

DVGW-Bildungsbeirat verabschiedet Thesenpapier zum Thema digitale Transformation der Beruflichen Bildung

Zwei Jahre nach dem Auftreten der ersten Fälle in Deutschland ist die Corona-Pandemie weiterhin präsent. Neben einer Vielzahl von gesellschaftlichen, politischen wie auch marktwirtschaftlichen Auswirkungen sowie gravierenden Folgen für das Gesundheitssystem sind auch die verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen mit den Auswirkungen konfrontiert worden: Lockdowns, (Reise-)Restriktionen und Kontaktbeschränkungen haben in vielen Fällen dazu geführt, dass sich die bisherige Veranstaltungslandschaft verändert hat bzw. die bislang vorhandenen Selbstverständlichkeiten hinterfragt werden mussten. Online- statt Präsenzangebote, neue Anforderungen an z. B. Lehrende, Home-Schooling und Online-Prüfungen sind nur einige Aspekte in diesem Kontext.

von: Dr. Markus Lermen (DVGW Berufliche Bildung)

Eine Vielzahl von neuen Formaten ist seit März 2020 aus der Not heraus entstanden, die es zu bewerten gilt. Und auch wenn vielfach der Wunsch nach Präsenzveranstaltungen geäußert wird und viele Veranstaltungen wieder in Präsenz durchgeführt werden können (und sollen), so wird es kein Zurück zur Vor-Corona-Phase mit einer reinen Ausrichtung auf Präsenz geben. Viele Teilnehmende und Referentinnen/Referenten schätzen auch die Vorteile von Online-Formaten.

Nach den anfänglichen Ad-hoc-Realisierungen gilt es jetzt, die in den letzten beiden Jahren gewonnenen Erkenntnisse in eine nachhaltige strategische Ausrichtung des Veranstaltungsangebots des DVGW zu überführen. Daher gründete der DVGW-Bildungsbeirat im April 2021 eine Arbeitsgruppe, welche die zukünftige Ausrichtung näher beleuchten sollte. Die daraus entstandenen „Elf Thesen zur digitalen Transformation der Beruflichen Bildung“ geben programmatische Hinweise, wie zukünftig das Produktportfolio gestaltet werden sollte. Die genauen Inhalte dieser Thesen sind nachfolgend aufgeführt:



Best of Both Worlds



Im Corona-Notbetrieb wurde in kurzer Zeit viel aufgebaut, um die Ausfälle im klassischen Schulungsgeschäft bestmöglich zu kompensieren. Davon kann einiges auch gut in der Zeit nach der Pandemie überleben, z. B. bei Fachseminaren oder bei modularen Lehrgängen in einem gut abgestimmten

Miteinander von Theorie, Praxisvorbereitung über Lernvideos und Praxisblöcken „live“ vor Ort. Etablierte digitale Formate werden – neben den sukzessive wiederkehrenden Präsenzformaten – einen festen Platz in der Zukunft haben.

Dr.-Ing. Markus Ulmer, Vorsitzender DVGW-Bildungsbeirat und Prokurist der Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH

Elf Thesen zur digitalen Transformation der Beruflichen Bildung¹

Präambel

Die Digitalisierung gewinnt in ihren verschiedenen Facetten zunehmend Einfluss auf die Unternehmen der Gas- und Wasserbranche und führt zu weitreichenden Veränderungen – nicht zuletzt in Bezug auf den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dies spiegelt sich in neuen Erwartungen bzw. Ansprüchen der Teilnehmenden und Unternehmen wider, ebenso wie in veränderten Anforderungen durch die neue (digitale) Arbeitswelt und dem

¹ Das Thesenpapier wurde entwickelt von: Sascha Adamski (Stadtwerke Essen AG), Thomas Anders (DVGW-Landesgruppe Baden-Württemberg), Edgar Boer (Gelsenwasser AG), Udo Dehne (Wasserwerk der Stadt Schwabmünchen), Thomas Diesel (Mainfranken Netze GmbH), Wolfgang Geis (Syna GmbH), Dr.-Ing. Markus Lermen (DVGW Berufliche Bildung) und Dr.-Ing. Bernhard Naendorf (Gas- und Wärme-Institut Essen e. V.) und in der Sitzung des Bildungsbeirats des DVGW e. V. vom 2. Dezember 2021 verabschiedet.

sich gerade vollziehenden Generationswechsel. Insbesondere werden neue Kompetenzen benötigt, die es in der Aus- und Weiterbildung aufzugreifen gilt. Die Angebote der Beruflichen Bildung müssen diesen Entwicklungen Rechnung tragen.

