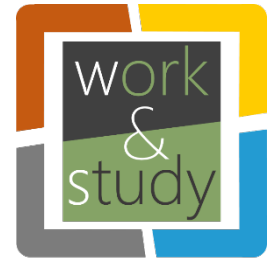


VERBUNDPROJEKT
„work&study“
Offene Hochschulen Rhein-Saar



DGWF-Jahrestagung 2015 in Freiburg

Thema: "Lehr-/Lernarrangements in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für eine wirksame Didaktik"

Ergebnisse des Workshops: Lehr-/Lernarrangements in der wissenschaftlichen Weiterbildung aus den Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Arbeitswelt 2030



Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 16OH21054, 16OH21055, 16OH21056 & 16OH21057 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei folgenden Autor*innen:

Thorsten Bonne, Manfred Kaul, André Kless & Almut Rieke.

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsfragen.....	3
1.1	Welche fachlichen Qualifikationen zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt 2030 sind besonders wichtig? ..	3
1.1.1	Themensammlung.....	3
1.1.2	Kernthesen.....	3
1.2	Wie sollte sich die Struktur der deutschen Hochschullandschaft verändern?	3
1.2.1	Themensammlung.....	3
1.2.2	Drei Kernthesen.....	4
1.3	Welche Auswirkungen sollte die digitale (Arbeits-) Welt auf die Lehrformate/Didaktik haben?.....	5
1.4	Welche Rolle sollten Hochschulen künftig im Bereich der beruflichen Weiterbildung spielen?	5
2	Wichtige Ergebnisse.....	6
3	Fazit.....	6
4	Anhang	7
4.1	Tafelbilder des Workshops.....	7

Abkürzungsverzeichnis

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung
htw saar Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
KMK Kultusministerkonferenz

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Welche Auswirkungen sollte die digitale (Arbeits-) Welt auf die Lehrformate/Didaktik haben?.....	5
--------	--	---

1 Arbeitsfragen

1.1 Welche fachlichen Qualifikationen zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt 2030 sind besonders wichtig?

1.1.1 Themensammlung

| Kompetenzen:

- o Diversitymanagement
- o soziale Kompetenzen
- o Problemlösen
- o Methoden
- o Kreativität
- o interkulturelle
- o Wissensmanagement
- o arbeiten in virtuellen Teams (auch Generationen-übergreifend)

| Menschenbild, Wertebezug, interdisziplinäres Denken, Selbstverständnis, Unabhängigkeit, mit Veränderungen umgehen, Resilienz,

| Denkmuster öffnen, neue Handlungsbereitschaft und -fähigkeit, systemisches Denken, Fähigkeit zur Grenzüberschreitung, Vermittlungskompetenz

| Auswirkung auf soziale und ethische Fragen? Führungskompetenz, (Selbst-)Reflexionsfähigkeit, reflexiver Habitus, kritische Reflexion, selbstverantwortliches Arbeiten, Kritikfähig, Unabhängig, Verständigungsfähig, Persönlichkeitsbildung (i.S.v. Haltung), gesellschaftliches/ politisches Engagement

| solide Grundbildung,

| Beständigkeit der Fähigkeiten - kognitive Fähigkeiten ändern sich nicht, digitale Medien üben

| Denken jenseits der Megatrends, Zukunftsdenken, Trendauswertung

| Gender-, Generationen- und Ethniaspekte

1.1.2 Kernthesen

| Denken jenseits der Megatrends: Dies erfordert die Öffnung der bestehenden Denkmuster und Weggehen, von dem, was bekannt ist

| Viele der genannten Kompetenzen sind Metakompetenzen, die eine erweiterte Ausbildung bedeuten und evtl. in die solide Grundausbildung übernommen werden können

| Es wird sich nicht so viel ändern!

1.2 Wie sollte sich die Struktur der deutschen Hochschullandschaft verändern?

1.2.1 Themensammlung

Zunächst wurden Themen gesammelt:

| Weiterbildung sollte auch staatliche Aufgabe sein (Finanzierung).

| Bildung und Weiterbildung werden sich vermischen. Die Struktur der Hochschullandschaft muss das abbilden.

| Eine zunehmende Privatisierung (PPP) wird die Struktur der Hochschullandschaft verändern.

| Die Unterschiede FH - Uni werden sich verwischen.

| Die Hochschullandschaft wird sich weiter ausdifferenzieren.

