GAB news

Berichte und Notizen aus der GAB.Werkstatt

Ausgabe 33 • Dez. 2018

Digitalisierung Lernen – zwischen Revolution und Evolution

Wie Beschäftigte den digitalen Wandel in Unternehmen mitgestalten können

Ein Begriff dominiert im Moment die Debatte um die Zukunft der Arbeit und der Bildung wie kein zweiter: die Digitalisierung – auch gerne als Industrie 4.0, Arbeiten 4.0 oder gleich im großen Stil als digitale Transformation bezeichnet. Auch wir bei der GAB München arbeiten in immer mehr Forschungs- und Entwicklungszusammenhängen an der Frage, welche Potenziale und Herausforderungen die Digitalisierung für Lern- und Arbeitsprozesse mit sich bringt. Dabei geht es uns vor allem darum, zu realistischen, konkreten, aber auch zukunftsoffenen Lösungen zu kommen.

Denn blickt man auf die Debatte, so fällt zunächst auf, dass diese an vielen Stellen (noch?) eher anekdotisch und in der Form von „Erzählungen“ und Visionen stattfindet. Für das Lernen werden intelligente Wolken und künstliche Intelligenzen heraufbeschworen, die die Lernenden beim Lernen am Arbeitsplatz individuell und passgenau begleiten. Gamification soll die Motivation der Lernenden in ungeahnte Höhen treiben, während komplexe Simulationen neue virtuelle Erfahrungsmöglichkeiten eröffnen und übendes Handeln in quasirealen, aber geschützten Räumen ermöglichen könnten. Auch in der Arbeitswelt soll der Computer den Menschen an die Hand nehmen und ihn per Datenbrille durch komplexe Arbeitsprozesse steuern. Oder es wird an neue Geschäftsmodelle gedacht, in denen etwa Gesundheitsdienstleister ihre Kund*innen dank der Selbstvermessung per Smartwatch individuell und situativ in Fragen der individuellen Lebensführung beraten und begleiten. Die einen machen solche Visionen neugierig und optimistisch, die anderen begegnen ihnen eher mit Skepsis und Misstrauen.

»»»

Weitere Themen:

Digitale Medienkompetenzen arbeitsintegriert erwerben Seite 6 /
Weiterbildung zur Auditor*in für das Gütesiegel stationäres Hospiz Seite 8 /
Reparieren macht Schule Seite 10 / Passgenaue Einarbeitung – Der Vielfalt eine Brücke bauen Seite 12 / Abschlußtagung des Projekts DiMAP Seite 13 /
30 Jahre GAB-Lernprozessbegleitung Seite 14 /

Angebote Seite 18 / Veranstaltungen Seite 22 / Veröffentlichungen Seite 23

Editorial

Auch in dieser Ausgabe der GAB News informieren wir Sie wieder über unsere aktuellen Themen. Auf den ersten Blick scheinen unsere Projekte zur Digitalisierung, die Entwicklung eines Qualitätssiegels für Hospize, neue Entwicklungen der Weiterbildungsangebote zum Geprüften Aus- und Weiterbildungs- bzw. Berufspädagogen, kultursensible Einarbeitung und Nachhaltigkeitslernen in der Schüler-Reparaturwerkstatt kaum etwas mit einander zu tun haben.

*Ein genauerer Blick jedoch macht deutlich, dass es Gemeinsamkeiten gibt: In allen Fällen geht es nicht nur um das sachliche Projektthema, sondern darüber hinaus um weiterreichende Fragen, die ethische Dimensionen haben. Soll etwa Digitalisierung der Rationalisierung oder dem Mitmachen mit einer aktuellen Strömung dienen, oder werden dabei insbesondere die davon betroffenen Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt gestellt? Soll lediglich gesetzlichen Anforderungen Genüge getan werden, oder geht es darum, wertebasierte Grundimpulse dauerhaft zu verankern? Sollen Auszubildende vor allem für die fachlichen Anforderungen ihres Berufs fit gemacht werden, oder ist das Ziel, sie zu selbstverantwortlichem Handeln zu befähigen? Sollen Mitarbeitende aus anderen Kulturen sich fraglos anpassen, oder wird der Begegnung der Kulturen ein eigener Wert beigemessen und Einarbeitungsprozesse entsprechend gestaltet? Soll Klimaschutz bloßer Appell bleiben oder nicht besser erlebbar werden, was der Einzelne durch praktisches Handeln beitragen kann?*

