

Institut für  
**Informationsmanagement**  
Bremen GmbH

# Workshop „Digitalisierung in der beruflichen Fort- und Weiterbildung“

Bildungskonferenz der Bildungsregion Emsland 2018, 25.09.2018, Meppen  
Dr. Stefan Welling

# Wer wir sind



Forschung &  
Entwicklung

Beratung &  
Transfer



Gründung Ende 2002  
Gemeinnützig, „An-Institut“ der  
Universität  
100% Tochter der Freien Hansestadt  
Bremen

Gründung Ende 2010  
Marktorientiert  
100% Tochter der Institut für  
Informationsmanagement Bremen  
(ifib) GmbH

24 Wissenschaftler/innen und Berater/innen  
Disziplinen von Medienpädagogik bis Informatik  
Ca. 1,4 Mio. Umsatz pro Jahr

Mittelgeber: EU, Bund, Länder und Kommunen sowie Förderinstitutionen

**„[D]ass das mit der Berufsausbildung erworbene Wissen [ist] nur noch für einen Zeitraum von zehn Jahren im Berufsleben hinreichend aktuell [...]. Somit hat sich die Dauer innerhalb der letzten 20 Jahre halbiert“**

(Stich et al. 2015)

**70 : 20 : 10**

# Br

## Le

- ▶ The 70% rule is a development practice that is empirically and conceptually insufficient. It is likely misleading, and personal development should be built on the research that is brought forward. The research meets general quality aspects of empirical research (methodological-methodological questions, definitions and conceptualizations). It should be best not to use the 70% rule anymore.
- ▶ The 20% rule is a development practice that is empirically and conceptually insufficient. It is likely misleading, and personal development should be built on the research that is brought forward. The research meets general quality aspects of empirical research (methodological-methodological questions, definitions and conceptualizations). It should be best not to use the 70% rule anymore.
- ▶ The 10% rule is a development practice that is empirically and conceptually insufficient. It is likely misleading, and personal development should be built on the research that is brought forward. The research meets general quality aspects of empirical research (methodological-methodological questions, definitions and conceptualizations). It should be best not to use the 70% rule anymore.

ces  
is  
**OSURE**  
Learning  
and Sharing  
Mentoring  
Feedback



„...werden sich [...] die Arbeitsinhalte der Beschäftigten deutlich verändern, sodass [...] stetig neue Kompetenzen erworben werden müssen. Dazu sind erhebliche Investitionen und vor allem Qualifizierungsanstrengungen erforderlich. [...] Bereits heute ist fehlendes Wissen von Beschäftigten und Führungskräften [...] das größte Hindernis für die Digitalisierung“ (Masterplan Digitalisierung 2018)

# Aktuelle Untersuchungen zum Thema

2017



## Monitor Digitale Bildung

Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter

| BertelsmannStiftung

2018





2017

Digitales Lernen in der Weiterbildung findet überwiegend informell und selbstorganisiert statt. Nur etwa die Hälfte der Befragten lernt bisher digital.

Die meisten Lehrenden setzen digitale Medien ein, das didaktische Potenzial nutzen die wenigsten aus

Moderne und kollaborative Lernsettings sind im privaten Bildungs- bzw. Lernkontext noch nicht angekommen

Nur in rund einem Viertel der befragten Einrichtungsleitungen fragen die Kunden digitale Lernformate explizit nach



2018

Der Weiterbildungsmarkt ist noch relativ traditionell orientiert

Digitale Weiterbildungsangebote befinden sich noch in den Kinderschuhen. Klassische intern oder extern organisierte Präsenzseminare dominieren das Angebot

Der durchschnittliche Nutzungsgrad von E-Learning-Angeboten in der betrieblichen Weiterbildung ist insbesondere bei KMU noch sehr gering.

Unternehmen sehen einen steigenden Weiterbildungsbedarf sowohl beim Fachwissen (Informatik, IT, Medien) als auch bei den intra- sowie interpersonalen Soft Skills.

