

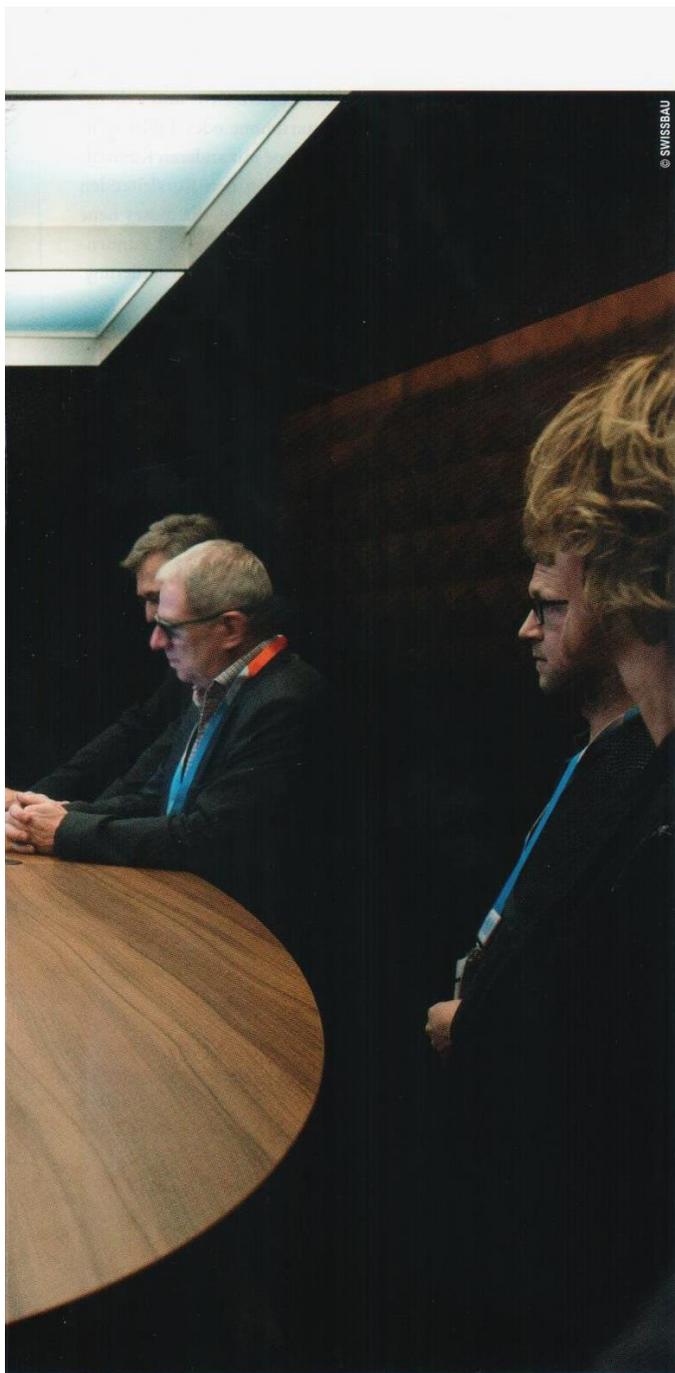


WEITERBILDUNG-TRENDS

ZEHN THESEN ZUR WEITERBILDUNG DER ZUKUNFT

WAS GILT ES ZU BEACHTEN, WENN MAN SICH HEUTE WEITERBILDEN LÄSST?
WARUM IST DIE WAHL EINER WEITERBILDUNGSRICHTUNG HEUTE
ENTSCHEIDEND DAFÜR, OB MAN IN ZUKUNFT IN DER NEW WORK ÄRA
EINEN DER BEGEHRTEN «JOBS 4.0» ERGÄTTERT?

VON DANIEL HERZOG UND JOËL CH. WÜTHRICH



These 1: Die Wahl der Weiterbildung muss «Sinn» ergeben
 Der Wunsch nach einem sinnstiftenden Job ist mehr denn je im Trend. Sinn und das damit verbundene Glückserleben entstehen, wenn befähigte Mitarbeitende konkrete Aufgaben erledigen, bei denen sie sich als wesentlich erleben. In der Zeit des digitalen Wandels in der Arbeitswelt sucht man nach einer nachhaltigen Beschäftigung, die in naher Zukunft nicht nur Sicherheit im Job verspricht, sondern auch «Sinn macht». Viele interessieren sich jetzt für «Umweltjobs». Viele entdecken zudem ihre Leidenschaft für das Coaching und sehen immer häufiger die Möglichkeit, als «Betriebliche Mentorinnen/Mentoren» ihre Tätigkeit zur Berufung zu machen. Diese Weiterbildungen öffnen Türen und sind oft auch Grundlage für neue Geschäftsmodelle oder den erfolgreichen Wissenstransfer. Besonders die «Betrieblichen Mentoren» werden immer gefragter.

