

»Digitalisierungsstrategie: Digital Days, Digi-Campus, digitale Didaktik und digitale Kompetenzen für alle Menschen«

Christian Nowak, Geschäftsführer des Berufsförderungsinstitut Wien (BFI Wien), im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (25)
www.ams.at/newskills



Mag. Christian Nowak ist Geschäftsführer des Berufsförderungsinstitut Wien (BFI Wien). Neben dieser Funktion ist er Geschäftsbereichsleiter des Berufsausbildungszentrums (BAZ) des BFI Wien und verantwortet die Bereiche »Finanzen«, »IT«, »Human Resources« und »Einkauf«. Christian Nowak bietet genaue Einblicke in die Digitalisierungsinitiative des BFI Wien.

Danke, dass Sie sich Zeit für das Gespräch nehmen.

Die Digitalisierungsinitiative ist besonders spannend.

Wie hat sich die Digitalisierungsinitiative des BFI Wien entwickelt, und was sind die zentralen Aktivitäten?

Christian Nowak: Die Digitalisierungsinitiative des BFI Wien hat vor vier Jahren begonnen. Es ist immer klarer geworden, dass dies ein ganz wesentlicher Megatrend ist. Digitalisierung prägt die Entwicklung unserer Gesellschaft und insbesondere auch der Arbeitswelt. Wir als Aus- und Weiterbildungsinstitut sind davon natürlich auch sehr stark betroffen und können gleichzeitig neue Möglichkeiten für uns entdecken. Wir haben begonnen, so genannte »Digital Days« an den verschiedenen Standorten zu veranstalten. Eingangs ist es vor allem darum gegangen, Leute für dieses Thema zu sensibilisieren. Vor vier Jahren haben sich viele Leute mit diesem Thema »Digitalisierung« noch überhaupt nicht so genau auseinandergesetzt. Wir haben dort gezeigt, dass große Veränderungen in unserer Welt stattfinden und noch sehr große Veränderungen kommen werden. Darauf aufbauend sind dann unterschiedliche Projekte und Programme in den verschiedenen Bereichen des BFI Wien entstanden. Wir haben begonnen, viel mit Videos zu arbeiten, Webinare anzubieten und an »MOOCs« teilzunehmen. Wir haben neue Angebote und Produkte entwickelt. Im Bereich »Privat- und Firmenkunden« haben wir den Digi-Campus ins Leben gerufen. Hier gibt es eine ganze Palette an Produkten für und mit Digitalisierung. Einerseits Schulungen, wie zum Beispiel »Programmieren« oder »Online-Marketing«, also Angebote, die mit der digitalen Arbeitswelt ganz eng in Zusammenhang stehen. Andererseits aber auch verschiedene Basis-Skills wie generell IT-Skills und digitale Kompetenzen.

Diese sind allgemeine Voraussetzung, um an der digitalen Welt teilhaben zu können. Im Digi-Campus haben wir also eine eigene Produktschiene im Bereich »Privat- und Firmenkunden« entwickelt.

Wie zeigt sich die Digitalisierungsinitiative des BFI Wien im Berufsausbildungszentrum?

Christian Nowak: In der Digitalisierungsinitiative sind zumindest zwei Schienen zentral: Erstens bieten wir Produkte an, die im Zeitalter der Digitalisierung relevant sind. Es gibt nun Kurse zu digitalen Kompetenzen, die jetzt sehr gefragt sind. Die zweite Schiene sind unsere neuen digitalen Lehr-/Lernmethoden, die wir in unserem Unterricht verwenden. Im Berufsausbildungszentrum zeigt sich die Digitalisierungsinitiative durch die digitale Didaktik in der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen. Wir haben mit Micro-Learning begonnen und in manchen Bereichen schon fest etabliert. Wir verwenden »Knowledge Fox«. Mit diesem Programm können die Teilnehmer und Teilnehmerinnen über ihr Handy Lernkarten bearbeiten. Zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfungen ist dies sehr hilfreich. Auf diesen Lernkarten sind Prüfungsfragen, die in der U-Bahn und Zuhause sowie in Lerngruppen im Haus durchgegangen werden. Wir haben das Lernmanagementsystem »Moodle« eingeführt. Damit machen wir einerseits Einstufungen am Anfang von Ausbildungen. Wir geben den Jugendlichen die Möglichkeit, auf Lerninhalte auch außerhalb des Hauses zuzugreifen. Wir haben Videos eingebunden. Die Videos sind zum Teil selbstgemacht, zum größeren Teil allerdings Videos, die entweder frei verfügbar sind oder die wir mit eingekauft haben. Wir haben auch Simulationen in Moodle. Zum Beispiel von Schaltkreisen, bei denen die Jugendlichen die Möglichkeiten von Moodle wirklich voll ausreizen können. Simulationen gehen im Skriptum eben nicht. Wir haben in den Lehrsälen, in welchen Moodle verwendet wird, auch Tablets. Hier können die Jugendlichen die Simulationen machen, und wir machen auch Testungen und alle zwei Wochen Lernzielkontrollen in Moodle.