**Auf welche Kompetenzen  
kommt es zukünftig an?**

# 21st Century Literacy Skills



# Future Work Skills 2020

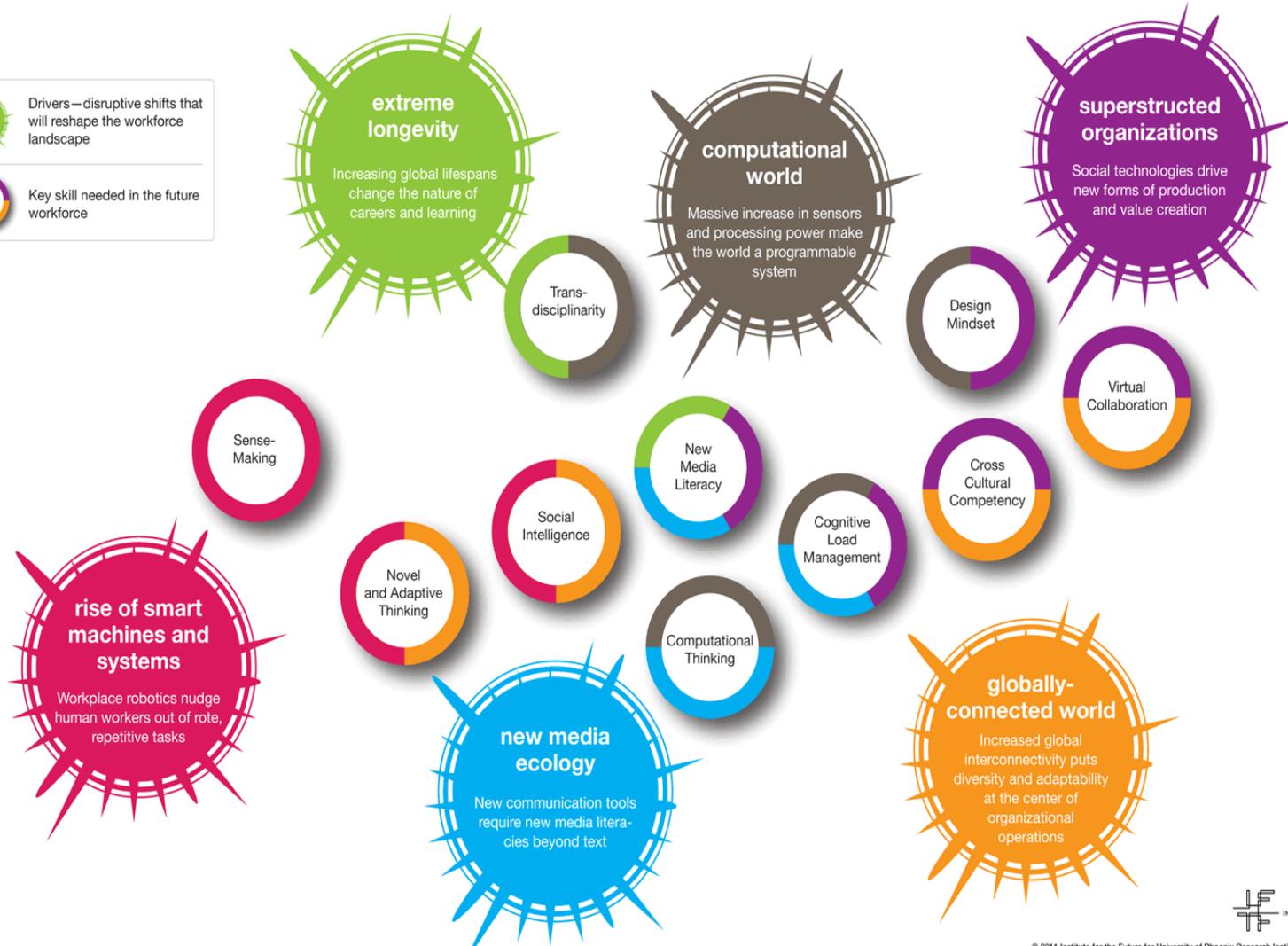
While all six drivers are important in shaping the landscape in which each skill emerges, the color-coding and placement here indicate which drivers have particular relevance to the development of each of the skills.

