

Lebenslanges Lernen statt Edutainment 4.0

Mittlerweile sind wir also bei Version 4.0 angelangt. Nicht nur, was Industrie, Arbeit und Gesellschaft anbelangt, sondern auch in Sachen Weiterbildung. Aber was heißt das eigentlich? Klar, Weiterbildung 4.0 verweist zunächst einmal auf Kompetenzen, die im Zuge der Digitalisierung gefordert sind. Die digitale Transformation stellt ganze Branchen und Geschäfte auf den Kopf. In rasanter Geschwindigkeit entstehen neue Märkte, Produkte und Dienstleistungen sowie Anbieter. Der „Kollege Roboter“ wird Realität. Auch wenn angesichts dessen einige bereits schwarzmalend vor dem Verlust hunderttausender Arbeitsplätze warnen – die meisten Studien sehen in der Digitalisierung eine echte Chance für den Standort Deutschland.

Zentrale Voraussetzung dafür sind gut ausgebildete und kompetente Fachkräfte. Entsprechend findet sich derzeit kaum eine politische Initiative, die nicht Bildung quasi als Allheilmittel nach ganz oben auf die Agenda setzt. Dies gelte, so wird betont, in besonderer Weise für eine alternde Gesellschaft. Weniger denn je dürfe man sich darauf verlassen, dass einmal erworbenes Wissen ein ganzes Arbeitsleben lang ausreicht. In Sachen digitaler Bildung brauche es denn auch, so betonte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka vor ein paar Wochen, einen „großen Sprung nach vorn“. Auch im Abschlussbericht des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums wird Bildung eine entscheidende Rolle spielen. Die Experten sind sich einig: Nur ein kontinuierliches, lebenslanges Lernen sichert individuelle Jobchancen einerseits und die übergreifende Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes andererseits. Vor diesem Hin-

tergrund ist es zunächst erfreulich, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist. Fest steht aber auch, dass die derzeitige Weiterbildungsquote von 51 Prozent (siehe Adult Education Survey 2014) bei Weitem nicht ausreicht. Angesichts der Herausforderungen des digitalen Wandels genügt es nicht, dass nur jeder Zweite sich regelmäßig in irgendeiner Form beruflich weiterbildet. Unternehmen, Politik und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind daher gleichermaßen gefragt, das lebenslange Lernen deutlich voranzubringen.

EIN DIGITALER BILDUNGSRUCK

Aber wie kann er konkret aussehen, der digitale Bildungsruck, der durch Deutschland geht? Unternehmen investieren bereits heute in großem Umfang in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen – über 30 Milliarden Euro pro Jahr (IW Köln 2014). Dennoch zeigen aktuelle Umfragen, dass ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zufrieden ist mit der Weiterbildungskultur in ihren Unternehmen. Nur neun Prozent geben an, sich gut oder sehr gut von ihren Vorgesetzten beim Lernen unterstützt zu fühlen (Vodafone Stiftung 2016). Hier ergibt sich also ein dringender Handlungsbedarf, um mehr Motivation und Unterstützung für berufliches Lernen zu erreichen. Wir brauchen eine echte Weiterbildungskultur 4.0! So sind Führungskräfte gefragt, Weiterbildung in ihren Teams aktiv einzufordern und ein entsprechendes Lernklima zu schaffen. Was die Inhalte betrifft, reden wir übrigens nicht nur über technisch-digitales Know-how. Vielmehr geht es auch um überfachliche Kompetenzen, die mit einer veränderten

Haltung, zum Beispiel mit Blick auf Partizipation, Offenheit und Experimentierfreude einhergehen. Das sind Aspekte, die in einer digitalen Wissensgesellschaft entscheidende Wettbewerbsvorteile generieren können.

KOMPETENZERFASSUNG

Eine systematische Qualifizierungsplanung in Unternehmen setzt jedoch auch eine fundierte datenbasierte Erfassung voraus. Entsprechende digitale Analyse-Tools können genauer Aufschluss über Kompetenzen und Bedarfe, aber auch über Nachfrage, Abschluss und Gestaltung bestimmter Lernmodule geben. Die Gleichung ist einfach: Ohne adäquates Monitoring keine messbaren Erfolge. Allerdings gibt es noch an vielen Stellen Vorbehalte, selbst wenn die Programme datenschutzkonform gestaltet sind. Für das HR-Management besteht die Herausforderung darin, die Vorteile eines solchen datenbasierten Verfahrens für individuellere Kompetenzentwicklung herauszustellen und im Gespräch mit den Sozialpartnern zu einer praktikablen Lösung zu kommen.

