



Kommunikativ, kooperativ, kreativ, mobil und stets am Puls der Zeit: So sieht die ideale Berufsperson der Zukunft aus.

Digitalisierung, Globalisierung, Flexibilisierung und der Generationenwechsel

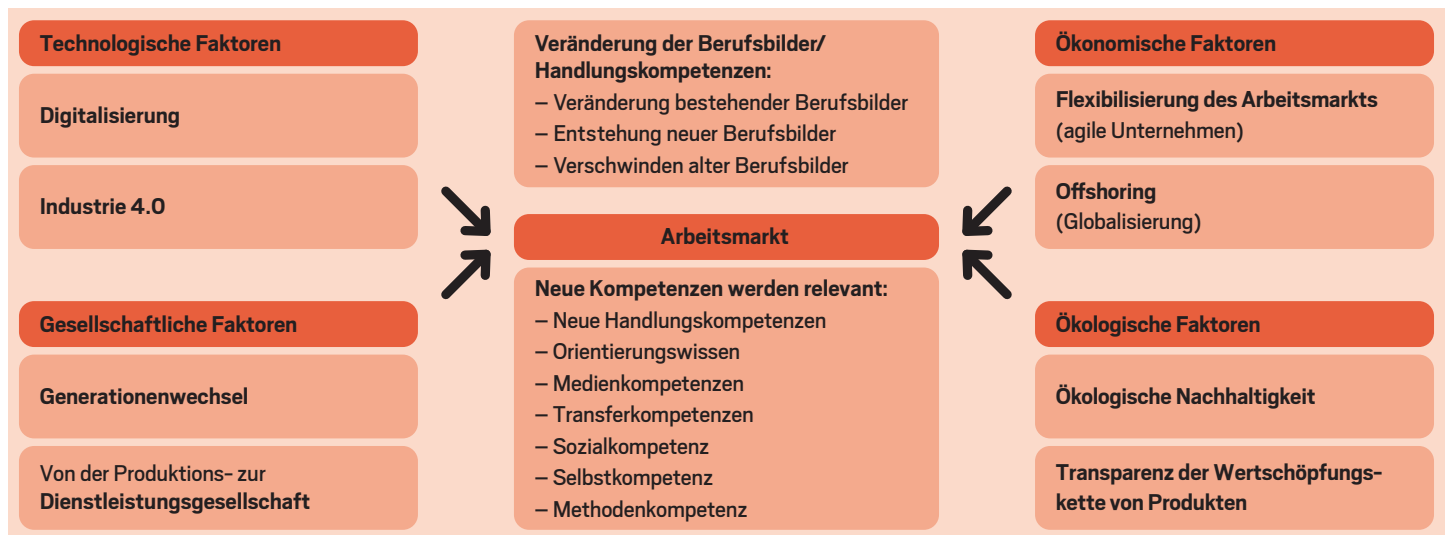
Gesellschaft und Wirtschaft sind im Wandel. Megatrends wie die Globalisierung, Digitalisierung, Upskilling, der demografische Wandel oder die steigende Mobilität und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen machen auch vor der Berufsbildung nicht halt. Die Frage, die sich damit stellt, ist nicht ob, sondern wie die Berufsbildung diesen Herausforderungen begegnen soll. Text: Petra Hämmerle und Rainer Hofer, Ectaveo

Wagen wir einmal ein Gedankenexperiment in die Zukunft der Berufsbildung 2030: Digitalisierung, Industrie 4.0 und Demografie haben die Arbeitswelt verändert. Was vor zehn Jahren noch als «future world skills», «computational thinking» oder «digitale Kompetenzen» galt, ist heute gelebte Praxis. Der Umgang mit neuen Technologien steht auf der beruflichen Tagesordnung. Probleme sind vielfältiger und komplexer und erfordern kreative sowie adaptive Lösungen. Was vor zehn Jahren noch «Schweizer Franken» waren, sind heute «Bitcoins», Kundengespräche sind Multichannel-, Omnichannel- und Multitouchpoint-Erlebnisse und die Marketingabteilung ist ein agiles virtuelles Projektteam,

das sich je nach Aufgabe neu zusammensetzt. Und: Die «vierte industrielle Revolution» ist längst noch nicht abgeschlossen.

Welche Konsequenzen haben die Veränderungen für die Berufsleute?

