



Auch die Weiterbildung ist im technologischen Wandel. Im Bild: Schulungssituation zum Thema Digitalisierung an der Fachmesse SWISSBAU 2018

WEITERBILDUNG 4.0

BEREIT FÜR DIE VIERTE INDUSTRIELLE REVOLUTION

DIE «VIERTE INDUSTRIELLE REVOLUTION» IST IN VOLLEM GANGE. DAS HAT AUSWIRKUNGEN AUF DIE WEITERBILDUNGSBRANCHE. DENN MIT DER VIERTEN INDUSTRIELLEN REVOLUTION ÄNDERN SICH AUCH DIE ARBEITSWELTEN. DAS STICHWORT HEISST «ARBEIT 4.0».

VON JOËL CH. WÜTHRICH

Wir befinden uns im Zeitalter der Industrie 4.0. – also inmitten der vierten Industriellen Revolution. Den Ausdruck «Industrie 4.0» liest man heuer immer häufiger und er beschäftigt nicht nur die Futuristen und Zukunftsforscher, sondern auch jene Leute, die sich mit Personalentwicklung und Trends in den künftigen Berufswelten auseinander setzen.

Im Gegensatz zu den früheren Industriellen Revolutionen nach der Erfindung von leistungsfähigen Maschinen und der Optimierung der Automation – später auch durch die Einführung künstlicher Intelligenz – geht es bei der aktuellen «digitalen Revolution» um geistiges Leistungsvermögen. Die Maschinen erhalten die Fähigkeit, immer komplexer zu denken, was grosse Konsequenzen für das Personalwesen bedeutet. In einer Studie der Universität St. Gallen zusammen mit der Deutschen Telekom mit dem Titel «Arbeit 4.0» wurden 25 Megatrends ausgemacht, die auch die Weiterbildungsbranche tangieren.

Digitalisierung beschreibt ein breites Feld von technologischen Veränderungen. Durch die ständig wachsende Vernetzung der digitalen

Technologien, rasant ansteigende Datenmengen und die Möglichkeiten, diese immer schneller auszuwerten, verändern sich Geschäftsmodelle, die Gesellschaft und nicht zuletzt unser Alltag. Die Weiterbildung ist in diesem Kontext als Vermittlerin der Kompetenzen im Umgang mit neuen Anwendungen gefordert und wird gleichzeitig auch selbst von den digitalen Entwicklungen verändert.

WEITERBILDUNG 4.0 – AM BALL BLEIBEN

Bei der Lernwerkstatt Olten beispielsweise beschäftigen sich mehrere Workshops und Seminare mit dem Phänomen, das längst keines mehr ist. Zum Beispiel sind diesem Thema beim diesjährigen Berufsbildungs-Event¹ – jedes Jahr ein beliebter Networking-Event und ein Stelldichein für die Berufsbildungsfachleute – einige Workshops gewidmet: «Der digitale Lernraum – Einsatz elektronischer Geräte im Unterricht» ist einer der beliebten und praxisorientierten Workshops. Weitere heissen «Digitale Lernzielkontrollen – Lernfortschritt mit elektronischem Quiz überprüfen!», «Animated Storytelling – Erklärvideos im Handumdrehen selbst erstellt» oder auch «Power Point ade – Die kreativsten Präsentations-Apps».

Um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen der Digitalisierung zu meistern, ist die Weiterbildung in drei Bereichen gefordert:

- 1. Digitale Grundkompetenzen: Die Strategie des Bundesrates zur digitalen Schweiz sieht als Kernziel vor, dass die gesamte Bevölkerung befähigt wird, die digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zu nutzen. Rund 1.5 Millionen Personen in der Schweiz besitzen diese grundlegenden Kompetenzen jedoch nicht. Basierend auf dem Weiterbildungsgesetz Art. 13–16 soll die Weiterbildung dazu beitragen, IKT-Kenntnisse im Rahmen der Grundkompetenzen bei Betroffenen zu fördern.
- 2. IKT-Fachkräftemangel: Eine Umfrage der Konjunkturforschungsstelle zur Digitalisierung in den Schweizer Unternehmen 2017 ergibt, dass als grösstes Hindernis für eine fortschreitende Digitalisierung der Wirtschaft fehlendes qualifiziertes Personal gesehen wird. Die Weiterbildung kann hier flexibler als die formale Bildung die Nachfrage aus der Wirtschaft aufnehmen und laufend den technologischen Entwicklungen anpassen.
- 3. Komplementäre Kompetenzen: Die Digitalisierung verändert die Berufsbilder. Die Auswirkungen dieser Veränderungen gehen aber weit über das Digitale hinaus. Eine Studie der Hochschule für Wirtschaft in Zürich zu kaufmännischen Berufen zeigt beispielsweise, dass insbesondere Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen wichtiger werden. Das heisst konkret, Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit sind entscheidend, um die neuen Technologien effizient zu nutzen, sinnvoll einzusetzen und für diese Neuerungen offen zu sein. Für die Digitalisierung fit zu sein, bedeutet also weit mehr als nur technologische Versiertheit. In der Vermittlung dieser Fähigkeiten hat die Weiterbildung eine lange Tradition und viel Erfahrung.

«EMOTIONALE INTELLIGENZ» IST GEFRAGT

Es sind Berufsleute gefragt, die vernetzt denken, agieren und gewissermassen die «emotionale Intelligenz» einsetzen können. So sagt der Zukunftsforscher Gerd Leonhard: «Sobald es um Prozesse geht, die eine künstliche Intelligenz erledigen kann, steht die Türe offen für Veränderungen.» Was Leonhard aber auch betont: «Die Berufsleute der Zukunft werden sich fast von selbst ein Profil geben und ihre Fähigkeiten werden gezielt in Projekten zum Einsatz kommen.» Netzwerke spielen – so die bereits erwähnte Studie der Universität St. Gallen – eine zentrale Rolle in der neuen Arbeitswelt.

KREATIVITÄT UND NICHTLINEARES DENKEN

Diese ganzen Auswirkungen haben Einfluss auf die Aus- und Weiterbildung des Personals. Die geforderten Fähigkeiten heissen neu: Kreativität, nichtlineares Denken (das können die Maschinen nicht übernehmen) und der Einsatz von ausgeprägten ICT-Kenntnissen. Also rüsten sich Schweizer Weiterbildungsinstitute mit Tablets und Laptops, um den Digital Natives – der Generation, die von Beginn an mit Internet und Smartphone aufwächst – eine zeitgemässe Ausbildung zu ermöglichen und sich den neuen Erwartungen anpassen. Trendy ist dabei das «Prinzip des BYOD», was so viel heisst wie «Bring Your Own Device». Digitalisierung in der Weiterbildung bedeutet also nicht nur, dass der Umgang mit neuen Technologien geschult werden muss, sondern dass diese neuen Technologien auch in den Unterricht miteinbezogen und genutzt werden.

:: WWW.LERNWERKSTATT.CH ::

ANMERKUNG

¹ www.lernwerkstatt.ch/angebot/berufsbildungs-event

Geschäftsführer, Herbst 2018