

Sabrina Mohr: Von der Suche nach einem neuen Narrativ, oder die Frage: Wie macht lebensbegleitende Weiterbildung in Zukunft Sinn?

„Arbeitswelt 4.0“, Digitalisierung, Globalisierung sind Aspekte, die das zukünftige Lernen beeinflussen. In dem Workshop „Lebensbegleitendes Lernen: Wir brauchen ein neues Narrativ“ an der Akademie für Politische Bildung in Tutzing tauschten sich die Teilnehmenden und Referierenden vom 24.-26. Juni 2019 über die Frage aus, wie denn nun ein solches neues Narrativ aussehen könnte. Darauf möchte auch dieser Beitrag eine Antwort geben.

Der Workshop wurde im Rahmen der Reihe „Denken am See“ an der Politischen Akademie in Kooperation mit der IG Metall und KAB Bildungswerk durchgeführt. Dementsprechend fand ich mich zum großen Teil unter Gewerkschaftern sowie Betriebsräten wieder, die die wenigen „Externen“ wie mich warmherzig aufnahmen. Als Erwachsenenbildnerin, die sich bislang mit bildungspolitischen Fragen rund um das lebenslange, handlungsorientierte Lernen, altersdiskriminierenden Regelungen wie Altersobergrenzen sowie das Lernfeldkonzept der Kultusministerkonferenz beschäftigt hat, bot der Workshop die Möglichkeit, das Spektrum um die tatsächliche Umsetzung in Betrieben und das gewerkschaftliche Engagement in diesem Zusammenhang zu erweitern.

Was bitte ist ein Narrativ?

Auf der Suche nach einer Antwort auf die Frage nach einem neuen Narrativ wurde mir bereits während des Workshops bewusst, wie komplex sich dieses Thema darstellt. Und es wurde mir auch bewusst, dass die Frage, was denn bitte ein Narrativ sein soll, nicht gänzlich klar war. Bevor ich also mit der Idee einer Antwort auf diese Frage beginne, möchte ich erst einmal aufzeigen, was ich darunter verstehe. Ausgehend von seiner lateinischen Herkunft hat Narrativ mit Erzählung zu tun. Im soziologischen Kontext unterliegt die Erzählung dem zeitlichen Wandel, soll sinnstiftend sein und Werte sowie Emotionen transportieren. Damit erhält sie ihre Legitimität.^[1] Plakativ könnte ich auch die Frage stellen: **Wie macht lebensbegleitende Weiterbildung in Zukunft Sinn?**

Im Bewerbungstext des Workshops finden sich die Fragen: Brauchen wir nicht eine völlig andere Erzählung zum lebensbegleitenden Lernen? Oder ist gar das Qualifizierungschancengesetz oder der Hype um digitale Lernen schon der Beginn des neuen Narrativs?^[2] Damit zeigen sich bereits Schwerpunkte, die im Workshop als Auswirkungen der neuen „Arbeitswelt 4.0“ thematisiert wurden. Wo wir bei dem nächsten Punkt sind, dessen Klärung mir wichtig erscheint, um den Weg zu der Antwort nachvollziehbar mit allen Leserinnen und Lesern gehen zu können:

„Arbeitswelt 4.0“: Zukunft oder schon mittendrin?

Der Begriff „Arbeitswelt 4.0“ geht einher mit der sog. vierten industriellen Revolution „Industrie 4.0“ und berücksichtigt dabei die gesamte, also nicht nur die industrielle Arbeitswelt in ihren unterschiedlichen Formen und Verhältnissen. Nach der beginnenden Industriegesellschaft am Ende des

18. Jahrhunderts mit ersten Arbeiterorganisationen als „Arbeit 1.0“ folgte etwa 100 Jahre später als „Arbeiten 2.0“ die anfängliche Massenproduktion sowie der Wohlfahrtsstaat. Grundlagen für Sozialversicherungen wurden im Deutschen Reich eingeführt als Reaktion auf den zunehmenden Druck der organisierten Arbeiterschaft. Die Zeit der sozialen Marktwirtschaft und des Sozialstaats spiegelt das „Arbeiten 3.0“ wider.

