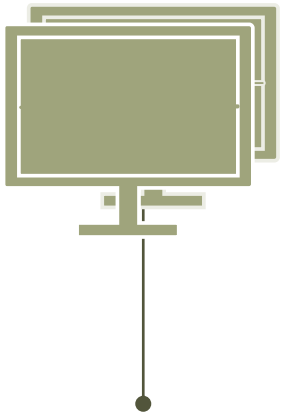
ONLINE-COACHING UND WEITERBILDUNG 4.0 CHANCEN UND TRENDS AM BEISPIEL EINES USE CASE

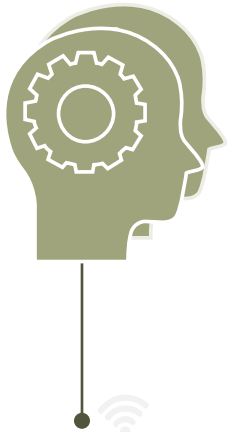
DR. KATJA BETT CORPORATE LEARNING & CHANGE GMBH, STUTTGART

WAS VERSTEHT MAN UNTER WEITERBILDUNG 4.0?



Wissensbasis

Die Halbwertszeiten des Wissens werden immer kürzer. Lebenslanges Lernen ist eine zentrale Voraussetzung.

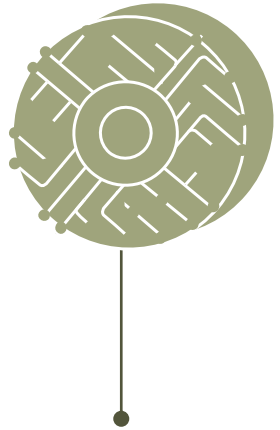


Generation „Online“ und „Golf“

Digital Native und erfahrene Mitarbeiter treffen in den Unternehmen aufeinander. Jeder hat andere Bedürfnisse.

Fachtrainer und Wissensmanager

Die Weitergabe von Wissen der HR-Abteilung zu überlassen reicht nicht mehr aus. Jeder ist gefragt sein Wissen weiterzugeben und seine Kollegen zu coachen.



Digitale Lernformate

Flexible, adaptive, ki-basierte Lernformate entsprechen wesentlich besser den Herausforderungen der Industrie 4.0, wie klassisches Präsenztraining.

USE CASE

- Trinkwasserversorger Wasserburg in Deutschland hat die Aufgabe, den arabischen Partner in der Stadt Al Wadh beim Management seines Trinkwasserversorgungnetzes zu unterstützen und das Personal weiterzubilden.
- Die deutschen Kollegen waren bereits seit dem Projektbeginn einige Male in Al Wadh, und die arabischen Kollegen waren ebenfalls in Deutschland. Die Kollegen kennen sich, kennen die Wasserversorgungsinfrastruktur und die Region.
- Das Trinkwassernetz in Al Wadh wurde vor fünfundzwanzig Jahren in Betrieb genommen und hat mittlerweile aufgrund von fehlender Instandhaltung einen Netzverlust von über 45%.
- Beim Personal des Wasserversorgungsunternehmens Al Wadh handelt es sich um junge und motivierte Mitarbeiter mit wenig Erfahrung im Betrieb des Wassernetzes.

AKTUELLER STAND

- Vor Ort wird klar, dass die Kontrollen und Wartung auf Seiten Al Wadh relativ unsystematisch ausfallen.
- Nach vielen Gesprächen einigt man sich auf die Optimierung des Versorgungsnetzwerkes in zwei Bereichen: Netzdruckmanagement und Leckagen-Management.
- Dazu ist eine Grundlagenschulung und Training notwendig:
  - Grundlagen des Netzdruckmanagements (wie kann man neuralgische Stellen identifizieren und wie werden Drucksensoren installiert und betrieben?)
  - Maßnahmen zur Entwicklung einer Leckagen-Managementstrategie (minium night flow Messungen, Auswertung der Ergebnisse, Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs)
- Im nächsten Schritt sollen die Mitarbeiter in Al Wadh das Netz eigenständig mit Sensoren ausstatten und das gesamte Netz in DMAs unterteilen und die Messungen durchführen
  - Der deutsche Partner steht als Coach und Wissensträger zur Verfügung
  - In einer Lernplattform werden Online-Lernmaterialien, frei verfügbarer Content, E-Lectures und Wissenstests zur Verfügung gestellt

HERAUSFORDERUNGEN IM USE CASE

1

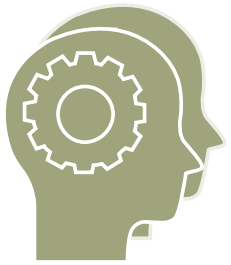
Die Online-Lernmaterialien reichen nicht aus, es entstehen eine Reihe von Fragen.

