

Digitale Weiterbildung im Betrieb – Was getan werden kann, damit digitale Weiterbildung erfolgreich ist



Impressum

Digitale Weiterbildung im Betrieb –

Was getan werden kann, damit digitale Weiterbildung erfolgreich ist

ISBN: 978-3-938765-51-7



© Verlag der Soziale Innovation GmbH, Dortmund 2021

SI Soziale Innovation GmbH

Hörder Rathausstr. 28

44263 Dortmund

Tel: +49 (0)231 88 08 64 – 20

www.soziale-innovation.de

info@soziale-innovation.de

ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH

Köhlbranddeich 30

20457 Hamburg

Tel.: +49 (0)40 75 60 82 – 0

www.ma-co.de

info@ma-co.de

Fotos und Symbole: www.pixabay.com

Autor*innen und Redaktion:

Uwe Jürgenhake, Maja Kruse, Fabian Pal (Soziale Innovation GmbH)

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Mehr zum ESF unter: www.esf.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Begriffe	5
3.	Vor- und Nachteile digitaler Weiterbildung	7
4.	Wo hole ich meine Beschäftigten digital ab?	9
5.	Qualitätskriterien.....	11
6.	Anforderungen an digitales Lernen im Betrieb	12
	Anforderungen an die Unternehmenskultur	12
	Räumliche Anforderungen: der optimale Lernplatz	12
	Lernen am Arbeitsplatz: ein paar Tipps	14
	Technische Anforderungen	15
7.	Der digitale Lernkümmerer	16
	Ist ein digitaler Lernkümmerer notwendig?.....	16
	Aufgaben & hilfreiche Kompetenzen	17
8.	Ihre Checkliste zum digitalen Lernen.....	18
9.	Unser Angebot für Sie	19
	Anhang.....	20
	Die technische Ausstattung im Überblick	20
	Glossar.....	22

1. Einleitung

Das Thema E-Learning erlebt derzeit einen Boom. Nicht nur Arbeitsbesprechungen, sondern auch berufliche Weiterbildungen werden zunehmend in digitalen und hybriden Formaten durchgeführt. Viele Unternehmen haben bereits Erfahrungen mit digitaler Weiterbildung gesammelt, andere haben den Weg in die digitale Lernwelt noch nicht beschritten. Sie wägen Risiken und Chancen noch gegeneinander ab.

Insbesondere folgende Fragen stellen sich dabei im Vorfeld:

- Was sind die technischen und räumlichen Voraussetzungen für digitales Lernen?
- Was bedeutet „digitales Lernen“ überhaupt?
- Welche Lernmethoden gibt es? Was unterscheidet das digitale Lernen vom Lernen in Präsenz?
- Was sind die richtigen Schulungsangebote für die verschiedenen Beschäftigtengruppen?
- Wie gewinne ich meine Belegschaft für digitale Lernmethoden?
- Bedarf es eines digitalen Lernkümmerers / einer digitalen Lernkümmerin?

Diese Broschüre soll helfen, digitales Lernen im Unternehmen erfolgreich einzuführen bzw. es weiter zu verbessern. Sie wendet sich an Verantwortliche für Weiterbildung ebenso wie an Beschäftigte. Die Broschüre dient dazu, die wichtigsten Fragen zum Thema digitale Weiterbildung zu beantworten.

2. Begriffe

In diesem Kapitel werden zunächst die wichtigsten in dieser Broschüre verwandten Begriffe erläutert. Weitere Begriffe zum Thema und deren Bedeutung finden Sie weiter hinten im Glossar auf Seite 22.

Präsenzs Schulungen

Hiermit meinen wir die klassische Form des Face-to-Face-Trainings in einem entsprechenden Seminarraum, vor Ort an der Maschine oder auf der Fläche. Entscheidend ist hierbei das räumliche Zusammensein, unabhängig davon, welche Lehrmethoden dabei zum Einsatz kommen.

