

# New Work und New Learning in der beruflichen Bildung: Chancen und Herausforderungen

## Abstract:

Für die berufliche Bildung, die traditionell darauf ausgerichtet ist, einerseits spezifische berufliche Kompetenzen zu vermitteln und andererseits auch die soziale Integration junger Menschen zu befördern, stellt der digitale und soziale Wandel sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung dar. Im Folgenden wird untersucht, welche Potenziale und Risiken „New Work“ und „New Learning“ für das berufliche Bildungssystem implizieren und wie diese Konzepte in berufliche Bildungsprozesse integriert werden können.

Die derzeit tiefgreifenden Transformationsprozesse der Arbeitswelt sind eng mit technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen verknüpft. Flexible Arbeitsmodelle, wie das Arbeiten im Homeoffice, die zunehmende Bedeutung digitaler Kommunikationstools und der wachsende Einfluss von Automatisierung und künstlicher Intelligenz stellen traditionelle Arbeitsstrukturen infrage und verändern das Lernen am und für den Arbeitsplatz (Harteis 2022). Hierdurch bedingt steigen auch die Anforderungen an Fachkräfte: So rücken verstärkt übergreifende Kompetenzen wie Selbstmanagement, kritisches Denken und die Fähigkeit, sich schnell an neue Technologien und Prozesse anzupassen, in Form von „digital literacy“ in den Vordergrund. Zudem stellen gesellschaftliche Wandlungsprozesse Arbeitnehmende vor neue Herausforderungen: So wird politisch insbesondere die Mobilisierung einer möglichst großen Anzahl an Arbeitnehmenden zur Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels sowie auch der strukturellen Probleme des Rentensystems gefordert, während der demographische Wandel gleichzeitig die Belastung für Arbeitnehmende im privaten Pflegebereich erhöht. Diese Veränderungsprozesse prägen nicht nur den (Arbeits-)Alltag, sondern auch die Ausbildung und Weiterbildung von Arbeitnehmenden. Insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung stellt sich daher die Frage, wie traditionelle Ausbildungsmodelle mit den Anforderungen einer digitalen und von künstlicher Intelligenz gestützten Arbeitswelt und neuen gesellschaftlichen Anforderungen in Einklang gebracht werden können. Die Konzepte von „New Work“ und „New Learning“ sind dabei – so die These – von besonderer Bedeutung, da sie nicht nur auf technologische, sondern auch auf tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungsprozesse reagieren und dazu beitragen können, den Bedürfnissen beruflich Lernender konstruktiv zu begegnen.

## Was bedeuten New Work und New Learning?

### New Work

Der Begriff „New Work“ geht auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurück, der die Idee einer neuen, selbstbestimmten Arbeitsweise propagierte. „Das Ziel der Neuen Arbeit bestünde darin, „die Arbeit so zu transformieren, damit sie freie, selbstbestimmte, menschliche Wesen hervorbringt“ (Bergmann 2004, 12). Der Grundgedanke war demnach also vor allem ein emanzipatorischer, der die Bestimmung des Zwecks oder Sinns von Arbeitstätigkeiten an die persönlichen Ziele der Arbeitnehmenden knüpfte und dabei insbesondere auch die Gerechtigkeit von Gewinn- und Lohnverteilungen in den Blick nahm. Dagegen wurde der Begriff später immer wieder als „Chiffre“ für Reaktionen auf (vermeintlich) neue Entwicklungen in der Arbeitswelt verwendet, sodass New Work mittlerweile vor allem mit den Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung (Zirkler 2023) und aktuell verstärkt auch mit KI in Verbindung gebracht wird. Es umfasst flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, agile Arbeitsmethoden, flache Hierarchien und die zunehmende Bedeutung von digitaler Teamarbeit und Kollaboration. Diese Veränderungen betreffen nicht nur die Art, wie Arbeit organisiert wird, sondern auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Fähigkeiten wie Selbstorganisation, digitale Kompetenz und soziale Interaktion werden immer wichtiger (Bergmann 2004). Diese Konzeption wirkt sich mittelbar auch auf berufliche Bildung aus, da Lernende nicht mehr nur auf klassische Arbeitsmodelle vorbereitet werden müssen, sondern auch auf neue agile und mobile Arbeitsformen.