Das „Arbeiten 4.0“ ist gekennzeichnet von Vernetzung, Digitalisierung und Flexibilität. Arbeitsprozesse werden immer abstrakter und komplexer. Digitale Plattformen, platziert zwischen dem arbeitenden Menschen und dem Produkt, steuern die Abläufe. Als Folge werden die Arbeitsschritte für den Menschen immer weniger nachvollziehbar, der direkte Bezug zum Produkt wird erschwert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schlussfolgert in ihrem digitalen Glossar auf der Website www.arbeitenviernull.de: „Wie die zukünftige Arbeitswelt im Einzelnen aussehen wird, ist noch offen.“^[3] Wirklich? In Umrissen ist die neue Arbeitswelt bereits erkennbar. Und es genügt, sich die Auswirkungen durch die Entwicklung, die bereits begonnen hat, für die Zukunft auszumalen. Welf Schröter vom Forum Soziale Technikgestaltung beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) konstatiert: „Die Zukunft der Arbeit wird im virtuellen Raum entschieden.“^[4] Arbeits- und Geschäftsprozesse werden digitalisiert. Sie basieren zunehmend auf netzbasierten Analysen großer Datenbestände. Mit der globalen und digitalen Anpassung der Geschäftsprozesse lösen sich Unternehmen „von der geographischen, vertraglichen, zeitlichen, stofflichen und personellen Bindung menschlicher Arbeit“^[5]. Hier wird deutlich, was sich auch in der Definition des BMAS wiederfindet: Die zunehmend komplexen digitalisierten Arbeitsprozesse lassen sich für den Menschen nur noch schwer erschließen, werden immer weniger konkret erfassbar und nachvollziehbar. In der Folge wird das Erfahrungslernen eingeschränkt.

In Zukunft steht die Innovationsfähigkeit des Menschen im Vordergrund, um weniger die Anwendung des Digitalen selbst realisieren zu können als vielmehr in der Lage zu sein, dem permanenten Gestaltungsprozess der Arbeitsabläufe gewachsen zu sein.^[6]

Die „Arbeitswelt 4.0“ entwickelt sich auf uns zu und fordert dem Menschen Kompetenzen ab, die bislang nicht im Vordergrund standen.

In der „Arbeitswelt 4.0“ bestehen

Jede Medaille hat bekanntlich zwei Seiten, so auch die der neuen Arbeitswelt. Zeitlich flexibel arbeiten zu können, schwere körperliche oder besonders komplizierte Arbeitsschritte zunehmend an programmierte Maschinen abgeben zu können, Arbeitserleichterung, zunehmende Schnelligkeit, Genauigkeit und Produktivität spiegeln die eine Seite wider.

Die andere zeigt die Herausforderung, auf dem immer rasanter werdenden Arbeitsmarkt dauerhaft zu bestehen und sich den Entwicklungen immer wieder neu zu stellen.

Dass die Zeiten vorbei sind, in dem Arbeitsbiografien linear verlaufen, ist nicht neu. Das Mantra des lebenslangen Lernens wird von allen Akteuren seit Jahren gesungen. Die Umsetzung darf auf politischer wie auch auf der Bildungsebene als unbefriedigend bezeichnet werden, ganz zu schweigen von der

Haltung dazu. Es erscheint nach wie vor als „folgendes Schlagwort“, deren „Umsetzungsnotwendigkeit zunehmend deutlich“[\[7\]](#) wird. Was die einen dazu skeptisch zu bemerken haben, stellen die anderen als besonderes Verdienst heraus. Und jetzt rollt eine Arbeitswelt auf uns zu, die eine Diskussion, ob und wie der Mensch lebenslang lernen soll, kann und will, ad absurdum führt. Positiv gesehen zwingt sie geradezu zum Handeln und die Voraussetzungen, lebenslang lernen zu können, ja sogar zu dürfen, endlich vollständig zu schaffen, Hindernisse wie z.B. gesetzlich und innerbetrieblich festgelegte Altersobergrenzen[\[8\]](#) zu beseitigen. Uns allen bleibt keine andere Wahl. Um sich dem neuen Narrativ weiter zu nähern, erscheint es zielführend, die Kompetenzen und Anpassungsleistungen in den Fokus zu rücken, die zur Bewältigung der Arbeit 4.0 notwendig erscheinen.

Politisches Rüstzeug für die „Arbeitswelt 4.0“

Damit der Übergang in die neue digitale Arbeitswelt gelingt, sind Kompetenzen und institutionale Voraussetzungen notwendig, die diese Transformation möglich machen und die Arbeitswelt weiterhin human gestalten.

