

Ist das digital, oder kann das weg?

Über die digitale Transformation der betrieblichen Weiterbildung

Digitale Lernformen bieten für die Vermittlung kunststofftechnischer Inhalte enormes Potenzial. Allerdings steht die digitale Bildungstransformation erst am Anfang und die Lernformen der Pandemie sind ein Übergangsstadium. Zusätzlich wartet eine Herausforderung, die viele in unserer Branche noch unterschätzen.



© BillionPhotos.com / stock.adobe.com

Alles was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert.“ Dieses Zitat wird Carly Fiorina, der früheren CEO von Hewlett-Packard, zugeschrieben. Dass es auch für die betriebliche Weiterbildung gilt, hat die Covid-19-Pandemie in den letzten anderthalb Jahren eindrucksvoll gezeigt. Im Frühjahr 2020 stellten sich die Weiterbildungsanbieter innerhalb weniger Wochen von Präsenzveranstaltungen auf digitale Alternativen um. Pünktlich zum Messe-Herbst 2021 entspannen sich die Pandemie-Rahmenbedingungen und es stellt sich die Frage: Welche dieser digitalen Angebote bleiben – und warum?

Für die Antwort auf diese Frage lohnt ein Blick über den Tellerrand der Kunststoffbranche. Digitale Lernformen sind nichts Neues. Bereits Mitte der 90er-Jahre starteten die ersten E-Learning-Anbieter mit entsprechenden Lösungen. Mittlerweile sind die Software-Werkzeuge längst ausgereift und die E-Learning-Branche wächst eindrucksvoll [1]. Gleichzeitig bestehen dort über 20 Jahre Erfahrung, wie digitales Lernen erfolgreich funktioniert. Von diesem Erfahrungsschatz kann die Kunststoffbranche jetzt profitieren. So lautet eine scheinbar banale, jedoch erfolgskritische Best Practice: Die Men-

schen gehören zentral in den Fokus und die digitale Technologie ist nur das spätere Werkzeug.

Digital lernen funktioniert

Schauen wir auf die Kunststoffindustrie. Es gibt kaum ein Unternehmen, das vom Fachkräftemangel verschont ist. Quereinsteiger finden sich auf allen Hierarchieebenen und in allen Aufgabenbereichen. Der laufende technologische Wandel und der Druck, in Wertstoff-Kreisläufen zu denken, befeuern den Weiterbildungsbedarf. Gleichzeitig bricht die Zahl der Stu-

dierenden und Neu-Azubis ein [2]. Der Fachkräftemangel verstärkt sich. Die Weiterbildungsaktivitäten und -budgets der Unternehmen steigen immer weiter und ein Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar.

Eine scheinbar einfache Rechnung: Digital lernen = Kosten sparen

Steigende Ausgaben einerseits und digitale Bildungsangebote, die mit einem Preis- und Zeitvorteil gegenüber ihren Präsenzalternativen einhergehen, andererseits: Durch die wirtschaftliche Brille betrachtet, scheint diese Rechnung einfach und die digitale Bildung eine blühende Zukunft zu haben. Dass es mit dem digitalen Lernen dann doch nicht so einfach ist, haben viele Eltern und Lehrer in den letzten anderthalb Jahren erlebt.

Synchrone digitale Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Online-Vorträge) führen bei allen Beteiligten schnell zur Ermüdung. Der Trainer oder die Trainerin erhält wenig Rückmeldung über das Aufmerksamkeits- und Aktivitätslevel. Die Teil-

