



Ergebnisse der Themeninseln

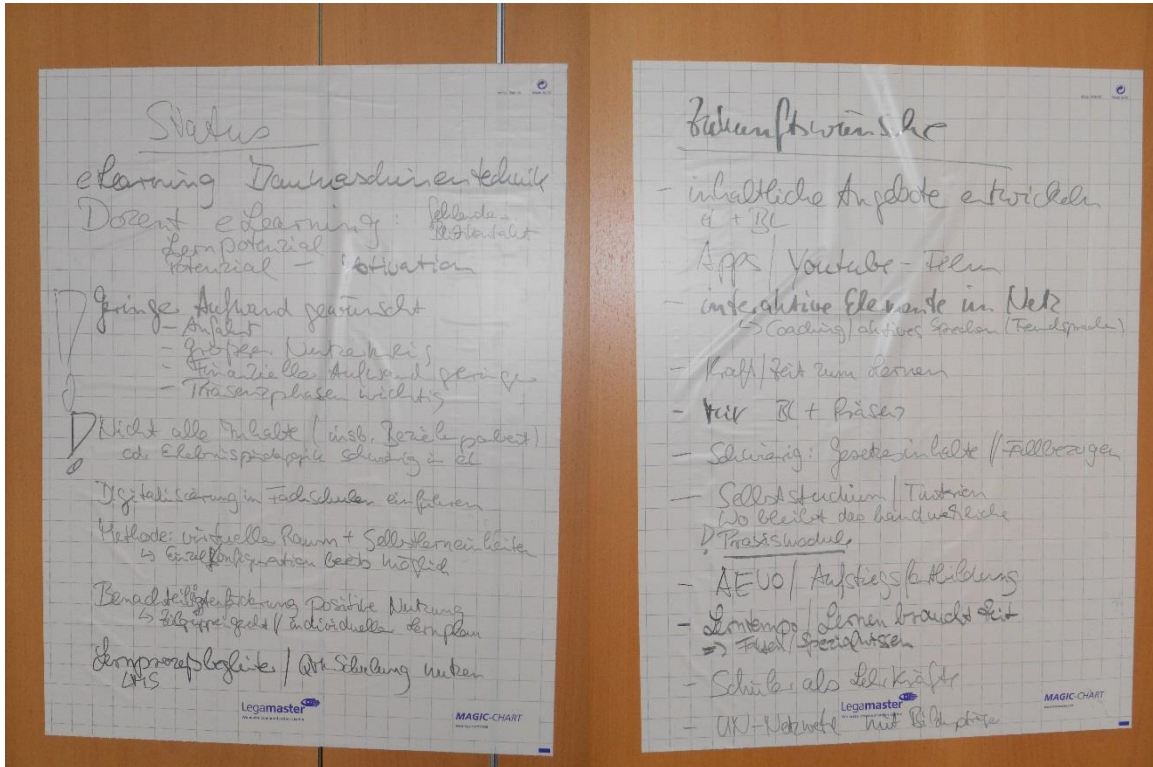
Themeninsel 1: Qualifizierungsbedarfe und Lehr- Lernformate der Zukunft

Fragestellungen:

- a) *Wie lassen sich betriebliche Bildungsbedarfe identifizieren und wie werden sich diese (zukünftig) darstellen?*
- b) *Welche Lerninhalte und Lernformate werden mit Blick auf die Bedarfe der KMU und hinsichtlich der Qualifizierung von Beschäftigten benötigt?*

Fachforum

Weiterbildung im Wandel – Berufliche Qualifizierung
für den Arbeitsmarkt der Zukunft | 03.09.2019



- neben eLearning auch Präsenzphasen und **Praxismodule**
- Lernen im virtuellen Raum, aber auch in Selbstlernleinheiten und **Tutorien**
- zielgruppengerechte **individuelle** Lehr- und Lernpläne
- **Lernprozessbegleiter**
- Learning Management System
- Einführung digitale Lehr-Lern-Konzepte in **Berufs- und Berufsfachschulen**
- Entwicklung von eLearning- und blended Learning-Angeboten
- Wissensvermittlung über **Apps bzw. Youtube-Filme** und interaktive Elemente
- **Weiterbildungsnetzwerk** zw. Unternehmen mit Beteiligung von Bildungsträgern