Es zeigt sich ein vertiefter Weiterbildungsbedarf für bestimmte technische und organisatorische Themen.

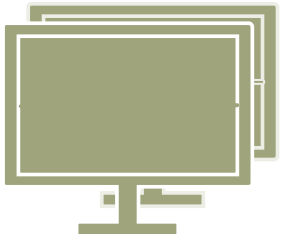
2

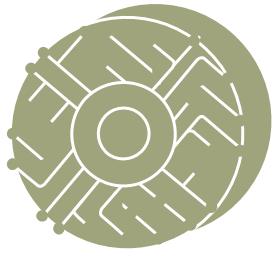
Hinzu kommt, dass der Betreiber in Deutschland kaum praktische Erfahrung mit digitalen Lernformaten hat, nicht weiss, woher er spezifischen Content beziehen soll und wie auf die Ferne die Mitarbeiter beim Lernen betreut werden sollen.

WAS GLAUBEN SIE, WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN GEGEBEN SEIN FÜR DIGITALES LERNEN?

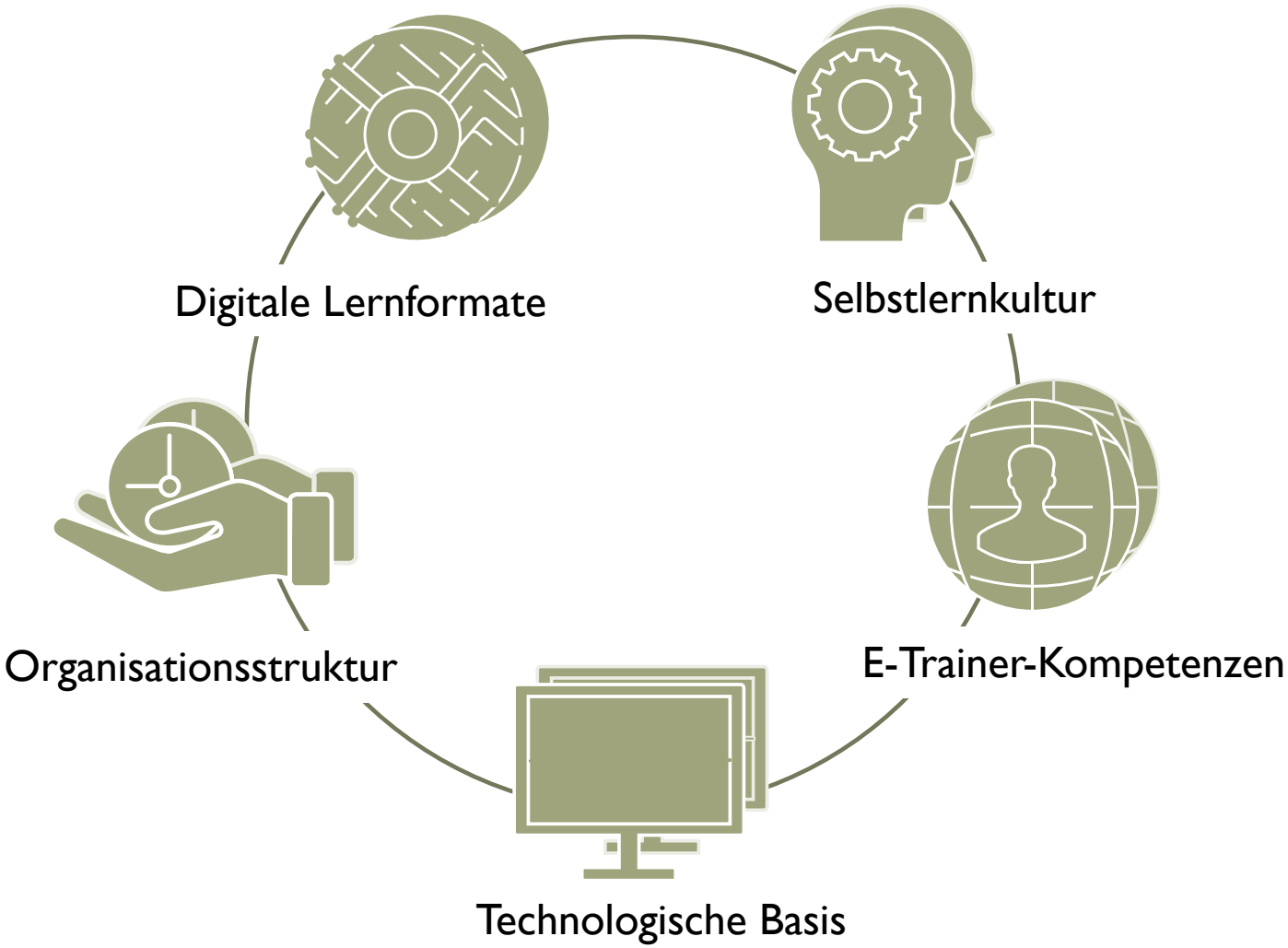


Ideen aus der Runde?

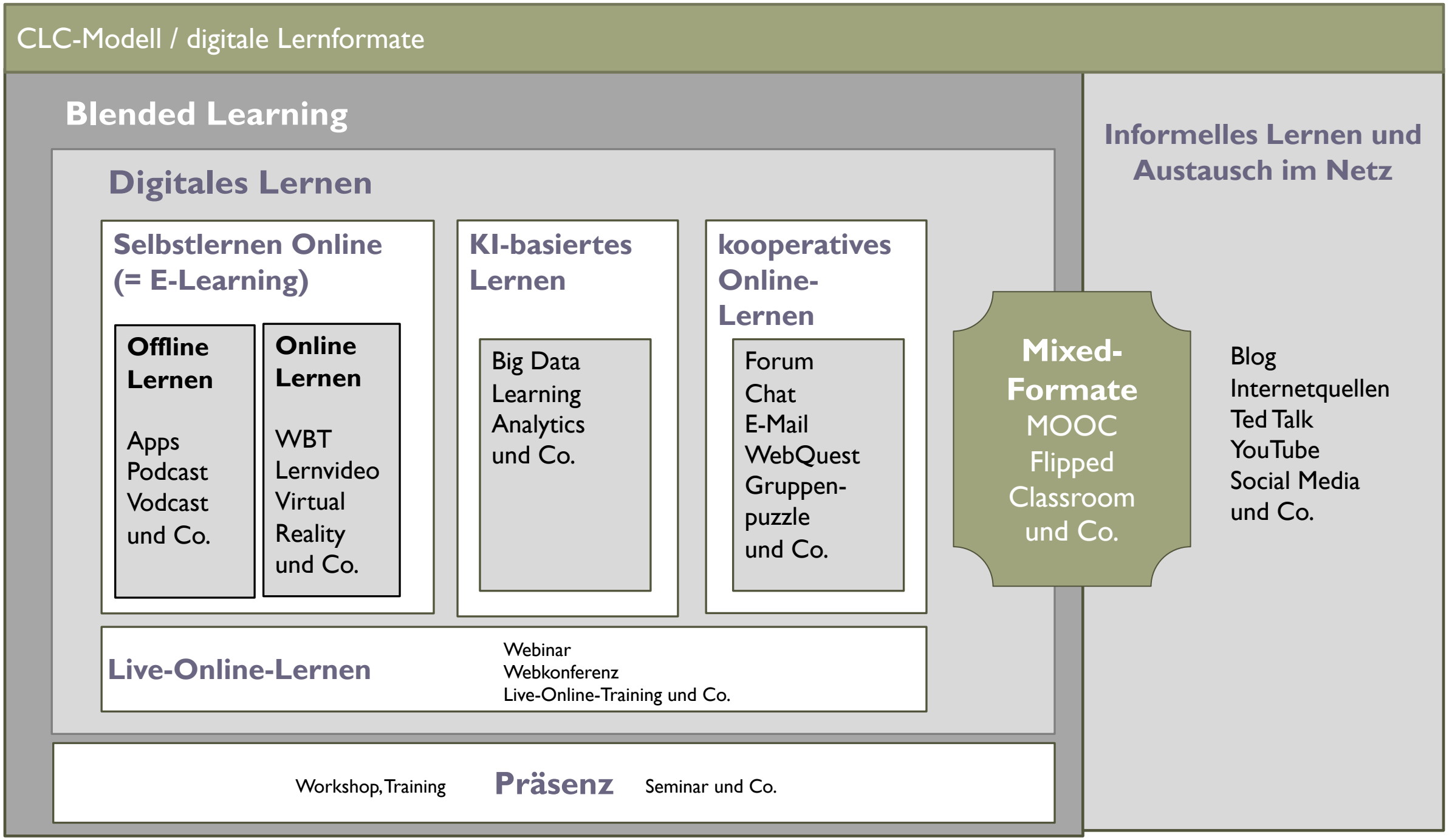




WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN GEGEBEN SEIN?



