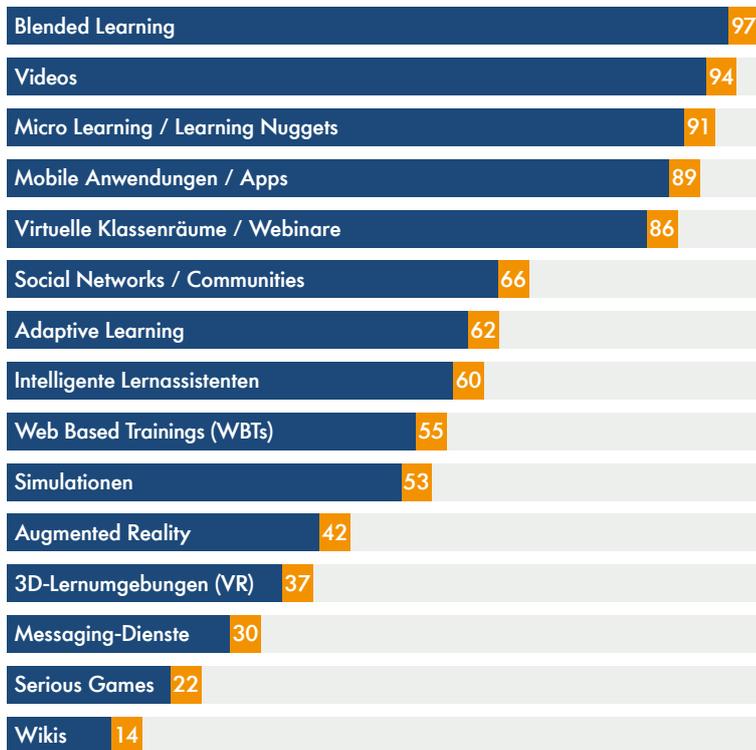
Der Mix von verschiedenen Formen gehört zum digitalen Alltag des Lernens: Ebenso wie Blended-Learning-Seminare mit Virtual Classrooms durchgeführt werden, lassen sich die virtuellen Klassenzimmer auch für Webinare verwenden. Webinare gleichen Präsenzseminaren durch ihre festen Beginn- und Abschlusstermine, finden aber vollständig online statt. Die Teilnehmer schalten sich hierbei über den Virtual Classroom zu. Diese Lernform ermöglicht die Gleichzeitigkeit von sichtbarer Moderatorenpräsenz, Präsentationen und Chats. Auch Audio-Wortbeiträge der Teilnehmer sind per Mikrofon möglich. Da die Webinare aufgezeichnet werden können, sind temporäre, etwa krankheitsbedingte Abwesenheiten problemlos auszugleichen.

Social Media decken das Segment des gemeinschaftlichen selbstorganisierten Lernens ab. Hierzu gehören Foren, Chats und Twitter. In Diskussionsforen können sich die Lernenden austauschen und gemeinsam Dinge erarbeiten und posten. Ähnlich funktioniert das Lernen per Chat, nur im schnelleren zeitlichen Austausch und mit kürzeren Textbeiträgen.

Selbst organisiert alleine lernen

Zu den selbstorganisierten Lernformen gehört „Video Based Learning“ mit seinen verschiedenen Formen: Eine Variante sind Filme, in denen Personen Aufgaben und Anwendungen demonstrieren. Die Steigerung des passiven Video-Based-Learning ist das aktive Erstellen eines Erklärvideos gemeinsam mit Teilnehmern im Rahmen eines Kurses. Dies entspricht dem didaktischen Prinzip „Lernen durch Lehren“. Bei der Erstellung eines Trainingsfilms wird nicht nur das Lernen vertieft, gleichzeitig wird sichtbar, was bislang nicht verstanden wurde. Entscheidend ist, dass die Lerntools und -formen den Bedarfen der Teilnehmer und den angestrebten Zielen entsprechen. Dann schafft digitales Lernen gute Voraussetzungen für individuell angepasstes Lernen.

Bedeutung von Anwendungen als Lernform in Unternehmen



Quelle: mmb Learning Delphi 2018

„Bildung muss digitalen Weg mitgehen“

Phoenix Contact betreibt eigenes Training Center

„Bildung ist Strategie und Säule des Unternehmens“ – so bringt Hermann Trompeter, Leitung Professional Education beim Elektrotechnik-Unternehmen Phoenix Contact, es auf den Punkt. Mitte 2016 hat diese „Säule“ bei dem Weltmarktführer für Elektronik- und Automatisierungslösungen einen besonderen Platz bekommen: Im eigens errichteten Training Center sind sowohl die Berufserstausbildung als auch die Weiterbildung ansässig.