### New Learning

New Learning beschreibt in Analogie an den New Work Begriff die Anpassung der



**Viola Deutscher**

Lernmethoden an die veränderten Bedingungen der Arbeitswelt. Klassische Lernformen sollen durch zunehmend flexible, digitale und selbstgesteuerte Lernformate ersetzt werden. Kollaborative Lernplattformen und projektbasiertes Lernen, Kl-Learning und die (weitgehend) freien Bewegungsmöglichkeiten in virtuellen Welten (Extended Reality Learning) mit sog. spielbasierten Methoden (game-based learning) sind nur einige Beispiele für die neuen Ansätze, die sich unter diesem Sammelbegriff (derzeit) zusammenfinden. Gemein ist allen unter diesem Begriff laufenden Methoden, dass sie den Fokus auf die Lernenden und deren selbstbestimmte Navigation durch Lernprozesse und Lernumgebungen legen und dabei häufig auf dialogische und feedbackbasierte Lernweisen (mit realen und virtuellen Agenten) setzen, um Lernprozesse zu initiieren. Damit ist das New Learning Paradigma dem konstruktivistischen Paradigma zuzuordnen. Ziel solcher Lernprozesse sei es, die Lernenden auf eine dynamische Arbeitswelt vorzubereiten, in der lebenslanges Lernen und die ständige Anpassung an neue Technologien und Prozesse eine zentrale Rolle für u. a. ökonomisches Wachstum spielen (Redecker et al. 2011, 15-16) – wobei in Analogie zur Kritik am New Work Paradigma als neoliberales Konzept (vgl. dazu Zirkler 2023) auch beim New Learning Paradigma eine Entfremdung vom emanzipatorischen Ursprungsgedanken zu kritisieren ist. Denn eigentliches Ziel in Analogie zu Bergmanns Grundintentionen wäre ein Empowerment der Lernenden über ihren eigenen Lernprozess, im Sinne mitbestimmter Lernziele, Lernprozesse und Lernkontrollen.

### **Chancen für die berufliche Bildung**

#### **Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung**

New Learning Methoden können dafür genutzt werden, die Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Lernenden zu stützen. Insbesondere mitbestimmende Elemente bei der Festlegung von Aufgaben (z. B. nach Interessen der Lernenden), Lernzielen und Prüfungsformaten können dafür sorgen, über die Motivation und das Commitment der Lernenden die eigenverantwortliche Übernahme von Lern- und Arbeitsaufgaben zu unterstützen. Diese

Fähigkeit ist auch in der modernen Arbeitswelt von großer Bedeutung, da New Work häufig flexible Arbeitsmodelle und die Verantwortung für eigene Arbeitsprozesse erfordert. In der beruflichen Bildung bedeutet dies eine Verschiebung hin zu Lern-, Selbst- und Transferkompetenzen, die es den Lernenden ermöglichen, sich eigenständig Wissen anzueignen, und eine Verschiebung hin zu einer ‚Begleit- und Ermöglichungsdidaktik‘.

#### **Förderung von personalisiertem Lernen**

New Learning Methoden und hier insbesondere Kl-Mechanismen können dafür genutzt werden, die Adaptivität von Lernumgebungen zu erhöhen. Dabei können logdatenbasierte Rückmeldungen in beruflichen Lernprozessen genutzt werden, um Fehler, gestützt über Kl-Mechanismen und Kl-Rückmeldungen, eigenständig zu korrigieren (Deutscher et al. 2022) oder sogar schon so früh durch Analyse von Problemlöseverhalten zu antizipieren, dass ihr Auftreten von vornherein vermieden werden kann (Ludwig et al. 2024). Insbesondere virtuelle Simulationen und Extended Reality Welten bieten zudem das Potential, sich adaptiv auf persönliche Präferenzen und das Vorwissen der Lernenden einzustellen, da Lernende hierin nicht nur selbstständig agieren, sondern selbst Agenten ihrer eigenen Lernumgebung sind, die sie durch ihr Lernverhalten co-konstruieren (Dillenbourg 2002).