WAS VERSTEHT MAN UNTER DIGITALEN LERNFORMATEN?


CLC-Modell / digitale Lernformate
Blended Learning
Digitales Lernen
Selbstlernen Online (= E-Learning)
Offline Lernen
Apps
Podcast
Vodcast
und Co.
Online Lernen
WBT
Lernvideo
Virtual Reality
und Co.
KI-basiertes Lernen
Big Data
Learning Analytics
und Co.
kooperatives Online-Lernen
Forum
Chat
E-Mail
WebQuest
Gruppen-puzzle
und Co.
Live-Online-Lernen
Webinar
Webkonferenz
Live-Online-Training und Co.
Präsenz
Workshop, Training
Seminar und Co.
Mixed-Formate
MOOC
Flipped Classroom
und Co.
Informelles Lernen und Austausch im Netz
Blog
Internetquellen
Ted Talk
YouTube
Social Media
und Co.

ZAUBERWORT: LEARNING JOURNEY

Das Beste aus allen Welten miteinander verbinden

- Zeitlich takten
- Individualisieren
- Transfer sichern
- Motivieren
- Betreuen

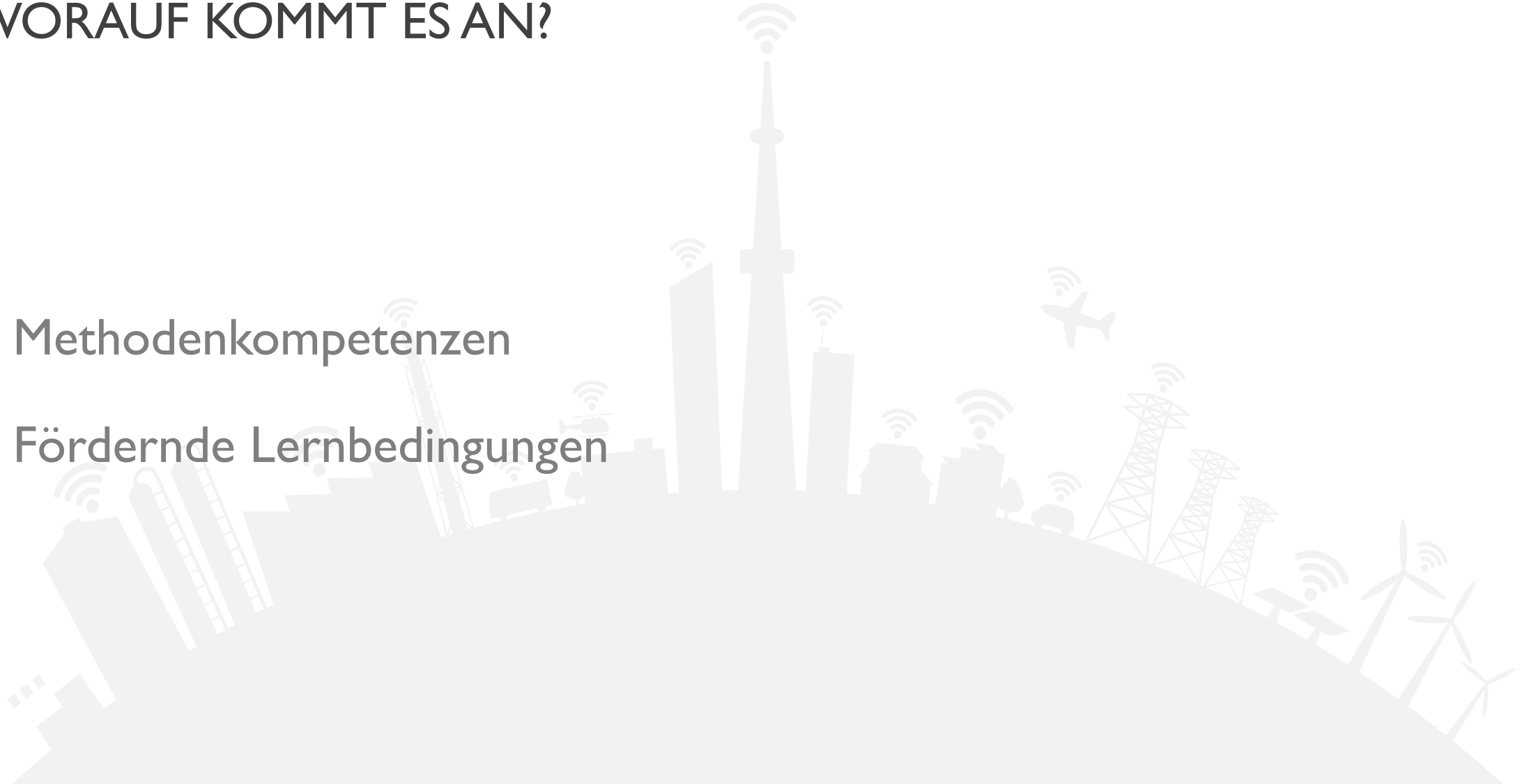
LEARNING JOURNEY | BEISPIEL