Im Jahr 2015 arbeitete rund ein Drittel der Schweizer Bevölkerung im digitalen Sektor. Dies entspricht einer Zunahme von beinahe 50 Prozent in den letzten 20 Jahren (Adler & Salvi 2017). Hochentwickelte, digital funktionierende Maschinen und Geräte kommen vermehrt im Berufsalltag zum Einsatz. Aber auch ökonomische, gesellschaftliche und ökologische Faktoren verändern



die Arbeitswelt. Diese vielfältigen Veränderungen verlangen nach erweiterten Kompetenzen bei den Berufspersonen. Als Illustration dazu ein Auszug eines zukünftigen Kompetenzprofils:

Kreativ Probleme lösen

Um die Veränderungen im Gesamtsystem positiv zu nutzen, ist Kreativität und kritisches Denken vermehrt gefragt, um immer komplexer werdende Probleme zu lösen. (Iten et al. 2016; Sachs et al. 2016; Genner 2017).

Technisch und methodisch am Puls der Zeit sein

Die technologische Entwicklung fordert von Berufsleuten vermehrt Methodenkompetenz (Iten et al. 2016). Ein geübter Umgang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien ist bereits heute in den meisten Berufen unabdingbar und die Bedeutung wird weiter zunehmen (Dubs 2018; Sachs et al. 2016). Dies bedeutet einerseits, dass künftige Arbeitnehmende über erweiterte Kenntnisse in der Anwendung von digitalen Programmen verfügen, andererseits werden sie ein vertieftes Verständnis über das Zusammenwirken von Technologien und Algorithmen mitbringen müssen. Der Umgang mit und die Interpretation von (Online-)Daten wird wichtiger (Iten et al. 2016, Genner 2017). Dazu gehört es auch, abstrakte Prozesse zu verstehen und in konkrete Tätigkeiten übersetzen zu können (Sachs et al. 2016).

Kooperativ und agil zusammenarbeiten

Im Bereich der sozialen Kompetenzen ist der Mensch den Maschinen nach wie vor überlegen. Denn eine Maschine vermag sich heute noch nicht in einen Menschen einzufühlen und kann die Kommunikation auch nicht einzelnen Situationen anpassen (Sachs et al. 2016). So nimmt der Mensch im Wertschöpfungsprozess immer häufiger diese Rolle ein – in einer Welt, in der der Dienstleistungsgedanke weiter an Wichtigkeit gewinnt (Adler & Salvi 2017, Sachs et al. 2016, SBF 2017). Künftige Berufsleute werden vermehrt temporär und in interdisziplinären Projekten zusammenarbeiten, wodurch Organisationskompetenzen zunehmend gefragt werden (Iten et al. 2016). Arbeitsprozesse werden vermehrt globalisiert stattfinden, das erfordert interkulturelle Kompetenzen, um erfolgreich in internationalen Teams zusammenzuarbeiten (Iten et al. 2016, Sachs et al. 2016). Diese Entwicklung fordert nicht zuletzt eine umfassende Fähigkeit zur Kooperation.

Die eigene Entwicklung vorantreiben

Darüber hinaus fordert die Flexibilisierung der Arbeit von den Berufsleuten die Fähigkeit, eigene Portfoliomanager zu sein und die eigene Entwicklung selbstinitiativ voranzutreiben (Sachs et al. 2016; Genner 2017).



Konsequenzen für die Berufsbildung von morgen

Die Berufsbildung ist ein zentraler Erfolgsfaktor im Rahmen der Befähigung der Berufspersonen in Bezug auf die wechselnden Anforderungen. Damit die Berufsbildung eine nachhaltige Wirkung erzielen kann, sind verschiedenen Aspekten Rechnung zu tragen:

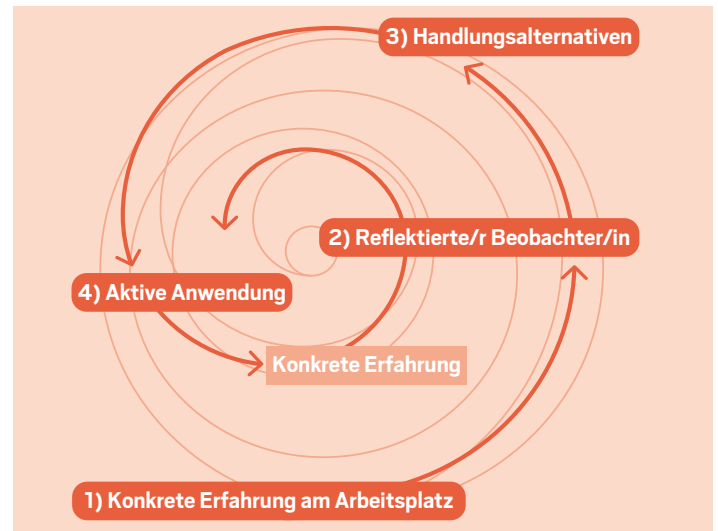
Die Grundlage aller Bemühungen sind die «zukunftsfähigen Kompetenzprofile»