#### **Authentische Lern- und Arbeitsformen**

Eine wesentliche Chance der Integration von New Work und New Learning in die berufliche Bildung liegt in der besseren Vorbereitung auf die Anforderungen einer Arbeitswelt 5.0. Durch den Einsatz digitaler Lerntechnologien und die Vermittlung neuer Lern- und Arbeitsmethoden können Auszubildende frühzeitig an die veränderten Rahmenbedingungen digitalisierter Arbeitsumgebungen gewöhnt werden. Online und Blended Learning ermöglichen es beispielsweise, Lerninhalte ganz oder in Teilen ortsunabhängig zu vermitteln und so flexibler auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden einzugehen. Gleichzeitig bereitet es auf die mittlerweile in vielen Berufsfeldern hybride Arbeitswelt vor. Entsprechende Kompetenzen für hybride kollaborative Arbeit sind bereits während der Erstausbildung zu vermitteln, wobei

die Relevanz hier freilich je nach Berufsfeld stark variiert.

#### **Verbesserung privater Lebens- und Vereinbarkeitsfragen**

Der demografische Wandel führt für das berufliche Bildungssystem zu zweierlei Effekten: Zum einen ist durch die geringe Anzahl an jungen Arbeitskräften damit zu rechnen, dass – zumindest gut qualifizierte – Ausbildungsanwärter\*innen mehr Macht gegenüber Arbeitgebern erhalten (Schermuly 2019, 45). Andererseits sind die in der Arbeitswelt beschäftigten Arbeitnehmenden für eine wachsende Anzahl an zu pflegenden Angehörigen zuständig, sodass gleichzeitig die Belastung für Arbeitnehmende im privaten Fürsorgebereich steigt. Beides, die wachsende Marktmacht und die zwingend wachsenden Anforderungen an beruflich Lernende, erfordern, dass Ausbildungsunternehmen bzw. auch berufliche Schulen mit guten Arbeits- und Lernbedingungen um Auszubildende werben. Dazu benötigen Ausbildungsunternehmen ein attraktives Arbeitgeberimage, welches insbesondere durch Vereinbarkeitsregelungen gestärkt werden kann (Schermuly 2019, 45). New-Learning Technologien wie Remote- und Flexible-Learning, aber auch strukturelle Anpassungen von Lernangeboten und Anerkennungspraxen (z. B. Berufsausbildung in Teilzeit) bieten hier die Chance, für möglichst viele Arbeitnehmende attraktive berufliche Bildungsangebote zu konzipieren.

#### **Abbau sozialer Lernunggerechtigkeiten**

Im Zuge des sozialen Wandels bieten New Work und New Learning die Möglichkeit, soziale Ungleichheiten in der Bildung zu reduzieren. Die durch Digitalisierung stattfinnende Bereitstellung von Lernressourcen im Netz in Kombination mit Remote Work und Remote Learning bietet einen breiteren Zugang zu Bildung, unabhängig von räumlichen oder zeitlichen Einschränkungen. Berufliche Lernplattformen und freie Bildungsangebote können dazu beitragen, Bildung für alle zugänglicher zu machen.

#### **Herausforderungen in der beruflichen Bildung**

Die skizzierten Chancen bergen aber gleichzeitig auch Herausforderungen für

berufliches Lernen, die im nachfolgenden beschrieben werden sollen.

### **Selbstorganisation und Eigenverantwortung als kritische Voraussetzungen**

In Bezug auf das ‚Dogma‘ der Eigenverantwortung ist zu kritisieren, dass nicht alle Lernenden von vornherein über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, Lernprozesse selbstorganisiert und eigenverantwortlich mitzustalten. Solche Kompetenzen sind bei bzw. mit Lernenden zunächst anzulegen und lassen sich je nach Lernendengruppe mehr oder weniger schnell entwickeln. Zudem ist in Analogie zur Kritik am New Work-Paradigma in Bezug auf Selbstausbeutungsgefahren (Zirkler 2023) auch für das New Learning Paradigma zumindest von der Gefahr von Erschöpfungserscheinungen auszugehen, gerade wenn engagierte Lernende sich selbst Ziele geben und es keinen Durchschnitt oder Mindeststandard zur Bestimmung individueller Lernziele gibt.