Video (Talking-Head)	•*Ziel: Abholen, einstimmen, Verbindlichkeit schaffen* •Einleitung und Anmoderation durch Trainer
individuelles Selbstlernen	•*Ziel: Grundlagenwissen vermitteln* •"Wissen kompakt“ (PDF) --> jeder entscheidet selbst, was er bearbeitet
Quiz - Selbstüberprüfung	•*Ziel: individuelle Wissensüberprüfung* •TN kann selbst einschätzen, wie viele Punkte o.ä. er erreicht...wie gut er/sie vorbereitet ist
Webinar	•*Ziel: Vertiefung und Anwendung, Weiterentwicklung der Grundlagen* •Wiederkehrende Elemente im Webinar: Wrap-Up zum Selbstlernen (15‘), Vertiefung anhand konkreter Beispiele (20‘), Rollenverständnis (10‘), Blick über den Tellerrand (10‘)
Transferaufgabe inkl. Audio-Feedback	• *Ziel: Transfersicherung* •Transferaufgabe individuell/ spezifisch auf PZ bezogen •Audio-Feedback (Trainer gibt Feedback, ggf. in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich!

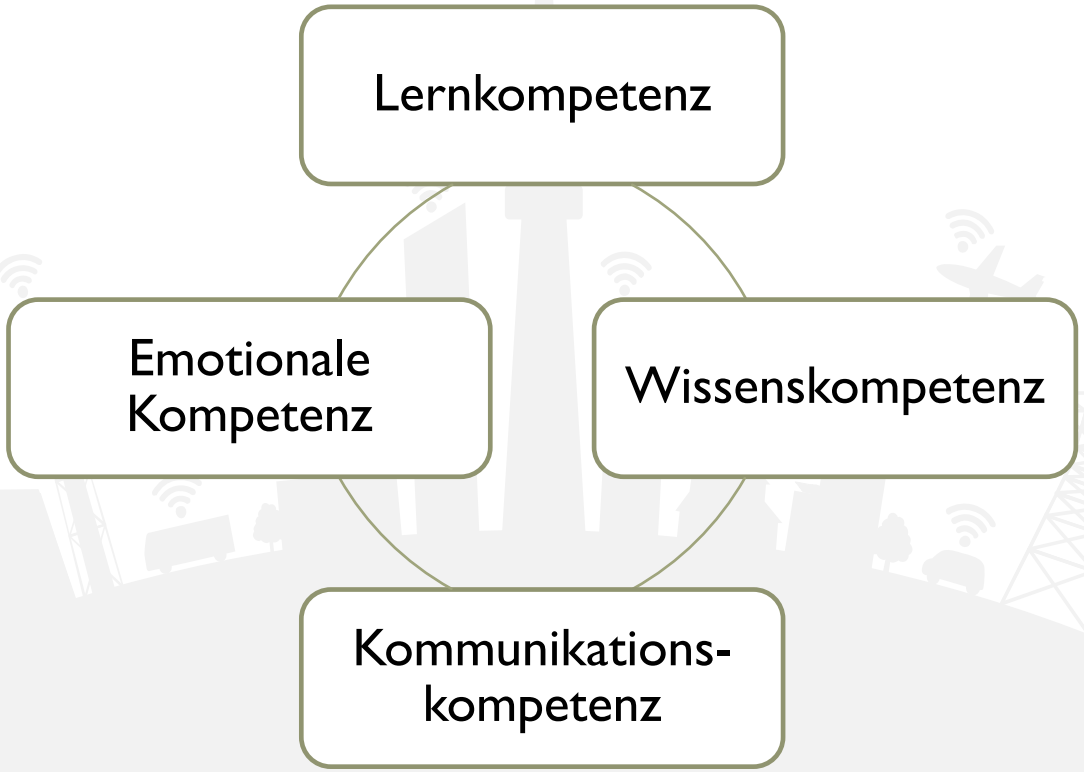
WAS VERSTEHT MAN UNTER SELBSTLERNKULTUR?