- | Bildung darf nicht nur Ausbildung sein und auf den nächsten Job vorbereiten. Es muss auch nachhaltiges Basiswissen vermittelt werden. Die Struktur der Hochschullandschaft muss sich dem anpassen, indem zwischen nachhaltiger Grundbildung und differenziertem Spezialwissen unterschieden wird.
- | Strukturen müssen für zunehmende Spezialisierung des Wissens geeignet sein.
- | Halbwertszeit des Wissens hat Konsequenzen auf die Struktur der Hochschullandschaft.
- | Strukturen schaffen für Lebenslanges Lernen
- | Strukturen für "Embedded Learning": Bildung immer und überall in allen Lebensbereichen einbettbar. Lernen Anytime, AnyWhere, AnyHow. Aufhebung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen und pervasive Durchdringung des Lernens aller Lebensbereiche.
- | Struktur "Virtuelle Hochschule"
- | Strukturen für zunehmende Heterogenität (in verschiedenen Aspekten)
- | Strukturen für individuellere Zugänge

1.2.2 Drei Kernthesen

Insgesamt wurde festgestellt: Die Veränderung der Struktur der deutschen Hochschullandschaft sollte den neuen Zielsetzungen folgen, über die im Vorhinein diskutiert werden muss. Aufgabe der Hochschule ist derzeit noch Lehre und Forschung und die Struktur der Hochschullandschaft zielt darauf ab. Die Veränderungen der Struktur der Hochschullandschaft muss damit beginnen, dass man die Aufgabe der Hochschule als Struktur neu definiert. Daher wurden die folgenden drei Kernthesen extrahiert:

- | Die Aufgabe der Hochschule als Struktur sollte zunächst neu definiert werden.
- | Die Aufgabe der Dozenten sollte zunächst neu definiert werden.
- | Strukturelle Anpassungen sollten den neuen Anforderungen folgen.

