



Hannover, 19. März 2010

**Weiterbildung und
Qualifizierung in Unternehmen**
Bedarfsstruktur und
Angebotsentwicklung in
Niedersachsen

Qualifizierungsoffensive
Niedersachsen

Qualifikationstrends erkennen und in Angebote transferieren

Prof. Dr. Eckart Severing



1. Qualifikationsbedarf

Was sind die Dimensionen von Qualifikationsbedarf?

- Inhaltliche Bedarfe
- Qualifizierungsformen: Lehrgang, Seminar, Lernen am Arbeitsplatz, mediengestütztes Lernen
- Lernorte: Bildungsträger, Betrieb, privates Umfeld



2. Qualifikationstrends erkennen

Wodurch wird künftiger Qualifikationsbedarf bestimmt?

- Technische Innovationen
- Neue Arbeitsorganisation
- Struktur und Entwicklung der Erstausbildung
- Gesellschaftliche Parameter: Alterung, Arbeitslosigkeit, regionale Entwicklung
- Bildungsaffinität bzw. –abstinenz potenzieller Teilnehmer
- Private und öffentliche Ressourcen für Bildung



2.1 Technische Innovationen

Beispiel: „Internet der Dinge“ [IDD] (Frequenz)

Das „Internet der Dinge“ beschreibt die technologische Entwicklung, in der beliebige Objekte der realen Welt über digitale Informationen miteinander verbunden werden können. In der industriellen Produktion umfasst es Technologien zur intelligenten Vernetzung einzelner – zuvor zentral gesteuerter – Produktionsprozesse.

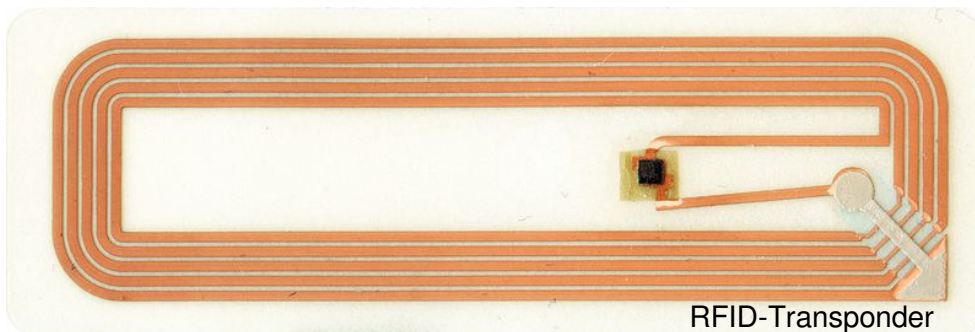


2.1 Technische Innovationen

Leitfrage:

Wie sehen künftigen Qualifikationserfordernisse aus, die sich aus der Anwendung des „Internet der Dinge“ in der industriellen Produktion in den nächsten drei bis fünf Jahren ergeben?

Wie gestalten sich die Anforderungen an die Erwerbstätigen auf Meister- und Technikerniveau, wenn im Produktionsprozess Anlagen und Produkte miteinander kommunizieren?





2.1 Technische Innovationen

- Die technische Entwicklung ist weitgehend absehbar.
- Qualifikatorische Konsequenzen:
 - Dequalifizierung, Retaylorisierung?
 - Zusatzqualifikationen der Facharbeit
 - Zunahme wissensbasierter Arbeit
- Entgegenwirkende Faktoren:
 - Personalaustausch statt Weiterbildung
- - Preis der Arbeit
- - Flexibilität und Umfang der Produktion
- Analyse des Weiterbildungsbedarfs:
 - Stand und Entwicklungsdynamik der Erstausbildung
 - Zielgruppen: Integration in bestehende Tätigkeiten vs. neue Berufe
 - Lernformen: am Arbeitsplatz vs. im Seminar
 - Träger: Herstellerschulungen, betriebliche Bildung, Externe (BA)?



2.2 Veränderte Arbeitsorganisation

- Projektorganisation, Erhöhung der Eigenverantwortung („Arbeitskraft-Unternehmer“)
- Eigenverantwortung auch für die Entwicklung der eigenen Qualifikation
- Folge: Privatisierung von Weiterbildungsnachfrage (und von Qualifizierungsrisiken)
- Wissensarbeiter ...
 - ... bestimmen selbst, was sie lernen.
 - ... organisieren ihren Lernprozess selbst.
 - ... unterscheiden nicht zwischen Lern- und Arbeitsphasen
 - ... beurteilen ihr Unternehmen nach dem Spielraum, der ihnen zur Aktualisierung und Erweiterung ihres Wissens geboten wird.
-

2.3 Struktur der Erstausbildung



Weiterbildung schließt Lücken zwischen aktuellen Anforderungen des Beschäftigungssystems und trägen Standards der Erstausbildung.

Anders als die ständische Erstausbildung ist sie kaum an formale Zugangsvoraussetzungen geknüpft.

Folge: **Bei universellen Innovationen hoher Umfang spezifischer Weiterbildungsangebote** (historische Beispiele: PC im Büro, Medienentwicklung, Callcenter)

2.3 Gesellschaftliche Parameter

2.4 Bildungsnähe der Teilnehmer



- Demografische Entwicklung: Relativ zur EAB hoher Weiterbildungsbedarf wegen Verschiebung der Anteile der erwerbstätigen Alterskohorten. (Bis zum Jahr 2050 reduziert sich die Zahl junger Menschen um ein Drittel.)
- Arbeitslosigkeit: Reintegration durch Qualifizierung

Folge: Erschließung von Bildungspotenzialen.

Die Weiterbildung der Zukunft muss heute bildungsferne Gruppen erreichen.