WORAUF KOMMT ES AN?

- Methodenkompetenzen
- Fördernde Lernbedingungen



WELCHE METHODENKOMPETENZEN FÖRDERN DIE SELBSTLERNKULTUR?

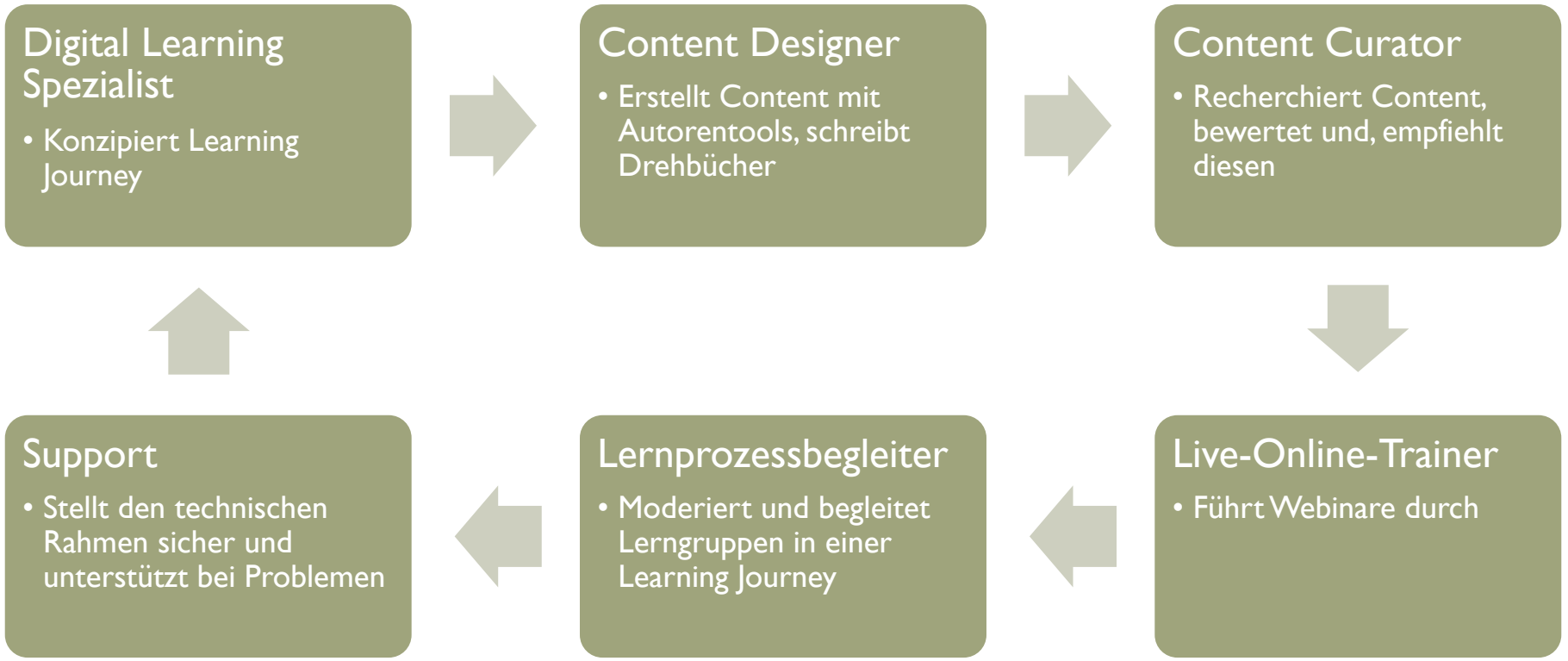


WELCHE LERN-BEDINGUNGEN FÖRDERN DIE SELBST-LERNKULTUR?