These 2: Das Standardseminar weicht der massgeschneiderten Weiterbildung

Die betriebliche Aus- und Weiterbildung ist in einem äusserst nachhaltigen Wandel. Neue Anforderungen wachsen und neue Jobprofile («Jobs 4.0») entstehen. Die Arbeitswelt geht einher mit der Digitalisierung und wir befinden uns in einem Prozess, den man wohl als «4. Industrielle Revolution» bezeichnen könnte. Das hat grossen Einfluss auf die Weiterbildungsbranche. Das Standardseminar weicht der massgeschneiderten Weiterbildung und den modularen Angeboten.

These 3: Die Wahl der Weiterbildung muss strategisch erfolgen

Wer heute in der Arbeitswelt – wo immer mehr Leute spezialisierte Fähigkeiten und ein Alleinstellungsmerkmal in die Waagschale werfen – einen Wettbewerbsvorteil haben möchte, muss öfter als noch vor Jahren die genau passende Aus- oder Weiterbildung vorweisen. Ausserdem soll die Weiterbildung auch nachhaltig sein und mithelfen, dass man einen Weg wählt, der den Zugang zu einem der begehrten «Jobs der Zukunft» ebnet. Ein Beispiel ist die Lernwerkstatt Olten. Hier wird konsequent der Arbeitsmarkt gescannt und das Kursangebot den aktuellen, aber auch künftigen Bedürfnissen der Zielgruppen angepasst.

These 4: Weiterbildung muss «rentieren»

Wie verknüpfe ich die betriebswirtschaftlichen Ansprüche meiner Organisation mit den drängendsten (Weiter-)Bildungsfragen des Personals? Wie erkenne ich, welche Weiterbildung nutzvoll für meine Leute ist und welches neu angehäufte Know-how dem Unternehmen einen Mehrwert bringt? Das steigende Kostenbewusstsein in Profit-, aber auch in Nonprofit-Organisationen rückt den Aspekt der Wirkung und der Wirkungsüberprüfung von Weiterbildung in den Mittelpunkt. Weiterbildung muss nachweislich einen Mehrwert erzeugen. Während noch vor zwanzig Jahren in erster Linie Praxistransfer und Nachhaltigkeit von Bildungsmaßnahmen im Zentrum standen, muss heute immer mehr die Rentabilität ausgewiesen werden. Und rasch ändernde Unternehmensziele erschweren die Kontinuität in Ausbildungsprogrammen. Diese Herausforderungen verlangen von den betrieblichen Bildungsfachleuten einen erweiterten Werkzeugkoffer und neue Kompetenzen: Bildungsprofis müssen den Zusammenhang zwischen Bildung, Bildungserfolg und Unternehmenserfolg verstehen und im Rahmen eines strategischen Bildungscontrollings Instrumente zur Planung, Gestaltung und Steuerung der betrieblichen Weiterbildung anwenden können. Da kommen die Bildungsmanager/innen ins Spiel: Die Lernwerkstatt Olten feiert nicht ohne Grund mit dem DAS Bildungsmanagement einen grossen Erfolg.

These 5: Anerkannte Abschlüsse gewinnen noch mehr an Bedeutung

Das Bildungssystem der Schweiz ist hervorragend, dies zeigt sich beispielsweise auch in einer rekordtiefen Jugendarbeitslosigkeit. Es verfügt über eine hohe Durchlässigkeit, grosser Vielfalt an Angeboten und es ist stark auf die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtet. Der Nachteil ist: Das System ist selbst für Fachpersonen kaum mehr in allen Belangen überblickbar. Sowohl Bildungsteilnehmer, als auch HR-Fachleute setzen somit auf bekannte und anerkannte Abschlüsse. So sind heute in der Erwachsenenbildung beispielsweise die SVEB-Abschlüsse ein Muss. Das letzte Jahr wurde das 50'000ste SVEB-Zertifikat abgegeben. Der Trend nach einem anerkannten Abschluss wird sich weiter fortsetzen. Dank Bundesbeiträgen an Lehrgänge der Höheren Berufsbildung werden auch diese Abschlüsse weiter an Attraktivität gewinnen.

