

Die Zukunft der wissenschaftlichen Weiterbildung für Bibliothekare und Informationsspezialisten

Ursula Georgy

TH Köln – ZBIW.

Frankfurt, 31. Mai 2017

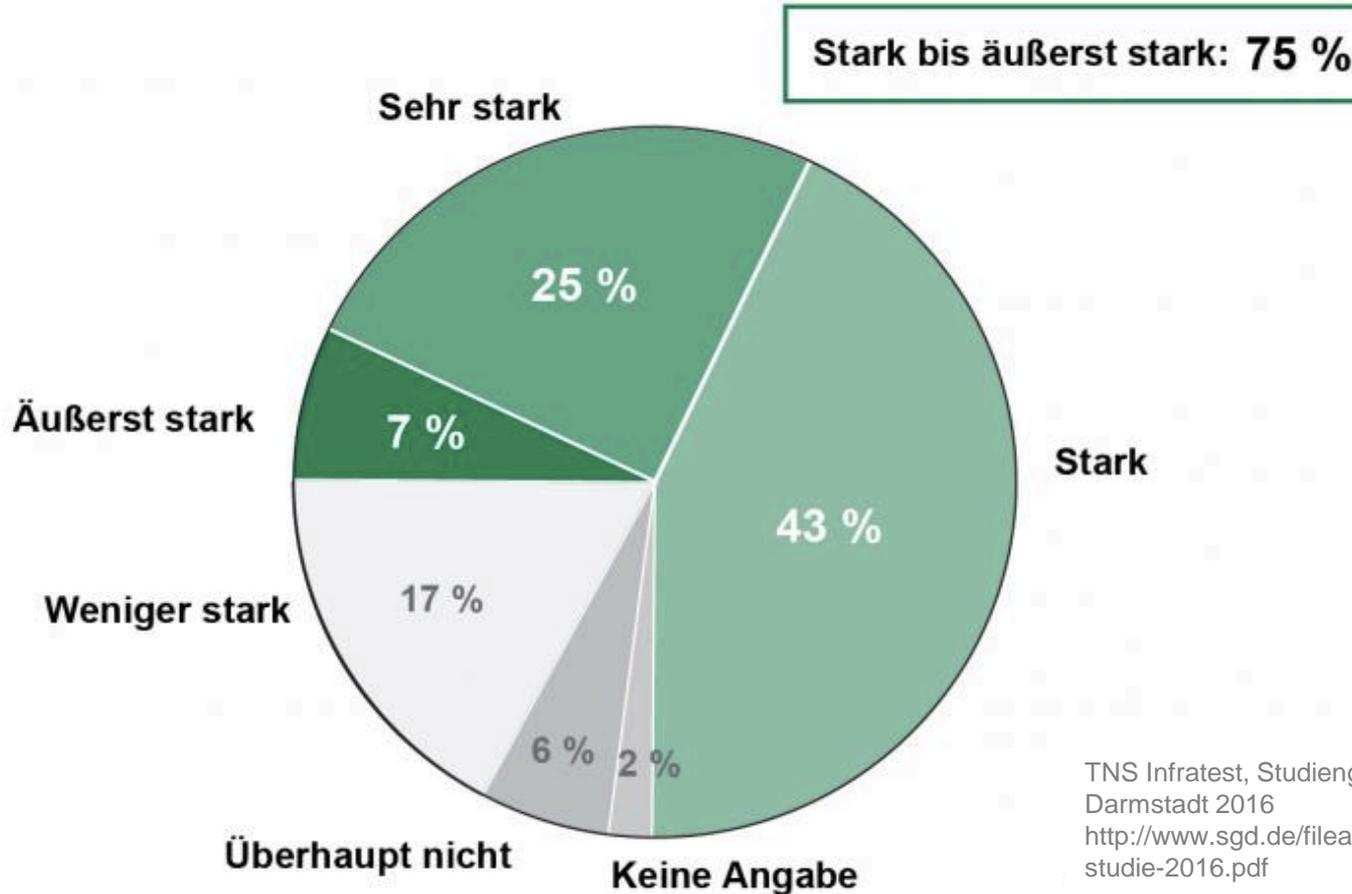
Agenda

- Die Arbeitswelt von morgen
- Globale Herausforderungen
- Digitalisierung der Weiterbildung
- Flexibilisierung der Weiterbildung
- Akzente
- Literatur

Die Arbeitswelt von morgen

Künftiger Bedarf an Weiterbildung bedingt durch die Digitalisierung

Wird der Weiterbildungsbedarf aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt künftig steigen?



