



## **Die Zukunft der Weiterbildung**

Bruno Schmalen, Vizepräsident BDVT e.V.

Die wichtigsten Thesen:

### **Information kann nicht mehr vermarktet werden**

Wissen ist nicht mehr zu vermarkten. Wer als Trainer oder Berater heute noch auf den Schutz seines Wissens setzt, führt einen Kampf gegen Windmühlen. Fast alles ist im world wide web abrufbar. Was haben wir diskutiert um die Kopierrechte von Teilnehmerunterlagen. Moderne Teilnehmerunterlagen sind schon heute eher Fotoprotokolle.

### **Inhalte wandern in die Managementsysteme**

Immer mehr Trainingsinhalte werden über Managementsysteme abgedeckt. Diese steuern Inhalte, Verhalten und Einstellungen. Der Trainer, Berater und Coach wird als Vermittler von Inhalten, Verhalten und Einstellungen in den Hintergrund treten. Heute schon sind viele Angebote in Trainingskatalogen durch Managementsystem überholt und werden deshalb auch nicht mehr gebucht.

### **Erfolgskontrolle wird immer wichtiger und wird bleiben**

Vor fünf Jahren haben wir in der Ausbildung zum Experten der Erfolgskontrolle Er:Kon mit einem System zur Steuerung von Erfolgskontrolle, Transfer und Nachhaltigkeit experimentiert. Wir haben das Experiment abgebrochen. Das System wurde von den Teilnehmern als Spam-Produzent wahrgenommen. Wir haben uns schnell davon verabschiedet. Was ich in den vergangenen 12 Monaten an Weiterbildungsmanagementsystemen gesehen habe, hat mir gezeigt, dass die Systeme immer besser werden. Sie leiten an zur Erfolgskontrolle, die weit über die Dokumentation von Happy Sheets hinausgeht. Die sind gut geworden, richtig gut. Das Ringen um die Erfolgskontrolle in der Weiterbildung ist entschieden durch Systeme, die immer intelligenter werden.

### **Die Berufsbilder Trainer, Coach und jetzt neu Berater**

Sach- und Fachwissen wird immer schneller ungültig werden. Wir laufen auf eine Zeit zu, in der Mitarbeiter keine Gelegenheit haben werden, Erfahrungswissen aufzubauen. Darüber sind sich alle Studien, die ich gelesen habe, einig.

Quelle: Abschlussbericht der Forschungsgruppe Industrie 4.0 –  
Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0

Berufsbilder der Weiterbildung, die sich in der Gedankenwelt der 80-er und 90-Jahre bewegen, werden ganz schnell als veraltet enttarnt werden. Ausbildungen, die sich diesen Berufsbildungen verschreiben, werden ganz schnell als unflexibel und starr enttarnt werden. Rollenfixierungen werden den Markt verlieren, weil die Unternehmen den Begleiter in allen denkbaren Rollen brauchen.

Wenn wir alles abgeräumt haben, wenn nichts mehr bleibt, dann öffnet sich der Blick für Neues.

### **Zukunftsfeld 1 – Open Educational Resources**

Information ist und bleibt nicht mehr zu vermarkten. Was wir brauchen, ist die Fähigkeit, dieses Wissen sinnvoll und erfolgreich zu nutzen, und was wir brauchen, ist Wissen sinnvoll und erfolgreich zur Verfügung zu stellen. Das ist eine wichtige, eine überlebenswichtige Aufgabe.



Es geht um die Fähigkeit, Wissen zu vernetzen und zu kanalisieren. Wir sind heute am Anfang des Lernens in diesem Zukunftsfeld.

Diesen Prozess des Wissensmanagements müssen wir öffnen, öffentlich machen, zugänglich machen. Das erfolgreiche und sinnvolle Umgehen mit unendlichem Wissen wird zu einem wichtigen Arbeitsfeld unseres Collegiums. Open Educational Resources nimmt Fahrt auf bei uns, in der Weiterbildung und in der Zusammenarbeit der Unternehmen – weltweit.