1.3 Welche Auswirkungen sollte die digitale (Arbeits-) Welt auf die Lehrformate/Didaktik haben?

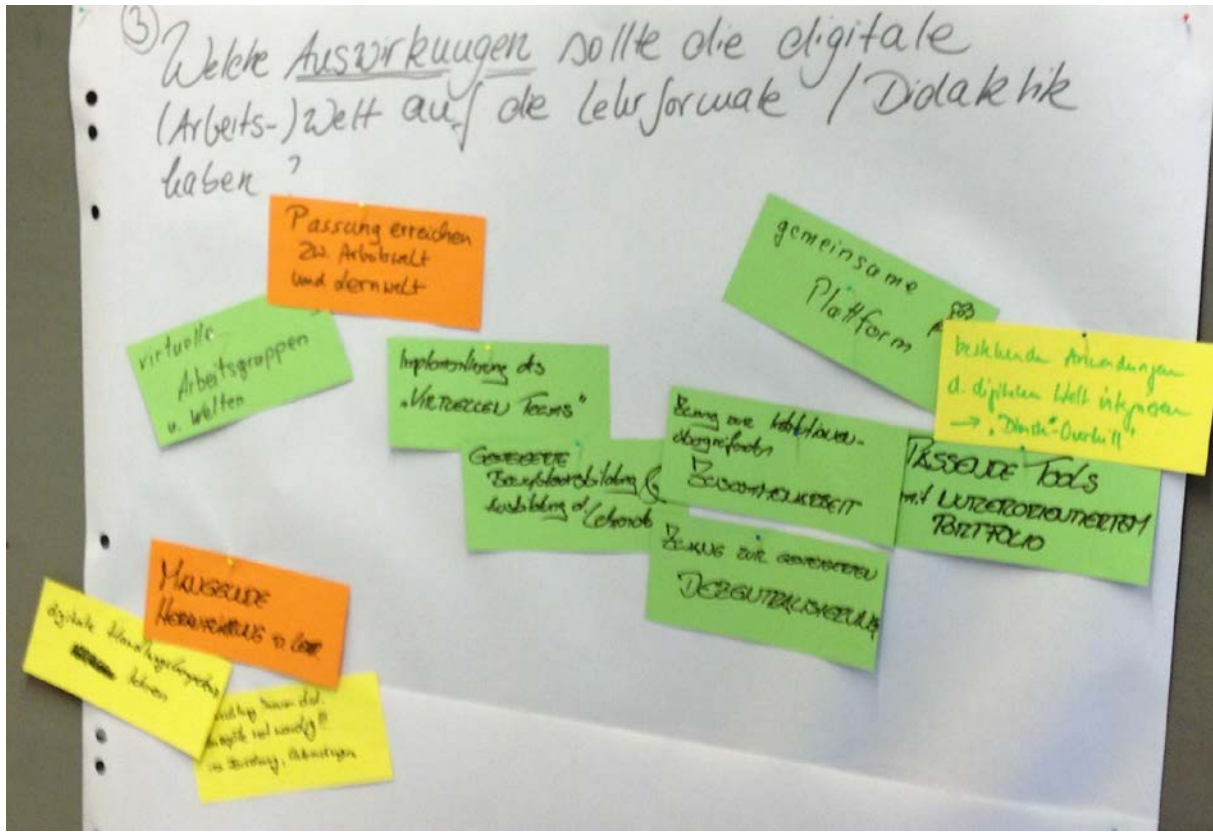


Abb. 1 | Welche Auswirkungen sollte die digitale (Arbeits-) Welt auf die Lehrformate/Didaktik haben?

- | Passung erreichen zwischen Arbeitswelt und Lernwelt
- | Virtuelle Arbeitsgruppen und Welten
- | Mangelnde Heranführung der Lehrenden
- | Digitale Handlungskompetenz lehren
- | Anleitung für didaktische Konzepte sind notwendig
- | Implementierung des virtuellen Teams
- | Gesteigerte Berufsausbildung & Ausbildung der Lehrenden
- | Gemeinsame Plattform
- | Bestehende Anwendung der digitalen Welt integrieren -> „Dienste“-Overkill
- | Zwang zur Institutionsübergreifenden Zusammenarbeit
- | Zwang zur Dezentralisierung
- | Passende Tools mit Nutzerorientiertem Portfolio

1.4 Welche Rolle sollten Hochschulen künftig im Bereich der beruflichen Weiterbildung spielen?

- | **Ergebnisse (Kless)** → Kernthesen sind fett markiert
- | Klassische Hochschulstrukturen lösen sich auf
- | Kooperation oder Konkurrenz der Hochschulen?
- | (Weitere) Diversifizierung der Hochschultypen
- | (Verstärkt) Heterogene Zielgruppen

- | Öffnung für alle Zielgruppen / Weniger Einschränkungen
- | **Annäherung FH ↔ Uni im Sinne von Praxisorientierung**
- | Verschränkung von Studium und Weiterbildung
- | **Modularisierung des Bildungsangebots → Zertifikatsabschlüsse**
- | Stärkere Spezifizierung des Angebots der Hochschulen
- | **Internationalisierung → Zeitliche und örtliche Unabhängigkeit von Lehrpersonal und Studierenden**
- | Mehr Transfer zwischen Forschung, Lehre und Arbeit (auch Institutionalisierung)
- | **Virtualisierungs-Ausbau technischer Strukturen und von Infrastruktur**
- | Wandel des Lehrenden (auch strukturell)