Auf gut 13.000 Quadratmetern stehen im westfälischen Blomberg Ausbildungswerkstätten, Labore und Seminarräume zur Verfügung. Während die Ausbildung bereits seit 1957 eine wichtige Rolle im Familienunternehmen spielt, wurde die berufliche Weiterbildung erst ab 1989 professionalisiert. „Damals haben wir eine eigene Abteilung für Weiterbildung mit einem speziellen Bildungsprogramm ins Leben gerufen“, erklärt Hermann Trompeter. Grund war der wachsende Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter bei der Herstellung elektronischer Produkte. Mit dem expandierenden Unternehmen stieg der Bedarf an Bildung, hinzu kamen die fortschreitende Technologisierung und Digitalisierung: „Das Unternehmen befindet sich in der digitalen Transformation, daher ist das auch das zentrale Thema bei der Weiterbildung“, so Trompeter. „Unsere Aufgabe ist es, das Netzwerk Mensch – Maschine erlernbar zu machen, damit die Kollegen in einer digitalisierten Arbeitswelt ihre Rolle finden. So entwickeln sie sich zu Digital Professionals und damit zu den Fachkräften, die wir für eine erfolgreiche Zukunft brauchen.“

Alles unter einem Dach

Rund 30 Mio. Euro hat das mittlerweile als Bildungsanbieter zertifizierte Unternehmen investiert. Sämtliche Bildungsangebote sind nun unter einem Dach vereint, dazu zählen zwölf Ausbildungsberufe und fünf Duale Studiengänge. Rund 85% davon haben eine technische bzw. eine IT-Ausrichtung. Das Weiterbildungsangebot umfasst alles, was das Unternehmen braucht: Neben technischen Skills auch Soft Skills, Software-Trainings, Finanz- und Führungsthemen sowie Team-Trainings und Coachings. Hinzu kommen die Themen Sicherheit, Brandschutz und Schulungen für Ersthelfer.

Die zunehmende Digitalisierung des Unternehmens spiegelt sich in den Lernformaten wider: Ganztägige Präsenzseminare sind eher rückläufig, E-Learnings und der Austausch über Medientelefon oder Skype – besonders im Anschluss an eine Weiterbildung – gewinnen an Bedeutung. E-Learnings ermöglichen auch eine gezielte Vorbereitung: „Wichtig ist, dass jemand nicht völlig unbedarft zum Seminar kommt“, sagt Hermann Trompeter. Für den konkreten, schnellen Schulungsbedarf könne man sich zudem mit einem Trainer per Medientelefon oder Skype für eine Stunde in Verbindung setzen.



Orientiert am Bedarf

„Es gibt aber nicht DIE eine Methode, Menschen zu schulen“, weiß der Bildungsexperte. Dafür seien die Bedürfnisse, die auch mit dem Qualifizierungsgrad zusammenhängen, zu unterschiedlich. „Der Mix macht's. Wichtig ist, lösungsorientiert und möglichst passgenau unterwegs zu sein“, unterstreicht Trompeter. Weiterbildung nach dem Gießkannenprinzip gibt es nicht. „Es ist sehr wichtig, dass wir uns am tatsächlichen Bedarf des Mitarbeiters orientieren. Die Maßnahme muss Zweck und Sinn haben. Daher erfolgt sie immer in enger Absprache mit dem Vorgesetzten.“

Mit dem neuen Training Center hat sich das Weiterbildungsangebot nahezu verdoppelt. Jährlich verzeichnet man dort rund 10.000 Teilnahmen von etwa 8.000 Mitarbeitenden an den Qualifizierungen. Das sind durchschnittlich 1,3 Weiterbildungen pro Mitarbeiter. „Lebenslanges Lernen gilt vom ersten bis zum letzten Arbeitstag. Daher gibt es im Unternehmen auch keine Altersgrenze bei der Teilnahme an Weiterbildungen“, sagt Trompeter. Und auch andere Einschränkungen gibt es nicht. Das Training Center ist barrierefrei, sodass Menschen, die einen Rollstuhl nutzen oder andere gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, an allen Weiterbildungsangeboten teilnehmen können. Inklusion wird bei Phoenix Contact ernst genommen.