### **Fremdbestimmung und der Verlust von Gemeinschaft**

Einige der unter New-Learning laufenden Methoden (z. B. KI-basierte Prompts, Extended Reality und Game-based Learning) widerlaufen bei einer zu eng geführten Personalisierung, z. B. durch sehr viele verhaltensbasierte Hinweise und Rückmeldungen, dem Grundgedanken einer selbstständigen Steuerung von Lernprozessen und sind tendenziell behavioristischen Lernansätzen zuzuordnen. Die Anwendung behavioristischer Lernstrategien im New Learning Paradigma ist zwar nicht grundsätzlich unzulässig, wenn Lernprozesse dadurch gestützt und dies durch die Lernenden selbst gewünscht wird. Es besteht aber die Gefahr eines Fremdbestimmungsgefühls sowie von eher kurzfristig wirkenden extrinsischen Motivationseffekten. Eine sehr strikte Fokussierung auf personalisierte Lernprozesse birgt zudem das Risiko, dass kollektives Lernen und die soziale Dimension von Bildung vernachlässigt werden. So kann der Fokus auf individuelle Lernziele und -bedürfnisse dazu führen, dass der Gemeinschaftssinn und das Lernen von einander und miteinander in den Hintergrund treten.

### **Entfremdung und soziale Isolation**

Ein weiterer Kritikpunkt am New Learning Paradigma ist die Gefahr der sozialen Isolation der Lernenden. Viele der digitalen New Learning Methoden erlauben eine physische Trennung der Lernenden, die dazu führen kann, dass wichtige soziale Interaktionen reduziert oder sogar ganz verloren gehen. Gerade die berufliche Bildung sieht sich jedoch in der Tradition sozio-kultureller Lerntheorien (z. B. Lave & Wenger 1991) und geht davon aus, dass soziale Interaktion und Zusammenarbeit im Lernprozess mit Experten und Mitlernenden entscheidend für den Kompetenzerwerb und die berufliche Identifikationsbildung sind. Digitale Lernplattformen versuchen zwar, dies durch Diskussionsforen, Chats oder Videokonferenzen zu kompensieren (Hrastinski 2009), jedoch lassen sich der persönliche Austausch und das spontane, informelle Lernen in Gruppen nur bedingt vollständig digital ersetzen. Dies kann gerade bei beruflich Lernenden, deren Identifikationsbildung noch im Entstehen ist, zu Isolationsgefühlen führen, mit möglicherweise negativen Auswirkungen auf ihre Motivation und ihr Wohlbefinden. Auch ist mangelnde soziale Einbindung insbesondere für berufliche Bildungsgänge ein gut dokumentierter Abbruchgrund (Böhn & Deutscher 2021).

### **Verbesserung privater Lebens- und Vereinbarkeitsfragen**

New-Learning Technologien wie Remote- und Flexible-Learning, aber auch strukturelle Anpassungen von Lernangeboten und Anerkennungspraxen bieten zwar die Chance, individuell auf die Lebenssituation abgestimmte Bildungsangebote zu entwickeln, sie sind aber mit höherem Aufwand und Kosten für Bildungsanbieter verbunden, da flexible Angebote i. d. R. eine komplexere Organisation und ggf. Doppelstrukturen bei hybriden Angebotsstrukturen erfordern.

### **Verstärkung sozialer Lernunggerechtigkeiten**

Eine der größten praktischen Herausforderungen für die Umsetzung von New Learning in der beruflichen Bildung ist die notwendige digitale Infrastruktur. Nicht alle beruflichen Bildungseinrichtungen sind

ausreichend ausgestattet (nicht nur mit Internetzugang, sondern auch mit kostenpflichtiger Software oder Hardware), um moderne Lerntechnologien einzusetzen. Zudem besteht die Gefahr, dass mangelnde technische Kompetenzen (bei Lernenden und Lehrenden) den Zugang zu diesen neuen Lernformen für bestimmte Gruppen erschweren und somit die Bildungsungleichheit befördert statt abgebaut wird.