Die sozial-kommunikativen, methodischen und personalen Kompetenzen gewinnen – neben den fachlichen Kompetenzen – stark an Bedeutung. Diese müssen im Kontext des Berufs definiert werden und dienen für die weiteren Umsetzungsarbeiten als Basis. Sie sind unabdingbar, um sich später in einem stetig verändernden Arbeitsmarkt bewegen und bestehen zu können.

Zielgerichtete Entwicklung der Kompetenzen

Die Aus- und Weiterbildungsangebote sind auf die beschriebenen Kompetenzen auszurichten. Zentrale Forderung in diesem Bereich ist die Ausrichtung der didaktischen Ansätze auf eine Kompetenzförderung hin. Dabei nimmt das Lernen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle ein. Die individuellen Lernprozesse rücken vermehrt ins Zentrum. Neben der Vermittlung von Grundlagenwissen, kommt dem Aufbau von Erfahrungswissen on the Job eine wichtige Bedeutung zu. Dabei wird die Reflexionsfähigkeit zur zentralen Kompetenz, weil sie für einen erfolgreichen Lernprozess unabdingbar ist.

Die Lehrkräfte werden sich somit nicht nur in ihrem bekannten inhaltlichen Terrain, sondern in Lernfeldern bewegen. Die Fachinhalte behalten ihre Relevanz werden aber auf die Kompetenzen abgestimmt. Die Didaktik wird verstärkt auf die Selbstorganisation bei den Lernenden und Studierenden fokussiert,



Nachgefragt

Folio: Ectaveo hat die beiden Broschüren «Zukunftsimpuls – Fit für die Arbeitswelt 4.0» sowie «Erfahrungswissen – vom Wissen zum Können» verfasst. An wen richten sie sich?

Petra Hämmerle, Rainer Hofer: «An alle interessierten Personen, die sich in der Berufsbildung oder in der innerbetrieblichen Ausbildung engagieren.»

Robotik und Künstliche Intelligenz übernehmen, gerade im Dienstleistungsbereich, immer neue Aufgaben. Braucht es den Menschen als Arbeitskraft künftig überhaupt noch? Müssen wir um unsere Arbeitsplätze fürchten?

«Studien zeigen, dass vor allem Routineabläufe rückläufig sein werden. Die Arbeitswelt wird sich mit Sicherheit verändern. Dass der Mensch darin immer eine wichtige Rolle haben wird, ist für uns nicht in Frage gestellt – die spannende Frage ist dabei: Welche Rollen oder Aufgaben werden sich in Zukunft für die Berufspersonen eröffnen.»

Die Berufswelt der näheren Zukunft ist offenbar viel mehr noch als die aktuelle auf Aus- und Weiterbildung on the Job angewiesen. Wird die Berufsfachschule mittelfristig obsolet?

«Wir denken, dass die Berufsfachschulen auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Aus- und Weiterbildung von Berufsfachleuten einnehmen können. Entscheidend wird sein, die Rollenverteilung zwischen dem Lernort Berufsfachschule, dem Lernort (Arbeitsprozess) und dem Lernort ÜK in der Grundbildung offen zu diskutieren. In kompetenzorientierten Aus- und Weiterbildungen sind die Berufsfachschulen gefordert, die vermittelten Inhalte und die didaktischen Designs neu zu überdenken. Dabei spielen eine verstärkte Anwendungsorientierung und die Förderungen des selbstorganisierten Lernens eine wichtige Rolle. Ein weiterer zentraler Punkt wird sein, dass die Berufsleute sich in den Aus- und Weiterbildungen Kompetenzen aneignen, um in Folge die persönliche Kompetenzentwicklung – im Sinne des lebenslangen Lernens – selbstorganisiert zu gestalten. Das wird ein zentraler Erfolgsfaktor werden.»