Digitales Lernen

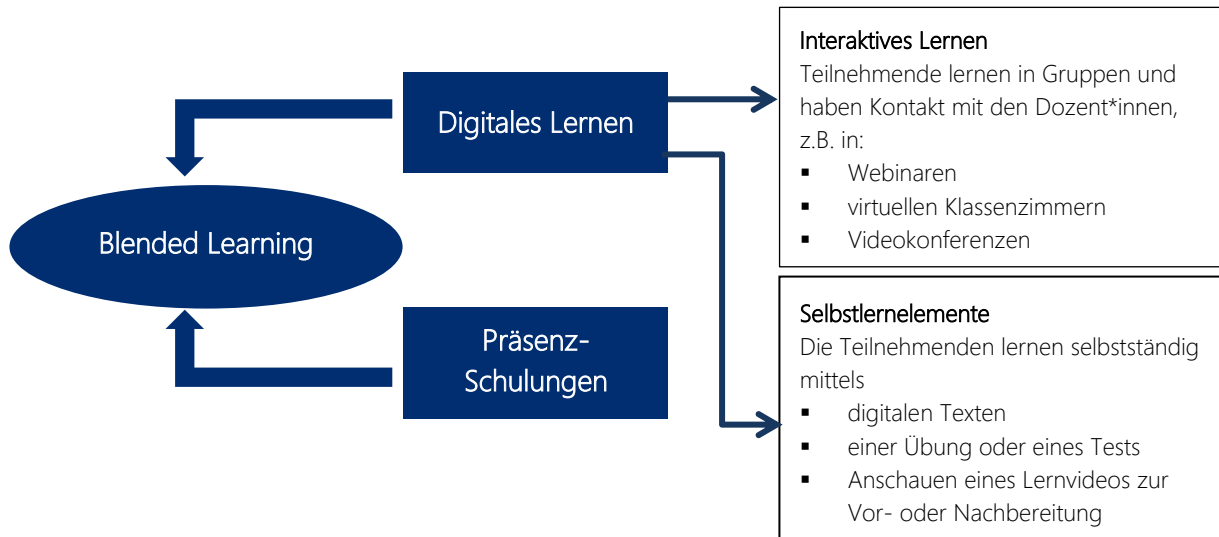
Die verschiedenen Begriffe in Zusammenhang mit E-Learning zu unterscheiden und verschiedene Lernmethoden voneinander abzugrenzen, ist mangels einheitlicher Definitionen nicht einfach. E-Learning selbst ist bereits ein weitgefächerter Begriff, der neben technischen auch konzeptionelle Elemente umfasst.¹ Wir werden im Folgenden den Begriff des digitalen Lernens verwenden², womit alle Lernelemente gemeint sind, die mittels eines digitalen Endgerätes erfolgen.³ Dabei unterscheiden wir zwischen interaktivem Lernen und Selbstlerneinheiten:

- Beim interaktiven Lernen findet ein direkter Kontakt zwischen Dozent*in und der Seminargruppe statt. Es ist am ehesten mit dem Lernen in Seminarräumen in Präsenz vergleichbar.
- Beim Selbstlernelement arbeiten sich die Lernenden eigenständig durch Videos, digitale Texte, Arbeitsblätter oder Online-Tests.

Blended Learning

In der Welt des digitalen Lernens findet sich häufig der Begriff Blended Learning. Dabei sind die Definitionen durchaus unterschiedlich. Wir schließen uns hier der verbreitetsten Definition an, nach der unter Blended Learning eine Kombination aus Präsenzveranstaltungen und digitalem Lernen zu verstehen ist.⁴

Die folgende Abbildung veranschaulicht den Zusammenhang zwischen den Lernformen:



Die Frage nach der richtigen digitalen Lernmethode für das jeweilige Thema und die Beschäftigten- gruppe entscheidet mit über den Erfolg der Weiterbildung. Lernerfahrene und hoch motivierte Men- schen kommen mit reinen Selbstlernprogrammen gut zurecht, lernentwöhnte Menschen möglicherweise nicht. Viele jedoch bevorzugen interaktive Lernformate, in denen ein unmittelbarer Austausch zwischen Trainer*innen und den Teilnehmenden stattfindet. Digitale Seminare bestehen häufig aus einer Kombi- nation von interaktiven Treffen im VideofORMAT und individuellen Selbstlernkomponenten zur Vor- oder Nachbereitung.

3. Vor- und Nachteile digitaler Weiterbildung

Was sind nun die Vor- und Nachteile der verschiedenen digitalen Lehr- und Lernformen? In der nach- folgenden Übersicht haben wir die wesentlichen Aspekte zusammengestellt.

	Selbstlernformat (digital)	Interaktives Format (digital)	Blended Learning (analog und digital)
Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> + Orts- und zeitungebunden 	<ul style="list-style-type: none"> + Ortsungebunden + Direkte Kommunikation mög- lich - Keine zeitliche Flexibilität auf- grund fester Termine 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilweise ortsungebunden - Klassische Präsenzphasen - Keine räumliche und zeitliche Begrenzung
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> + Keine Reisekosten + In Phasen geringerer Auslas- tung durchführbar - Ggf. Kosten für Hard-/Software 	<ul style="list-style-type: none"> + Keine Reisekosten + Zum Teil in Phasen geringerer Auslastung durchführbar - Ggf. Kosten für Hard-/Software 	<ul style="list-style-type: none"> + Geringere Reisekosten auf- grund des zeitweisen Online- Formats - Ggf. Kosten für Hard-/Software