Phoenix Contact GmbH ist Weltmarktführer für Komponenten, Systeme und Lösungen im Bereich Elektrotechnik, Elektronik und Automation. Rd. 17.400 Mitarbeiter weltweit erzielten 2018 einen Umsatz von 2,38 Mrd. Euro.

→ [phoenixcontact.com](https://www.phoenixcontact.com)

Zukunft der Arbeit in Experimentierräumen testen

Projekt NAWID: Wie Künstliche Intelligenz (KI) betriebliche Aus- und Weiterbildung verbessern kann

Um Erwerbstätige bestmöglich und individuell in ihrer Aus- und Weiterbildung zu fördern, werden in Zeiten von Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Künstlicher Intelligenz neue Unterstützungsmöglichkeiten benötigt. Was bedeutet das für berufliche Bildung, lebenslanges Lernen und betriebliche Qualifizierung? Wie kann ein menschenzentrierter Einsatz von neuen Technologien zur Unterstützung der Mitarbeitenden aussehen? Auf diese und weitere Fragen soll das Projekt NAWID Antworten finden. NAWID steht dabei für „Nutzung KI-basierter Assistenz- und Wissensdienste in unternehmensspezifischen Bildungsräumen unter Berücksichtigung heterogener Wertewelten im Demographischen Wandel.“

NAWID: Kompetenz . Kooperation . KI

NAWID ist ein Verbundprojekt der AIRBUS Operations GmbH, Deutsche Lufthansa AG und FESTO Didactic SE mit wissenschaftlicher Unterstützung des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz und der Jacobs University Bremen unter Projektleitung des ddn. Zu den Partnern gehören zudem der BV BFW und das BFW Frankfurt.

→ nawid-projekt.de

Durch den Wandel der Arbeitswelt entstehen ständig neue Arbeitsfelder. Das führt dazu, dass Mitarbeitende die Chance erhalten, neue Kompetenzen und Fertigkeiten aufzubauen. „Unter Kompetenz verstehen wir alles, was der einzelne Beschäftigte mitbringt. Hierzu zählen nicht nur die Ausbildung und vorhandene Schlüsselqualifikationen, sondern auch die Persönlichkeit, Motivation und Veränderungsbereitschaft“, erklärt NAWID-Projektleiterin Martina Schmeink.

Was KI leisten soll

Die Unterstützung durch Künstliche Intelligenz beim Lernen soll zu einer Erhöhung der Arbeitsqualität und einer Stärkung der Mitarbeitenden

führen. Künstliche Intelligenz sowie Assistenz- und Wissensdienste tragen wesentlich zum Wandel von Arbeit und Qualifizierung im digitalen Zeitalter bei. Um ihr Veränderungspotenzial und ihre Integration in Arbeitsabläufe und betriebliche Organisationen genauer zu untersuchen, erprobt das Projekt „NAWID“ modellhaft die Einführung und Nutzung von KI-basierten Assistenz- und Wissensdiensten. Unter Leitung von Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) und in Zusammenarbeit mit Vertretern aus Forschung und Industrie wird hierfür ein Lern- und Experimentierraum eingerichtet, in welchem der Einsatz in drei unterschiedlichen Szenarien getestet wird. Das Projekt wird unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert. Ziel ist es, „die Möglichkeiten optimal zu nutzen, die sich bei der Abstimmung von Lernverfahren auf die Bedarfe und Bedürfnisse von Beschäftigten bieten“, so Prof. Dr. Christian Stamov Roßnagel, der das Projekt wissenschaftlich begleitet. Diese Anpassung soll mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz vollzogen werden.

Neue Chancen für berufliche Rehabilitation

Projekt KI.ASSIST: Künstliche Intelligenz in Qualifizierung und Arbeit



KI.ASSIST ist ein Verbundprojekt des BV BFW, der BAG Berufsbildungswerke, der BAG Werkstätten für behinderte Menschen und des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz.

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Technologien auf Basis Künstlicher Intelligenz gelten als zukunftsweisende Wegbereiter für neue Lehr-, Lern- und Arbeitsformen. Das gilt auch für die berufliche Rehabilitation. Der Vorteil von KI: In ihr steckt das Potenzial, fehlende individuelle Fähigkeiten zu kompensieren und sogar zu erweitern. Im Kontext von Qualifizierung und Arbeit können KI-Technologien Menschen mit vorhandenen oder drohenden Einschränkungen dabei unterstützen, am Arbeitsleben selbstbestimmt teilzuhaben.