Austausch in einer Community	• in einer Gruppe ist die Motivation • und Verbindlichkeit höher
Individuelle Betreuung	• System-Feedback • Trainer-Feedback
Klar formulierte und sinnvolle Ziele	• Wissen, wohin es geht • Verantwortung für den eigenen Lernprozess übernehmen
Individuelle Förderung Methodenkompetenzen	• Reflexion • Selbstorganisation und Zeitmanagement
Belohnung von Engagement	• Badges • Individuelles Feedback
Fehlertoleranz	• Aus Fehlern lernen • Gemeinsam Fehler korrigieren

WELCHE KOMPETENZEN AUF SEITEN DER „TRAINER“ WERDEN BENÖTIG?

NEUE AUFGABENFELDER - BEISPIELE



ROLLEN UND AUFGABEN AUFTEILEN

Live-Online-Trainer

- führt Webinare durch
- Ist der Fachexperte für den Schulungsinhalt im Webinar

Fachexperte

- Wird in Webinaren und in Blended Learning Kursen punktuell eingesetzt

Lernprozessbegleiter

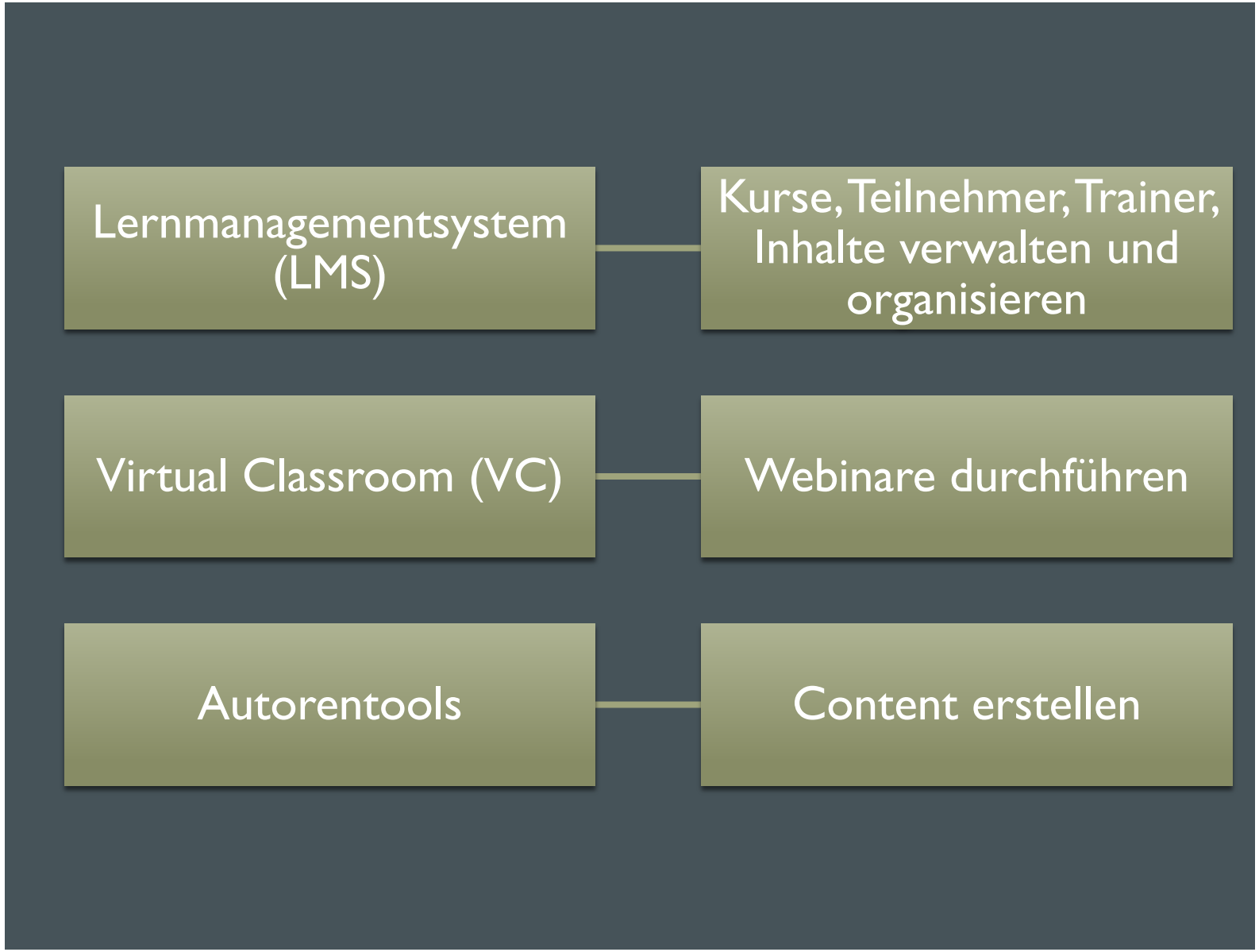
- Für die Gruppe und den Lernprozess verantwortlich
- koordiniert Fachexperten