Werden digitale Kompetenzen im Ausbildungszentrum an die Jugendlichen vermittelt?

Christian Nowak: Ja, wir haben vor zwei Jahren begonnen, IT-Inhalte in alle Ausbildungen zu integrieren. Das war früher nicht so. Wenn jemand eine Schlosserlehre bei uns gemacht hat, dann gab es überhaupt keine IT-Inhalte. Wir wissen nun, dass Jugendliche in jedem Beruf heutzutage ein gewisses Grundwissen und zentrale Grundkompetenzen brauchen. Deshalb sind digitale Kompetenzen jetzt in jede Berufsausbildung integriert, auch wenn dies nicht im Berufsbild vorgeschrieben ist. Hier sind die Berufsbilder sicherlich noch ein bisschen hinten nach. Dieses Basismodul in allen Ausbildungen enthält einerseits wirklich grundlegende Dinge wie PC-Bedienung und Office-Schulung. Vielen Leute, die bei uns zum Beispiel eine Schlosserlehre oder eine Bauspenglerlehre machen, können vielleicht nur ihr Handy bedienen. PC und Office-Grundlagen sind jedoch schon beim Schreiben eines Lebenslaufes wichtig. Zusätzlich sind Web-Schulungen integriert. Also: Wie bewege ich mich im Internet? Wie erkenne ich relevante Websites? Wie suche ich im Internet zentrale Informationen zu einer Thematik? Besonders schwierig ist es, zuverlässige Informationen im Internet zu beschaffen. Damit sind auch Handwerker öfters konfrontiert. Sie müssen unterscheiden können, was eher autorisierte Quellen sind, und was nicht. Nehmen sie von der erstbesten Website irgendwas und sagen: »Na ja, das hab' ich ja im Internet gefunden!«, oder wissen sie, dass sie genauer hinschauen müssen und lernen sich zu orientieren und zu beurteilen, welche Informationen zuverlässig sind. IT-Sicherheit ist auch ein Thema. IT-Sicherheit gehört zu den weiterführenden Aspekten. Zentral ist bei uns die IT-Alphabetisierung. Grundlegendes Wissen und Kompetenzen, aber auch Programmieren und Coding. Dazu arbeiten wir mit Mindstorm-Robotern von Lego und programmieren ein paar einfache Funktionen, die diese Roboter dann ausführen. Wir geben den Teams Projektaufgaben. Sie bewältigen mit diesen Robotern verschiedene Aufgaben. Der größere Teil ist wirklich IT-Basiskompetenz, die wir in einer Woche vermitteln. Dazu lassen wir die Leute einige Dinge programmieren oder mit Codes experimentieren. So vermitteln wir auch einmal einem Schlosser wichtige IT-Grundlagen, und so bekommen die Leute ein Gefühl von Sicherheit und Selbstbewusstsein beim Bewegen in der digitalen Welt. Sie merken, dass es keine Hexerei ist, wenn sie dann später mit irgendwelchen Programmen und Applikationen konfrontiert sind. Sie wissen dann, wie sie die eine oder andere Funktionalität programmieren. Damit wecken wir bei den Leuten aber auch das Interesse für mehr. Wir zeigen, dass es oft gar nicht so schwierig ist, IT Grundlagen zu können. Viele glauben, dass für die meisten Dinge ein IT-Spezialist notwendig ist.

Welche Rolle spielen die digitalen Kompetenzen bei der Arbeitsplatzvermittlung?

Christian Nowak: Wir wissen, dass digitale Kompetenzen für einen Arbeitsvermittlungserfolg wichtig sind. Das sind eigentlich die Mindestvoraussetzungen, die von Arbeitgebern erwartet werden, die aber nicht alle Personen hier mitbringen. Thema »Vermittlung«: Wir haben eine neue Webseite mit Jobplattform ins Leben gerufen. Unsere Absolventen und Absolventinnen können sich dort mit Fotos und einem Kursvideo präsentieren. Firmen, mit denen wir zusammenarbeiten, loggen sich ein und schauen sich

die Profile der Jugendlichen an. Die Firmen können dann gleich direkt mit den Personen kommunizieren und sich Termine für Gespräche ausmachen. Bei positivem Ausgang werden die Absolventen und Absolventinnen dann eingestellt.

Wie ist die Digitalisierungsinitiative des BFI Wien in der Organisation verankert?