Gerade für Menschen mit Schwerbehinderung sind diese Möglichkeiten jedoch kaum ausgeschöpft. Hier setzt das durch den Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanzierte Projekt „Assistenzdienste und Künstliche Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation“ (KI.ASSIST) an. Unter Leitung von Dr. Susanne Bartel vom Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke er-

kundet das Projekt die Potenziale von KI-Anwendungen für Menschen mit Schwerbehinderung. Hierzu werden in den Einrichtungen der Projektpartner Lern- und Experimentierräume partizipativ entwickelt, in denen Menschen mit Behinderungen und Fachkräfte gemeinsam KI-basierte Anwendungen praktisch erproben und kritisch diskutieren. „Eine solche Untersuchung bietet die Chance einer nachhaltigen Implementierung neuer Technologien in Lern-, Qualifizierungs- und Arbeitsprozesse“, sagt Dr. Jessica Stock vom BV BFW. So werden individuelle und institutionelle Gelingens- und Hemmfaktoren von Anfang an in den Blick genommen.

Smart Factory erleb- und erlernbar

BFW Koblenz eröffnet digitales Technologiezentrum

Globalisierung und Digitalisierung verändern den Arbeitsmarkt grundlegend. Dass sich dies auch in der Aus- und Weiterbildung niederschlagen muss, ist nur folgerichtig. Das BFW Koblenz hat Ende Oktober sein digitales Technologiezentrum offiziell eingeweiht, um sich diesen Herausforderungen zu stellen. Herzstück des neuen Zentrums ist der hoch technologisierte Maschinenpark, der eine praxisorientierte Fachqualifikation auf dem neusten technischen Stand ermöglicht.

„Es ist uns sehr wichtig, auch zukünftig Menschen für den Arbeitsmarkt 4.0 mit all seinen digitalen Herausforderungen ganzheitlich aus- und weiterbilden zu können“, sagt BFW-Geschäftsführer Heinz Werner Meurer. „Unser digitales Technologiezentrum mit seiner modernen Lernatmosphäre bietet dazu die besten Voraussetzungen.“ Hier ist der gesamte industrielle Produktionsprozess branchenübergreifend von der Planung und dem Produktdesign über die Produktion bis hin zur Qualitätsprüfung nach modernsten Kriterien digitalisiert abbildbar.

Mit dem digitalen Technologiezentrum ist im BFW Koblenz nicht nur die prozessübergreifende Gestaltung von Arbeitsprozessen, sondern auch das Zusammenspiel von Mensch und Maschine vom ersten Tag an erleb- und erlernbar. „Auf diese Weise gestalten wir Digitalisierung und Innovationen ganz neu und aktiv“, so Meurer. Die neue Technik und zeitgemäße didaktische Konzepte seien die beste Basis für eine moderne Bildung nach dem 4.0-Prinzip. „Nur so können unsere Teilnehmer den Ansprüchen einer digitalisierten Arbeitswelt top qualifiziert gegenüberreten“, sagt der Geschäftsführer. So leiste das BFW Koblenz einen wichtigen Beitrag zu einer zukunftsorientierten Integration in die Arbeitswelt 4.0. Mittelfristig sollen



auch alle anderen Ausbildungszweige in den Bereichen Wirtschaft & Verwaltung und Lager/Logistik in den digitalisierten Prozess eingebunden werden. Die Eröffnung des digitalen Technologiezentrums ist ein Meilenstein. Dennoch: „Wir stehen weiterhin vor der Notwendigkeit, uns in enger Verbindung mit den Wirtschaftsunternehmen der Region weiterzuentwickeln. Themen wie Künstliche Intelligenz oder der Einsatz von Robotik müssen und werden wir aufgreifen, um unseren Teilnehmern eine langfristige Jobperspektive zu geben“, resümiert Meurer.

Mehr als E-Learning

Das Teilnehmer-Intranet des BFW Nürnberg

Digitales Lernen spielt in den BFW eine immer größere Rolle: Teilnehmer können sich online mit den für sie relevanten Inhalten beschäftigen, Tests machen und sich mit anderen austauschen. So trainieren sie Selbstständigkeit und autodidaktische Fähigkeiten. Das BFW Nürnberg setzt mit seiner digitalen Plattform seit 2010 nicht nur auf E-Learning, sondern auf aktives Mitarbeiten, selbstständiges Lernen und die Stärkung der persönlichen Kompetenzen.