KEY

 Drivers—disruptive shifts that will reshape the workforce landscape

---

 Key skill needed in the future workforce



# DigComp - Europäischer Rahmenplan zu digitalen Kompetenzen von BürgerInnen

Informations- und Datenkompetenz

Kommunikation und Kooperation

Entwicklung/Erstellung von digitalen Inhalten

Sicherheit und Datenschutz

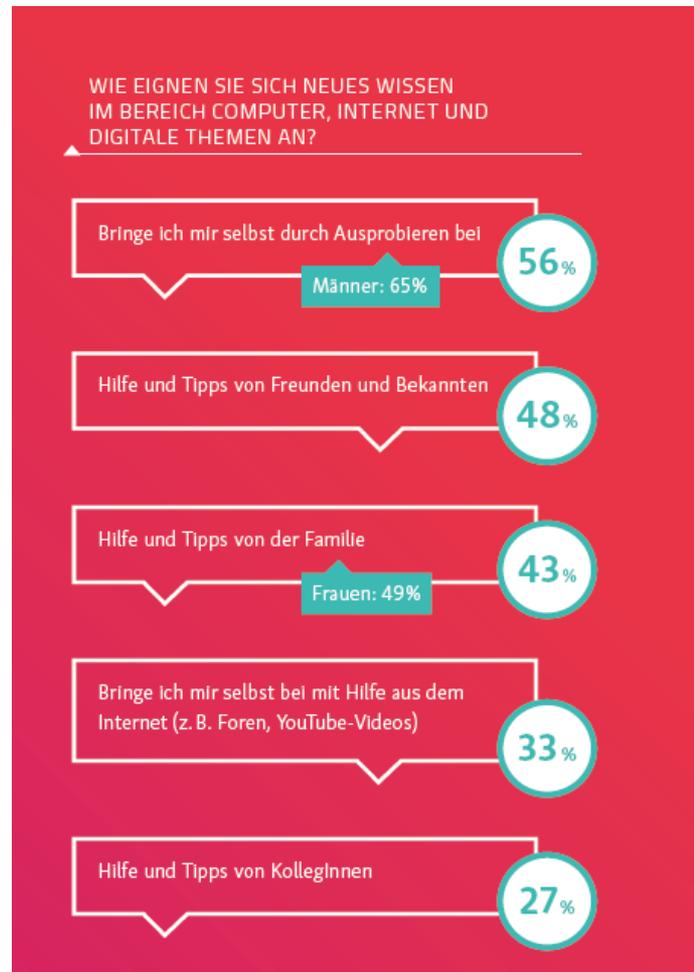
Problemlösungen

# Berufliche Medienkompetenz

Kompetenz	Anforderungen
Medien zielgerichtet nutzen	Aufgabenbezogen Medien auswählen eigene Inhalte gestalten und dokumentieren
Verantwortungsvolle Zusammenarbeit	Medien zum Austausch mit anderen und zur Zusammenarbeit nutzen
Sprache zielgerichtet nutzen	Informationen adäquat bewerten (Richtigkeit & Wichtigkeit) Regeln der Kommunikation beachten
Selbstständig lernen	Selbstständig Probleme im Arbeitsablauf lösen
Rahmenbedingungen <ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtlich</li> <li>• ethisch</li> <li>• wirtschaftlich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rechtliche Grundlagen der Mediennutzung kennen</li> <li>• Unternehmensvorgaben einhalten</li> <li>• wirtschaftliche &amp; finanzielle Aspekte der Mediennutzung</li> </ul>
Innovationen aufgreifen und vorantreiben	Arbeitseignung „neuer“ Medien beurteilen können