Der digitale Wandel bringt Veränderungen der Berufsbilder, Qualifikationsprofile und Arbeitswelten mit sich. Weiterbildung soll „als selbstverständliche[r] Teil des Lebens“ verstanden werden, wofür die Politik „den Rahmen setzen und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen“[\[9\]](#) kann. So steht es in der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Passend zu der Frage, ob diese Ziele eigentlich nicht schon längst selbstverständlich sein sollten, finden sich konkrete Antworten auf unsere Frage hier nicht. Wie denn nun die Bildungs- und Lernberatung, die Vereinbarkeit von Lernen und Berufstätigkeit, digitale Lernräume und das frühzeitige Erkennen von Qualifikationsbedarfen von der Politik unterstützt werden, wird nur abstrakt behandelt.

Dass Betriebsparteien zukünftig notwendige Kompetenzen kennen und die Qualifikationsbedarfe frühzeitig erkennen sollen, wirkt auf dem ersten Blick optimistisch. Dass eine Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel „Q 4.0“ des BMBF erst geplant ist, um das Berufsbildungspersonal für die „die Digitalisierung einhergehenden Veränderungen zu unterstützen und sie dafür zu qualifizieren“, „ihre Medien- und IT-Kompetenz sowie ihre Fähigkeit zur inhaltlichen Anpassung des Ausbildungsprozesses an den digitalen Wandel gesteigert“ werden soll durch „innovative Aus- und Weiterbildungsformate“[\[10\]](#), lässt vermuten, dass man erst am Anfang steht.

Es ist erstaunlich, dass Betriebsparteien allein das Erkennen zukünftiger Qualifizierungsbedarfe zugetraut wird, weil es ihnen zugleich auch zugemutet wird. Betriebe, Gewerkschaften, Personalplanung, Führungskräfte, erst recht die Arbeitnehmerschaft sowie das Weiterbildungspersonal werden auf noch unbekanntem Terrain auf die Probe gestellt.

Gewerkschaften und Verbände beispielsweise haben diese Herausforderung schon längst angenommen und schaffen Tatsachen. Es ist daher gut, dass der Bund, die Länder, Gewerkschaften, Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam die Weiterbildungsstrategie erarbeitet haben.

Es bleibt jedoch nicht mehr viel Zeit, die „Arbeitswelt 4.0“ steht schon vor der Tür. Bis 2025 sollen laut BMAS rund 1,3 Mio Arbeitsplätze in Deutschland verloren gehen, gleichzeitig kommen etwa 2,1 Mio

neu hinzu. Diese Zahlen drücken den Transformationsprozess quantitativ aus. Folgende Beispiele zeigen, mit welchen Initiativen Gewerkschaften, Betriebsräte und Verbände bereits ihren Beitrag zur Gestaltung dieses Transformationsprozesses leisten:

- Nach Ansicht der IG Metall fehlt es trotz des Qualifizierungschancengesetzes an der Möglichkeit, Fachkräfte eines Betriebes oder Betriebsteile im kollektiven Rahmen zu qualifizieren[11] Die Gewerkschaft schlägt als Lösung das **Transformationskurzarbeitergeld** Weitere Informationen finden Sie im Internet (siehe Fußnote 11).
- Die IG Metall unterstreicht mit ihrem Transformationsatlas die Annahme, dass die Betriebe zum jetzigen Zeitpunkt mit der Ermittlung ihrer Qualifizierungsbedarfe überfordert sein dürften: Nur in 45 % der Betriebe erfolgt eine solche systematisch. Die Hälfte hat keine systematische Personalplanung und -bedarfsermittlung.[12] Auch die Transparenz lässt zu wünschen übrig: „72% der Beschäftigten sind nicht ausreichend über die zukünftigen Änderungen in ihrem Betrieb informiert. Nur 6% sind gut informiert.“[13] Folgerichtig werden „**betriebliche Zukunftsvereinbarungen** [gefordert], die mittel- und langfristige Investitionsentscheidungen, Standortsicherung, Kündigungsschutz und Personalentwicklung beinhalten.“[14]
- Das offene und ehrenamtliche „Forum Soziale Technikgestaltung“ beim Deutschen Gewerkschaftsbund beschäftigt sich eingehend mit den Erfordernissen des neuen Prozessdenkens, das für den Wandel ermutigt. Die Führung sollte es wagen, ein transparentes Experimentieren auf gleicher Augenhöhe zu wagen. Betriebsräte brauchen den Mut, auf diesem hohem Niveau mitzudiskutieren, meint Welf Schröter.[15] Betriebsräte benötigen zukünftig die Fähigkeit vorausschauender Arbeitsgestaltung. Neben der Ausgestaltung von Dienstvereinbarungen müssen sie seiner Ansicht nach in Zukunft „Technikgestaltungsprozesse einleiten und umsetzen, bevor die Technik in die Anwendung geht.“ Dafür erarbeitet das „Forum Soziale Technikgestaltung“ Qualifizierungsbausteine für Betriebsräte, so z.B. [BABBSY – Betriebsratsarbeit auf Basis autonomer Softwaresysteme](#), als Prototyp für ein Planspiel. Weiterhin hat man für den Konzernbeirat der GASAG AG ein „**agiles, kooperatives Changemanagement**“ entwickelt, das ein gegenseitiges transparentes Fehlermachen und gemeinsames Auswerten ermöglicht.