	Selbstlernformat (digital)	Interaktives Format (digital)	Blended-Learning (analog und digital)
Bewertung Lernerfolg	<ul style="list-style-type: none"> + Über Online-Prüfungstools - Keine Face-to-Face Bewertung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> + Über Online-Prüfungstools + Über Interaktion im Videomeeting, auch Face-to-Face 	<ul style="list-style-type: none"> + Schriftliche, mündliche und praktische Prüfungen auch in der Präsenz möglich
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht alle Softskills und fachlichen Themen schulbar - Kein praktischer Umgang mit Material trainierbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht alle Softskills und fachlichen Themen schulbar - Kein praktischer Umgang mit Material trainierbar 	<ul style="list-style-type: none"> + Alle Softskills und fachlichen Themen schulbar + Praktischer Umgang mit Material trainierbar
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> + Lernen mit eigener Geschwindigkeit - Hohe Eigenmotivation notwendig - Demotivierung bei technischen Problemen 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation muss ggf. geweckt werden - Demotivierung bei technischen Problemen 	<ul style="list-style-type: none"> + Förderung der Motivation aufgrund ausreichender Abwechslung durch verschiedene Lernmethoden - Demotivierung bei technischen Problemen
Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> + Online über moderne Formate - Keine direkten Rückfragen möglich - Emotionaler Bezug zu anderen Teilnehmenden fehlt 	<ul style="list-style-type: none"> + Online über moderne Formate - Emotionaler Bezug zu anderen Teilnehmenden möglich, aber geringer als bei Blended-Learning 	<ul style="list-style-type: none"> + Emotionaler Bezug zur Gruppe möglich + Direkte Kommunikation möglich

Es gibt also Vor- und Nachteile bei allen Formaten. Für viele Themen wird Blended Learning das Mittel der Wahl sein, insbesondere wenn Theorie und Praxis miteinander verknüpft werden. Es hängt vom Thema und vom (digitalen) Kenntnisstand der Zielgruppe ab, welche Ausgestaltung die geeignete ist.

4. Wo hole ich meine Beschäftigten digital ab?

Zunächst: Alle Aspekte, die beim Präsenztraining zu klären sind, bleiben auch bei digitalen Lernformaten bestehen:

- Welchen Weiterbildungsbedarf habe ich für die verschiedenen Bereiche und Beschäftigtengruppen?
- Was ist der berufliche und qualifikatorische Hintergrund der zu Schulenden? Wo hole ich sie fachlich ab?
- Was sind die für die Ziele und Zielgruppe richtigen Angebote?
- Habe ich lernentwöhnte Beschäftigte und wie motiviere ich diese wieder zum Lernen?

Beim E-Learning kommen weitere personenbezogene Aspekte hinzu, die für den Lernerfolg wichtig sind: Aufgrund der beruflichen und privaten Lebensumstände ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede in Bezug auf digitale technische Affinität, und damit für die Offenheit und Bereitschaft, an digitaler Weiterbildung teilzunehmen. Einige sind aufgrund ihres Berufes geübt im Umgang mit Computern, andere hingegen arbeiten kaum mit digitalen technischen Hilfsmitteln. Möglicherweise sind aber Beschäftigte, die im Beruf nicht mit Computern etc. in Kontakt kommen, aufgrund ihrer privaten Lebensumstände oder eines entsprechenden Hobbys „vorbelastet“. Wessen Freunde oder Familie in der Welt verstreut sind, wird manche digitale Kommunikationstechnik bereits nutzen. Hingegen ist ein Excel-Virtuose nicht zwingend offen für digitales Lernen. Pauschale Klassifizierungen und Zuschreibungen helfen hier nicht weiter. Es hilft daher, rechtzeitig auszuloten, wer offen ist und bereits den Umgang mit der Technik beherrscht und wer skeptisch ist oder sich zunächst einmal mit der Technik vertraut machen muss.

Versuchen Sie bereits im Vorfeld die persönlichen Voraussetzungen, Bedenken oder Hemmungen für digitale Lernformen zu erkunden.

Tipp:

Bei Bedarf schalten Sie ein Online-Seminar wie „Spaß am Online-Training vor“!

Umgang mit Ängsten und Hemmungen

Gerade in Unternehmen, in denen digitales Lernen bisher keine oder kaum eine Rolle gespielt hat, werden viele Beschäftigte zunächst möglicherweise eher skeptisch bis ablehnend auf die neuen Lernmethoden

„Es wäre schön gewesen, wenn man uns vorher gefragt hätte. Schließlich sind wir ja diejenigen, die daran teilnehmen sollen und nicht unser Chef.“

„Ich verstehe nicht, warum ich mich jetzt an einen PC setzen soll. Früher bin ich immer zu einem Auffrischkurs gegangen und das war vollkommen ausreichend.“

reagieren. Die Ursachen für eine Abwehr und Distanz können vielfältig sein: Fehlende Transparenz des Veränderungsprozesses, mangelhafte Identifikation mit den neuen Lernmethoden, die generelle Ablehnung der Digitalisierung oder Angst, die Technik nicht zu beherrschen, sind nur einige mögliche Auslöser von Befürchtungen. Nehmen Sie

die Befürchtungen ernst. Digitales Lernen will gelernt sein.