Das sogenannte Teilnehmer-Intranet (TNI) ist eine komplexe Informations- und Kommunikationsplattform. „Lerninhalte sind der Großteil der Informationen, aber eben nicht nur“, verdeutlicht E-Learning-Beauftragter Jürgen Schonath. Jeder Teilnehmer hat ein eigenes Dashboard für den Zugriff auf den Gruppenkurs. Hier sind sämtliche fachlichen Inhalte der Ausbildung zu finden. „Der Gruppenkurs bildet die Schnittstelle und die Ergänzung zur normalen Ausbildung. Er enthält Ausbildungsunterlagen, Links zu weiterführenden Inhalten, Aufgaben, Wikis und Glossare“, zeigt Jürgen Schonath auf. In Trainingskursen finden sich rund 700 Tests, um das eige-

ne Wissen zu festigen. Ein weiteres Kursformat sind Lernkurse, hier können sich die Teilnehmer Lerninhalte noch einmal ansehen oder selbst erarbeiten. Die Vielfalt des TNI bringt zwei Vorteile mit sich: Die Teilnehmer können weitgehend selbstständig arbeiten, was das Vertrauen in die eigene Kompetenz stärkt. Zudem können sie individuell festlegen, welche Inhalte sie besonders interessieren und ihr Wissen gezielt ausbauen. „Das E-Learning-Angebot ist als Ergänzung zur handlungsorientierten Ausbildung nicht mehr wegzudenken“, so Schonath.

Der BV BFW baut im Rahmen eines internen Projektes aktuell ein E-Learning-Netzwerk auf.

Kurz notiert

iBoB hilft weiter – inklusiv und barrierefrei

Seit ihrem Start im April 2018 haben sich auf der barrierefreien Weiterbildungsplattform iBoB rund 7.500 Interessierte informiert. Insgesamt stehen über 130 barrierefreie Angebote von 15 Weiterbildungsanbietern zur Verfügung. Neben klassischen Bildungsangeboten runden Informationen etwa zu Finanzierungsmöglichkeiten und Materialien zum Download das Angebot ab. Gleichzeitig erhalten Weiterbildungsanbieter individuelle Unterstützung und Begleitung bei der barrierefreien Umsetzung ihrer Angebote. Zum Portfolio gehört außerdem eine Weiterbildungsberatung für sehbeeinträchtigte Erwerbstätige. Das Beratungsangebot berücksichtigt behinderungsspezifische Aspekte, die Grundlagen des Empowerments, und ist eingebettet in ein bundesweites Expertennetzwerk. Ergänzt wird das Angebot durch ein barrierefreies webbasiertes Kompetenzcoaching nach KODE® sowie ein Peer-to-Peer-Mentoring.



→ Ausführliche Informationen unter: weiterbildung.dvbs-online.de oder www.bit.ly/2L1cluK

Inklusion ist ein Erfolgsfaktor

Chefsache Inklusion – unter diesem Motto hat der BV BFW eine erfolgreiche Veranstaltungsreihe für Arbeitgeber entwickelt. Bei Gastgeber Audi in Ingolstadt kamen Ende September rund 70 Entscheider aus Wirtschaft und Verbänden zusammen. Gemeinsam diskutierten sie über Erfolgsfaktoren für Inklusion im Arbeitsleben und tauschten gute Beispiele aus. „Gelebte Inklusion ist ein wichtiger Erfolgsfaktor“, sagte Wendelin Göbel (Foto), Vorstand für Personal und Organisation der AUDI AG. Seit vielen Jahrzehnten engagiert sich der Automobilhersteller in punkto Inklusion, aktuell sind rund 3.500 Menschen mit Behinderungen dort beschäftigt. Dass sich Inklusion lohnt, bestätigte Professor Stephan Böhm von der Universität St. Gallen, der die Integrationsprozesse bei Audi evaluiert hat: „Wir haben mehrere Tausend Audianer befragt – das klare Ergebnis: Teams mit einem hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen sind kreativer und erzeugen mehr Ideen, sie sind damit auch wirtschaftlich erfolgreicher.“



Dr. Susanne Gebauer, Geschäftsführerin des BFW Nürnberg, erklärte das Konzept der Veranstaltungsreihe: „Chefsache Inklusion bringt Entscheider aus Unternehmen zusammen, die wissen, dass gute Mitarbeitende ein wichtiger Erfolgsfaktor sind – unabhängig davon, ob sie eine gesundheitliche Einschränkung haben oder nicht.“ Das BFW Nürnberg hatte die Veranstaltung bei Audi zusammen mit dem BFW München organisiert.