Um die Prozesse des digitalen Wandels so zu gestalten, dass die Technologien zu einer Humanisierung der Arbeitswelt beitragen, bedarf es nach Ansicht von Schröter der „**Gestaltungskompetenz**“.

- Auf die Anpassung von Berufsbildern wird bereits reagiert. Mit der **Novellierung der Ausbildungsordnung im Elektrohandwerk** im August 2019 wurden z.B. die Ausbildungsberufe neu geordnet. Um der Digitalisierung Rechnung zu tragen, soll zudem der neue Beruf „Elektroniker/in Gebäudesystemintegration“ geschaffen werden. Der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH) rechnet damit, dass das zuständige Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) dem Antrag auf Neuordnung zustimmt und dessen Umsetzung 2021 beginnen kann.[16]

Welcher Akteur übernimmt nun die Aufgabe, die bereits laufenden Entwicklungen der Praxis beispielsweise mit der Wissenschaft zu koppeln und umgekehrt? Wo bleibt der Aufruf der Politik an die (interdisziplinär aufgestellte und für diese Frage zuständige) Erwachsenenbildung, zukünftige Kompetenzen, notwendige Rahmenbedingungen, organisationale und pädagogische

Gelingensbedingungen, digitale Lern- und Lehrräume, Tools für das Prozess- und Organisationsmanagement etc. für die digitale „Arbeitswelt 4.0“ konkret zu erforschen und für die Praxis zu entwickeln?

Selbstverständlich ist man auf diesen Feldern bereits vereinzelt tätig. Angesichts der Handlungsziele in der Weiterbildungsstrategie kommt der Gedanke auf, dass auf der politischen Ebene davon entweder nicht viel bekannt ist oder nicht umsetzbar erscheint. Anders lässt sich nicht erklären, warum vorhandene Beispiele im Sinne des best practise nicht aufgegriffen werden und notwendige Maßnahmen erst in Planung sind.

Handlungs- und kompetenzorientiertes Lernen und Lehren ermöglichen

Was wird nun von den Menschen abverlangt, um fit zu bleiben in dem Transformationsprozess? Die Anpassungsleistung richtet sich nicht allein nach der Fähigkeit, digitale Arbeitsgänge bedienen und verstehen zu können. Vielmehr stellt sich die Frage, ob jedes Individuum in der Lage ist, sich „selbst im verändernden Arbeitsprozess als Teil dieser Arbeit zu erkennen“[\[17\]](#).