Die Arbeitswelt von morgen

Erforderliche Kompetenzen

Notwendig werden künftig neben den Fachkenntnissen vor allem folgende Kompetenzen / Kenntnisse, die in der Weiterbildung vermittelt werden müssen:

- Fachliche Kompetenzen gekoppelt mit zunehmenden Technik-, IT- und Softwarekompetenzen
- Transdisziplinarität („Sprachen“ verschiedener Disziplinen verstehen und sprechen)
- Interkulturalität
- (Internationales) Projektmanagement
- Datenmanagement (u.a. Big Data, Datenauswertung)
- Soft-Skills
- Metakompetenzen (u.a. Selbstmanagement, Lernbereitschaft, Eigenverantwortung)

in Anlehnung an
Schmid 29.09.2016 und
smartworkers 01.08.2014

Globale Herausforderungen

- Neue (bisher auch unbekannte), private, starke Anbieter drängen auf den Weiterbildungsmarkt (u.a. Bertelsmann Education Group, Google Squared).
- Internationaler Markt für digitale Weiterbildung.
- Unternehmen als Weiterbildungsanbieter verleihen eigene „Abschlüsse“ (z.B. Nanodegrees von Udacity).
- Große Weiterbildungskooperationen mit und zwischen Unternehmen (z.B. Daimler mit Udacity: Self-Driving Car Engineer).
- Steigender Wettbewerb im Weiterbildungsmarkt, der auch Hochschulen betreffen wird.