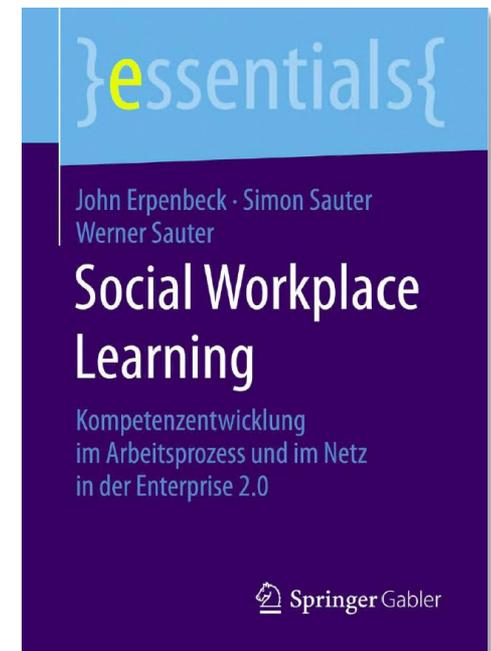
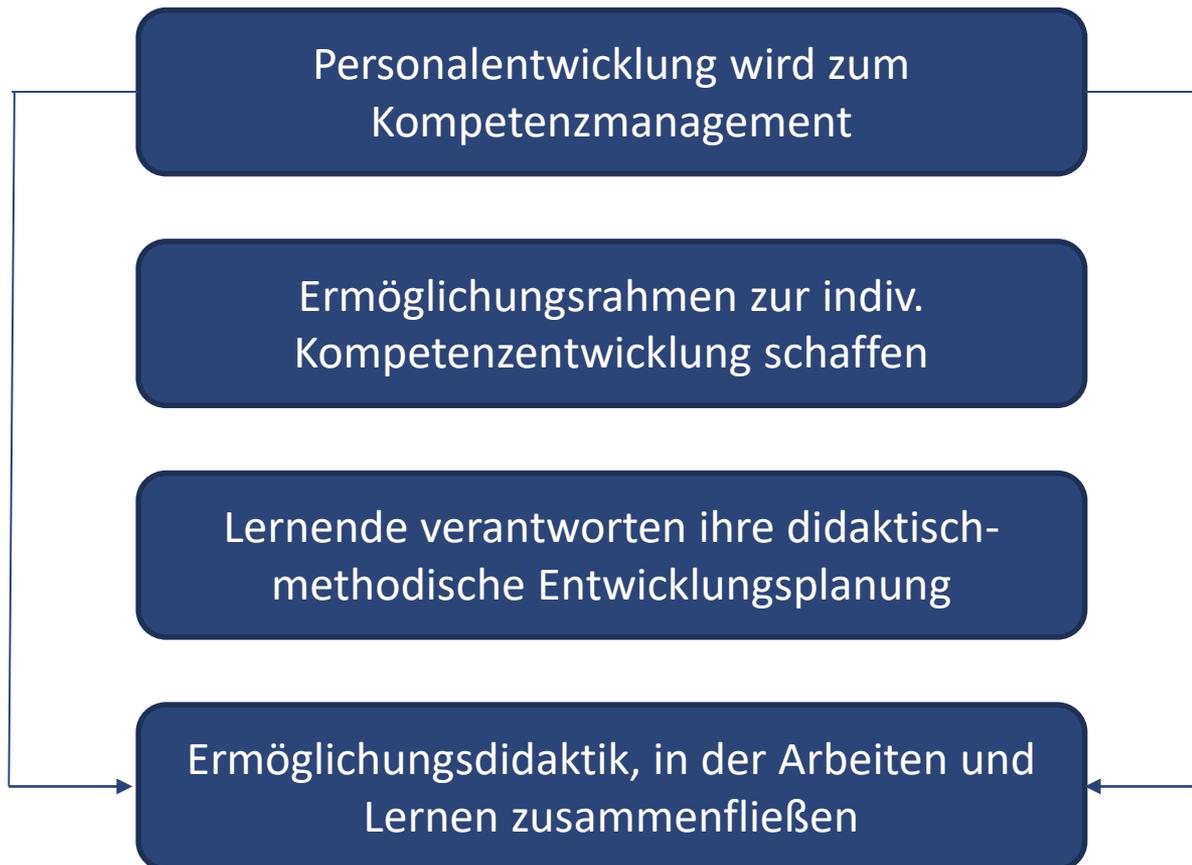
in Anlehnung an Krämer et al. 2017

# Erwerb von Digitalisierungskompetenzen



Quelle: Initiative D21 2018

# Betriebliche Weiterbildung „2.0“



## BLENDED LEARNING ARRANGEMENT

- gibt Struktur u. Orientierung
- jede Lerner/in bearbeitet ein persönlich herausforderndes Praxisprojekt
- individuelle Kompetenzentwicklungsprozess wird zunehmend selbstorganisiert geplant und umgesetzt