Ausgehend von den Ergebnissen des Transformationsatlas´ der IG Metall ist festzuhalten, dass derzeit auf Seiten der Führung kaum Orientierung vermittelt und diese selbst zum großen Teil als überfordert bezeichnet werden kann. Vielerorts ist von dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit oder der „Employability“ die Rede, was nichts anderes bedeutet, als dass von den Beschäftigten in der „Arbeitswelt 4.0“ erwartet wird, in den schnell sich verändernden Arbeitsmärkten und -plätzen einsetzbar zu bleiben und entsprechende Qualifikationen zu erwerben.[\[18\]](#) Es geht im Grund darum, seine eigene **Innovationsfähigkeit** einzusetzen, um die dauernd neu gestalteten Arbeitsabläufen und auch Aufgaben zu meistern. Die **Kompetenz zur Selbstorganisation** wird immer notwendiger für die Beschäftigten, die in „Arbeits- und Lernsystemen sozialisiert wurden, die durch Fremdsteuerung geprägt sind“[\[19\]](#). Diese Aspekte gehören allgemein zur Selbstkompetenz als Teil der **Handlungskompetenz**, also der Kompetenz, handlungsfähig zu sein. Sie beinhaltet die **Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz**, darüber hinaus die **Lern-, Methoden- und kommunikative Kompetenz**.[\[20\]](#) Hinzu kommt noch die **Medienkompetenz** hinzu.

Ich wähle an dieser Stelle nicht ohne Grund Kompetenzen, die bereits bekannt und zu Genüge erforscht sind. Ihre Gewichtung verschiebt sich lediglich. Personale, selbstreferenzielle Kompetenzen setzen sich vor die Fachkompetenz, die in Aus- und Weiterbildung immer noch dominiert. Einfach weil sie die Garantie dafür sein werden, damit die Fachlichkeit erhalten bleibt bzw. „mit der Zeit geht“.

Und hierin liegt die Herausforderung, für die ein ebenso bekanntes Fachwort die Lösung sein kann: die **Ermöglichungsdidaktik** als Voraussetzung für die Selbstorganisation und Personalisierung der Bildung. Nicht mehr das lernende Individuum passt sich dem Lernsystem an, sondern umgekehrt. [\[21\]](#) In der Konsequenz müssen dafür Voraussetzungen geschaffen werden – institutionell, gesetzlich, organisatorisch, letzten Endes auch persönlich im Hinblick auf die Haltung aller durch reflexives Hinterfragen. **Lernberatung und -begleitung** in einem professionellen Rahmen, **digitale Lernsettings** werden unabdingbar.

Es wäre beruhigend, wenn diese genannten Punkte nicht nur bekannt, sondern auch bereits selbstverständlich realisiert wären. In der Berufsbildung wird seit Jahren ein **Perspektivwechsel vom fächerorientierten hin zu handlungsorientiertem Unterricht** in berufsbezogenen Lernsituationen diskutiert. Hierfür hat die Kultusministerkonferenz (KMK) bereits 1996 mit dem Lernfeldkonzept ein „Unterrichtskonzept mit einer methodischen Leitlinie“ [\[22\]](#) geschaffen, das „bis heute institutionell unvollständig umgesetzt ist, weil die pädagogischen Bedingungen die Auswirkungen auf die Organisation ausklammern und der Prozess nicht professionell begleitet wird“ [\[23\]](#).

Wie professionell wird das Lehrpersonal in und außerhalb der Betriebe darauf vorbereitet?

Jeder und jede von uns kann sich selbst die Frage stellen, wie selbstverständlich ihm oder ihr statt Fächern beispielsweise Handlungs- oder Lernfelder, statt Fachbereiche beispielsweise Lernteams, oder auch Begriffe wie Bildungsmanagement wie auch lehrbegleitende Beratung als institutionelle Einrichtungen begegnet sind, und ob klar ist, was sich dahinter eigentlich verbirgt. [\[24\]](#) Sie sind Realität, in skandinavischen Ländern zumindest. **Berufsbezogene Lernsituationen** werden zukünftig in den Lernsettings in Betrieben, in digitalen Lernräumen und in Berufsschulen eine immer größere Rolle spielen.

Auch Lehren will ermöglicht und begleitet werden!

Auch diejenigen, die das handlungsorientierte, selbstorganisierte Lernen ermöglichen und begleiten sowie darüber hinaus beraten sollen, stehen vor Herausforderungen. Es ist leicht zu fordern, was für Lernende, also Beschäftigte in der „Arbeitswelt 4.0“ bereitgestellt werden soll. Was braucht es, um vom belehrenden zum begleitenden Lehrpersonal zu werden? Neben der selbstkritischen Frage, welches Selbstverständnis für die Rolle vonnöten ist, sind ebenso das Möglichmachen und Begleiten notwendig, um professionell zu bleiben und zu beraten. Allein dieses Feld wäre eine eigene Untersuchung wert. Deshalb möchte es an diese Sicht lediglich hervorheben, damit es überhaupt in Erscheinung tritt. Die Aufgabe von Lernbegleitern ist es, den Rahmen für das selbstorganisierte Lernen zu schaffen, sie der Ermittlung des Kompetenzbedarfs und der -ziele zu beraten, den Weg des personalisierten Lernprozesses gemeinsam mit dem Lernenden zu steuern und individuelle Lernziele reflexiv anzuregen. [\[25\]](#) Dafür müssen auch die Lehrenden müssen fit gemacht werden für die „Lehr- und Lernwelt 4.0“. Denn: Professionalität erfordert Professionalisierung.