Dem DVGW als technisch-wissenschaftlicher Verein kommt dabei in besonderem Maße die Aufgabe zu, die Schnittstellen zwischen fachlicher und digitaler Kompetenz zu gestalten. Im Folgenden soll der Fokus auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufliche Bildung und das Angebotsspektrum gelegt werden.

Für eine moderne und zukunftsorientierte Berufsbildung, die den heutigen und zukünftigen Anforderungen gerecht wird, sind folgende Thesen richtungsweisend und bestimmen die weitere Entwicklung der Beruflichen Bildung:

1. Duale Nachfrage

Digitale Technologien erlauben zunehmend den Einsatz von Online-Formaten in der Bildung. Diese Entwicklung wurde während der Corona-Pandemie stark beschleunigt und teilweise erst möglich gemacht. Dabei ist eine Vielzahl von Angeboten entstanden und es sind positive Erfahrungen gesammelt worden, sodass auch nach der Corona-Pandemie eine Nachfrage nach Online-Formaten vorhanden sein wird. Gleichzeitig bleiben nach wie vor Präsenzformate für bestimmte Veranstaltungen und Zielgruppen erforderlich (z. B. Erfahrungsaustausche, Networking, praktische Aus- und Weiterbildung). Das Portfolio der Beruflichen Bildung muss zukünftig beide Formate bedienen.

2. Allgemeine Vorteile der Digitalisierung und verstärkte Nachfrage nach digitalen Formaten

Digitalisierung in der Bildung bietet viele Vorteile: hohe Verfügbarkeit, Reichweite und Flexibilität der Angebote, räumliche und zeitliche Flexibilität von Dozenten und Teilnehmenden, Optimierung von Reiseaufwand und CO₂-Emissionen als wichtige Argumente für mehr Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Qualitätsverbesserung z. B. durch eine erhöhte Transparenz oder durch neue Möglichkeiten der Aufbereitung und Darstellung von Inhalten und deren Aktualität („modernes Lehrbuch“). Zu erwarten ist auch, dass in Bezug auf mobiles Arbeiten und digitale Meetings die in der Corona-Zeit gewonnenen Erfahrungen Einfluss auf die Dienstleistungsrichtlinien in den Unternehmen haben werden. Zukünftig wird mit (zumind. teilweisen)

Wasser ist Leben – Leben braucht Luft – Leben braucht Kommunikation



Ein neuer Kanal der Kommunikation hat sich geöffnet, es kommt einem vor wie nach einem Donnereschlag – von heute auf morgen ist es möglich, seinen Bildschirm zur vierteln, zu neunteln oder sogar zu zwölfteln. Getrieben durch eine Pandemie, die wie ein Twin-Turbo-Motor in Richtung Digitalisierung gewirkt hat, mit dem ursprünglich spontanen Ziel, Menschen zu schützen. Am Anfang vielfach noch mit Skepsis betrachtet, erkennen viele nun auch die Vorteile, die die neue Technik bietet, für sich: für kurze Wege, für sehr spontane Terminzusammenkünfte und eine vorher nie gekannte Pünktlichkeit. Technische Verbindungsschwächen wurden und werden erkannt und man weiß damit umzugehen, Termine und Schulungen sind mehr und mehr von Disziplin geprägt und von virtuellen Händen. Digitale Bildungsangebote bieten viele bekannte Vorteile für Teilnehmende und gleichermaßen für Dienstherren, das digitale Bildungsangebot ist etabliert. Ersetzen kann das neue Format jedoch nicht den persönlichen Erfahrungsaustausch Auge in Auge, handwerkliche Tätigkeiten, den persönlichen Blickkontakt, der auch dem Vortragenden Feedback gibt, nicht zu vergessen die Kommunikation am abendlichen Biertisch. Die gemachten Erfahrungen gilt es zu bewerten, den Blick nach vorne zu richten und dabei das richtige Verhältnis von digitaler und analoger Welt der Zukunft zu finden.

Thomas Diesel, Mainfranken Netze GmbH



Einschränkungen von Dienstreisen in der Versorgungswirtschaft zu rechnen sein, woraus sich die Notwendigkeit alternativer digitaler Austausch- und Bildungsformate zur Aufrechterhaltung der Qualifikationen ergibt. Gleichzeitig lassen sich dadurch auch kurzfristig sich ergebende Zeitfenster in Unternehmen für Qualifizierungsmaßnahmen nutzen.

