

Vom Denken in Dokumenten zum Denken in Informationen PRiME (Deutsche Bahn) und „Nächste Station Facharbeiter“ (Nachwuchsstiftung Maschinenbau): Best Practices für den Einsatz neuer Lernmedien



REGENSBURG. Mobilität spielt im Sensorik-Netzwerk nicht nur technologisch eine Rolle, sondern auch für den Bereich der Personalentwicklung: Mitarbeiter mobil zu qualifizieren und hierfür die Möglichkeiten neuer Lernmedien zu nutzen rückt derzeit in den Fokus der HR-Experten. „Digitale Lernreisen“ war daher das Kernthema des heutigen DiaLogisch Praxis-Treffs. Lernen spielt sich eben nicht mehr nur im Klassenzimmer oder vor dem PC – sei es Zuhause oder im Unternehmen – ab. Einige Tätigkeiten erfordern zudem im Bereich des Wissens- und Informationsmanagements, „mobil“ zu werden, man denke hier z. B. an den Service- und Montagebereich.

Lernen und Arbeiten: „eine“ Welt

„Lernen und Arbeiten sind nicht mehr als getrennte Welten zu betrachten. Lernen findet vor allem am Arbeitsplatz statt“, so Hendrik Thüs und Gerd Schumacher (beide DB Training, Learning & Consulting), die das Best Practice „PRiME“ im Gepäck hatten. Genutzt wird „PRiME“ (Professional Reflective Mobile Personal Learning Environments) von Servicetechnikern, also Mitarbeitern im mobilen Einsatz. „Wir wollen den Mitarbeitern die gleichen Instrumente in der digitalen Welt bieten wie in der analogen Welt, auch den wertvollen Austausch mit Kollegen ermöglichen. In digitalen Lernmedien sehen wir Chancen formelles und informelles Lernen

zu verknüpfen.“ Es sei jedoch keine Lösung, einfach nur ein Tablet zur Verfügung zu stellen bzw. ebenso wenig sei es nötig, dem Mitarbeiter ein komplettes Regelwerk an die Hand zu geben. „Werden komplexe Dokumente intelligent aufgeteilt, dann ist es möglich den Fokus auf relevante Arbeits- und Lerninhalte beizubehalten.“ Das ist bei PRiME gelungen mit Hilfe verschiedener Apps, u. a. einer Dokumentendatenbank, einem Notizblock oder News. „Alle Elemente sind miteinander verknüpft und kommunizieren untereinander.“ Mitarbeiter können sich gezielt und personalisiert Informationen zusammenstellen, Texte kommentieren sowie gemeinsam mit anderen diskutieren und sich auf diese Weise an der Weiterentwicklung von Dokumenten, Richtlinien und Regelwerken beteiligen. Kommentare zu Dokumenten werden



Hendrik Thüs und Gerd Schumacher (DB), Quelle: SPS

„PRiME ermöglicht einen einfachen Wissensaustausch auch über mehrere Standorte hinweg.“
(Hendrik Thüs und Gerd Schumacher)

ohne Prüfschleifen zugelassen, um keine zusätzlichen Hürden im Hinblick auf die Nutzung und Akzeptanz einzubauen. Nur der Hinweis, dass es sich bei Kommentaren eben um individuelle Statements handle, die durchaus auch einmal falsch sein können, erfolgt. Besonders beliebt sei die Möglichkeit Aufgaben und Tätigkeiten z. B. über Fotos zu dokumentieren – einfach und für jedermann verständlich. Bedienerfreundlichkeit steht bei PRiME im Vordergrund. Die Anwendung läuft bei der DB ausschließlich auf Tablets. Die

„Smart Phones z. B. sind einfach nicht geeignet technische Dokumentationen gut lesbar abzubilden.“ (Hendrik Thüs und Gerd Schumacher)

Akzeptanz der Mitarbeiter sei hoch, steige sogar mit der Größe der Werke, schließlich verkürzt PRiME die dort oft langen Wege zu den Kollegen. Das im Zuge eines BMBF-geförderten Projekts von der RWTH Aachen und DB Training entwickelte Lern- und Wissensmanagementsystem wird derzeit sukzessive bei der DB ausgerollt. Schon während der Projektlaufzeit erhielt PRiME Auszeichnungen auf Bundesebene, u. a. den DiALOG-Award 2016, das Exzellenziegel im Rahmen des Deutschen Bildungspreises 2015 sowie den eLearning AWARD 2015 in der Kategorie „Personal Learning Environment“.