Vgl. u.a. DGWF 2010 und
Kahl, Präßler 2016

Globale Herausforderungen

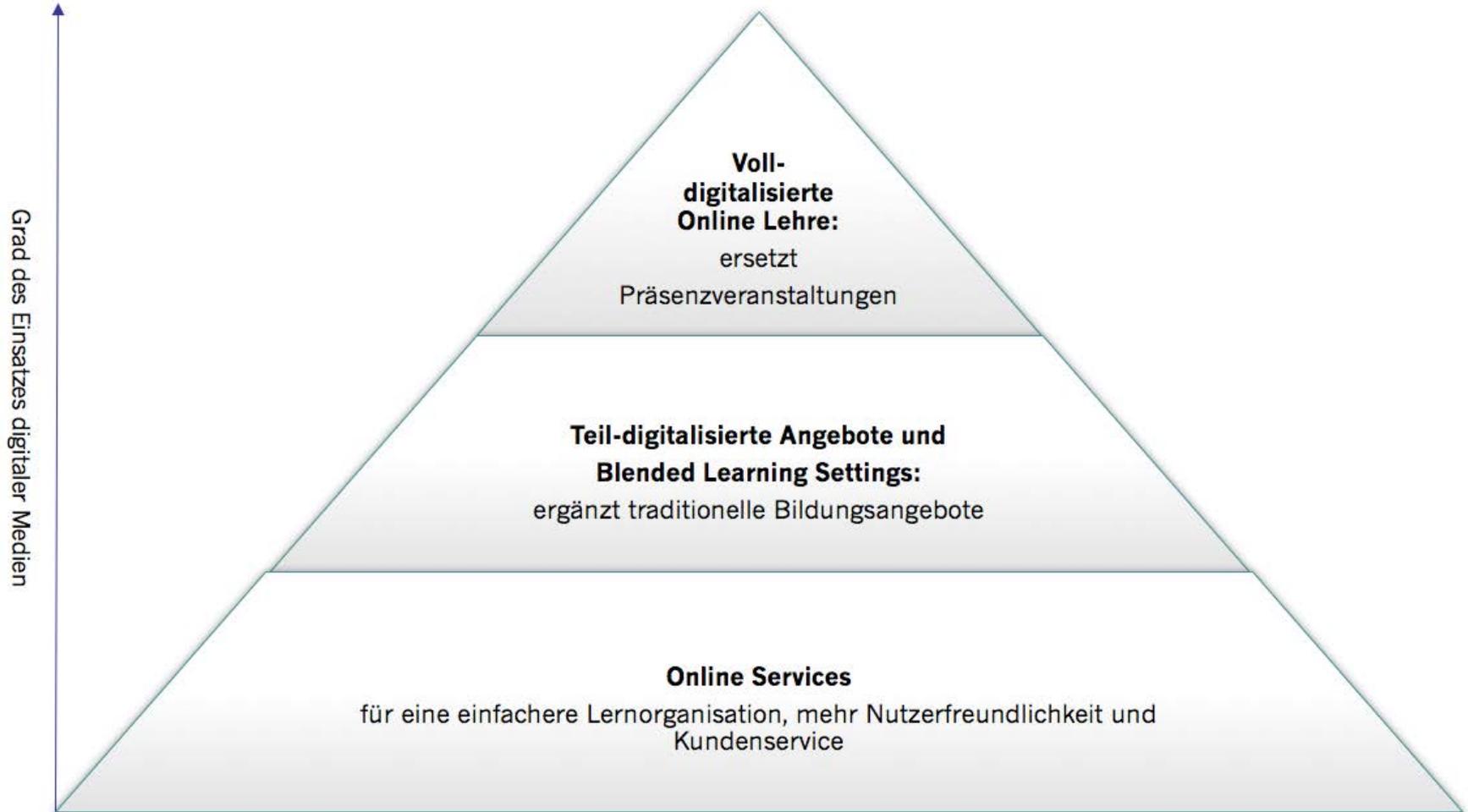
- Udacity vergibt keinen Bachelor und keinen Master sondern *Nanodegrees*.
- Es handelt sich um Abschlüsse, die durch ein mehrmonatiges, videobasiertes und durch Coaches begleitetes Onlinestudium erworben werden können. Damit qualifizieren sich die Absolventen z. B. direkt für Jobs in High-Tech-Unternehmen.
- Sie stehen am Ende eines sechs- bis neunmonatigen Studiums mit zehn Wochenstunden, das Studierende neben ihrem Hauptstudium oder Berufstätige neben ihrem Job bewältigen können. Sie werden in Zusammenarbeit mit Technologie-Unternehmen wie Google, Facebook und GitHub entwickelt.
- Die Angebote sind sehr spezifisch und entstehen meistens in Kooperation mit großen Unternehmen, die den Bedarf und das notwendige Know-how formulieren.

Vgl. u.a. DGWF 2010 und
Kahl, Präßler 2016

Globale Herausforderungen

- *Badges* sind “visual representations of achievements, learning, skills, interests, competencies”. Belshaw 2013, S.15
- Sie dienen als Beweis bzw. Nachweis für erworbene Fähigkeiten, Leistungen sowie den Aktivitätsgrad im Rahmen digitaler Weiterbildung. Verwendet werden sie vor allem im amerikanischen Weiterbildungsbereich. Bremer, Thillosen 2013, S. 18
- Neben einer Teilnehmerbestätigung und einer Anerkennung von ECTS für Studierende können Online Badges erworben werden, die unterschiedliche Anforderungen / Aktivitäten voraussetzen. Die Badges können z.B. drei Leistungsstufen umfassen:
 - Stiller Beobachter
 - Kommentator und
 - Kurator (Content Curator).

Digitalisierung der Weiterbildung



Schmid 29.09.2016, S. 14

Digitalisierung der Weiterbildung

Technology Push – Demand / Need Pull



Schmid 29.09.2016, S. 7

Digitalisierung der Weiterbildung

Technology Push – Demand / Need Pull

Neue (Lern)technologien

- Mobile Medien
/Smartphones
- Video-Webtraffic
- Social Media
- User Generated Content
- Cloud Computing
- Augmented Reality
- Adaptive Working /
Learning
- Virtual Collaboration
- (Mobile) Gaming
- ...