Themeninsel 2: Rahmenbedingungen für innovative Weiterbildung in Thüringen

Fragestellungen:

- a) *Wo stehen die Weiterbildungsakteure und –institutionen aktuell und welche Voraussetzungen müssen für die „Weiterbildung 4.0“ gegeben sein (Ausstattung, Personal und strategische Ausrichtung)?*
- b) *Welche Strukturen und Rahmenbedingungen sind ggf. nötig, um innovative Weiterbildungsangebote flächendeckend und branchenübergreifend zu ermöglichen?*

Wertschätzung von Weiterbildnern
erhöhen → Fördergelder steigern
seit Jahren ↔ gefühlt 1000 neue
Aufstellungen

innovative Weiterbildungsangebote beibehalten
flexiblere Förderinstrumente!
z.B. Kofinanzierungsmöglichkeit durch
TN-Beiträge

von anderen Ländern lernen z.B.
Sachsen und ESF-Förderung
regionale Vernetzung

Anreize für trägerübergreifende
Angebote / Projektanträge / Netzwerke
setzen

Mangel an Trainern / Dozenten

Transparenz schaffen

Qualität sichern

Qualifizierungsentwickler aufwerten

- **Bewusstsein** für Weiterbildung schaffen
- **Wertschätzung** von Weiterbildnern erhöhen
- Förderinstrumente flexibler und Verfahren **einfacher** gestalten
- **Best Practice** aus anderen Bundesländern einbeziehen
- Anreize zur regionalen Vernetzung bzw. für **trägerübergreifende Angebote** schaffen
- **Transparenz** über Bedarfe und Angebote herstellen
- **Qualität** der Angebote sichern
- Qualifizierungsentwickler zu „**Problemlösern**“ aufwerten
- „**Online-Wunschbriefkasten**“ für „seltene“ Gewerke und „Rundreise“ im Bundesgebiet für Weiterbildungsangebote



Themeninsel 3: Weiterbildungsbeteiligung im digitalen Wandel

Fragestellungen:

- a) *Wie können Beschäftigte und Betriebe für Weiterbildungsangebote besser aufgeschlossen und gewonnen werden?*
- b) *Wie können Zugänge zu beruflicher Weiterbildung erleichtert werden, welche Kriterien sollten Förderinstrumente erfüllen, damit sie wirksamer sind?*



IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

16|2019

In aller Kürze

- Um mit den Änderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten, gewinnt Weiterbildung im digitalen Wandel immer mehr an Bedeutung. Dies gilt gerade für Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten durch moderne Technologien ersetzt werden können.
- Die Daten des Nationalen Bildungspanels zeigen aber, dass Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten – die potenziell leichter ersetzbar sind – deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als Beschäftigte mit weniger Routinetätigkeiten.
- Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung dieser Beschäftigten ist nicht nur bei

Digitalisierung und berufliche Weiterbildung

Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter

von Pascal Heß, Simon Janssen und Ute Leber

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt werden zunehmend sichtbar. Eine der größten Herausforderungen besteht in der Veränderung der Branchen-, Berufs- und Anforderungs-

Beschäftigten in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial – das sind zehn Prozentpunkte mehr als noch im Jahr 2013. Obwohl das Substituierbarkeitspotenzial insbesondere in Hel-

Ansätze zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung

- **bedarfsgerechte** Kindertagesbetreuung
- Sicherstellung der **Lohnfortzahlung**
- Stärkung des **informellen** Lernens
- Einführung eines „**Weiterbildungstages**“ für Beschäftigte
- Etablierung fester Unterstützungsstrukturen wie z.B. „**Weiterbildungsmentoren**“ zur Begleitung der Beschäftigten