Derzeit lernen wir, in und über OER zu veröffentlichen. Wir werden aber lernen müssen in und über OER zusammenzuarbeiten.

### **Zukunftsfeld 2 – Arbeit an neuen Kompetenzprofilen**

In Industrie 4.0 werden die Aufgaben- und Kompetenzprofile durch zwei Trends unter starken Veränderungsdruck geraten: Zum einen werden herkömmliche, stark arbeitsteilige Produktionsprozesse in eine veränderte Aufbau- und Ablauforganisation eingebettet und mit Entscheidungs-, Koordinierungs-, Kontroll- sowie begleitenden Dienstleistungsfunktionen angereichert werden. Zum anderen ist das Zusammenwirken virtueller und realer Maschinen, Anlagensteuerungen sowie Managementsysteme zu organisieren und aufeinander abzustimmen. Es steigt der Bedarf an Überblickswissen und Verständnis für das Zusammenspiel aller Akteure im Produktionsprozess. In dieser Perspektive wachsen nicht nur die Anforderungen an Metakognitionskompetenzen. Auch soziale Kompetenzen erlangen einen erhöhten Stellenwert, da mit der intensivierten Verzahnung einstmals getrennter Abteilungen und Disziplinen der Bedarf an Interaktion – real wie computervermittelt – zunimmt. In fachlicher Hinsicht werden verstärkt interdisziplinäre Kompetenzen gefordert sein, die heute vielfach erst in Ansätzen existieren. Um Qualifikationspotenziale zu erkennen und transparent zu machen, müssen Standards für die Anerkennung non-formaler und informeller Bildung entwickelt werden. Ziel ist es, ein neues, ganzheitliches Organisationsverständnis zu vermitteln und Handlungssicherheit durch die Transparenz der Systeme zu befördern.

Quelle: Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0  
Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0

### **Zukunftsfeld 3 – Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen und Universitäten**

Die massive Veränderung der Arbeitswelt zwingen Politik und Wirtschaft zu großen Herausforderungen im Bereich Forschung und Wissenschaft. Forschungseinrichtungen und Universitätsinstitute werden ihre Arbeitsergebnisse immer stärker selbst vermarkten. Dadurch werden sie zu immer bedeutenderen Keyplayern auf dem Markt der Weiterbildung. Sie nutzen die Infrastruktur, die die Universität und die Forschungseinrichtung zur Verfügung stellen und können daher zu erheblich günstigeren Konditionen anbieten als der klassische Weiterbildungsanbieter.

Allerdings enthalten diese Entwicklungen auch Chancen für den klassischen Weiterbildungsanbieter. In der Zusammenarbeit zwischen Trainings-, Coaching- und Beratungsunternehmen und den Instituten der Universitäten können wichtige Synergien entstehen. Es verbindet sich schon im Weiterbildungsansatz die Theorie mit der Praxis.

Die Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsanbietern und Wissenschaft und Forschung ist ein wesentliches Lernfeld der Zukunft. Wer dieses Zukunftsfeld besetzt, hat Vorteile. Wir brauchen in diesem Zukunftsfeld Modelle, Leuchttürme und Pilotprojekte.



#### **Zukunftsfeld 4 – vernetztes, virtuelles und synchrones Denken**

Mitarbeiter der Zukunft werden in ganz hohem Maße in virtuellen Formen zusammenarbeiten. Neben dem Internet der Dinge wird das Internet noch viel stärker als heute schon zum virtuellen Klassenraum. „Collaboration“ wird das Stichwort der Zukunft werden. Wir werden lernen und lehren, synchron zu denken und uns in virtuellen Räumen zurecht zu finden. Wir brauchen Modelle für die Vermittlung von Kollaborationskompetenz.

Wir werden uns um die virtuellen Teilhaber dieses Lernprozesses kümmern. Wir müssen Kolleginnen und Kollegen, wir müssen aber auch die Mitarbeiter in Unternehmen als virtuelle Teilhaber in kollaborativen Zusammenhängen wahrnehmen.

Diese Publikation ist unter folgender CreativeCommons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Text: Bruno Schmalen