These 6: Frontalunterricht ist passé

Zahlreiche Studien untermauern die Tatsache, dass Langeweile im Unterricht – unabhängig vom Lehrstoff – in erster Linie mit der Unterrichtsgestaltung zusammenhängt. Fehlende Aufgaben und Tätigkeiten, lange →

48 :: AUS- & WEITERBILDUNG

Referate, mangelnde Interaktion, fehlende Herausforderungen, Monotonie, Einsamkeit und Warten während den Lektionen werden bei der Mehrzahl der Studien als Auslöser für Langeweile aufgeführt. Gamification ist eine innovative Lösung für ein aufgewecktes, motiviertes und lehrfreudiges Publikum im Klassenzimmer. Wendet man Spielelemente im Unterricht an wird der Lernprozess nachweislich gefördert.

These 7: Die «Megatrends» beeinflussen unsere Weiterbildung

Zwölf Mega-Trends für 2019 hat das Zukunftsinstitut und Swissfuture – die Schweizerische Vereinigung für Zukunftsforschung – definiert; New Work, Digitalisierung, Gesundheit, Mobilität, Wissenskultur, Urbanisierung, Konnektivität, Neo-Ökologie (Ressourcenverknappung und Ökologisierung), Globalisierung und Individualisierung, Beschleunigung durch Innovation und Technologie, Sicherheit, die «Silver Society» (auch «Aging Society») und «Gender Shift» (Wandel durch Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und Rollenmustern). Die Megatrends sind sozusagen «Lawinen in Zeitlupe», wie es in den Studien beschrieben ist. Was diese Trends auszeichnet: sie verändern nachhaltig ganze Branchen und durchdringen alle Lebensbereiche. Anders als Trends, die nur einige Jahre wirken, haben Megatrends eine Wirkdauer von mehreren Jahrzehnten. Besonders die Digitalisierung – sei dies in den Arbeitswelten oder in allen anderen Lebensbereichen – hat einen grossen mittel- und langfristigen Wirkungsgrad. Jeder Megatrend ist prägend für Gesellschaft und Wirtschaft. Ergo: neue Lehrgänge, Kurse, Seminare und Angebote sind nötig, um die Bedürfnisse dieser heranbrechenden «New Work»-Ära zu stillen.

These 8: Digitalisierung verändert die Weiterbildung

Handys, Tablets und Laptops öffnen den Zugang zu einer neuen Welt voller Lernsoftware und -Apps. E-Learning ergänzt den traditionellen Unterricht. Die Präsenzzeit bei Weiterbildungen wird kürzer werden

und die Menschen werden lernen, wenn es in ihrem Zeit- und Lebensplan Platz hat. Ein E-Learning über das Smartphone oder Tablet während der Bahnfahrt, der Austausch in der Gruppe mit anderen Kursteilnehmenden über eine Applikation, eine Frage an den Kursleitenden über den Klassenchat – dies sind nur einige Beispiele, die dieses neue Lernen beschreiben. Die Bildung muss sich hier flexibel und kundenorientiert weiterentwickeln. Lehrpersonen stehen vor der Herausforderung, sich für die neue Realität fit zu machen.