Digitales
Lebenslanges
Lernen

Neue Weiterbildungsformen

- Blended Learning
- Interaktive Lernvideos
- Webinare / MOOCs
- Virtual Classrooms
- Learning on Demand
(Nanodegrees etc.)
- Communities of Practice
- Algo-generated Content
- Social Networks
- (Micro) Blogging
- Serious Games
- ...

In Anlehnung an Schmid 29.09.2016

Flexibilisierung der Weiterbildung

Akzeptanz- und Erfolgskriterien von Weiterbildung

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - kurze Präsenzzeiten, „Randzeiten“, Wochenendzeiten
 - kurze Wegezeiten
 - Teilzeitmöglichkeiten
- Berücksichtigung unterschiedlicher (Bildungs)biografien
 - Anerkennung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen
 - flexible(re) Zulassungsmöglichkeiten
- Inhaltliche Passung
 - Praxisorientierung
 - Spezialisierung mit Einbindung berufsspezifischer Fragestellungen
- (Persönliche) Verwertbarkeit von Abschlüssen und Zertifikaten
 - Gehaltssteigerung
 - Erweiterung Verantwortungs- und Aufgabenbereich
 - Beruflicher Aufstieg

Vgl. DGWF 2010; TNS Infratest, Studiengemeinschaft Darmstadt 2016; Kahl, Präßler 2016; ZBIW 2016

Flexibilisierung der Weiterbildung

Akzeptanz- und Erfolgskriterien von Weiterbildung

- *Wirkungsorientierung*
subjektiver und objektiver Handlungserfolg
- *Zielgruppenorientierung*
maßgeschneidert hinsichtlich Ziel, Organisation, Methoden und Lernkultur auf die Zielgruppe
- *Flexibilität*
dynamisches Angebot mit stetiger Anpassung an die sich wandelnden Bedürfnisse
- *Relevanz und Partnerschaften*
aktueller wissenschaftlicher Stand, Expertendiskurs und Einbezug relevanter Anspruchsgruppen und (Fach)organisationen.

Vgl. SWISSUNI – Universitäre Weiterbildung Schweiz 2010

Akzente

Beispiel FAST

Unternehmen

- Kompetenzlücken bei MitarbeiterInnen
- Spezifischer Weiterbildungsbedarf
- Konkrete FuE- bzw. Innovationsfragestellungen