INDIVIDUELLE VERANTWORTUNG

Hinsichtlich einer Weiterbildungskultur 4.0 sind jedoch vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst gefordert. Sie müssen die eigene fortwährende Qualifizierung stärker im Blick haben: Wo liegen meine Stärken, wie kann ich sie bestmöglich einsetzen, und wie kann ich mehr davon aufbauen? In Sachen Motivation sollten wir uns nichts vormachen: Man bildet sich nicht weiter, um die deutsche Wettbewerbsfähigkeit oder Marktvorteile für das eige-

ne Unternehmen zu sichern. Man bildet sich weiter, um dazuzulernen und in seiner persönlichen Karriere voranzukommen. Diesen individuellen Vorteil und Gewinn gilt es herauszustellen. Dabei ist auch die Politik gefragt. Die bürokratischen Hürden sind an vielen Stellen hoch, beispielsweise, was die Verzahnung einzelner Bildungsträger und die Übergänge zwischen Bildungssystemen und Qualifizierungsstufen angeht. Hier braucht es ein klares Bekenntnis zur Förderung lebenslangen Lernens und die entsprechenden Rahmenbedingungen.

VON EDUTAINMENT ZU BLENDED LEARNING

Wenn wir über Weiterbildung 4.0 sprechen, geht es aber nicht nur um die Voraussetzungen und Inhalte. Die Digitalisierung ermöglicht auch ganz neue Formate und veränderte Formen des Lernens. Webinare, MOOC und Mobile Learning gehören heute ebenso zum Standard wie der Einsatz von Virtual Reality und Game-Elementen. Digitale Medien machen Bildung leichter zugänglich, häufig auch unterhaltsamer und interaktiver. Für die berufliche Weiterbildung heißt das unter anderem, dass Lerninhalte unabhängiger von Arbeitsort und -zeit verfügbar sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können damit vielfach selbst entscheiden, wann und wo sie lernen. Bereits heute setzen zwölf Prozent der Firmen digitales Lernen unternehmensweit ein, so eine aktuelle Bitkom-Umfrage.

Doch die Erfahrungen zeigen auch: Man muss genau hinsehen, für welche Inhalte und Zielgruppen digitale Tools und Me-

thoden sinnvoll sind. Nicht umsonst bauen auch reine Online-Universitäten auf persönliche Ansprechpartner sowie auf den Austausch innerhalb einer Lerngruppe. Gamification und Edutainment um jeden Preis sind hier der falsche Weg. Vielmehr gilt das Prinzip „form follows function“. Erfolgreich sind Formate, die Online- und Offline-Elementen intelligent verbinden. Im Zentrum steht dabei immer der individuelle Nutzer – sein Wissensstand, seine Anforderungen und sein Lerntempo.

LERNEN ALS SELBSTVERSTÄNDNIS

Egal, ob 2.0, 3.0 oder 4.0: Es ist nicht wichtig, welche Versionsnummer wir hinter „Weiterbildung“ im digitalen Zeitalter schreiben. Wichtig ist die Etablierung eines Selbstverständnisses für lebenslanges Lernen. Anders formuliert: Wir brauchen eine feste Verankerung von Lernen im Berufs- und Lebensalltag. Der Wert einer kontinuierlichen Weiterbildung sollte jedem Einzelnen klar sein. Die Verantwortung hierfür lässt sich nicht auf andere abschieben. Erfolgsentscheidend sind die fachlich und individuell bereichernden Aha-Erlebnisse und nicht zuletzt die Gewissheit, persönlich dabei zu sein beim Sprung in die digitale Wissensgesellschaft. ●

*Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP e.V.,
069 713785-100, heuer@dgfp.de*

*Jörg Schäfer, Leiter der DGFP // Akademie,
069 713785-201, schaefer@dgfp.de*