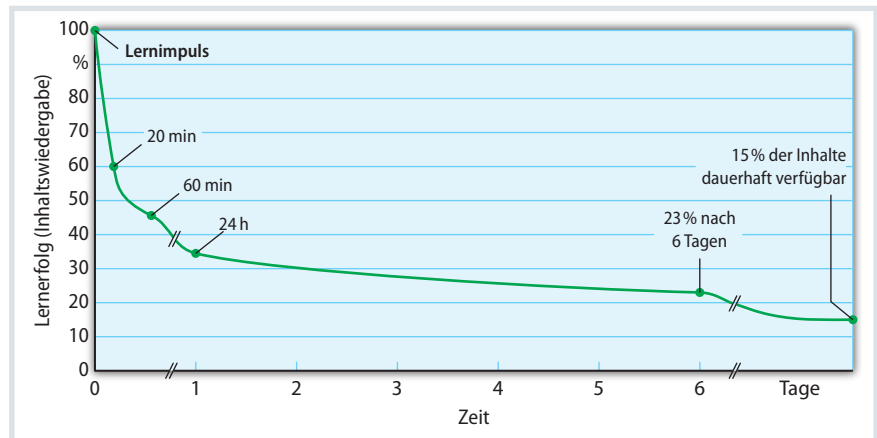


Bild 1. Vergessenskurve nach Prof. Herrmann Ebbinghaus. Nach nur einmaligem Lernimpuls vergessen die Lernenden innerhalb einer Woche den Großteil des vermittelten Stoffs

Quelle: [3]; Grafik: © Hanser

nehmenden kämpfen einerseits mit Ablenkungen aus ihrem Umfeld und andererseits wird ihnen die Lerngeschwindigkeit vorgegeben. Ein Thema wiederholen oder Bekanntes überspringen, ist kaum möglich. So wird aus dem synchronen Web-Meeting schnell eine Einbahnstraße: Der Dozent bzw. die Dozentin erklärt,

die Teilnehmenden hören passiv zu. Egal ob Online- oder Präsenz-Vortrag. Bleibt es bei einem einmaligen Lernimpuls, vergessen die Lernenden innerhalb kürzester Zeit über 80% des Stoffs (**Bild 1**).

Nachhaltiger sind asynchrone E-Learning-Kurse, die Faktenwissen als Selbstlernkurs didaktisch und medial attrak- »

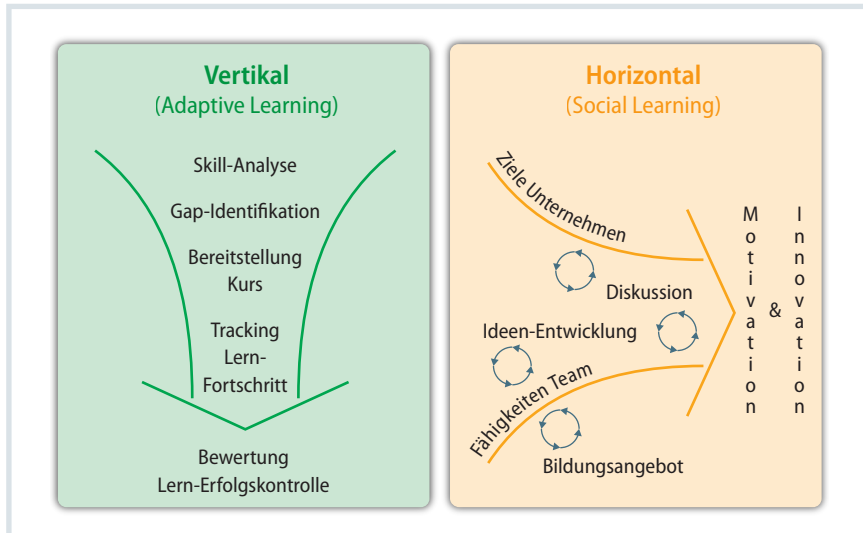


Bild 2. Vertikale und horizontale Implementierung der Personalentwicklung. Nur die zweite Variante fördert Kreativität und Selbstwirksamkeit Quelle: Tech2Know; Grafik: © Hanser

tiv aufbereiten. Die Lernenden entscheiden hier selbst, wann und wo sie den Kurs bearbeiten. Ist ein Selbstlernkurs gut gemacht, wiederholen sich die Inhalte sinnvoll und die Lernenden arbeiten sich aktiv durch kleine Aufgaben. Sie entscheiden

selbst anhand des Kurs-Feedbacks, wie schnell sie ein Thema bearbeiten, ob sie etwas wiederholen oder überspringen.