- Qualifizierung als Instrument regionaler Entwicklung



2.5 Verfügbare Bildungsressourcen

Spezifischer Qualifizierungsbedarf wird auch durch gesellschaftliche Bildungsressourcen geweckt. Bildung als öffentliches Gut.

- Förderung und Finanzierung
- Bildungsberatung
- Qualifizierungsberatung

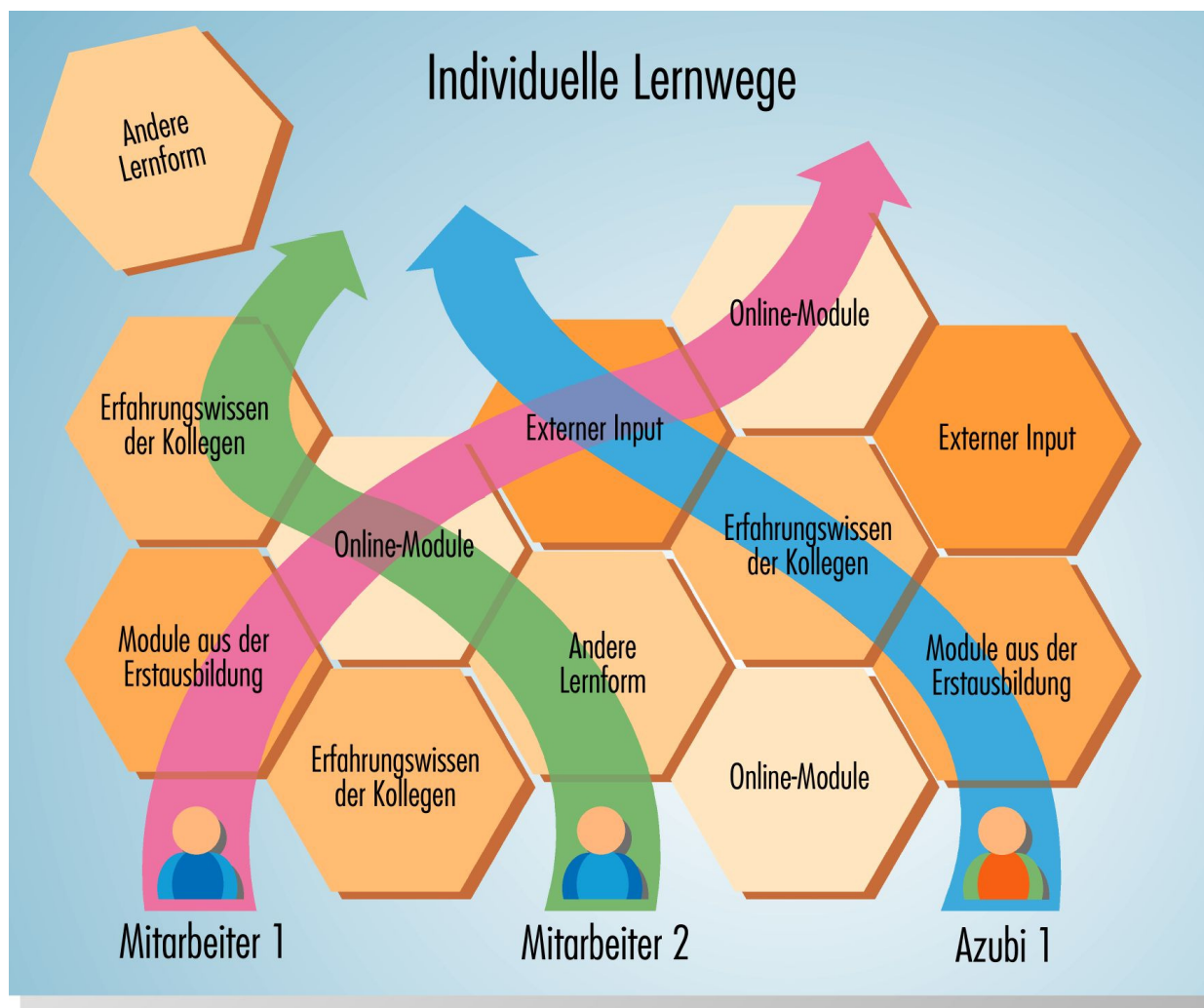
(aktuelle Beispiele: Kurzarbeit & Qualifizierung, Bildungsprämie, D200)

3. Qualifikationstrends in Angebote transferieren



- Auch in der Weiterbildung:
Prozess- statt Produktorientierung
- Hybridformen der Weiterbildung statt
Lehrgangsentwicklung
- Bildungsberatung
 - Laufbahnplanung: Unterstützung individueller Bildungsplanung
 - Lernberatung: Lernstrategien, Didaktik, Lernorganisation
 - Anleitung der Lerner zur Selbstevaluation und Selbstreflexion
- Zertifizierung der Weiterbildung und des informellen
Lernens
- Planung und Bereitstellung von Infrastruktur

3.1 Bildungsberatung: Individuelle Lernwege planen



3.2 Zertifizierung der Weiterbildung und des informellen Lernens



- Mit steigendem Gewicht der Weiterbildung werden auf dem Arbeitsmarkt erkennbare Standards relevant
(z. B. bei Branchenverbänden oder bei der BA)
- Erworbene Kompetenzen werden unabhängig vom Bildungsgang zertifiziert (z. B. DQR/ECVET)

3.3 Planung und Bereitstellung von Infrastruktur



- Verknüpfung von Lern- und Arbeitsorganisation
- Makrodidaktische Gestaltung
- Integration von Lernmedien in den Arbeitsprozess
- Organisationslernen: Organisation von Lernnetzwerken

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Bei Bedarf:

Kontakt severing.eckart@f-bb.de

Folien www.f-bb.de

4. Kooperation BT und Betrieb