→ Mehr unter: chefsache-inklusion.de

Zusammenarbeit mit der Bundeswehr

Gemeinsame Wege mit der Bundeswehr geht der BV BFW. Für Soldaten und Soldatinnen auf Zeit oder freiwillig Wehrdienstleistende soll es ein breites Unterstützungsangebot im Bereich der beruflichen Rehabilitation geben. Bei der Kick-off Veranstaltung „Neustart nach der Bundeswehr“ Ende Oktober im BFW Köln tauschten sich dazu rund 60 Vertreter der BFW sowie des Bundesamts für das Personalmanagement der Bundeswehr, des Berufsförderungsdienstes und des Sozialdienstes der Bundeswehr aus. Am Ende des Tages standen gemeinsam neu entwickelte Ideen und der Wunsch nach einer strukturierten, bundesweiten Zusammenarbeit in den Regionen. „Die Kick-off Veranstaltung war ein erfolgreiches Zusammentreffen aller wesentlichen Stakeholder in diesem Prozess“, zog Dr. Susanne Gebauer, die

Vorstandsvorsitzende des BV BFW ein Fazit. Der Bundesverband wird den weiteren Prozess begleiten. Bereits angedacht sind weitere Treffen der Akteure in einzelnen Regionen.

Landes-Qualifizierungsmaßnahme des BFW Oberhausen

Der Beitrag „Berufliche Reha als Recruiting-Instrument“ der *Rehavis* 2/2019 portraitierte auf Seite 11 die Qualifizierungsmaßnahme für den Öffentlichen Dienst des BFW Oberhausen. Dabei handelt es sich nicht um ein neues Angebot, diese Maßnahme gibt es bereits seit 1997. Wir bitten, eventuelle Missverständnisse zu entschuldigen.

Personalia

Vorstand bei Bundesagentur für Arbeit neu besetzt

Christiane Schönefeld ist seit dem 1. Oktober Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit und dort für Personal und Finanzen verantwortlich. Schönefeld trat bereits 1986 in die damalige Bundesanstalt für Arbeit ein und hatte seitdem verschiedene Positionen inne. Von 2004 an war sie Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit. Sie folgt auf Valerie Holsboer, die im September aus dem Amt ausschied.



Kampeter ist Vizevorsitzender des BA-Verwaltungsrats

Der frühere Parlamentarische Staatssekretär **Steffen Kampeter** (56, CDU) wurde zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA) gewählt. Kampeter, der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist, folgt auf Peter Clever, der im Juli von diesem Amt zurückgetreten war. Kampeter war von 1990 bis 2016 Mitglied des Deutschen Bundestages und von 2009 bis 2015 parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister der Finanzen.



Dr. Annette Tabbara neue Abteilungsleiterin im BMAS

Seit dem 1. Oktober ist **Dr. Annette Tabbara** Leiterin der Abteilung V für die Teilhabe und Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung und Sozialhilfe im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Sie übernahm das Amt von Vanessa Ahuja und ist mit ihrer Abteilung dem Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg zugeordnet. Die 49-Jährige war zuvor Staatsrätin und Bevollmächtigte der Freien und Hansestadt Hamburg beim Bund, bei der Europäischen Union und für auswärtige Angelegenheiten.



Hohe Auszeichnung für Ludger Peschkes

Der langjährige Direktor des BFW Dortmund und Mitglied im Vorstand des BV BFW, **Ludger Peschkes**, erhielt aus den Händen des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil den durch den Bundespräsidenten verliehenen Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland. In seiner 17-jährigen Vorstandstätigkeit beim Bundesverband Deutscher Berufsförderungswerke habe er die berufliche Rehabilitation in den Berufsförderungswerken erheblich beeinflusst, weiterentwickelt und sie in den Fokus der gesellschaftspolitischen Diskussion gerückt, würdigte der Bundesarbeitsminister seine Leistung.