2 Wichtige Ergebnisse

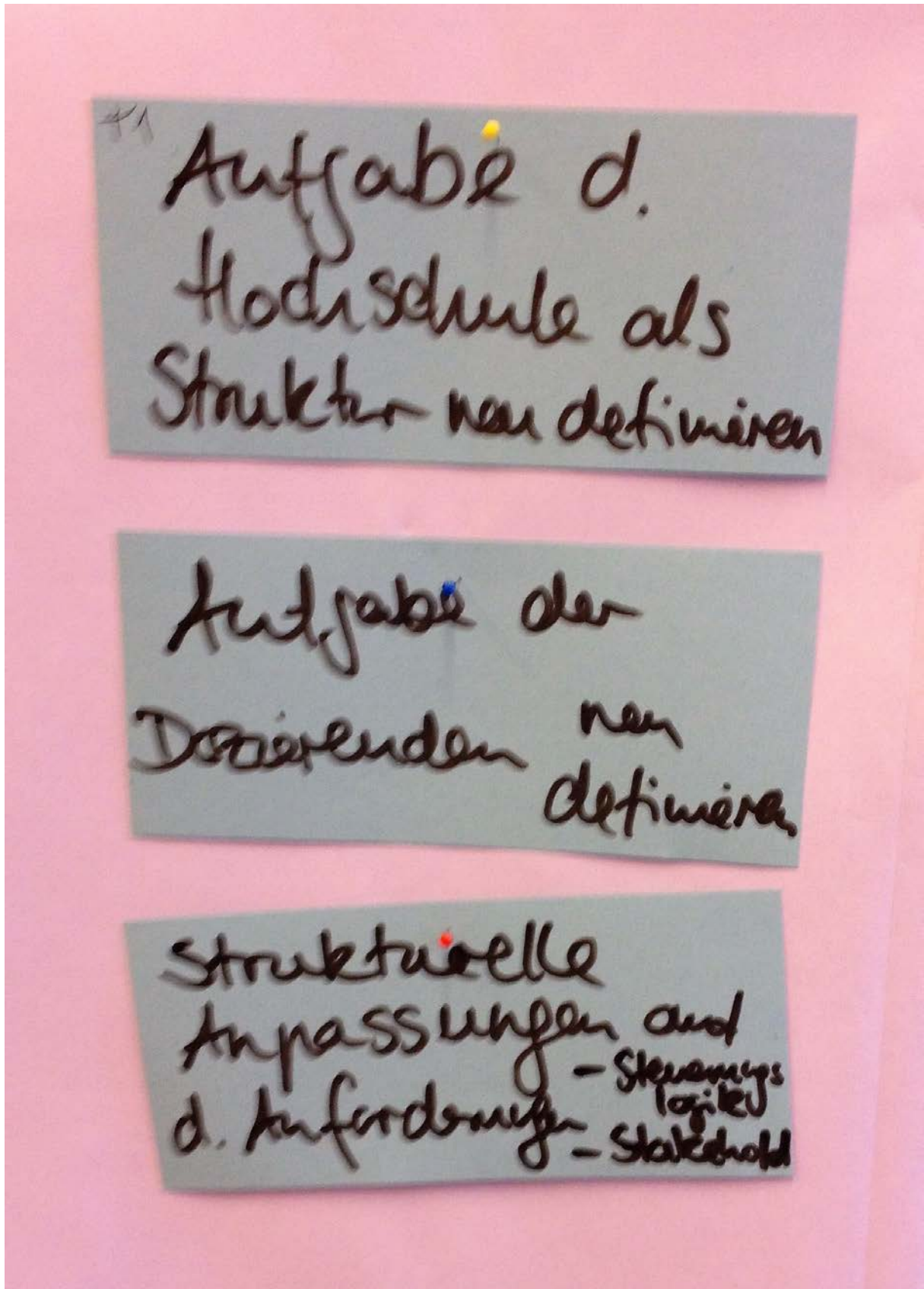
- | Großer Bedarf: Die hohen Anmeldezahlen zeigten, dass es einen großen Bedarf zur Diskussion über das Thema "Arbeitswelt 2030" gibt.
- | Diskussion erst am Anfang: Die Diskussionen zeigten, dass trotz des hohen Interesses die Diskussion erst am Anfang steht

3 Fazit

Mit dem Mikroworkshop konnte die DGWF-Tagung dem großen Bedarf nach einer Diskussion zur Arbeitswelt 2030 nachkommen. Dies war ein wichtiger Meilenstein. Der geringe Diskussionsstand zeigt jedoch, dass das Thema weiter vertieft werden muss. Über die dafür geeigneten Formate ist nachzudenken.

4 Anhang

4.1 Tafelbilder des Workshops



① Welche fachlichen Qualifikationen zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt 2030 sind besonders wichtig?