Hier sind die Führungskräfte gefordert, ihre Mitarbeiter*innen mit ins Boot zu holen. Auch hier gilt das kleine Einmaleins der Führung und der Kommunikation:

Führung	Kommunikation
<ul style="list-style-type: none">▪ Unterstützung bei der Bewältigung der Herausforderungen anbieten▪ Zuhören und Ängste ernst nehmen▪ Anreize schaffen, individuelle Vorteile aufzeigen▪ Anerkennung zeigen, gute Leistungen honorieren	<ul style="list-style-type: none">▪ Notwendigkeit der Veränderung darstellen▪ Relevante Details erläutern▪ Antworten auf die wichtigsten Fragen haben▪ Anregungen und Verbesserungswünsche anderer Personen zulassen und versuchen einzubinden

5. Qualitätskriterien

Digitale Lernangebote gibt es inzwischen nahezu wie Sand am Meer. Das für das Unternehmen und die Beschäftigten richtige Angebot zu finden, ist demnach oft nicht einfach. Im Folgenden sind zur besseren Orientierung einige Qualitätskriterien aufgelistet, auf die man bei der Auswahl eines Lernangebots Acht geben sollte.

Kriterium	Erläuterung
Teilnehmerzahl	Ist die maximale Teilnehmerzahl unabhängig von den technischen Möglichkeiten angemessen in Bezug auf Methode sowie Lernziel?
Länge von Video-Meetings	Sind die Videomeetings zeitlich so bemessen, dass die Ermüdung nicht so hoch wird? Bewährt haben sich Sequenzen à 90-120 Minuten. Mehr als zwei pro Tag haben sich zudem als wenig sinnvoll erwiesen, zumal zwischen den Meetings häufig auch Zeit für Selbstlernphasen benötigt wird.
Pädagogisches Konzept	Werden die Möglichkeiten des Methoden-Mix, die digitales Lernen bietet, in Bezug auf die Lernziele und die Zielgruppe ausgeschöpft?
Einführungskurse	Werden Unerfahrene im digitalen Lernen an die Seminartechnik und -methode vorab herangeführt oder gibt es gar entsprechende Einführungskurse?
Kontaktmöglichkeiten	Gibt es bilaterale Kontaktmöglichkeiten zum Lehrenden oder zu anderen Teilnehmenden? Etwa ein Einzel- oder Gruppenchat?
Materialien zur Vor- und Nachbereitung	Werden Materialien zur Vor- und Nachbereitung zur Verfügung gestellt und sind diese über eine geeignete Lernplattform jederzeit zugänglich?

6. Anforderungen an digitales Lernen im Betrieb

Digitales Lernen muss gelernt werden, vom Betrieb wie den Beschäftigten. Beim Präsenzlernen gibt es bewährte Verfahrensweisen, und: Die Lernenden sind nicht an ihrem Arbeitsplatz, sondern in einem internen oder externen Schulungsraum. Zudem sind die Lernphasen klar definiert.

Anforderungen an die Unternehmenskultur

Offenheit	<ul style="list-style-type: none">▪ Offen sein für Neues und die Bereitschaft zu Experimenten▪ Rückschläge als Chance begreifen
Transparenz	<ul style="list-style-type: none">▪ Transparenz von Prozessen und Entscheidungen zu digitalem Lernen▪ Einbeziehung der Beschäftigten
Information	<ul style="list-style-type: none">▪ Information aller über die neuen Lernmethoden▪ Angebote zum Hineinschnuppern▪ Ansprechpartner*in benennen (Kümmer*in)
Akzeptanz	<ul style="list-style-type: none">▪ Wer in einem Seminar ist oder dafür Aufgaben bearbeitet, Texte liest oder Videos studiert, kann nicht gleichzeitig arbeiten. Dieses muss akzeptiert sein, auch dann, wenn die Person körperlich präsent und damit greifbar wäre▪ Anerkennung der Lernzeit als Arbeitszeit

Digitales Lernen ist häufig anders organisiert: Es besteht aus mehreren Lernsequenzen, mal fest terminiert, mal frei gestaltbar innerhalb eines Zeitgerüsts. Die am digitalen Lernen Teilnehmenden wechseln durchaus zwischen Arbeit und Lernen innerhalb eines Arbeitstages und über einen längeren Zeitraum. Dies erfordert eine darauf ausgerichtete Lernkultur im Unternehmen, deren Eckpfeiler neben genereller kultureller Offenheit aus Transparenz, Kommunikation und Akzeptanz bestehen. Hinzu kommen räumliche wie technische Anforderungen.