Veranstaltungen

Hubertus Heil verleiht Bundesteilhabepreis



Erstmals wurde jetzt der Bundesteilhabepreis verliehen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zeichnete drei wegweisende Projekte zur inklusiven Mobilität aus: Sieger wurde das Mobilitätsgesamtkonzept „Teilprojekt ÖPNV/SPNV für alle“ des Landesverbands Selbsthilfe Körperbehinderter Sachsen in Kooperation mit dem Sozialverband VdK Sachsen vor der App „BerlKönig“ der Berliner Verkehrsbetriebe und dem „Campus Navigator“ der Technischen Universität Dresden.

Termine auf einen Blick

- Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen
3. Dezember 2019
- 29. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium
2.-4. März 2020 | Hannover
- Deutscher Demografie Preis 2020
18. März 2020 | Berlin
- didacta – Die Bildungsmesse
24.-28. März 2020 | Stuttgart

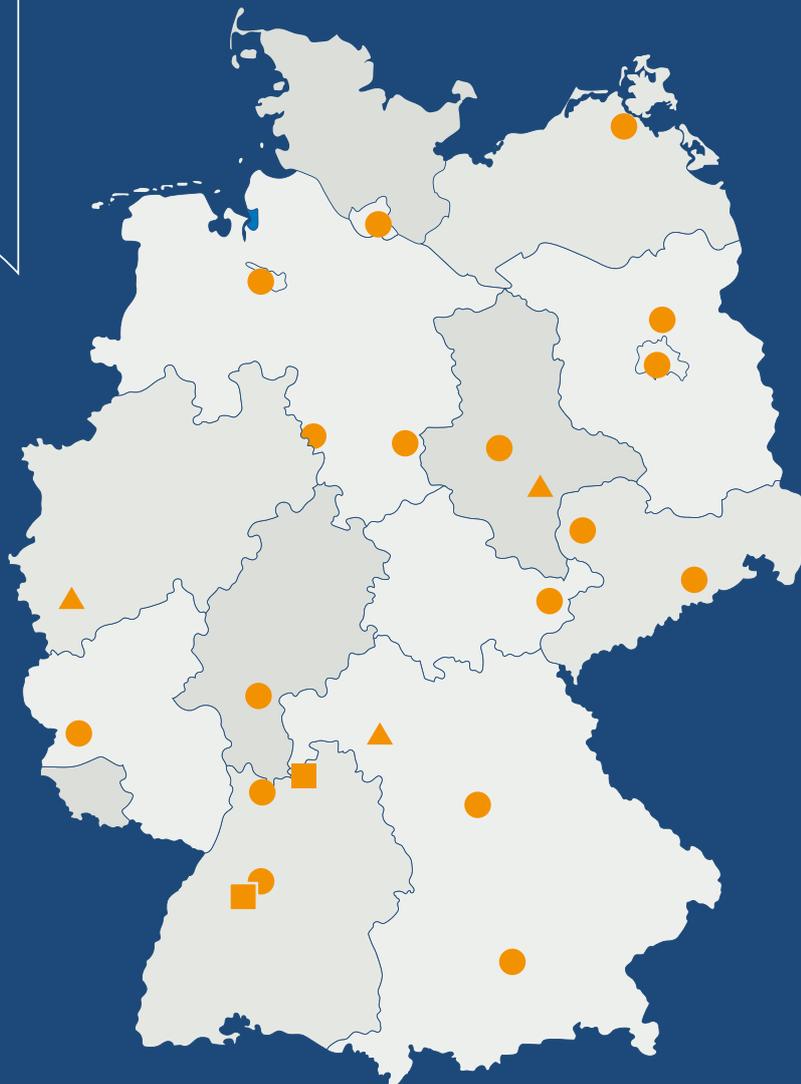
Fit für die Zukunft

Menschen. Unternehmen. Berufsförderungswerke.

→ Überall in
Deutschland

Die 28 Berufs-
förderungswerke

www.bv-bfw.de



- Berufsförderungswerke
- ▲ Berufsförderungswerke mit Spezialisierung auf blinde/ sehbehinderte und/oder hörgeschädigte Menschen
- Berufsförderungswerke mit speziellen medizinischen und pflegerischen Angeboten für Menschen mit schwerer Körperbehinderung

Zugang für alle
responsiv & barrierefrei

Kommunikation, die Inklusion unterstützt:
www.bv-bfw.de

Ausgabe verpasst?
Archiv & Leserservice

Die Ausgaben der REHAVISION als Download:
www.bv-bfw.de > Publikationen