

Trends im betrieblichen Lernen

Den Lernbedürfnissen Älterer gerecht werden

Seite 9

Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, ausreichend kompetente Mitarbeitende zu gewinnen. Dabei geht es nicht nur darum, Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Unternehmen müssen sich auch der Frage stellen, wie sie das Kompetenzmanagement einer immer größer werdenden alternden Belegschaft gestalten. Denn Ältere, das hat die Forschung belegt, lernen anders als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Laura Naegele

Gelungene Symbiose von Leben und Arbeiten

Seite 12

Arbeit wird zukünftig viel mehr im Dienste des Menschen stehen, und ihre Sinnhaftigkeit wird für den Einzelnen eine zentrale Rolle spielen. So hat der Glaube an die Leistungsgesellschaft ausgedient. Stattdessen ist das Zeitalter der Kreativwirtschaft angebrochen. Neue Studiengänge und Berufe, wie etwa Maschinenethiker, Data-Storyteller oder Chief Digital Officer, sind bereits heute Ausdruck dieser Entwicklung.

Katrin Keller

Lernen durch Auslandsaufenthalte

Seite 16

Förderprogramme wie Erasmus+ unterstützen Lernende dabei, im Ausland neue Impulse zu sammeln. Auch jungen Menschen in der beruflichen Ausbildung stehen solche Möglichkeiten offen. Damit die Lerneffekte aber eine nachhaltige Wirkung haben, brauchen die Rückkehrer die Chance, ihre Auslandserfahrung in ihren Ausbildungsalltag zu integrieren.

Léna Krichewsky-Wegener



Simon Dückert,
Cogneon Akademie, Nürnberg

Interview

Seite 6

„Wir könnten und sollten im Arbeiten stärker selbsttätig lernen. Der Lernort ist dabei eher der eigene Schreibtisch.“

Das betriebliche Lernen der Zukunft wird unabhängig von Ort und Zeit stattfinden. Durch die Corona-Pandemie wurden hier bereits einige Prozesse beschleunigt, aber es hat sich auch deutlich gezeigt, wo in den Betrieben im Bereich des virtuellen Lernens die Defizite liegen. Angefangen bei der Infrastruktur bis hin zu den Kompetenzen der Beschäftigten: Es gibt noch genügend Luft nach oben, um gute Lernbedingungen zu schaffen und so die Innovationskraft der Unternehmen zu stärken.

Ausbilden mit Erfolg

Seite 20

Die betriebliche Ausbildung setzt zu einem großen Teil auf ausbildende Fachkräfte. Diese betreuen im Betrieb, nebenher und zusätzlich zu ihrer Tätigkeit, für eine gewisse Zeit Auszubildende und übernehmen so die eigentliche Ausbildungsarbeit vor Ort. Sie sind daher in nicht unerheblichem Maße für die Qualität der Ausbildung verantwortlich. Deshalb ist es unerlässlich, dass auch sie selbst regelmäßig weitergebildet werden.

Sabine Bleumortier

Wenn Mensch und Maschine lernen

Seite 24

Künstliche Intelligenz wird unser Leben und nicht zuletzt auch die Weiterbildung in den kommenden Jahren stark verändern. So belegt eine Umfrage des eLearning Journals, dass 2020 bereits 10 Prozent der befragten Unternehmen KI-Tools wie Chatbots oder Adaptive Lernsysteme in ihrer Weiterbildung einsetzen. Nicht nur Lernende, sondern auch Bildungsbeauftragte sollten daher offen gegenüber dieser Technologie sein.

Nicole Behringer

Grundsatz

Seite 28

Ein Referenzmodell für Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung: Modellentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis

Anne Strauch/Brigitte Bosche/Stefanie Lencer

HRM

Seite 32

Training und Coaching im Umfeld der Covid-19-Pandemie:

Happy End für die Weiterbildung

Reinhold Haller

Forschung

Seite 35

Lernen in Betrieben der Holzindustrie: Potenziale für die individuelle Kompetenzentwicklung

Philipp Assinger/Una Ponsold/Philip Webersink

International

Seite 38

Die Ideenwerkstatt „Digital Innovation Modelling“ von UNI for LIFE:

Experiencing what's next

Tina Veit-Fuchs

Mediendienst

Literaturschau

Ausgewählte Bücher zum Schwerpunkt
Seite 42

Online

Linktipps zum Schwerpunkt
Seite 45

Aktuelle Titel

Bücher kurz vorgestellt
Seite 47

Service

News

Seite 50

Termine

Seite 53

Rubriken

Vorschau/Impressum

Seite 54

Arbeitshilfen

Lernen mit Gefühl:
Die emotionale
Dimension des
Lernens
Seite 55