Mobile Learning in Smart Factories – Digitalisierung als Assistenzsystem

„Ein System muss intuitiv bedienbar sein, sonst wird es nicht genutzt“, das ist auch der Erfahrungswert von Willi Rempel, Leiter des Projekts „Nächste Station Facharbeiter“ der Nachwuchsstiftung Maschinenbau. Die nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsqualität im Bereich der computergestützten und integrierten Fertigung, um die Innovationsgeschwindigkeit der Branche in die berufliche Bildung zu übertragen, zählt zu den Zielen der Nachwuchsstiftung Maschinenbau. „Wissen muss auch für einen Azubi immer

gleich verfügbar sein, damit nicht immer der Weg

„Unser Mobile Learning System beinhaltet u. a. digitale Protokollbögen, Hand- und Fachbücher sowie E-Learning Module.“ (Willi Rempel)

zum Ausbilder nötig ist. Anwendung findet es auch im Zuge des Projekts „Nächste Station Facharbeiter“, das mit Hilfe digitaler Lernmedien zwei besondere Herausforderungen bewältigt: Nahezu alle Beschäftigten, die an der Weiterbildung teilnehmen, arbeiten in Schichtmodellen und bringen darüber hinaus unterschiedliche Vorkenntnisse in Fachkunde und Methodik mit. Sie sind nach dem Lehrgang jedoch auf dem gleichen Wissensstand, dem eines Facharbeiters. Am Beispiel des Zerspanungsmechanikers erläuterte Rempel konkret, wie sich Weiterqualifizierung mit dem sozialen und beruflichen Umfeld der Mitarbeiter gut vereinbaren lässt. Entscheidend sind hier die drei Säulen „Präsenzunterricht, Webinar und Mobile Lernplattform“, die eine nahezu individuelle Lernprozessbegleitung ermöglichen. Auch für die Ausbilder birgt das System große Vorteile, langwierige Korrekturen von Tests entfallen beispielsweise, stattdessen werden Lernschwächen nach Themenfeldern über das System identifiziert. Viel wichtiger sei es schließlich zu erfahren, was die Beschäftigten nicht wissen und hier anzuknüpfen. Das Projektteam arbeitet die identifizierten Lücken dann sogar mit klassischen und persönlichen Werkunterricht bestmöglich auf. Die jüngsten Prüfungsergebnisse vom Herbst 2018 sprechen für den Erfolg des Ansatzes der „Dynamischen Lernprozessoptimierung“.



Willi Rempel (Nachwuchsstiftung Maschinenbau), Quelle: SPS

Nonverbal erklären – ein Video hilft

Im Sensorik-Netzwerk entsteht im Zuge des BMBF-geförderten Projekts CoDiCLUST eine neue Anlaufstelle für Fragen rund um das Thema „Digitales Lernen“. Die sogenannten „Coaches für Digitales Lernen“ beraten und begleiten Unternehmen beim nachhaltigen Einsatz digitaler Lernmedien. Weitere beteiligte Partner sind, neben dem Netzwerkmanagement der Strategischen Partnerschaft Sensorik e. V., der SoWiBeFo e. V. mit über 25 Jahren Erfahrung im Bereich beruflicher Weiterbildung sowie Experten der Universität Regensburg (Rechenzentrum und Professur für Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt „Lernen mit visuellen Medien“). Erste im wahrsten Sinne des Wortes „sichtbare“ Ergebnisse des CoDiCLUST-Projektteams liegen nun vor, entstanden im Zuge eines halbtägigen Hands-on Workshops bei unserem Mitgliedsunternehmen Zollner Elektronik



Lina Pöbnecker (Universität Regensburg), Quelle: SPS

Unterstützung sein, gerade auch weil schriftliche Arbeitsanweisungen für nicht deutschsprachige Mitarbeiter oft nur schwer verständlich sind. Ein Aspekt, der für Zollner hinsichtlich des Standorts nahe der Grenze enorm wichtig ist.

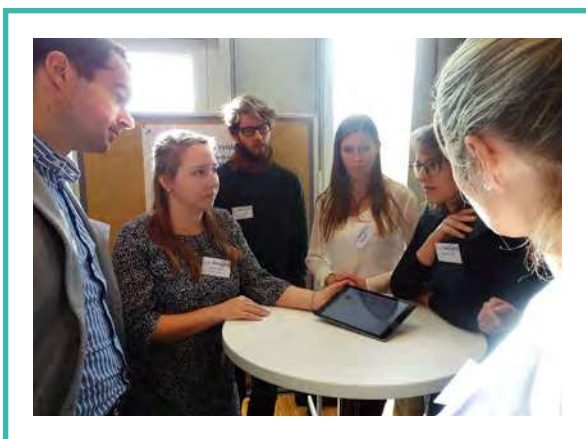
„Aufgabenstellung war es, einen Montageschritt ohne Worte zu erklären. Gedreht haben wir daher ein nonverbales Erklärvideo.“ (Lina Pöbnecker)

AG unter Federführung der Experten der Universität Regensburg. Mitarbeiter wurden hier selbst zum „Handy“ gebeten, um einzelne Prozessschritte zu dokumentieren. Das entstandene Video kann z. B. bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter eine wertvolle



Kompetenz zur Gestaltung von Lernmedien können die Teilnehmer dann ab Juni 2019 in der Seminarreihe „Lotsen für Digitales Lernen“ vertiefen. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Termine und Anmeldung unter:
<https://eveeno.com/LotsenFuerDigitalesLernen>.



KONTAKT Strategische Partnerschaft Sensorik e.V.
Stefanie Fuchs Projektleitung CoDiCLUST
Tel.: +49 941 630916-13
E-mail: s.fuchs1@sensorik-bayern.de
Website: www.sensorik-bayern.de