Neue Lernwelten

Weg vom Frontalunterricht rein in beispielweise den Virtuell Classroom oder direkt an den Arbeitsplatz des Lernenden. Das sind die Lernwelten der Zukunft, und auch schon der Gegenwart. Hinzu kommen E-Learning und Blended Learning. Sie sind Bestandteile des Social Workplace Learning. [\[26\]](#) Abgesehen von der Frage der Ausstattung ist auch für diesen Bereich Professionalität gefragt. Lernen im Netz sowie im Arbeitsprozess findet dann selbstorganisiert statt, wenn sich der Bedarf z.B. in Form einer Herausforderung zur Bewältigung einer (neuen) Aufgabe stellt. Lernen und Arbeiten gehen ineinander über. [\[27\]](#)

Fazit:

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Sabrina Mohr (Erwachsenenbildnerin M.A. und zertifizierte Mediatorin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Lebensbegleitendes Lernen in der Zukunft macht dann Sinn, wenn die „Lernformen, Sozialformen, Kommunikationsmöglichkeiten und Medien dem aktuellen Umfeld entsprechen“ [28]. Um sich der Herausforderung der sich ständig ändernden Arbeitsprozesse im Rahmen der Digitalisierung und Globalisierung zu stellen, bedarf es der Selbstorganisation, die einerseits ermöglicht und andererseits professionell begleitet werden muss. Hierzu sind auf allen Ebenen Weichen zu stellen, die aktuelle Weiterbildungsstrategie ist eine davon.

Um die Veränderungsprozesse hin zur „Arbeitswelt 4.0“ in all ihren Facetten nachhaltig und professionell zu gestalten, müssen die selbstorganisierten Bildungsprozesse mit den notwendigen Rahmenbedingungen und einer professionellen Begleitung von allen ermöglicht werden, für Lernende und Lehrende. Aufgabe der Forschung ist, diesen Prozess wissenschaftlich zu begleiten und zu entwickeln.

Daher bedeutet ein neues Narrativ im Grunde eine Neuordnung dessen, was bekannt ist, sowie die konsequente Umsetzung des lebenslangen Lernens. Die kommende „Arbeitswelt 4.0“ zwingt Lehrende, Lernende, Betriebe, ihre Führung, Betriebsräte, Gewerkschaften, die Wissenschaft und die Politik dazu, endlich alle bereits bekannten Aspekte des lebenslangen, handlungsorientierten Lernens und Lehrens in den Fokus zu setzen, ihre Haltung dazu zu hinterfragen, um es am Ende zu ermöglichen. Die Kompetenzentwicklung wird im Arbeitsprozess und im Netz stattfinden. Die Lernberatung ist von großer Bedeutung, um den unterschiedlichen Lernbedürfnissen mit Berücksichtigung der bisherigen Lernerfahrungen und -fähigkeiten individuell gerecht werden zu können. Nicht für jeden stellen sich ändernde oder sogar neue Arbeitsprozesse eine Herausforderung dar. So manche scheuen sich davor und lehnen diese sogar ab. Damit wären Lernwiderstände vorprogrammiert. Der Grad der Herausforderung ist ebenfalls individuell zu berücksichtigen: Was den einen unterfordert, überfordert andere. [29]

[1] vgl. Kniebe, Tobias (2017): Erzähl!. Modewort „Narrativ“ in: Süddeutsche Zeitung vom 25.08.2018, online im Internet: <https://www.sueddeutsche.de/kultur/modewort-narrativ-erzaehl-1.3640669> (zugegriffen am 27.10.19)

[2] <https://wap.igmetall.de/18511.htm> (zugegriffen am 1.10.2019)