Räumliche Anforderungen: Der optimale Lernplatz

Vor dem Start der digitalen Weiterbildungsmaßnahmen stellt sich die Frage nach einem geeigneten Lernort:

- Beschäftigte aus dem **gewerblichen** Bereich verfügen selten über einen PC am Arbeitsplatz.
- **Kaufmännische** Beschäftigte haben häufig einen festen Arbeitsplatz mit PC zur Verfügung.

Selbst wenn am Arbeitsplatz ein entsprechender Rechner zur Verfügung steht, ist der Arbeitsplatz häufig nicht der optimale Lernplatz:

- Bei **gewerblichen** Beschäftigten sind es die Umgebungsbedingungen wie Unruhe, Geräusche oder der Zugriff anderer auf den Rechner, welche die Lernkonzentration stören.
- Bei **kaufmännisch** Beschäftigten sind es Störungen durch Anrufe, Mails oder andere Kommunikationsmittel, die ablenken können.
- Sitzen mehrere Personen in einem Raum, sind Störungen durch die Kolleginnen und Kollegen möglich.
- Diese wiederum können sich gestört fühlen durch die eigenen Wortbeiträge. Manchen mag es zudem unangenehm sein, wenn andere mithören.

In Zeiten des zunehmenden mobilen Arbeitens finden sich im Betrieb eventuell freie Räume, welche zum digitalen Lernen genutzt werden können. Beste Voraussetzungen bieten **eigens eingerichtete Räume**. Sie ermöglichen ein ungestörtes Lernen alleine oder in interaktiven Lernsituationen. Soll der Raum durch mehrere Personen gleichzeitig genutzt werden können, hilft die Installation von schallschluckenden Trennwänden. Die Nutzung sollte auch zur Vor- und Nachbereitung möglich sein.

Lernen am Arbeitsplatz: Einige Tipps

Was aber tun, wenn der Arbeitsplatz der Lernort ist. Häufig wird sich dies nicht vermeiden lassen. In diesem Fall beachten Sie bitte Folgendes:

Raum	<ul style="list-style-type: none">▪ Es sollten möglichst wenige Personen im Raum sein, ein Einzelzimmer ist ideal.▪ Der Raum sollte gut ausgeleuchtet sein.
Technik	<ul style="list-style-type: none">▪ Die technische Ausstattung und Berechtigungen müssen eine Teilnahme zulassen.▪ Auf den Endgeräten sollten hilfreiche Programme wie MS Office oder ein Programm zum Öffnen von PDF-Dateien installiert sein.
Konzentration	<ul style="list-style-type: none">▪ Schalten Sie alle Telefone aus bzw. leiten Sie diese um.▪ Schalten Sie die Benachrichtigungen für Mails und andere Nachrichtenformate aus.▪ Konzentrieren Sie sich auf das Lernen, Multitasking wird nicht funktionieren.

Neben den technischen Voraussetzungen, die wie bei anderen Lernorten auch erfüllt sein müssen, ist vor allem die Umgebung entscheidend. Es sollten sich nicht zu viele Personen in einem Raum befinden, ideal wäre ein Einzelzimmer. In keinem Fall sollte die Konzentration der Lernenden von anderen Personen oder von arbeitsbezogenen Aufgaben – etwa eingehenden Telefonaten oder E-Mails – beeinträchtigt werden.

Versuchen Sie, diese Anregungen zu beherzigen! Sie werden es nicht bereuen!

Technische Anforderungen

Die notwendigen technischen Anforderungen für erfolgreiches digitales Lernen zu schaffen, ist oftmals leichter als gedacht. In vielen Unternehmen gehören Computer im kaufmännischen Bereich zur Standardausrüstung. Es ist durchaus möglich, dass es im Unternehmen noch ungenutzte Computer gibt, die für digitales Lernen genutzt oder aufgerüstet werden können:

Endgerät	<ul style="list-style-type: none">▪ Ein leistungsstarkes Endgerät ist die notwendige Basis für erfolgreiches digitales Lernen. Dies können neben einem PC auch ein Laptop bzw. ein Tablet sein.▪ Das Smartphone reicht für erfolgreiches digitales Lernen nicht aus, weil die Funktionen hier deutlich limitiert sind und der Bildschirm für eine aktive Teilnahme zu klein ist.
Ausstattung des Endgerätes	<ul style="list-style-type: none">▪ Das Endgerät (PC oder Notebook) sollte über 4-8 GB Hauptspeicher verfügen.▪ Je nach Endgerät sollte ein USB-Anschluss bzw. Klinkenstecker vorhanden sein.▪ Grundsätzlich sollte der Bildschirm so groß wie möglich sein.
Zubehör	<ul style="list-style-type: none">▪ Zubehör, welches digitales Lernen erleichtert: Je nach Endgerät müssen eine externe Kamera bzw. ein externes Mikrofon angeschlossen werden.▪ Einige Laptops etwa verfügen schon über eine gute Kamera und ein gutes Mikrofon, sodass externes Zubehör zwar nicht notwendig, aber hilfreich ist.
Internetzugang	<ul style="list-style-type: none">▪ Der Anschluss sollte 3-4 Mbit hochladen und downloaden können.▪ Bei Übertragungen über WLAN empfehlen sich mindestens 150-300 Mbit.

Im Anhang auf Seite 20 f. haben wir die technischen Anforderungen und Möglichkeiten inklusive der anfallenden Kosten ausführlich dargestellt.

7. Der digitale Lernkümmerer, die digitale Lernkümmerin

Ist ein digitaler Lernkümmerer, eine digitale Lernkümmerin notwendig?

Digitale Lernmethoden unterscheiden sich nicht nur in der Art und Weise der Durchführung von klassischen Präsenzs Schulungen. In den vergangenen Abschnitten wurde deutlich, dass die Anforderungen für erfolgreiches digitales Lernen deutlich komplexer und vielfältiger sind und eine sorgfältige Vorbereitung benötigen.

Neben der Bestimmung des Weiterbildungsbedarfes im Unternehmen allgemein und für die Beschäftigten persönlich sind im Falle digitaler Weiterbildung darüber hinaus aber viele weitere Vorkehrungen zu treffen:

- Einrichtung der Lernplätze
- Suche des passenden Angebots
- Ansprache und Vorbereitung der Beschäftigten

Es kann daher sinnvoll sein, jemanden zu haben, der die Aufgaben im Zusammenhang mit digitaler Weiterbildung übernimmt und zentrale Ansprechperson ist: der digitale Lernkümmerer bzw. die digitale Lernkümmerin.

Wer diese Aufgaben übernimmt und ob ggf. sogar eine neue Stelle dafür geschaffen wird, ist sicherlich von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Im Idealfall handelt es sich jedoch um eine Person, die die Strukturen und die Beschäftigten im Unternehmen bereits kennt und technisch affin ist.

Aufgaben & hilfreiche Kompetenzen

Damit ein Lernkümmerer oder eine Lernkümmerin sich optimal um die anfallenden Aufgaben innerhalb der digitalen Weiterbildung kümmern kann, sind hier das Aufgabenspektrum sowie hilfreiche Kompetenzen zusammengestellt:

Aufgaben	Hilfreiche Kompetenzen
<p>Technik/Räumlichkeiten</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Stellt ggf. in Zusammenarbeit mit der IT die technischen und räumlichen Voraussetzungen her▪ Führt vorab einen Technikcheck durch▪ Zeigt bei Bedarf den Beschäftigten den Umgang mit der Technik <p>Belegschaft</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Kennt den Weiterbildungsbedarf, die technische Affinität und die Lernerfahrung der Beschäftigten oder kann diese ermitteln▪ Ist Ansprechpartner*in für alle Beschäftigten, die Fragen, Probleme oder Hemmungen haben <p>Bildungsträger</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Steht in Kontakt mit dem Bildungsträger und informiert sich über Angebote▪ Fragt Angebote an, die das Unternehmen selbst wahrnehmen möchte <p>Optionale Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Stellt den Weiterbildungsbedarf fest (ggf. mit Personalabteilung/Geschäftsführung)▪ Koordiniert die Weiterbildung – Wer und wann?	<ul style="list-style-type: none">✓ Sollte einen großen Teil der Belegschaft kennen, um einen optimalen Austausch zu ermöglichen✓ Ausgeprägte empathische Fähigkeiten, um Fragen rund um das Thema ernst zu nehmen und diese versuchen zu beantworten✓ Hohe Organisationsfähigkeit, um den Überblick über anstehende Schulungen und den daraus resultierenden Vorbereitungen zu behalten✓ Flexibilität, um auf spontan anfallende Probleme angemessen zu reagieren✓ Technische Affinität, um anfallende Probleme sachverständlich bei Bedarf an die IT weiterzuleiten

8. Ihre Checkliste zum digitalen Lernen

Sind Sie bereit für das digitale Lernen im Unternehmen? Sehen Sie an Hand der folgenden Checkliste selbst, ob alle Vorbereitungen getroffen wurden:

- Die verschiedenen Begriffe in Zusammenhang mit digitaler Weiterbildung kennen und unterscheiden können.
- Unterschiedliche Lernmethoden und ihre Vor- und Nachteile kennen.
- Wissen, wo man die eigenen Beschäftigten digital abholt.
- Je nach Thema und Zielgruppe das passende Angebot ermitteln.
- Digitale Weiterbildung als Lernform im Unternehmen publik machen und in der Unternehmenskultur verankern.
- Räumliche Voraussetzungen schaffen.
- Technische Voraussetzungen schaffen.
- Ängste und Hemmungen seitens der Beschäftigten ernst nehmen und Barrieren abbauen.
- Digitale/n Lernkümmerer*in im Unternehmen etablieren, der/die sich dem Thema annimmt.
- Erste Trainings durchführen und auswerten.
- Aus Erfahrungen lernen und ggf. Modifizierungen vornehmen.