Nachhaltig lernen

Durch die kontinuierliche Aktivität, die Wiederholungen und das eigene Anwenden des Gelernten festigt sich das Wissen und es gelingt ein hoher Transfer. Synchrone Elemente (z.B. Workshops, Gruppenarbeiten) unterstützen den Lernerfolg und die Umsetzung im Tagesgeschäft zusätzlich. Solche gemischten Lernformen, das Blended-Learning, gelten als der Gold-Standard in der betrieblichen Weiterbildung. Die Herausforderung kommt allerdings an anderer Stelle.

Nehmen wir beispielsweise an, ein Ingenieur braucht als Quereinsteiger eine fachliche Vertiefung. Die Personalabteilung bucht daher einen Selbstlernkurs. Allerdings steckt der Mitarbeiter in den vielfältigen Zwängen des Tagesgeschäfts fest. So schafft er es über Wochen nicht, eigenverantwortlich mit dem Kurs zu starten. Erst die Kommunikation zwischen Kurs-Anbieter und Personalabteilung schafft die nötigen Freiräume.

E-Learning ist eine Führungsaufgabe

Aus der digitalen Bildungsmaßnahme für Mitarbeitende wird eine Führungsaufgabe für die Vorgesetzten. Nicht alle Mitarbeitenden sind sofort in der Lage, die Eigenverantwortung und Selbstorganisation aufzubringen, die ein Selbstlernkurs

erfordert. Überraschen darf diese Anforderung an die Führungskräfte nicht. Neu sind die Intensität der Führungsaufgabe und die hohe Priorisierung der Weiterbildung. Je nach Zielgruppe und Thema gibt es zwei Möglichkeiten, damit umzugehen (**Bild 2**): Vertikale Implementierungen setzen auf die Unternehmenshierarchie; horizontale Lösungen stärken die Menschen als Individuen. Nur dieses „Social Learning“ fördert Innovation, Kreativität, Selbstwirksamkeit und befeuert das Employer-Branding.

Damit Lernen funktioniert, braucht es immer Freiräume und Führungskräfte, die an einer Personalentwicklung ehrlich interessiert sind. Dann klappt es auch mit dem Ziel: in kürzerer Zeit bessere Arbeit zu erledigen.

Prognose

Die Digitalisierung der Weiterbildung startet jetzt unaufhaltsam. E-Learning-Formate versprechen Kosten- und Zeitvorteile. Auch unter ökologischen Aspekten geraten Präsenzangebote zukünftig

Im Profil

Tech2Know ist die Weiterbildungsmarke der Thornagel GmbH, Giebelstadt. Als Pionier für digitale Weiterbildung in der Kunststoffbranche entwickelt Tech2Know maßgeschneiderte digitale Lernformate und betreibt eine Branchen-Lernplattform für die Kunststoffindustrie. Zudem coacht Tech2Know kunststoffverarbeitende Unternehmen bei der Einführung digitaler Lernformen mit dem Ziel, optimale Lernerfolge zu erreichen. Ein erster Eindruck:

» www.tech2know.de/demokurs

Der Autor

Dr.-Ing. Marco Thornagel ist seit 2020 Inhaber und Geschäftsführer der Thornagel GmbH, Giebelstadt, und zertifizierter European E-Learning-Manager; m.thornagel@tech2know.de

Service

Literatur & Digitalversion

» Das Literaturverzeichnis und ein PDF des Artikels finden Sie unter www.kunststoffe.de/onlinearchiv



Bild 3. Dr. Marco Thornagel ist zertifizierter European E-Learning-Manager © Tech2Know

unter Druck. Gleichzeitig steigt die Erwartungshaltung der Unternehmen an den Lernerfolg. Daher werden die aus der Pandemie bekannten Lernformen durch wirkungsvolle Maßnahmen abgelöst, z.B. durch Selbstlernkurse. Allerdings gelingen nachhaltige Weiterbildungen nur, wenn sie konkret an aktuelle Fragestellungen des Tagesgeschäfts andocken und die Führungskräfte sie aufmerksam begleiten. Idealerweise unterstützt hierbei der Bildungsanbieter. ■