Entwicklung einer Kultur der  
Selbstorganisation u. des Social Learnings

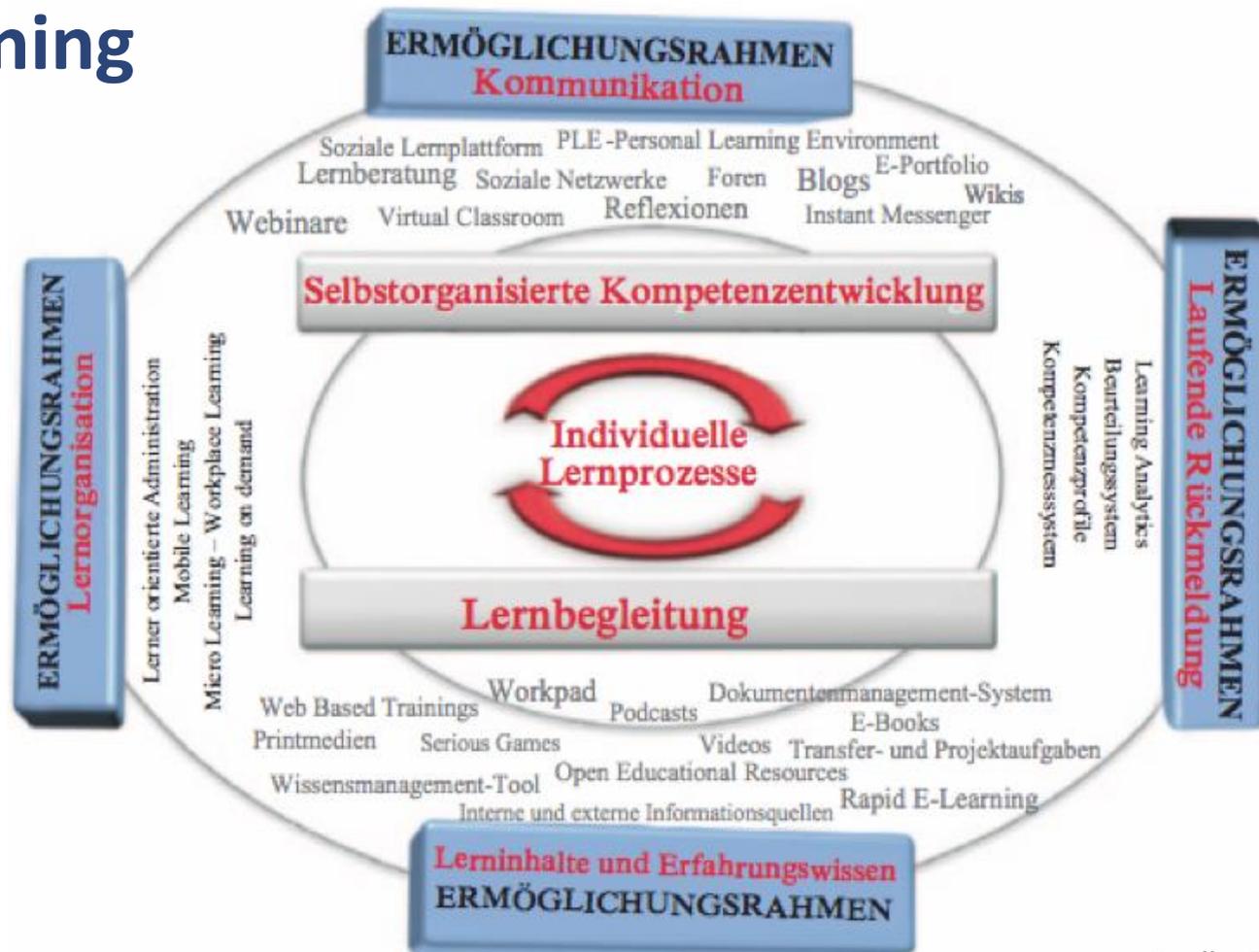
## SOCIAL WORKPLACE LEARNING MODELL

- Angebote zum Wissensaufbau und Qualifizierung werden bedarfsweise genutzt
- Lernen in Communities u. regelmäßiges Feedback
- Verantwortung für den Lernprozess liegt bei den Lernenden

ERMÖGLICHUNGSDIDAKTIK



# Ermöglichungsrahmen für Social Workplace Learning



Quelle: Erpenbeck et al. 2016

# Entwicklungsperspektiven

1. Mehr Kollaboration statt Konkurrenz
2. Qualitätsstandards für Lernmaterialien und freiwillige Selbstverpflichtung
3. Standards für E-Assessments entwickeln und etablieren (inkl. Entwicklung von Strukturen und Regularien, um Lernergebnisse zu messen und zu bewerten)
4. Digitale Betreuungs- und Lehrleistungen in der Weiterbildung (besser) honorieren
5. Weiterbildungspersonal für digitales Lehren fortbilden



[ifib.de/blog](http://ifib.de/blog)



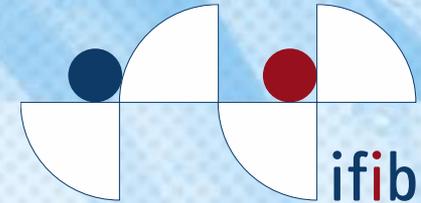
[twitter.com/ifibGmbH](https://twitter.com/ifibGmbH)



[facebook.com/ifibGmbH](https://facebook.com/ifibGmbH)

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Mögliche Schluss-Informationen, ...  
die an dieser Stelle wichtig sind**



Institut für  
**Informationsmanagement**  
Bremen GmbH

Am Fallturm 1  
28359 Bremen

Tel.: 0421 218-56580  
Fax: 0421 218-56599  
E-Mail: [info@ifib.de](mailto:info@ifib.de)  
[www.ifib.de](http://www.ifib.de)