Viel Erfolg in der digitalen Lernwelt!

9. Unser Angebot für Sie

Wenn Sie weitere Fragen zur Umsetzung von digitalem Lernen in Ihrem Unternehmen haben, dann sprechen Sie uns an. Wir unterstützen Sie gerne.

Vielleicht sind auch einige von unseren Seminarangeboten für Sie interessant. Mehr dazu finden Sie auf den beiden Infoboards der Projekte:

- „Digitalisierung der Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft“ – DigiPortSkill2025
Info-Board: <https://digiportskill2025.info-board.de/>
- „Weiterbildung und Personalentwicklungsstrukturen in Branchen mit logistischen Bereichen“ – TransLOG
Info-Board: <https://translog.info-board.de/>

Dort finden Sie interessante Trainings als Online-Kurs oder als Blended-Learning-Format zu vielen Themen für Führungskräfte, kaufmännische Beschäftigte und gewerbliche Mitarbeiter*innen.

Darunter sind auch Kurse für Einsteiger*innen in die digitale Schulungswelt, oder auch solche, die das Arbeiten im Homeoffice erleichtern wie z.B.:

- Mehr Spaß am Online-Training
- Online-Meetings professionell moderieren
- Arbeits- und Selbstorganisation im Homeoffice
- Führen auf Distanz




Unsere Kontaktdaten:

Dr. Uwe Jürgehake (juergenhake@soziale-innovation.de) / Gerrit Küther (gerrit.kuether@ma-co.de)





Anhang

Die technische Ausstattung im Überblick

Die wesentlichen technischen Anforderungen sind hier noch einmal zusammengefasst:

Endgeräte	Eigenschaften
<p data-bbox="268 356 395 386">PC Desktop</p> 	<ul data-bbox="534 356 1340 565" style="list-style-type: none">▪ Standardausrüstung in vielen Unternehmen im kaufm. Bereich▪ Auch ältere PCs erfüllen die Anforderungen meistens (4-8 GB Hauptspeicher, Soundkarte, großer Bildschirm)▪ Meistens keine Kamera und schlechtes Audio im Vergleich zum Notebook▪ Mit dem Netzwerk verbunden und dadurch stabile Internetverbindung▪ Leichtes Handling durch angeschlossene Maus und Tastatur▪ Gute PCs gibt es schon ab 400 €
<p data-bbox="276 602 387 632">Notebook</p> 	<ul data-bbox="534 591 1412 800" style="list-style-type: none">▪ Jedes Notebook, das nicht älter als 3-4 Jahre ist, sollte geeignet sein (4-8 GB Hauptspeicher, Soundkarte)▪ Größere Flexibilität als ein PC▪ Internetverbindung über WLAN eventuell instabil, Anschluss an das LAN ist allerdings möglich▪ Kamera und Audio sind bei vielen Notebooks bereits integriert und reichen oft aus▪ Gute Notebooks erhält man schon ab 300 €
<p data-bbox="296 826 367 856">Tablet</p> 	<ul data-bbox="534 826 1420 1002" style="list-style-type: none">▪ Tablets sind eher für Selbstlerneinheiten (z. B. mit E-Books) geeignet und weniger für interaktive Trainingsmethoden wie Webinare▪ Die Anforderungen erfüllen in der Regel alle Tablets▪ Kostengünstiger als PCs oder Notebooks, dafür beschränkte Funktionen▪ Tablets schon ab 100 € erhältlich▪ Einfache Anwendung durch Ähnlichkeit mit dem Smartphone

Hier die technische Zusatzausrüstung, die je nach Endgerät notwendig ist bzw. die Lernqualität erhöht:

Zusätzliche technische Ausrüstung			
Bereits für 20-50 € bekommt man sehr gute Geräte, oftmals auch Markenprodukte!			
<p>Kamera</p> 	<p>Headset</p> 	<p>Standmikrofon</p> 	<p>Kombination aus Kamera und Mikrofon</p> 
<ul style="list-style-type: none">▪ Eine separate Kamera hat den Vorteil, dass die Qualität deutlich besser ist▪ Außerdem kann man die Kamera flexibel bewegen	<ul style="list-style-type: none">▪ Deutlich bessere Tonqualität als das reine Computer-Audio▪ Hintergrundgeräusche stören weitaus weniger als ohne Headset▪ Ein Headset hat in der Regel zwei Anschlüsse: einen grünen Anschluss für die Kopfhörer und einen roten Anschluss für das Mikrofon	<ul style="list-style-type: none">▪ Hohe Tonqualität▪ Wird nicht als störend empfunden wie z. B. ein Headset	<ul style="list-style-type: none">▪ Es gibt auch Kameras, die über ein eingebautes Audio verfügen▪ Es muss also nur ein Gerät angeschafft werden▪ Nutzer*innen können ohne Störung sprechen und zuhören▪ Anschaffungskosten meist höher

Glossar

Begriff	Definition
Blended Learning	Bezeichnet die Kombination aus Präsenzveranstaltungen und beliebigen digitalen Lernelementen.
CBT (Computer-based Training)	Multimediale Selbstlernprogramme, die über Datenträger verteilt werden und auch offline genutzt werden können.
Digitales Erleben	Es werden mehrere Sinne und/oder Emotionen gleichzeitig mit Hilfe digitaler Mittel angesprochen, was die Lernerfahrung intensiver werden lässt und dazu führt, dass Lerninhalte stärker verinnerlicht werden. Beispiele dafür sind sogenannte Serious Games oder Virtual Reality (VR).
E-Learning	Abkürzung für Electronical Learning. Umfasst alle Lehr- und Lernprozesse, die mithilfe digitaler Endgeräte wie Smartphones oder Laptops stattfinden. Umfasst zusätzlich vielfältige konzeptionelle Elemente des Lernens mit dem Ziel, selbstgesteuerte oder organisierte Lernformen zu fördern.
MOOCs	Abkürzung für „Massive Open Online Course“. Sie sind frei verfügbar und für Nutzer*innen kostenlos. Außerdem gibt es keine Zugangsbeschränkung, weshalb die Anzahl der Lernenden oft sehr groß ist. Hohe Abbruchquote von über 90% aufgrund des fehlenden Gemeinschaftsgefühls und geringer Eigenmotivation /Selbstdisziplin.
Ubiquitäres Lernen	Ubiquitäres Lernen umfasst Lernmöglichkeiten wie Lernvideos und –audios, die theoretisch auch außerhalb des Betriebs und ohne festen Lernplatz genutzt werden können. Ubiquitär steht dabei für „überall verbreitet“.

Begriff	Definition
Virtuelles Klassenzimmer	Bei einem virtuellen Klassenzimmer handelt es sich um eine Live-Übertragung, die Präsenzveranstaltungen möglichst genau nachbilden soll und bei der die Kommunikation untereinander genauso möglich ist wie der Austausch von Daten.
WBT (Web-based Training)	Multimediale Selbstlernprogramme, die über eine URL verteilt werden, an das Internet gekoppelt sind und somit auch Kontakt zwischen Lernenden und Lehrenden zulassen.
Webinar	Bei einem Webinar, auch Web-Seminar oder Online-Seminar, trägt in der Regel nur eine Person vor und teilt dabei ihren Bildschirm. Ebenso ist es möglich, dass es sich dabei um eine Aufzeichnung handelt und das Webinar folglich nicht mehr interaktiv ist.

Fußnoten

¹ Erpenbeck, J., Sauter, S. & Sauter, W. (2015). *E-Learning und Blended Learning: Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10175-6>

² Zerna, M. (2020). Digitale Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft – Eine quantitative Analyse der Ist-Situation und Diskussion von Potenzialen. In: Sinnovation – Neues aus Beratung und Forschung. Band 21. Dortmund.

³ Clark, R. C. & Mayer, R. E. (2011). *e-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Customers and Designers of Multimedia Learning* (3. Aufl.). Pfeiffer.

⁴ Opiela, N. & Weber, M. (2016). *Digitale Bildung – Ein Diskussionspapier*. Berlin. Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS. <https://www.oeffentlicheit.de/documents/10181/14412/Digitale+Bildung+-+Ein+Diskussionspapier>

Die Projekte DigiPortSkill2025 und TransLOG werden vom ma-co maritimes kompetenzzentrum GmbH und der SI Soziale Innovation GmbH mit folgenden Partnern durchgeführt:

DigiPortSkill2025 - Digitalisierung der Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft:



TransLOG - Weiterbildung und Personalentwicklungsstrukturen in Branchen mit logistischen Bereichen:



Die Projekte „Digitalisierung der Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft“ und „Weiterbildung und Personalentwicklungsstrukturen in Branchen mit logistischen Bereichen - TransLOG“ werden im Rahmen des Programms „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