[3] online im Internet unter dem Punkt „Arbeiten 4.0“:
<http://www.arbeitenviernull.de/glossar.html#c4314> (zugegriffen am 26.10.19)

[4] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2019): Digitale Arbeitswelten aus Sicht der Gewerkschaften, auf dem Portal wb-web, online im Internet: <https://wb-web.de/aktuelles/digitale-arbeitswelten-aus-sicht-der-gewerkschaften.html> (zugegriffen am 26.10.19)

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Sabrina Mohr (Erwachsenenbildnerin M.A. und zertifizierte Mediatorin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[5] Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di (2017): Berufsbildungs-Perspektiven 2017. Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung, Berlin/ Frankfurt am Main, online im Internet: https://wissenschaftlicher-beraterkreis.de/wp-content/uploads/2018/11/Berufs-Bildungs-Perspektiven_2017.pdf (zugegriffen am 26.10.19), S. 21

[6] vgl. ebd. S. 23

[7] Faulstich, Peter (2008): Altern und Bildung. Vortrag Ringvorlesung „Altern und Alter in unserer Gesellschaft“ Universität Hamburg 16.12.2008, Hamburg, S. 17

[8] vgl. Kolbe, Sabrina (2016): Auswirkungen von Altersobergrenzen im Kontext des Lebenslangen Lernens als Zugang und Aufstiegskriterium am Beispiel der Polizei Berlin, in: Polizei & Wissenschaft, Ausgabe 4/2016, Frankfurt/ Main, S. 9-20

[9] BMAS und BMBF (Hrsg.) 2019: Nationale Weiterbildungsstrategie, S. 2

[10] ebd., S. 20

[11] IG Metall (Hrsg.) 2019: Das Transformationskurzarbeitergeld. Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb. Faktenblatt, Frankfurt am Main, online im Internet: https://www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld_ad5c79ba937cc7628d88a0ddeb62b5fe65bb89f.pdf (zugegriffen am 26.10.2019), S. 3

[12] vgl. IG Metall (2019): Transformationsatlas. Wesentliche Ergebnisse Pressekonferenz der IG Metall, Frankfurt am Main, 5.6.2019, online im Internet: https://www.igmetall.de/download/20190605_20190605_Transformationsatlas_Pressekonferenz_f2c85bce886a59301dbebab85f136f36061cced.pdf (zugegriffen am 26.10.2019), Folie 18

[13] ebd., Folie 22

[14] ebd., Folie 24

[15] Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2019): Digitale Arbeitswelten aus Sicht der Gewerkschaften. Welf Schröter im Interview, online im Internet:

<https://wb-web.de/aktuelles/digitale-arbeitswelten-aus-sicht-der-gewerkschaften.html> (zugegriffen am 26.10.19)

[16] vgl. ZVEH (2019): Weichenstellung für die Zukunft: Neuordnung der Ausbildungsberufe. Novellierung der Ausbildungsverordnung im E-Handwerk, online im Internet: <https://www.zveh.de/news/detailansicht/news/6986-weichenstellung-fuer-die-zukunft-neuordnung-der-ausbildungsberufe.html> (zugegriffen am 27.10.19)

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Sabrina Mohr (Erwachsenenbildnerin M.A. und zertifizierte Mediatorin) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[17] ebd.

[18] vgl. Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di (2017), S. 16

[19] Sauter, Prof. Dr. Werner (2018): Die Zukunft des Lernens Selbstorganisierter Kompetenzerwerb durch personalisiertes Lernen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, Download im Internet:

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-zukunft-des-lernens/>

(zugegriffen am 20.10.2019), S. 6

[20] vgl. Kolbe, Sabrina (2017): Pädagogische und organisationale Erfolgsfaktoren für die Implementierung des Lernfeldkonzepts der Kultusministerkonferenz am Beispiel der Polizeiausbildung Berlin, Wissenschaftlicher Verlag Berlin, S. 12f.

[21] vgl. Sauter, Prof. Dr. Werner (2018), S. 13

[22] Riedl, Alfred/ Schelten, Andreas (2006): Handlungsorientiertes Lernen. Aktuelle Entwicklungen aus der LehrLern-Forschung und deren Anwendung im Unterricht: Unterlagen für Teilnehmer der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen am 14.02.2006, Lehrstuhl für Pädagogik, TU München Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, München, S. 34

[23] Kolbe, Sabrina (2017), S. 112

[24] vgl. Kolbe, Sabrina (2017):

[25] vgl. Sauter, Prof. Dr. Werner (2018), S. 13

[26] vgl. ebd., S. 20

[27] vgl. ebd.