Von den Berufsleuten wird verlangt, dass sie «ihre eigenen Portfolio-Manager» werden und die eigene Entwicklung «selbst-initiativ vorantreiben», so dass zuletzt jede und jeder einen ganz eigenen Fächer von Kompetenzen präsentieren kann. Wie kann die Berufsfachschule als allgemeine Ausbildungsstätte die Lernenden überhaupt auf diese Herausforderung vorbereiten?

«Die Aufgabe, als (Portfolio-Manager) zu agieren bedarf eines spezifischen Kompetenzsets. Ich muss in der Lage sein, mein Kompetenzprofil richtig einzuschätzen, zu erkennen, welche Kompetenzen fehlen, und die geeigneten Massnahmen für die Kompetenzentwicklung und die Dokumentation der erworbenen Kompetenzen zu wählen. Dies bedingt

neben einem methodischen Rüstzeug die Offenheit für Neues, eine Veränderungsbereitschaft und den Willen, die eignen Realität und Zukunft zu gestalten – und nicht zuletzt auch eine gewisse Frustrationstoleranz, wenn nicht alles gleich funktioniert. Und wo lernen wir das? Wir sind der Meinung, dass die Berufsfachschulen ein guter Ort wären, sich in diesem Sinne auf den Weg zu machen.»

Bewegen wir uns auf eine Welt der beziehungslosen Arbeitsnomaden zu? Die Berufsperson der globalisierten Welt ist vermehrt temporär in (internationalen) Projekten engagiert, die längerfristige Anstellung scheint ein Auslaufmodell. Stimmt diese Einschätzung?

«Studien zeigen auf, dass die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte ein Trend ist. Ob das dazu führt, dass wir zu beziehungslosen Arbeitsnomaden werden, bezweifeln wir. Es ist erkennbar, dass die Art der Beziehungsgestaltung und die Kommunikationskanäle sich verändern – und das den Anschein erwecken könnte, dass es zu einer Vereinsamung kommt.»

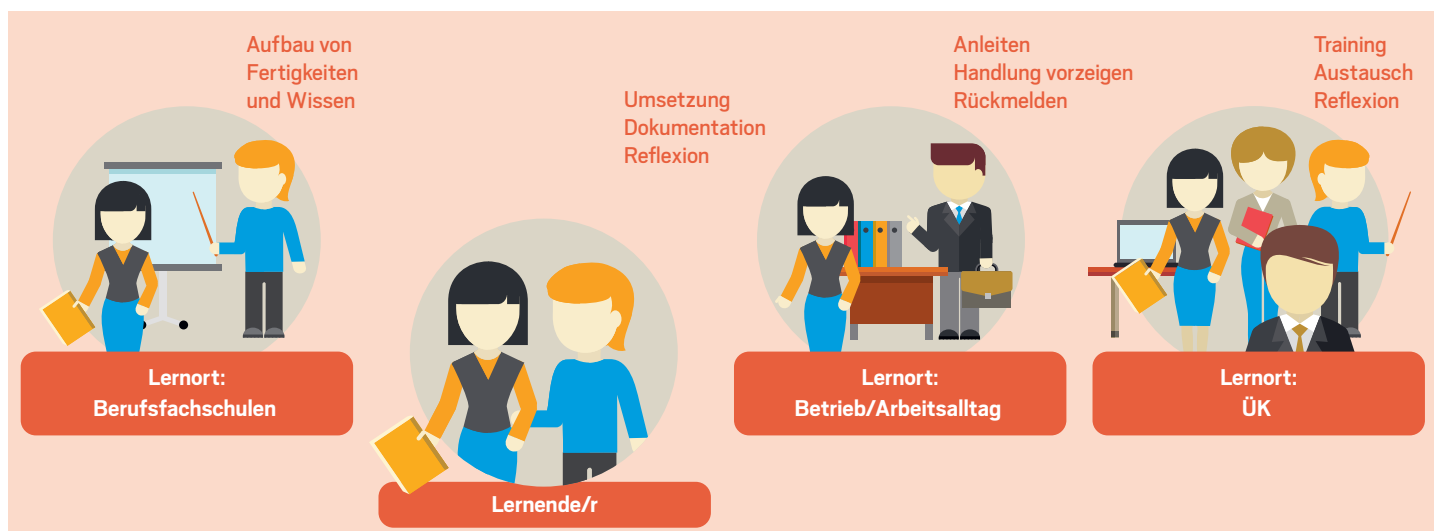
Das «Wir-Gefühl» im Betrieb ist oft auch ein Motivator. Wodurch wird es allenfalls ersetzt? Wie kann in einer digitalen, globalisierten Welt «berufliche Heimat» entstehen?

