

## **Exposé**

Strukturen beruflicher Weiterbildung zwischen „New Work“, demografischem Wandel und sozioökologischer Transformation

Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN)  
29./30. November 2022 an der Universität Rostock

### **Transformation von Lehr-Lernprozessen in der Weiterbildungspraxis – Initiierung von Blended Learning Angeboten im AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock**

**Luisa Wiese**

Beitrag aus der Praxis zur Leitfrage 1: Wie wirkt sich 'New Work' als Leitkonzept zukünftiger Arbeitswelt sowie die hiermit häufig verbundene 'Digitalisierung' auf die Strukturen der Weiterbildung aus, z. B. hinsichtlich notwendiger Rahmenbedingungen für Weiterbildung, Lernorte und Institutionen sowie die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen?

„Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal“ lautete der Titel des AG BFN-Forums 2019 in Nürnberg. Der avisierte Beitrag „Transformation von Lehr-Lernprozessen in der Weiterbildungspraxis – Initiierung von Blended Learning Angeboten im AFZ Aus- und Fortbildungszentrum Rostock“ soll anhand des genannten Fallbeispiels eine Brücke zwischen der AGBFN-Tagung aus dem Jahr 2019 und dem aktuellen Thema 2022 schlagen. Nicht zuletzt durch die coronabedingte Ausnahmesituation wurde die Bedeutung von entsprechend qualifiziertem Bildungspersonal in den Weiterbildungseinrichtungen deutlich, um die dringend notwendige Transformation der Weiterbildungsstrukturen voran zu bringen. Lehr- und Lernprozesse sollen und müssen sich New Work, dem demografischen Wandel und der sozioökonomischen Transformation beugen. Das Erkennen der vielseitigen Bedarfe und ein proaktives Handeln von Seiten des Weiterbildungspersonals haben Einfluss auf individuelle Entwicklungen, Übergänge im Bildungssystem und Berufsverläufe (vgl. Zlatkin-Troitschanskaia u. a. 2009; Diettrich 2017). Insbesondere die Digitalisierung spielt in diesem Transformationsprozess eine wichtige Rolle. Das Weiterbildungspersonal ist nicht mehr allein für die Organisation oder die fachliche Vermittlung von Inhalten verantwortlich, sondern begleitet Teilnehmende, Kolleg:innen und weitere Akteure auf dem Weg in eine Bildungsstruktur, die von digitalem Selbstlernen, Hybrid-Formaten und Online-Seminaren geprägt ist. Dies verlangt den Akteuren selbst neue

Kompetenzen ab, dazu gehören Soft- und Hardwarekenntnisse, ein strukturiertes Selbst und Zeitmanagement, Kommunikations- und Organisationsvermögen im digitalen Raum, um nur einige Bereiche zu erwähnen. Nicht immer trifft dieser Change Prozess auf Zustimmung. Widerstände werden sowohl bei einigen Mitarbeiter:innen und Dozenten der Branche sichtbar, als auch bei den Teilnehmer:innen selbst. Präsenztreffen werden nicht mehr für die Wissensvermittlung allein, sondern vor allem für den Austausch und die Diskussion genutzt. „Lernen zu lernen“ spielt in diesem Kontext eine entscheidende Rolle, denn wer sich nicht selbst Wissen aneignen kann, könnte in neuen „Blended Learning Ansätzen“ aus dem System fallen. Eine wesentliche Frage ist, wie das Prinzip des klassischen Frontalunterrichts durch neue Ansätze angereichert oder sogar ausgetauscht werden kann, ohne Teilnehmende mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen auszuschließen. In diesem Zusammenhang ergeben sich weitere Herausforderungen: Wie können Lernortkooperationen vorangebracht werden und wie schaffen es Weiterbildungsanbieter Online- und Präsenzzorte miteinander zu verknüpfen? Wie können traditionsbewusste Dozierende von neuen Konzepten überzeugt werden? All diese Fragen orientieren sich direkt am Markt und Wettbewerb, denn staatlich gesteuert ist die Weiterbildung in Deutschland in der Regel nicht. Als regionaler Aus- und Fortbildungsanbieter hat sich die AFZ Rostock GmbH seit der Gründung vor 30 Jahren dem Präsenzunterricht verschrieben. Seit Ende 2019 wird zunehmend in digital angereicherten Strukturen gedacht- erst in der kaufmännischen Berufsbildung, perspektivisch im gesamten AFZ Rostock. Um Lehr-Lernszenarien digital anzureichern wurde neben der Einrichtung eines Green Screen Studios, ein neues Lern-Management-System implementiert, welches die Bedarfe der Teilnehmenden, Weiterbildungs koordinatoren und der Dozierenden miteinander verknüpft und als Lernort Bildungsmaterialien zusammenfasst, Wissensabfragen und Austausch, aber auch eine Lernbegleitung ermöglicht. Neben der Herangehensweise zur methodisch-didaktischen und technischen Umsetzung von Blended Learning Angeboten, sollen im Beitrag insbesondere die Veränderungsprozesse bei den Weiterbilder:innen und Teilnehmer:innen in der beruflichen Bildung beleuchtet werden.

#### Literatur

BAETHGE, M./SEVERING, E./WEIß, R. (2013): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld: wbv.

DIETRICH, A./FAßHAUER, U./KOHL, M. (2021): Betriebliches Lernen gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das betriebliche Bildungspersonal. In: KOHL, M./DIETRICH, A./FAßHAUER, U. (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

ZLATKIN-TROITSCHANSKAIA, O. u. a.: Perspektiven auf „Lehrprofessionalität“ – Einleitung und Überblick. In: Zlatkin-Troitschanskaia, Olga u. a. (Hrsg.): Lehrprofessionalität. Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung. Weinheim 2009, S. 13–32