

Lebenslanges Lernen – Neue Ansätze für die Textilwirtschaft

Marcus Winkler, Guido Grau, Meike Tilebein

Lebenslanges Lernen ist eines der bedeutenden Themen in Wirtschaft und Gesellschaft geworden. Es ist entscheidend und zukunftsweisend für individuelle Chancen, unternehmerische Wettbewerbsvorteile und generelle Standortvorteile von Regionen und Ländern. Dabei wird das Lebenslange Lernen als begleitendes Lernen verstanden, das informelles Lernen, außerbetriebliche Weiterbildung wie auch Lernen am Arbeitsplatz umfasst. Im folgenden Beitrag werden die Hintergründe und jüngsten Entwicklungen in verschiedenen Bereichen der Technologie, Methodik und Didaktik beschrieben und Lebenslanges Lernen an Hand zweier aktueller Forschungsprojekte, an denen DITF-MR maßgeblich beteiligt ist, vorgestellt. Dies erfolgt anhand von Beispielen aus der klein und mittelständisch geprägten Textilwirtschaft für eine zielgruppenspezifische außerbetriebliche Weiterbildung und Training am Arbeitsplatz.

1 Einleitung

Die Annahme, dass eine einmalige Aus- oder Weiterbildung für ein ganzes Berufsleben reichen kann, ist in den entwickelten Industriestaaten längst obsolet. Aufgrund der vorherrschenden Dynamik in der Wirtschaftswelt, der gesellschaftlichen Veränderungen, aber auch angesichts schnell aufeinander folgender technologischer Innovationen wird eine kontinuierliche Weiterbildung für beinahe alle Berufe und in nahezu allen Branchen immer wichtiger, wenn nicht gar zur Pflicht.

Die folgende Abbildung 1 zeigt überblickartig die sich seit einiger Zeit anzeichnenden Entwicklungen aus den Bereichen Ökonomie, Technologie sowie Gesellschaft (und Politik), die einen Einfluss auf den Bereich des Lebenslangen Lernens bzw. der Aus- und Weiterbildung haben:

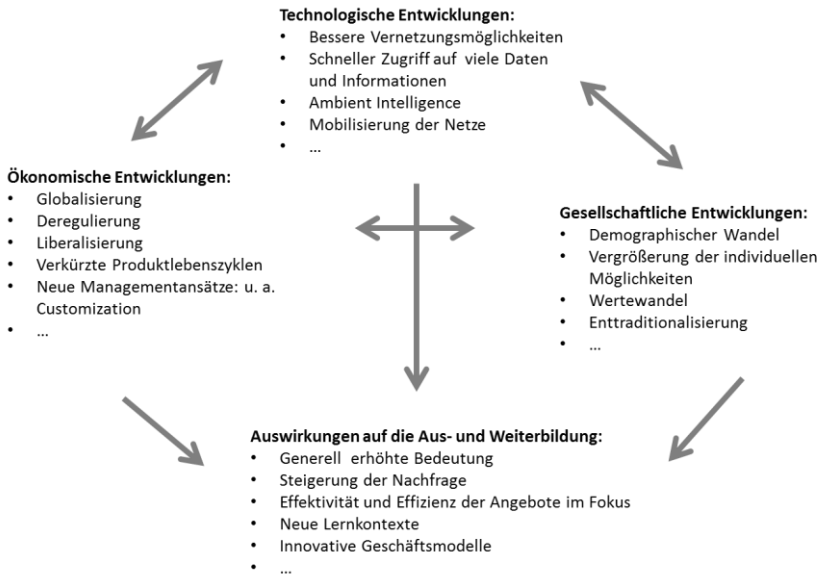


Abbildung 1: Entwicklungen und daraus resultierende Konsequenzen (in Anlehnung an Müller 2004, S. 10)

Während die aufgezeigten ökonomischen Entwicklungen, wie Globalisierung, Deregulierung etc., hauptsächlich einen verstärkten Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen, aber auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben, können die Entwicklungen in der Technologie für neue Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation genutzt werden. Mit diesen beiden wirken auch die gesellschaftlichen Veränderungen, wie der demographische Wandel, aber auch die Zunahme der persönlichen Freiheit, der Wertewandel und die Enttraditionalisierung auf die Angebote der Aus- und Weiterbildung. Die hier zu erkennenden Konsequenzen sind eine generell erhöhte Bedeutung von Aus- und Weiterbildung, gestützt durch eine gesteigerte Nachfrage, aber auch ein verstärkter Blick auf die Effektivität und die Effizienz von verschiedenen Formen der Aus- und Weiterbildung, der in neuen Lernkontexten und neuen Geschäftsmodellen resultiert.

Während mehr als 70% der Führungskräfte im deutschsprachigen Raum eine Weiterbildung in Anspruch nehmen (Groll 2014 und Hernstein Management Report 2014), um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden, gilt dies oftmals nicht für die Angestellten und Arbeitenden, ob-

wohl auch dort ein großer Bedarf vorhanden ist. Denn gerade die Beschäftigten in mittelständisch geprägten Unternehmen in weniger gut ausgestatteten Industriesektoren müssen mit der technischen Entwicklung Schritt halten können und ein Training erhalten, das das eigene Kompetenzprofil im Sinne von „Employability“ stärkt und die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationsstärke steigert.

Im folgenden Kapitel dieses Beitrages werden zunächst die aktuelle Situation und der Bedarf für Lebenslanges Lernen in der Textilwirtschaft dargestellt. Die Textilwirtschaft steht dabei beispielhaft für Industrien, die von kleinen und mittelständischen Unternehmen geprägt sind und in denen sich viele Unternehmensnetzwerke bilden und gemeinsam Produkte und Leistungen erstellen. Hier wird die Aus- und Weiterbildung zwar als notwendig erkannt, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht nachgefragt.

Im Anschluss werden in Kapitel 3 neue Technologien, neue didaktische Konzepte und Methoden erläutert, die aktuell großen Einfluss gewinnen. Pars pro toto für die neuen Technologien werden hier Lernplattformen (LMS), mobile Endgeräte und Augmented Reality vorgestellt, die alle weitreichenden Möglichkeiten offerieren und bereits eine hohe Akzeptanz in der Forschungs- und Bildungslandschaft aufweisen. Die neuen didaktischen Konzepte und Methoden sind im darauf folgenden Abschnitt beschrieben. Hierbei sind besonders die hybriden Lernformen hervorzuheben, die zudem die Lernsituation und informelles Lernen berücksichtigen.

Als exemplarische Umsetzungen werden in Kapitel 4 zwei Forschungsprojekte beschrieben. Im BMBF-Forschungsprojekt Learn Textile! liegt der Fokus auf der außerbetrieblichen Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen. Im EU-Forschungsprojekt TELL ME steht das Training am Arbeitsplatz im Vordergrund. Hier wird eine eigene umfassende Trainingsmethodik entwickelt und der Einsatz neuer Technologien forciert.

2 Die Ausgangssituation und der Bedarf für Lebenslanges Lernen in der Textilwirtschaft

Die Textilbranche in Deutschland durchlief in den letzten Jahren einen starken Wandel. Einer dramatischen Konsolidierungsphase im Bereich Bekleidung folgte ein Boom im Bereich der Technischen Textilien. Der deutsche Textilmaschinenbau blieb führend, und es kommt immer noch jede vierte Textilmaschine aus Deutschland. Bei den Endprodukten sieht die Branche aktuell eine Zweiteilung in qualitativ hochwertige und hoch-