«Die (Berufsidentität) und dieses (Gefühl des Dazugehörens) sind aus unserer Sicht wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Berufsausübung. Die Entwicklung dieser Faktoren findet in Beziehungen statt. Wir sind überzeugt, dass sich im digitalen Raum Möglichkeiten eröffnen werden für eine qualitativ hochwertige Beziehungsgestaltung. Auf der anderen Seite wird die persönliche Begegnung einen wichtigen Stellenwert behalten. Es gilt aber, diese bewusster zu gestalten.»

Die Arbeitswelt der Zukunft scheint – bei allen Herausforderungen – eine spannende zu sein: Der Rechner, der Roboter, nimmt uns die langweiligen Routinejobs ab, wir können brillieren, organisieren und (müssen) kommunizieren. Wo aber kommen künftig die schwächeren Arbeitskräfte unter?

«Der (Upskilling-Faktor) wird in der Berufsbildung aktiv diskutiert und wird auch die Betriebe in Zukunft beschäftigen. Programme wie z. B. die Nachholbildung sind wichtig. Genauso wichtig erscheint uns das Bewusstsein bei den Berufsleuten, dass einmal erworbene Kompetenzen allenfalls nicht bis ans Ende der Erwerbszeit ausreichen. Und die Ausrichtung auf Kompetenzen kann auch hier gute Effekte auslösen, denn oftmals sind (schwächere Arbeitskräfte) mit der theoretischen Abstraktion überfordert und in der praktischen Ausübung zu Erstaunlichem fähig. Aber es wird unbestritten ein Thema der Zukunft sein.»

Interview: Renate Bühler



womit sich das Berufsbild und die Rolle der Lehrkräfte verändern werden. Auch hier ist also Veränderungsbereitschaft gefordert.

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Betrieben haben eine zentrale Aufgabe, da sie den Lehr- und Lernprozess im Sinne der Kompetenzentwicklung begleiten werden. Sie unterstützen Lernende dabei, die erworbenen Handlungskompetenzen zu überprüfen und den Prozess gemeinsam mit ihnen zu reflektieren.

Wirksame Kompetenzmessung – ein wichtiges Prädikat der Berufsbildung

Steht die Kompetenzentwicklung im Zentrum der Betrachtung, so sind die Prüfungssysteme auf die Kompetenzmessung hin auszurichten. Bei der Gestaltung von Prüfungsdesigns steht die Arbeitssituation im Zentrum – sei es durch praktische Prüfungen oder durch die Simulation der Praxis in einem Prüfungssetting. Neben der Überprüfung der Kenntnisse und Fertigkeiten spielt die Thematisierung des Könnens im Sinne der erworbenen beruflichen Erfahrung eine wichtige Rolle. Auch hier geht es schlussendlich um den Austausch über die gewonnenen Berufserfahrung und die gelebte Berufsidentität. Damit gewinnt der Portfolioansatz in den Qualifikationsverfahren deutlich an Bedeutung.

Die Autorenschaft – Ectaveo AG

Die Ectaveo AG ist ein Beratungsunternehmen, welches sich mit Fragen der Kompetenzmodellierung, -entwicklung und -messung im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung beschäftigt. Dabei wirkt sie in der Berufsbildung wie auch in der innerbetrieblichen Entwicklung von Berufspersonen.



Dr. Petra Hämmerle
Geschäftsleitung Ectaveo
petra.haemmerle@ectaveo.ch



Rainer Hofer
Projektleitung Ectaveo
Rainer.hofer@ectaveo.ch



Förderbeiträge 2019 Technologie, Innovation und Gesellschaft

Die Albert Koechlin Stiftung vergibt jährlich Förderbeiträge. 2019 liegt der Schwerpunkt in der Kombination der Bereiche Technologie, Innovation und Gesellschaft.

Firmen mit Geschäftssitz oder Personen mit Wohnsitz in einem der Innerschweizer Kantone (Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri) sind eingeladen, ihre Bewerbung einzureichen.

Ausschreibung und Bewerbungsformular:
www.aks-stiftung.ch > Rubrik Aktuell

Eingabefrist: 3. Mai 2019

Albert Koechlin Stiftung

Reussteg 3
CH-6003 Luzern
Tel. +41 41 226 41 20
Fax +41 41 226 41 21

mail@aks-stiftung.ch
www.aks-stiftung.ch