Christian Nowak: Unsere Führungskräfteentwicklung hat im vergangenen Jahr den Schwerpunkt »Digitalisierung« gehabt. Wir haben letztes Jahr auch eine E-Learning-Unit ins Leben gerufen, die sich mit der Weiterentwicklung von E-Learning-Elementen beschäftigt. Diese Unit sorgt auch dafür, dass wir in immer mehr unserer Kurse digitale Komponenten integrieren. Auch entwickeln wir immer mehr Kurse, die ausschließlich online angeboten werden. Es wird immer wichtiger, E-Learning-Komponenten drinnen zu haben. Auch Blended Learning ist eine Strategie, die fest verankert ist, also Präsenzphasen kombiniert mit Online-Phasen anzubieten. Die E-Learning-Unit hat auch den Zweck, die Fühler auszustrecken und mit Ideen zu kommen, die vielleicht völlig neue Aktivitäten einbringen. Diese Unit ist eine zentrale Stelle, und sie arbeitet für das gesamte BFI Wien, also auch im Ausbildungszentrum.

Wie wird die Digitalisierungsinitiative angenommen, und welche Rolle spielt die Heterogenität der digitalen Kompetenzen?

Christian Nowak: Grundsätzlich sehr positiv. Die Leute sehen, dass das sinnvoll ist. Die Schwierigkeit sind oft die sehr heterogenen Gruppen. Das Wissen ist sehr unterschiedlich verteilt. Es gibt Gruppen aus dem gleichen Beruf, die recht gute IT-Kenntnisse haben. Andere Gruppen haben überhaupt keine IT-Kenntnisse. Die Gruppen lernen zum Beispiel ihre Metallbearbeitungskennnisse relativ im Gleichklang, und zwar abhängig vom Eintrittsdatum. Die IT-Kenntnisse müssen jedoch mit dem Eintrittsdatum in überhaupt keinem Zusammenhang stehen. Es kommt vor, dass die Einen am Anfang der Ausbildung sehr gute IT-Kenntnisse haben und andere Teilnehmende am Ende der Ausbildung noch immer sehr schlechte. Wenn wir nun alle, die vor drei Monaten eingetreten sind, in eine IT-Gruppe zusammenfassen sind die bestehenden digitalen Kompetenzen oft sehr heterogen. Wir fassen die Teilnehmenden dann teilweise anders zusammen. Dies gelingt manches Mal sehr gut, und manches Mal finden wir andere Wege, um noch näher auf die unterschiedlichen Charakteristika einzugehen. Hier helfen dann auch viele Potenziale dieser Heterogenität. Wenn unterschiedliches Know-how zusammenkommt, werden einfach innerhalb des Lehrsaales unterschiedliche Gruppen gebildet. Zum Beispiel gibt es bei den Excel-Schulungen unterschiedliche Aufgaben. Die Einen kennen sich dann bei gewissen Aufgaben schon aus und machen dann eine andere Aufgabe. Der andere Aspekt ist, dass wir Kursteilnehmende, die schon fortgeschrittener sind, miteinbeziehen. Sie helfen den anderen Teilnehmenden und können dadurch ihre eigenen Kenntnisse verfestigen. Unter dem Schlagwort »Lernen durch Lehren« entwickeln die Fortgeschrittenen normalerweise ein gutes Gefühl und stärken ihr Selbstbewusstsein bei der Anwendung von IT-Applikationen. Das ist ein gutes Gefühl, und das Wissen verfestigt sich. Wenn ich jemand anderem etwas beibringe, dann muss ich den Inhalt zuerst einmal selbst im Kopf gut strukturieren. Hier gilt der Spruch: »Wenn ich etwas nicht einfach erklären kann, dann hab'

ich es nicht richtig verstanden.« So vergewissern sich die Fortgeschrittenen, ob sie selbst alles auch wirklich richtig verstanden haben. Sie merken vor allem, wenn Rückfragen kommen, ob sie selbst noch Lücken haben. Hier hilft die Heterogenität eben auch den fortgeschrittenen Kursteilnehmern und Kursteilnehmerinnen. Dies gilt auch nicht nur für IT, sondern generell. Wir haben immer wieder Situationen, wo fortgeschrittene Kursteilnehmer und Kursteilnehmerinnen mal weniger Fortgeschrittene unterstützen und ihnen etwas erklären. Das ist eine sehr gute Sache für alle Beteiligten.

Das sind spannende didaktische Einblicke. Welche anderen didaktischen Innovationen zur Vermittlung von digitaler Kompetenz gibt es bei Ihnen im Haus?