These 9: Das Bedürfnis nach Erlebnissen steigt

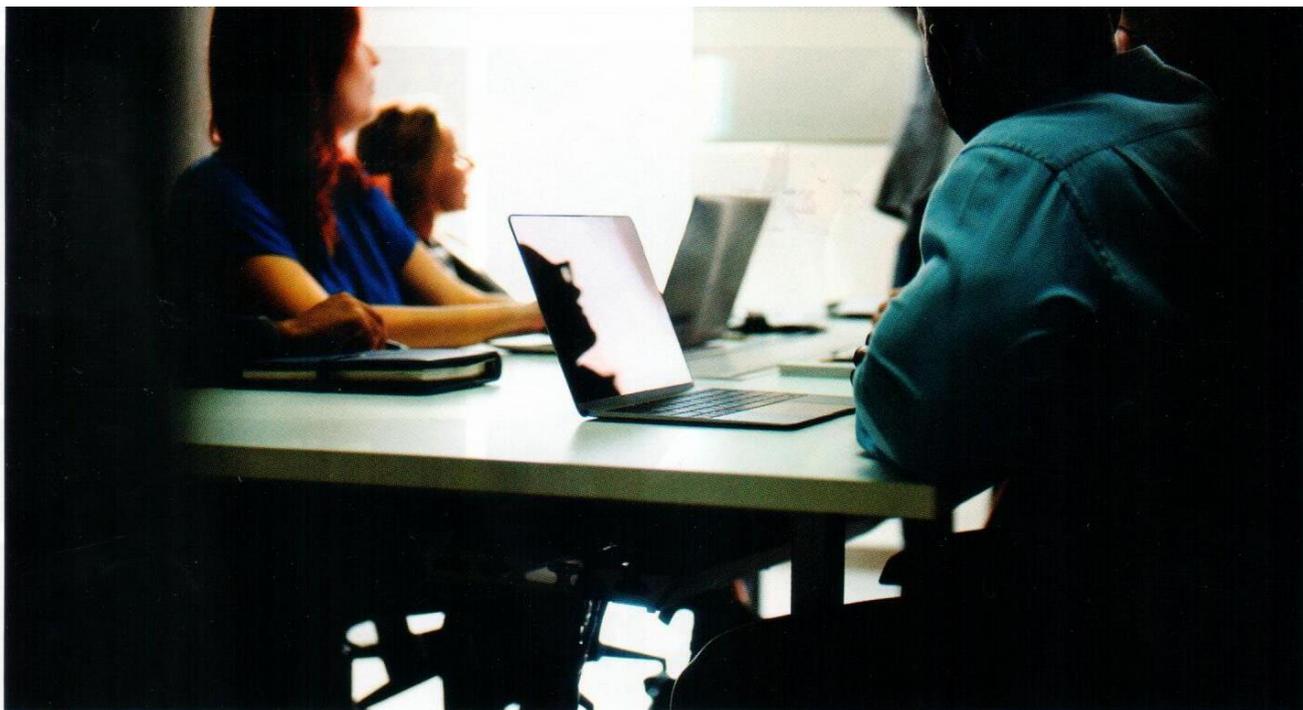
Die Digitalisierung in allen Bereichen unseres Lebens wird das Bedürfnis der Menschen nach Erlebnissen und Emotionen steigern. Wer möchte schon den ganzen Tag nur mit Maschinen kommunizieren? Die Weiterbildungsanbieter werden also auch vermehrt erlebnispädagogische Elemente einbauen. Denn über das Erleben positiver und einprägsamer Emotionen lässt sich nicht nur effizient unterrichten, sondern auch einen grossen Lernerfolg erzielen.

These 10: Wer nicht profitiert ist selber schuld ...

Seit dem 1. Januar 2018 beträgt die finanzielle Unterstützung 50 Prozent auf Stufe Höhere Berufsbildung für Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten. Eine berufsbegleitende absolvierte Aus- oder Weiterbildung ist in der heutigen Zeit fast ein «Muss» im Lebenslauf, um an die guten Jobs der Zukunft zu gelangen. Eine absolvierte berufsbegleitende Weiterbildung sagt viel über die Person aus und wird von den Personalverantwortlichen registriert. Bei der Finanzierung verschiedener Lehrgänge gibt es auch Unterstützung. Dies ist eine grosse Erleichterung auf dem Weg zu noch besseren Fachleuten bei der beruflichen Weiterbildung. Damit ist eine Weiterbildung in Berufen, die voll im Trend sind und in welchen Leute gesucht werden, erst recht attraktiv. Ein Beispiel dafür ist die Weiterbildung zum Ausbilder / zur Ausbilderin



Digitalisierung und Technologie verändert nachhaltig die (Weiter-)Bildungslandschaft – Webinare und Unterricht mit virtueller Realität sind schwer im Trend.



mit eidg. Fachausweis und zum Betrieblichen Mentor / zur Betrieblichen Mentorin mit eidg. Fachausweis wird mit 50 Prozent finanziell unterstützt. Der Subventionsbeitrag beträgt beispielsweise bei Lehrgängen der Lernwerkstatt Olten rund 7000 Franken. Und auch die Ausbildungsleiter/innen mit eidg. Diplom kommen in den Genuss eines Subventionsbeitrages von 7400 Franken. Daniel Herzog, Geschäftsführer der Lernwerkstatt Olten, die als Branchenführende diese Weiter-

bildungen anbieten, sagt: «Für viele Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmer ist eine finanzielle Entlastung eine grosse Hilfe und ein Top-Argument, um diese nachhaltigen Aus- und Weiterbildungslehrgänge zu besuchen.» ■

:: WWW.LERNWERKSTATT.CH ::

:: WWW.BILDUNGSBLOG.CH ::

Geschäftsführer Bern, Sommer 2019