### **Fazit**

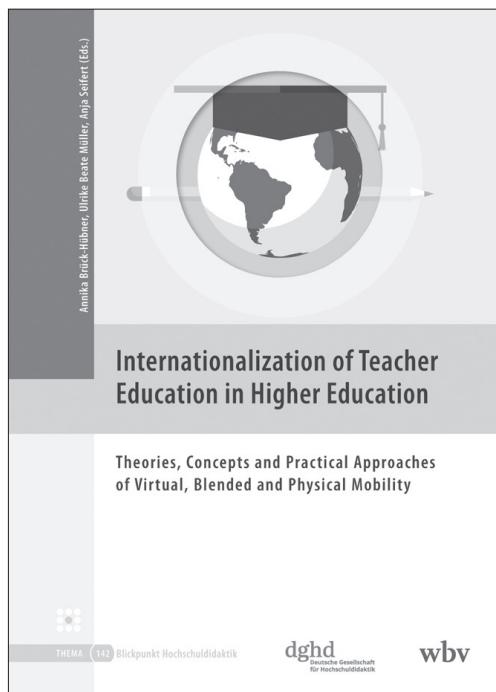
Die Integration von New Work und New Learning Ansätzen in die berufliche Bildung bietet vielfältige Chancen, um Auszubildende zu ermündigen und sie gleichzeitig besser auf die Arbeitswelt der Zukunft vorzubereiten. Demgemäß sollten künftige Aus- und Weiterbildungsprozesse einerseits technologische Entwicklungen und andererseits neue Lern- und Arbeitskulturen adäquat adressieren. Flexible Lernmodelle, die Förderung selbstorganisierter Lernprozesse sowie neue und auf Personalisierung bauende, digitale Technologien können beruflich Lernende befähigen, den wachsenden arbeitsmarktbezogenen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig sind diese hohen Anforderungen und die mit dem Paradigma verbundenen Voraussetzungen kritisch zu hinterfragen (im Sinne der kritisch-emanzipatorischen Berufsbildungstheorie) und sollten aus berufspädagogischer Sicht nicht den Druck auf beruflich Lernende und Lehrende erhöhen, alle an sie gestellten Anforderungen unkritisch zu erfüllen. Auf Lernendenseite birgt insbesondere das Voraussetzen intrinsischer Motivation und Eigenverantwortung die Gefahr von Abhängungsprozessen und Erschöpfungserscheinungen. Auf Anbieterseite stellen die notwendige technische Ausstattung sowie die erforderlichen didaktischen und organisationalen Anpassungen erhebliche Grenzen dieses Lernparadigmas dar. Damit sind, um das Potenzial von New Learning für das berufliche Bildungssystem voll auszuschöpfen, sowohl Investitionen in die digitale Infrastruktur als auch neue Ansätze in der Lehrerbildung und der Lernförderung erforderlich, die insbesondere auf personalisiertes Lernen und digitale, aber auch soziale Lernstützung abzielen.

**Literatur:**

- Bergmann, F. (2004). Neue Arbeit, neue Kultur. München: Beck.
- Böhn, S. & Deutscher, V. (2021). Development and validation of a learning quality inventory for in-company training in VET (VET-LQI). *Vocations and Learning*, 14, 23-53.
- Deutscher, V. et al. (2022). Die LUCA Office Simulation in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung. In K. H. Gerholz et al. (Hrsg.), *Digital Literacy in der beruflichen Lehrer:innenbildung* (107-121). Bielefeld: wbv Publikation
- Dillenbourg, P. et al. (2022). Virtual Learning Environments. 3rd Hellenic Conference 'Information & Communication Technologies in Education', Rhodes, Greece.
- Harteis, C. (2022). Research on workplace learning in times of digitalisation. In C. Harteis, D. Gijbels, & E. Kyndt (Eds.), *Research approaches on workplace learning: Insights from a growing field* (415-428). Springer.
- Hrastinski, S. (2009). A theory of online learning as online participation. *Computers & Education*, 52(1), 78-82.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ludwig, S. et al. (2024). Predicting problem-solving success in an office simulation applying N-grams and a random forest to behavioral process data. *Computers & Education*, 218, 1-19.
- Redecker, C., et al. (2011). *The Future of Learning: Preparing for Change*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Schermuly, CC. (2019). *New Work – Gute Arbeit gestalten*. Freiburg: Haufe.
- Zirkler, M. (2023). Die Versprechungen „neuer Arbeit“ – eine kritische Betrachtung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 30(2), 167–180.

**Prof.in Dr.in Viola Deutscher**

Universität Göttingen  
Professur für Wirtschaftspädagogik  
und digitales berufliches Lernen  
[viola.deutscher@uni-goettingen.de](mailto:viola.deutscher@uni-goettingen.de)



Annika Brück-Hübner, Ulrike Beate Müller, Anja Seifert (Hg.)

## Internationalization of Teacher Education in Higher Education

Theories, Concepts and Practical Approaches of Virtual, Blended and Physical Mobility

The anthology discusses the importance of internationalization of higher education and focuses on how internationalization can be implemented in teacher education.

**wbv.de/dghd**

Blickpunkt Hochschuldidaktik, 142  
2024, 264 S., 44,90 € (D)  
ISBN 978-3-7639-7734-5  
E-Book im Open Access

**wbv**