Wir freuen uns, dass die GAB München immer dann als Partnerin für Unternehmen und soziale und pädagogische Einrichtungen gefragt ist, wenn diese sich auch solchen ethischen Fragen stellen und eine entsprechende Gestaltung von praktischen Modellen suchen. Und freuen uns auf die weitere gute, werteorientierte Zusammenarbeit mit Ihnen!

Ihre GAB München

Schaut man in die betriebliche und bildungspraktische Realität, ergibt sich jedoch (noch?) ein ganz anderes Bild: Die Hoffnung, durch digitale Medien das Lernen zu revolutionieren, ist ja nicht neu, schon in den 1990er Jahren war die GAB an entsprechenden Projekten etwa im Handwerk beteiligt. Auch in den Bildungsabteilungen vieler Betriebe ist die Etablierung sog. Lern-Management-Systeme bereits eher ein alter Hut. Gerade in vielen Großunternehmen wurden digitale Lernwelten geschaffen, die jedoch bisher nur als Ergänzung am Rande der weiterhin analogen Bildungsarbeit zum Einsatz kommen und oft weder für Lernende noch für Lehrende einen echten Mehrwert schaffen. Schließlich schauen viele Betriebe mit Hoffnungen und Sorgen auf die Digitalisierung, kommen aber nicht dazu, sich in Ruhe damit auseinanderzusetzen. Die Auftragsbücher sind voll und das – analoge – Geschäftsmodell muss im Regelfall bedient werden, sodass schlichtweg nicht die Zeit, die Ressourcen und oft auch die richtigen Ideen fehlen, um die „digitale Revolution“ im eigenen Unternehmen zu gestalten. Und auch die Beschäftigten hören immer wieder, dass sich alles ändern wird, erleben aber in ihrer Arbeitspraxis davon bisher nur wenig Substantielles.

Wohin wir in unserer Begegnung mit Praktiker*innen auch blicken, herrscht die Überzeugung vor: „Es wird sich alles ändern – wie, wissen nur noch nicht wie!“. Dies ist ein willkommener Ansatzpunkt für Lernen und damit natürlich auch für unsere Arbeit in diesem Themenfeld. Dabei beschäftigen uns digitale Medien in dreifacher Hinsicht: Zum einen in der Frage, welche Möglichkeiten digitale Medien wirklich bieten, um Lernprozesse individueller, passgenauer und wirksamer zu gestalten. Zum anderen in der Herausforderung, Beschäftigte dabei zu unterstützen, die notwendigen digitalen Medienkompetenzen zu entwickeln, die sie für die aktive (Mit-)Gestaltung einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt brauchen. Und schließlich in unserer eigenen internen Zusammenarbeit, die für uns ja immer auch ein Experimentierfeld ist, um trag- und zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

»»»

Digitales Lernen schafft Möglichkeiten, macht aber Mühe!

Tatsächlich bringt der Einsatz von digitalen Medien in der Gestaltung von Lernprozessen auch für uns eine ganze Reihe von Möglichkeiten. Sie lassen es zu, Lernprozesse raum- und ortsübergreifend zu organisieren. Pflegeschüler*innen weit auseinanderliegender Altenheime können sich online in Lerngruppen treffen, sich kollegial beraten und zu ihren Praxiserfahrungen austauschen. Studierende können sich Vorlesungen von Koryphäen ihres Fachs unabhängig von ihrem Standort anhören oder an weltweit stattfindenden Kursen mit transnationalem Publikum teilnehmen. Beschäftigte können standortübergreifend in der Umsetzung ihrer Lernprojekte kooperieren und im Sinne einer Community of Practice von- und miteinander lernen.