3. Hohe Verfügbarkeit

Die Reduzierung von Zugangsbarrieren durch das Angebot digitaler Lernformate, z. B. Reisezeiten oder -kosten, ermöglicht zukünftig mehr Beschäftigten als bisher, von den DVGW-Bildungsangeboten profitieren zu können. Digitale und analoge Formate zu gleichen Lerninhalten können – wenn möglich – parallel angeboten werden, um unterschiedlichen Lernpräferenzen und Lebenssituationen von Teilnehmenden gerecht zu werden. Für den DVGW besteht zugleich die Chance, das Lernangebot auszubauen, da Inhalte mit z. B. eher informativem Charakter (Regelwerksanpassungen, ...) schneller über synchrone Formate (z. B. Webinare) platziert werden können, womit auch bisherige Zugangsbarrieren für die Gewinnung von Referentinnen/Referenten (Reisezeiten) entfallen. Durch Einbindung



Für eine moderne und zukunftsorientierte Berufsbildung gilt es, neue fachliche und digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung aufzugreifen.



eines Learning-Management-Systems werden – im Gegensatz zu Präsenz- oder Webinarformaten – wichtige Lerninhalte zeitlich jederzeit verfügbar und abrufbar (asynchrone Lernformate).

4. Neue Formate

Es ist an der Zeit, neue Lernformate einzuführen. Neben 1:1-Realisierungen (d. h. Abbildung von Präsenzveranstaltungen online) müssen zukünftig verstärkt Blended-Learning-Formate sowie hybride Formate angeboten werden. Dabei gilt es, das jeweils passende (optimale) Lernformat für die entsprechende Zielgruppe und die definierten Lernziele zu finden. Digitalisierung in der Bildung beinhaltet dabei stets eine Vielzahl an unterschiedlichen Lernformaten. Dies impliziert ein wachsendes Bildungsangebot mit größeren Auswahlmöglichkeiten entsprechend den individuellen Lernpräferenzen der Teilnehmenden.

5. Gleichwertigkeit

Präsenz- und Online-Formate sind als qualitativ gleichwertig anzusehen. Unterschiede liegen insbesondere in der Zielsetzung und der Zielgruppe, z. B. in der Erreichbarkeit der Gruppen (kleine Versorger, Bezirksgruppen, abgelegene Regionen) oder dem Ausbildungsstand. Dabei gilt es, die Grenzen der Technik, des interaktiven Austauschs und der digitalen Vermittlung auszuloten und zu berücksichtigen. Praxisanteile (z. B. Schweißer-Schulungen, Funktionsprüfung an GDRMA, RSA-Schulungen) können nicht vollständig durch Online-Formate ersetzt, aber sinnvoll ergänzt werden. Ebenso erfordern Veranstaltungen, deren Absolventinnen und Absolventen Verantwortung für Teile der (kritischen) Infrastruktur (vor allem in Sicherheitsfragen) übernehmen sollen, die physische Präsenz, um im direkten Kontakt einen Eindruck von der Persönlichkeit und Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen.



Weiter nach vorne gehen und die hohe Qualität bewahren



Digitalisierung ist ein mächtiges Wort und derzeit in aller Munde. Alt oder jung, privat oder beruflich, Handwerk oder Wissenschaft – in jedem Bereich gibt es eine fast unüberschaubare Vielzahl von Vorstellungen und Meinungen zu diesem Begriff. Um sich in der Thematik nicht zu verlaufen, kann man einzelne Bereiche definieren und formulieren. In der Beruflichen Bildung des DVGW haben wir dazu gemeinsam elf Thesen aufgestellt, die eine „Leitplanke“ darstellen und Sicherheit im künftigen Umgang mit dem Thema bieten können. So wird Lehren und Lernen gezielt in die digitale Welt transformiert, ohne die Erfolge der analogen Bildung zu schmälern oder zu vernachlässigen. Das Ziel dabei: weiter nach vorne gehen und auch in der digitalen Zukunft die hohe Qualität der Beruflichen Bildung im DVGW bewahren. Dabei bin ich absolut sicher, dass uns das gemeinsam mit dem hochmotivierten und -qualifizierten Team „Berufliche Bildung im DVGW“ gelingen wird.

Udo Dehne, Betriebsleiter, Wasserwerk der Stadt Schwabmünchen

6. Prüfungen online

Mit einer entsprechenden technischen, didaktischen und organisatorischen Absicherung bzw. Unterstützung sind Online-Prüfungen eine gleichwertige Alternative zu Präsenz-Prüfungen. Mit einer entsprechenden Proctoring-Technologie können diese datenschutzkonform und rechtssicher abgewickelt werden.

7. Kooperationen

Speziell die Digitalisierung von Veranstaltungen macht Kooperationen und gemeinsame (Entwicklungs-)Projekte sinnvoll, um eine hohe Skalierbarkeit zu erreichen sowie Investitionen in technische Entwicklungen zu begründen.