[28] ebd., S 20

[29] An dieser Stelle sei auf das Riemann-Thomann-Modell und den Flow-Effekt nach Csikszentmihalyi verwiesen: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-riemann-thomann-modell> sowie <https://www.flowskills.com/die-8-elemente-des-flow.html>

Literatur:

- BMAS und BMBF (Hrsg.) 2019: Nationale Weiterbildungsstrategie
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (2019): Digitale Arbeitswelten aus Sicht der Gewerkschaften, auf dem Portal wb-web, online im Internet: <https://wb-web.de/aktuelles/digitale-arbeitswelten-aus-sicht-der-gewerkschaften.html> (zugegriffen am 26.10.19)
- Faulstich, Peter (2008): Altern und Bildung. Vortrag Ringvorlesung „Altern und Alter in unserer Gesellschaft“ Universität Hamburg 16.12.2008, Hamburg
- IG Metall (Hrsg.) 2019: Das Transformationskurzarbeitergeld. Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb. Faktenblatt, Frankfurt am Main, online im Internet: https://www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld_ad5c79ba937cc7628d88a0ddebe62b5fe65bb89f.pdf

03-19 Lebensbegleitendes Lernen: Braucht Weiterbildung ein neues Narrativ?

von: Sabrina Mohr (Erwachsenenbildnerin M.A. und zertifizierte Mediatorin) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

(zugegriffen am 26.10.2019)

- IG Metall (2019): Transformationsatlas. Wesentliche Ergebnisse Pressekonferenz der IG Metall, Frankfurt am Main, 5.6.2019, online im Internet: https://www.igmetall.de/download/20190605_20190605_Transformationsatlas_Pressekonferenz_f2c85bcec886a59301dbehab85f136f36061cced.pdf (zugegriffen am 26.10.2019)
- Kniebe, Tobias (2017): Erzähl!. Modewort „Narrativ“ in: Süddeutsche Zeitung vom 25.08.2018, online im Internet: <https://www.sueddeutsche.de/kultur/modewort-narrativ-erzaehl-1.3640669> (zugegriffen am 27.10.19)
- Kolbe, Sabrina (2016): Auswirkungen von Altersobergrenzen im Kontext des lebenslangen Lernens als Zugang und Aufstiegskriterium am Beispiel der Polizei Berlin, in: Polizei & Wissenschaft, Ausgabe 4/2016, Frankfurt/ Main, S. 9-20
- Kolbe, Sabrina (2017): Pädagogische und organisationale Erfolgsfaktoren für die Implementierung des Lernfeldkonzepts der Kultusministerkonferenz am Beispiel der Polizeiausbildung Berlin, Wissenschaftlicher Verlag Berlin
- Riedl, Alfred/ Schelten, Andreas (2006): Handlungsorientiertes Lernen. Aktuelle Entwicklungen aus der LehrLern-Forschung und deren Anwendung im Unterricht: Unterlagen für Teilnehmer der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen am 14.02.2006, Lehrstuhl für Pädagogik, TU München Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, München
- Sauter, Prof. Dr. Werner (2018): Die Zukunft des Lernens Selbstorganisierter Kompetenzerwerb durch personalisiertes Lernen, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, Download im Internet: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/die-zukunft-des-lernens/> (zugegriffen am 20.10.2019)
- Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di (2017): Berufsbildungs-Perspektiven 2017. Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung, Berlin/ Frankfurt am Main, online im Internet: https://wissenschaftlicher-beraterkreis.de/wp-content/uploads/2018/11/Berufs-Bildungs-Perspektiven_2017.pdf (zugegriffen am 26.10.19)
- ZVEH (2019): Weichenstellung für die Zukunft: Neuordnung der Ausbildungsberufe. Novellierung der Ausbildungsverordnung im E-Handwerk, online im Internet: <https://www.zveh.de/news/detailansicht/news/6986-weichenstellung-fuer-die-zukunft-neuordnung-der-ausbildungsberufe.html> (zugegriffen am 27.10.19)