Andererseits führen digitale Medien überall dort, wo asynchrone Kommunikationsformen zum Einsatz kommen, zu einer hohen zeitlichen Flexibilität der Lernenden, was natürlich die Verknüpfung von Arbeits- und Lernprozessen unterstützt. Lernende können sich benötigte Informationen dann suchen, wenn sie sie brauchen. Sie können sich Schulungsinhalte dann erarbeiten, wenn sie Zeit dafür haben, und sie dann in Lernprojekte in der Echtarbeit umsetzen, wenn dies durch die Rahmenbedingungen vor Ort gerade möglich ist.

Damit diese Möglichkeiten aber auch wirklich ihren Mehrwert in Lernprozessen entfalten können, bedarf es weit mehr als der Einrichtung von digitalen Lernwelten. Auch oder gerade weil in der Bildungsarbeit der Einsatz von digitalen Medien mit einer ganzen Reihe von technischen und organisatorischen Herausforderungen verbunden ist (Haben die Lernenden entsprechende Endgeräte? Dürfen sie ihre privaten Handys nutzen, die sie bisher im Personalschrank liegen lassen mussten? Gibt es überhaupt ausreichend WLAN? Funktioniert die Software? Wie halten wir es mit dem Datenschutz?) wird oft übersehen, dass der pure Einsatz von digitalen Medien – wenn er denn irgendwann einmal reibungslos funktioniert – genauso wenig zu digitalem Lernen führt wie die Existenz eines Moderationskoffers von alleine dialogischere Seminarformen erzeugt.

Vielmehr bedarf es didaktischer und methodischer Konzepte, wie digitale Medien sinnvoll in Bildungsprozesse eingebettet werden können. Wie können Lernende eingeladen, ermutigt und unterstützt werden, sich in digitalen Lernwelten aktiv einzubringen und am Thema dran zu bleiben? Oder wie kann auch in zunächst eher anonymen Zusammenhängen das für umfassende Lernprozesse notwendige Vertrauen in der Lerngruppe und zwischen Lernenden und Lernbegleiter*innen aktiv aufgebaut werden? In der Auseinandersetzung mit solchen Fragen stellen wir fest, dass vieles, was in einer Face-to-Face Lernsituation quasi selbstverständlich mitentsteht, in der digitalen Zusammenarbeit aktiv hergestellt werden muss. Dies macht Aufwand und Mühe und bedarf einer umfassenden Aufmerksamkeit der Lernbegleitung. Gleichzeitig entstehen neue Fragen und Herausforderungen: Was bedeutet es für eher erfahrungsorientierte Lernformen, wenn etwa ein Teil der Teilnehmerschaft per Video zugeschaltet ist? Können Simulationen tatsächlich den echten Arbeitskontext als Lernumgebung ersetzen, und wenn ja, zu welchem Preis?

Eines zeigt sich dabei jetzt schon in der Praxis: Die in der Debatte manchmal mitschwingende Hoffnung bzw. Befürchtung, digitale Medien könnten den Einsatz von menschlichem Lehrpersonal mittelfristig mehr und mehr ersetzen bzw. dieses überflüssig machen, scheint sich so nicht zu erfüllen – auch wenn natürlich die pure Wissensweitergabe (Fahrschulunterricht) und der angeleitete Erwerb von Fähigkeiten (Sprachenlernen) mittlerweile recht gut von Algorithmen übernommen werden kann. Nimmt man den sehr viel umfassenderen Kompetenzerwerb in den Blick, bekommt das Bildungspersonal allerdings eine andere Rolle: weg von Dozent*innen und Lehrenden, hin zum Gestalter*innen und Begleiter*innen von analogen und digitalen (Selbst-)Lernarchitekturen und -prozessen.