8. Anforderungen an Lehrende

Durch die digitalen Angebote ändern sich die Anforderungen an die Lehrenden. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf den Lehr- und Lernerfolg ihrer Teilnehmenden. Hier ist Unterstützung seitens des DVGW in Form von re-

gelmäßigen Referentenschulungen (z. B. zu den Voraussetzungen und Möglichkeiten der verwendeten technischen Tools, den persönlichen Anforderungen an eine optimale Online-Wirkung und -Didaktik, der Interaktion mit den Teilnehmenden und Gruppenarbeiten im digitalen Raum etc.) geboten. Neben der fachlichen Expertise wird zukünftig die Kompetenz im Umgang mit digitalen Medien für Referentinnen/Referenten unabdingbar sein; eine fehlende digitale Kompetenz bei ihnen wird folglich zwangsläufig dazu führen, dass sie lediglich in Präsenzformaten eingesetzt werden können.

9. Neue Aufgabenfelder der DVGW Beruflichen Bildung

In der Einheit DVGW Berufliche Bildung werden durch die Einführung digitaler Lernangebote neue Aufgabenfelder entstehen, welche veränderte Rollen- und Stellenprofile erfordern und damit die Personalauswahl und die Zusammensetzung der Teams beeinflussen. Mit der Einführung entsprechender Softwarelösungen sind aber auch organisatorische Erleichterungen, Prozessoptimierungen (digitale Schulungsmaterialien, Feedbackbögen, ...) und Effizienzsteigerungen verbunden. Die digitalen Angebote bergen zudem neue Möglichkeiten und Anforderungen für das Veranstaltungs-Marketing.

10. Netiquette und Spielregeln

Die Nutzung von digitalen Lernangeboten erfordert Selbstdisziplin und die Einhaltung von Regeln („Netiquette“) von allen Beteiligten. Dies gilt vor allem für die Interaktion mit Referieren-

Neue Formen der Interaktion



Neue technische Möglichkeiten der Digitalisierung in der Kommunikation können auch zu neuen Formen der Interaktion führen. Der direkte Kontakt mit der ganzen Bandbreite zwischenmenschlicher Beziehungsebenen lässt sich zwar prinzipiell (und zum Glück) nicht mit allen seinen Facetten abbilden, aber die Möglichkeiten, Entfernungen und sprachliche Grenzen zu überbrücken, z. B. in der weltweiten wissenschaftlichen Kommunikation, sind faszinierend. Wir am Gas- und Wärme-Institut Essen nutzen vor allem in der internationalen Forschungskooperation diese Möglichkeiten in zunehmendem Maße und mit Gewinn.

Dr.-Ing. Bernhard Naendorf, Gas- und Wärme-Institut Essen e. V.

den sowie unter den Teilnehmenden (z. B. Gruppenarbeiten), die als wesentlicher Baustein in Online-Konzepten zu verankern sind. Zu den Spielregeln gehört es gleichfalls, dass Unternehmen, die Online-Lernzeiten wie Präsenzlernen behandeln, digitale Veranstaltungen als gleichwertig anerkennen und Teilnehmende für die erforderlichen Lernzeiten in Online-Formaten (z. B. Webinare/WBTs) freistellen.

11. Technische Ausstattung

Sowohl auf Seiten der Anbieter (z. B. professionelle Aufnahme-/Übertragungsqualität, Software-Tools) als auch seitens der Teilnehmenden (z. B. IT-Ausstattung, E-Mail-Zugang) müssen technische Voraussetzungen und Standards vorhanden sein bzw. geschaffen werden. Nur so kann es gelingen, qualitativ hochwertige Maßnahmen für Lehrende und Lernende gleichermaßen passend zur Verfügung zu stellen. ■

INFORMATIONEN

Der Bildungsbeirat ist satzungsgemäß für die Legitimierung der Bildungsarbeit im DVGW e. V. zuständig. Er hat u. a. die Aufgabe, über strategische Fragestellungen zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zu beraten. Aktuell umfasst der Beirat 37 Mitglieder, die auf Vorschlag des Vorstands vom Präsidium gewählt worden sind. Vorsitzender ist Dr. Markus Ulmer, Prokurist und Leiter Geschäftsfeld Leitungsbau bei der Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH.

Kontakt:

Dr. Markus Lermen
DVGW Berufliche Bildung
Josef-Wirmer-Str. 1–3
53123 Bonn

Tel.: 0228 9188-5

E-Mail: beruflichebildung@dvgw.de

Internet: www.dvgw-veranstaltungen.de

wewewepunktwevaugewepunktdee

Besuchen Sie doch mal unsere Homepage: www.wvgw.de