Universitäten

Wissenschaftliche Weiterbildung

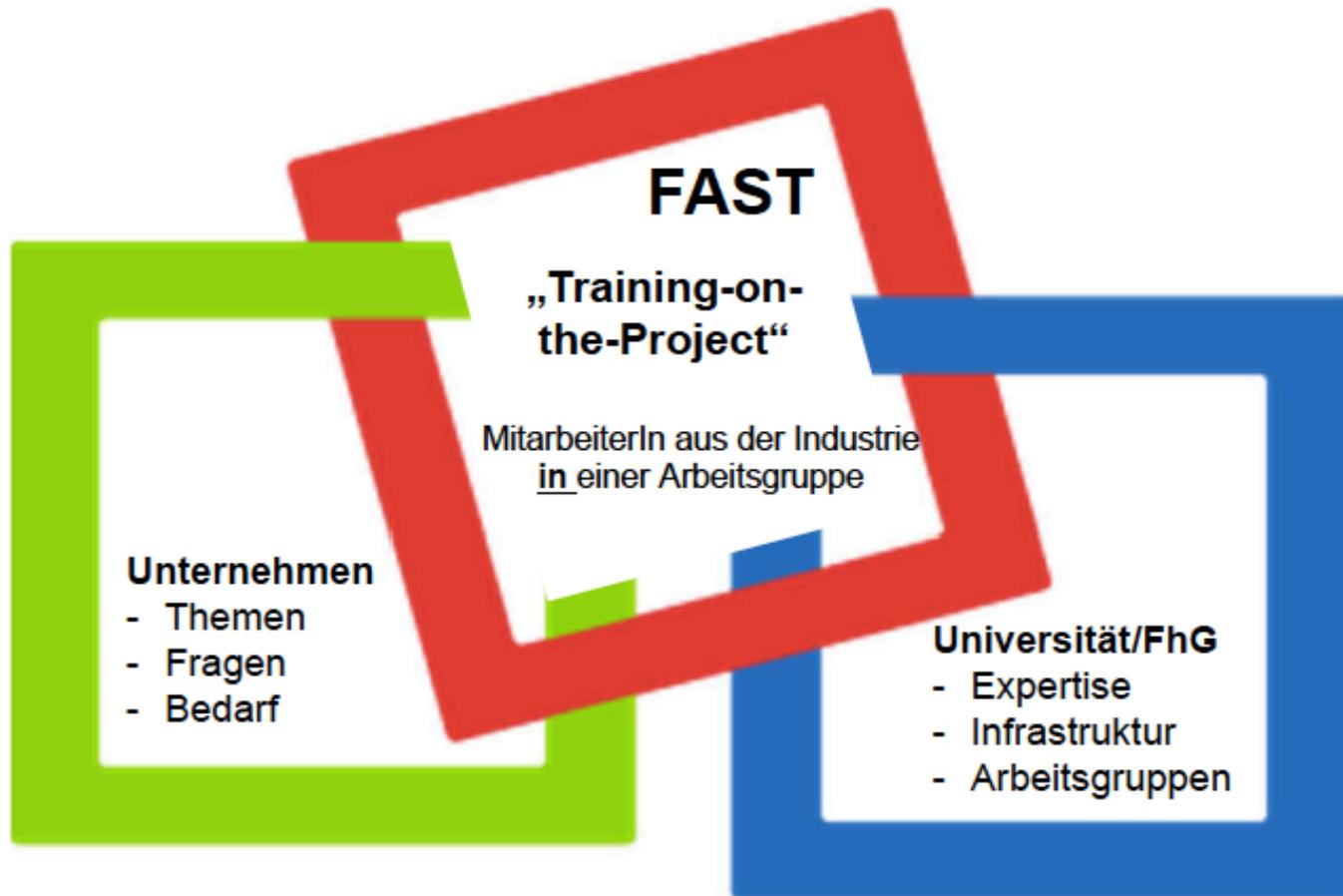
- Festes Curriculum
- Vorgegebene Termine
- „Theorielastige“ Inhalte

Nachfrageorientierung durch Verknüpfung der
Weiterbildung
mit
Fragestellungen aus der Forschung und Entwicklung
von Unternehmen

Uni Freiburg 2013, S.3

Akzente

Beispiel FAST



Uni Freiburg 2013, S.4

Akzente

Beispiel FAST

Kernbestandteile

- Fragestellung aus Unternehmen
- Verbindung von FuE und WB
- Präsenz und aktive Mitarbeit

FAST begleitet die Umsetzung der Projektergebnisse in den Betriebsalltag.



Akzente

Beispiel FAST

Win-Win-Situation



- FuE-Ergebnis mit direktem Verwertungsnutzen
- Kompetente/r MitarbeiterIn
- Neue Kontakte in die Wissenschaft
- ...



- Neue Kompetenzen
- Gesteigerte Motivation
- Neue Kontakte
- ...



- Zusätzliche Einnahmen
- Akquisition von Folgeprojekten
- Neue Industriekontakte
- ...

Uni Freiburg 2013, S.11

- Module einzeln buchbar
- Verschieden kombinierbare Module nach Baukastenprinzip, auch und insbesondere disziplinen- / themenübergreifend
- Kombination von Zertifikatskursen und Modulen zu unterschiedlichen Abschlüssen
- Damit verbunden: Anschlussfähigkeit sichern
- Stärkere Kopplung von Fragestellungen aus der Wirtschaft/ Praxis mit der angebotenen Weiterbildung
- Training-on-the-Project
- Zeitnah Trendthemen aufgreifen
- Neue Lerntechnologien mit neuen Weiterbildungsformaten kombinieren.