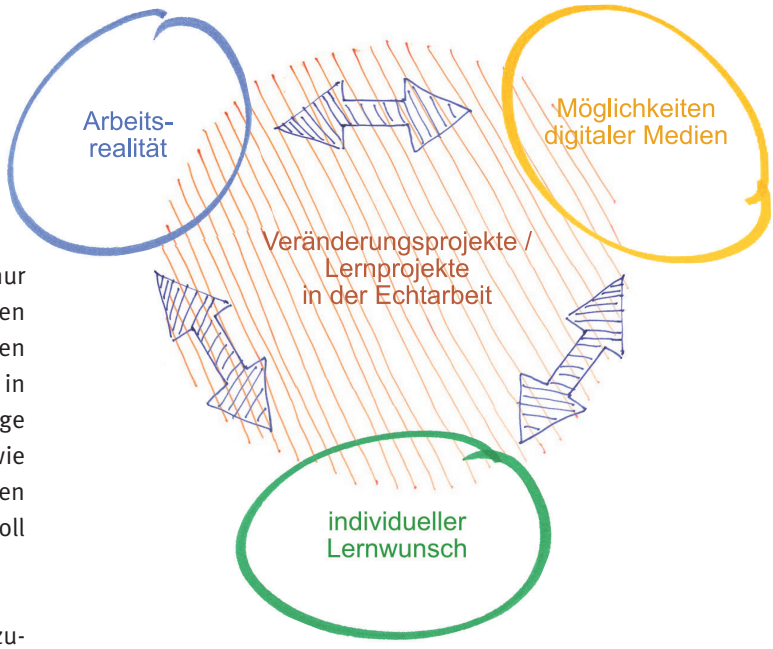
»»»

Digitale Veränderungsprozesse als Lernmöglichkeit nutzen

Viele Unternehmen und Organisationen stehen daher nicht nur bei ihrem Bildungspersonal, sondern bei ihren Beschäftigten insgesamt vor der Frage, wie sie deren Kompetenzen für einen reflektierten und kompetenten Umgang mit digitalen Medien in der Arbeit stärken können. Interessanterweise wird diese Frage aber oft nicht mit der Herausforderung zusammengedacht, wie die Organisation selbst lernen kann, digitale Medien im Rahmen von bestehenden und zukünftigen Geschäftsprozessen sinnvoll zu nutzen.

Für die Digitalisierung im Unternehmen sind Fachabteilungen zuständig, die – ähnlich wie andere Planungs- und Entwicklungsabteilungen – aber oft einer ganz eigenen Logik folgen, ihre Konzepte und Lösungen eher abstrakt und von den (digitalen) Möglichkeiten her denken und entwickeln. Beschäftigte treten dann am Ende des Prozesses als Anwender*innen in den Fokus, die lediglich die notwendigen Fähigkeiten entwickeln müssten, um die Konzepte gemäß ihren Erfindern ‚richtig' umzusetzen. Die Anwender*innen hingegen begegnen den Entwicklungen – die ja meistens nicht sofort zur vollen Zufriedenheit funktionieren – eher mit Skepsis und Widerstand. Zur Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsfähigkeit entwickeln sie ggf. auch ganz eigene Praktiken, um die „Zumutungen" der digitalen Techniken situativ zu umgehen und damit die Digitalisierung ins Leere laufen zu lassen.

Mit unseren Ansätzen erproben wir hier ganz bewusst einen anderen Weg. Wir versuchen die Beschäftigten zu (Mit-)Gestaltern der Digitalisierung ihres Unternehmens zu machen und die dabei auftretenden Veränderungsprozesse als ganzheitliche Lernprozesse für digitale Medienkompetenzen zu nutzen. Die Grundidee ist einfach: Im Rahmen von begleiteten Lernprojekten entwickeln Beschäftigte Ansätze, wie sie bereitgestellte digitale Medien in ihrem Arbeitskontext sinnvoll einsetzen können, realisieren diese Ansätze unter Einbezug ihrer Kolleg*innen und auch der entsprechenden Entwicklungsabteilung und reflektieren die dabei gemachten Erfahrungen.



Dabei versuchen wir in den Lernprojekten drei Perspektiven zusammenzuführen:

- Ausgangspunkt sind zunächst immer die realen Arbeitsprozesse der Lernenden, denn in deren Kontext müssen sich digitale Medien bewähren. Digitalisierung für sich genommen ist ja kein Selbstzweck.

- Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, nicht nur bisher analoge Prozesse einfach zu digitalisieren, sondern auch immer wieder von den Möglichkeiten her, die digitale Medien zusätzlich ins Spiel bringen, auf die Arbeitsprozesse zu schauen. Es geht also darum, diese beiden Perspektiven in einem konkreten Anwendungsfeld in den Dialog zu bringen, durch didaktische Gestaltung ein Spannungsfeld zu eröffnen, in dessen Rahmen konkrete Lösungen entwickelt und umgesetzt werden können.

- Damit dabei Lernen entsteht, braucht es noch eine dritte Perspektive: Den individuellen Lernwunsch der/des Mitarbeiter*in. Wenn Beschäftigte in der Auseinandersetzung mit digitalen Medien eine Möglichkeit erkennen, sich persönlich weiterzuentwickeln, entsteht Lust und Freude, sich an dem Veränderungsprozess zu beteiligen und die Digitalisierung im Unternehmen nicht als Bedrohung wahrzunehmen.

»»»

Unsere Erfahrungen mit diesem Ansatz zeigen: Für Unternehmen hat diese Vorgehensweise einen doppelten Nutzen. Sie fördert nicht nur die Kompetenz und auch die Motivation ihrer Beschäftigten, mit digitalen Medien im Arbeitsalltag kompetent zu arbeiten, sie erzeugt auch praxistaugliche und konkrete Ansätze, wie Digitalisierung das Unternehmen tatsächlich weiterbringen kann – und dies durch die arbeitsintegrierte Vorgehensweise durchaus parallel zum laufenden Tagesgeschäft.

...und bei uns selbst in der GAB?

Die Frage nach solchen praxistauglichen Ansätzen beschäftigt uns in der GAB auch in unserer eigenen Organisation. Sei es der Einsatz von Videokonferenzen in Geschäftsfeld- oder Projektsitzung, sei es die bessere digitale Verfügbarmachung von Methoden, Tools, Projektergebnissen, sei es die effektivere Dokumentation und Nachverfolgung von Beschlüssen oder die digitale Unterstützung unserer internen Qualitätsentwicklungsarbeit.

Dabei machen wir wohl die gleichen Erfahrungen wie viele Betriebe: Wenn auch nicht alle Blütenträume reifen, die mit Digitalisierung verbunden sind, so bringt deren Einsatz doch wirklich neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit, schafft an vielen Stellen mehr Flexibilität und Transparenz. Gleichzeitig ist ihr Einsatz aber auch an vielen Stellen mit Nicklichkeiten und Herausforderungen verbunden, die gemäß des alten Witzes „Mit Computern geht alles schneller, es dauert nur ein bisschen länger“ nicht nur mit Spaß und Freude, sondern auch mit Mühe und Aufwand verbunden ist. Schließlich, auch das wird uns deutlich, bleiben digitale Medien bisher eine sinnvolle, aber begrenzte Ergänzung zu bestehenden analogen Formaten der Zusammenarbeit, die nach wie vor eine sehr viel umfassendere Begegnung und Interaktion ermöglichen.

Auf diesem Suchweg nach realistischen, konkreten, aber auch zukunftsoffenen Einsatzformen und Entwicklungswegen beobachten wir an uns selbst aber auch einen weiteren interessanten Effekt: Selbst die Kolleg*innen in der GAB, die dem Einsatz digitaler Medien eher skeptisch gegenüber stehen, arbeiten mittlerweile sehr viel mehr damit, als sie das vor wenigen Jahren getan haben – ohne ihre Skepsis deswegen aufgegeben zu haben. Es braucht also auch bei der Digitalisierung vielleicht weniger die eine Revolution als vielmehr die Geduld und Spucke für einen evolutionären Prozess, der durchaus neugierig und erfahrungsoffen, aber auch kritisch und pragmatisch vonstatten gehen kann. Revolutionäre Ergebnisse sind dabei dann auch gar nicht ausgeschlossen.

GAB-Ansprechpartner:
Jost Buschmeyer, Florian Gasch