Interdisziplinäres Denken

Kenntnisse + Fähigkeiten

Interdisziplinäre Kompetenzen

PEP mit Verknüpfung möglicher Potenziale

Kommunikation

Selbst-Verständnis

Menschlichkeit

Werkzeug

Produktion
Logistik
Energie

Kenntnis der Standard-Tagelands

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Erfahrung + Kompetenz

Führungskompetenz

Reflexionsfähigkeit

Projektverantwortliches Arbeiten → Übernahme neuer Rolle

Kooperatives Handeln

Problemlösung

Methodenkompetenz

Selbstverantwortlich

Kreativität

Kritikfähigkeit

Verständnisfähigkeit

Denkmuster öffnen

Neue Handlungsbereitschaft + -fähigkeit

Systemisches Denken

"den" die Bäume können

Denken im System

fachliche Kompetenz

solide Grundbildung / Studium generale

Kognitive Fähigkeiten

Problemlösung

digitale Medien

Methodenkompetenz

Projektverantwortliches Arbeiten → Übernahme neuer Rolle

Interdisziplinäre Kompetenzen

Interkulturelle Erfahrung + Kompetenz

Interdisziplinäres Denken

Kenntnisse + Fähigkeiten

Interdisziplinäre Kompetenzen

PEP mit Verknüpfung möglicher Potenziale

Kommunikation

Selbst-Verständnis

Menschlichkeit

Werkzeug

Produktion
Logistik
Energie

Kenntnis der Standard-Tagelands

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Erfahrung + Kompetenz

Führungskompetenz

Reflexionsfähigkeit

Projektverantwortliches Arbeiten → Übernahme neuer Rolle

Kooperatives Handeln

Problemlösung

Methodenkompetenz

Selbstverantwortlich

Kreativität

Kritikfähigkeit

Verständnisfähigkeit

Denkmuster öffnen

Neue Handlungsbereitschaft + -fähigkeit

Systemisches Denken

"den" die Bäume können

Denken im System

fachliche Kompetenz

solide Grundbildung / Studium generale

Kognitive Fähigkeiten

Problemlösung

digitale Medien

Methodenkompetenz

Projektverantwortliches Arbeiten → Übernahme neuer Rolle

② Wie sollte sich die Struktur der deutschen Hochschullandschaft verändern?

Lebenslanges Lernen

Weiterbildung soll auch staatliche Aufgabe sein (Finanzierung)

zunehmende Heterogenität

Bildung nicht nur Ausbildung

virtuelle Hochschule

Zunehmende Privatisierung (u.a. PPP)

Zugänge individueller

Bildung und Weiterbildung werden sich vermischen

Unterschiede werden sich verwischen
FH \rightarrow UNI

Zunehmende Spezialisierung des Wissens

Embedded Learning

Halbwertszeit des Wissens

Aufgabe d. Hochschule als Struktur neu definieren

Aufgabe der Dozierenden neu definieren

Strukturelle Anpassungen an d. Anforderungssituation

③ Welche Auswirkungen sollte die digitale (Arbeits-)Welt auf die Lehrformate / Didaktik haben?

Passung erreichen
zu Arbeitsinhalt
und dermullt

virtuelle
Arbeitsgruppen
u. Netzen

Implementierung des
"Micro-Teams"

gemeinsame
Plattform

bestehende Anwendungen
d. digitalen Welt integrieren
→ "Dink-Overkill"

Gezielte
Berufsbildung
Lehrbildung d. Lehrkräfte

Bezug zur Individual-
kompetenz
Bewusstseinsbildung

Kompetenz
mit Lernprozessen
BIZITFELD

Bezug zur gemeinsamen
DEBUTATIONSELEMENTE

Markierte
Kompetenzen in der

digitale Arbeitswelt
Lehren

Lehrkräfte
sind
nicht
auf
die
Arbeitswelt
vorbereitet!

④ Welche Rolle sollten Hochschulen künftig im Bereich der beruflichen Weiterbildung spielen?

Weiterbildung für Hochschulen erforderlich

Bildungspolitik / Marktbau

Hochschulbildung für immer mehr Berufe notwendig??

Eigene Verantwortung beruht. und akad. Weiterbildung

Klarung: Welche Berufe eignen sich für Hochschulen?

Partnerschaftl. Blick

Verzahnung der Systeme

Klarung Hochschultypen

Wirklichkeit?

Akademisierung wollen

Ausbildung versus Bildung

Berufsspezifische Anlässe belegen

(Neu) Klären Bildung

Hochschulen als Partner im Beruf des berufl. Weiterbildungs

Keine generelle Aussage

Sensibel individuelle (Lern-) Wege

Hochschulen werden als Partner

HS/Uni → lernen wörtlich - Klientel

Weiterbildung für berufliche Weiterbildungspartner

Transfer in Beruf