Christian Nowak: Das Selbstdrehen von Videos ist ein wichtiger Bestandteil in der Weiterbildung unseres Personals. Wir haben im BFI Wien Videostudios, und wir machen regelmäßig Schulungen für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie lernen, wie Videos gedreht und geschnitten werden. So entstehen immer mehr Videos, die für verschiedene Zwecke eingesetzt werden. An unserem Standort in der Gutheil-Schoder-Gasse haben wir zum Beispiel ein Sicherheitsvideo gedreht. So muss bei neuen Teilnehmenden nicht immer der Trainer oder die Trainerin vorne stehen und immer das Gleiche erzählen, sondern die Leute schauen sich das Video an und machen nachher einen Test darüber. So wird die Sicherheitseinschulung absolviert. Ein anderes Beispiel: In der Erprobungsphase setzten sich Jugendliche vier Tage lang mit Berufen in der überbetrieblichen Ausbildung auseinander. Dazu haben wir ein Video gedreht, um einen generellen Überblick zu bekommen. Wenn neue Teilnehmer und Teilnehmerinnen nun zu uns kommen, sehen sie am Anfang der Erprobungsphase dieses Überblicksvideo. Dies sind Beispiele für unseren Fokus auf Video für unsere Trainer und Trainerinnen, die sie immer stärker im Unterricht einsetzen. Umso mehr Video es gibt, umso besser können wir auch mit der »Flipped Classroom Didaktik« arbeiten, also das Teilnehmende die Inhalte der Videos selbständig anschauen und die TrainerInnen sich dann auf individuelle Förderung und Anwendung der Inhalte konzentrieren können. Das Drehen von Videos für unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen, also dass sie selbst auch Videos drehen können, ist jetzt noch kein Fokus von uns. Wir haben insgesamt immer den Anspruch, dass unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen innerhalb von eineinhalb Jahren den Lehrabschluss schaffen. In Lehrberufen, die normalerweise drei Jahre dauern, bedeutet dies eine sehr dicht gepackte Ausbildung. Für alles, das wir neu einführen, müssen wir überlegen, was



Foto: BFI Wien

Mag. Christian Nowak ist Geschäftsführer des Berufsförderungsinstitut Wien (BFI Wien; www.bfi.wien). Neben dieser Funktion ist er Geschäftsbereichsleiter des Berufsausbildungszentrums (BAZ) des BFI Wien und verantwortet die Bereiche Finanzen, IT, Human Resources und Einkauf.

wir stattdessen weglassen. Dies ist eine Gratwanderung. Im Moment sind die digitalen Kompetenzen noch nicht im Berufsbild drinnen, und somit stehen für die Lehrabschlussprüfung andere Aspekte im Vordergrund. Hier prüfen wir immer sehr genau, welche Aspekte wir vielleicht reduzieren können, um etwas Anderes aufzunehmen. Es ist wichtig, dass wir unseren Leuten zeitgemäße Kenntnisse und digitale Kompetenzen mitgeben. Dies wird auch von den Arbeitgebern honoriert. Wir achten jedoch ganz genau darauf, dass die Grundanforderungen des Berufsbildes erfüllt bleiben.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Christian Nowak führte Alexander Schmözl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

www.ams.at/newskills

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



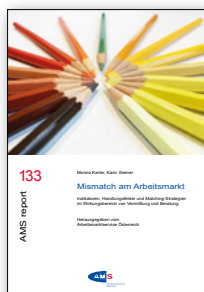
AMS report 130
Sabine Etl, Raoul Biltgen, Elli Scambor
Neue Wege in der arbeitsmarktorientierten Beratung und Betreuung von Männern
 Das Projekt »Männer BBE« des AMS Wien und der Männerberatung Wien

ISBN 978-3-85495-642-8



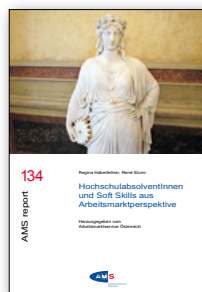
AMS report 131/132
Monira Kerler, Sofia Kirilova, Claudia Liebeswar
Bildungs- und Berufsberatung für den tertiären Aus- und Weiterbildungssektor und Arbeitsmarkt
 Zielgruppen- und Bedarfsanalyse mit besonderem Fokus auf die Weiterentwicklung des Informationsangebotes des AMS

ISBN 978-3-85495-643-6



AMS report 133
Monira Kerler, Karin Steiner
Mismatch am Arbeitsmarkt
 Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134
Regina Haberfellner, René Sturm
HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135
Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer
Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023
 Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136
Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber
Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum
 Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at
 ... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

<p>Anschrift des Interviewten</p> <p>Berufsförderungsinstitut Wien (BFI Wien) Engerthstraße 117 1200 Wien Tel.: 01 33113-20110 E-Mail: geschaeftsfuehrung@bfi.wien Internet: www.bfi.wien</p>	<p>Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.</p> <p>Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).</p> <p>Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc</p>
--	--

P. b. b.
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
 August 2019 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