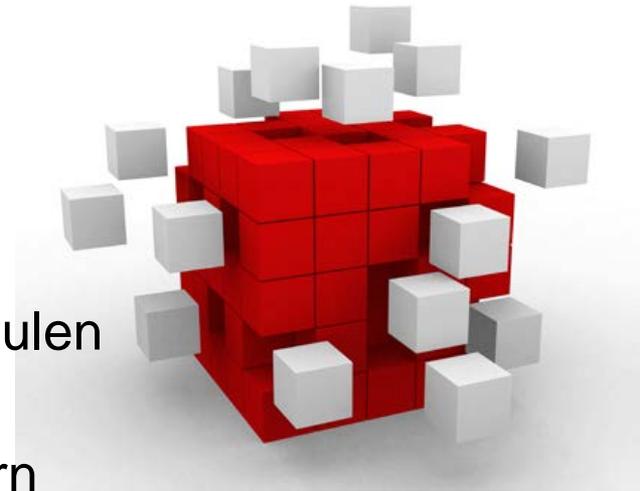


Bild: http://www.dlouhy.at/images/static_pages/05d289795273fec6f2d1af355fdc0792.png

Das ZBIW schafft eigene Themenkreise / Arbeitsgruppen innerhalb und außerhalb der Hochschule, um für die Zukunft gerüstet zu sein, z.B.:

- Lebenslanges Lernen
- Weiterbildung / Weiterbildungstrends
- Qualitätsmanagement in einer Qualitätsgemeinschaft
- Regionale Netzwerke wie „IHK-Netzwerk Personalmanagement“
- Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium – DGWF
- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung – DIPF
- European Distance and E-Learning Network – EDEN



Vielen Dank!

Prof. Dr. Ursula Georgy
ursula.georgy (at) th-koeln.de

<http://anthesperanza.global2.vic.edu.au/files/2015/07/Disruptive-Thinking-in-Education-DigiCon15-Anthony-Speranza-1-16o1mrw.jpg>

Belshaw, D. (2013). Open badges for learning: a new way to recognise skills and achievements. A presentation at the annual conference of the Chartered Institute of Librarians and Information Professionals in Scotland, 04.06.2013. URL: <http://de.slideshare.net/dajbelshaw/open-badgescilips13>

Bremer, C.; Thillosen, A. (2013). Der deutschsprachige Open Online Course OPCO12. GMW 2013. URL: http://web.uni-frankfurt.de/dz/neue_medien/GMW2013/papers/1_Bremer_Thillosen_GMW2013.pdf

DGWF (2010). DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung. URL: https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWF-empfehlungen_formate_12_2010.pdf

DGWF (2015). DGWF-Empfehlungen: Organisation der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen. URL: https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/DGWF/DGWF-Empfehlungen_Organisation_08_2015.pdf

Kahl, R.; Präßler, S. (2016). Weiterbildungsbedarfe von Lifelong Learners – Interne Vorstellungen und externe Ansprüche. URL: http://www.wmhoch3.de/images/dokumente1/DGWF_Vortrag_Kahl-Praessler_AG1-W6-1.pdf

Schmid, U. (2016). Digitalisierung in der akademischen Weiterbildung: Chancen und Herausforderungen. URL: https://dgwf.net/fileadmin/user_upload/Common/Documents/Praesentation_DGWF-Impulsbeitrag__Dr_Schmid_mmb_institut.pdf

Literatur (Forts.)

Smartworkers (2014). Future Work Skills 2020. URL:

<http://www.smartworkers.net/2014/08/future-work-skills-worauf-es-2020-ankommen-wird/>

SWISSUNI (2010): Empfehlungen für die Qualitätsentwicklung in der universitären Weiterbildung.

URL: http://www.swissuni.ch/file/download/6/Qualitatskriterien_2010.pdf

TNS Infratest; SGD (2016). Weiterbildungstrends in Deutschland 2016. URL:

<http://www.sgd.de/fileadmin/PDF/tns-studie-2016.pdf>

Uni Freiburg (2013): TOP - Maßgeschneiderte Weiterbildung durch Training-On-the-Project. URL:

https://www.offenehochschule.uni-freiburg.de/ordner/data/doc/fast/top_massgeschneiderte-weiterbildung-durch-training-on-the-project_2013.pdf

ZBIW (2016): Bundesweite Online-Befragung zur Weiterentwicklung des Fort- und Weiterbildungsangebotes. Internes Papier, unveröffentlicht.