Support

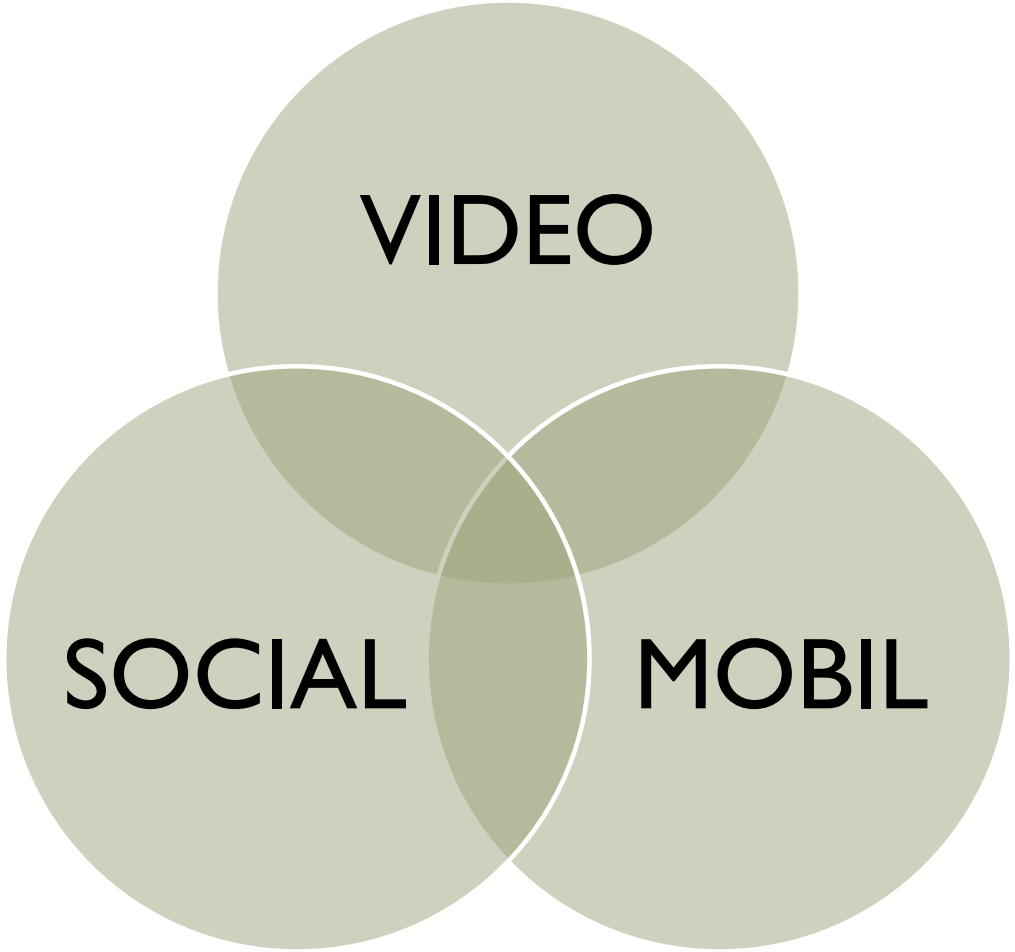
Unterstützt zum Start bei technischen Fragen

WELCHE TECHNOLOGISCHE BASIS STEHT ZUR VERFÜGUNG?

DREI BASISTECHNOLOGIEN VON HIGHEND BIS QUICK & EASY



WAS MUSS LERNTECHNOLGIE HEUTE KÖNNEN?



LMS UND ALTERNATIVEN

KOMMERIELLE PLATTFORMEN

OPEN SOURCE

QUICK & EASY PLATTFORMEN

VORHANDENE SYSTEME NUTZEN

AUTORENTOOLS

Legevideotools

Bildbearbeitung

Videobearbeitung

Grafikprogramme

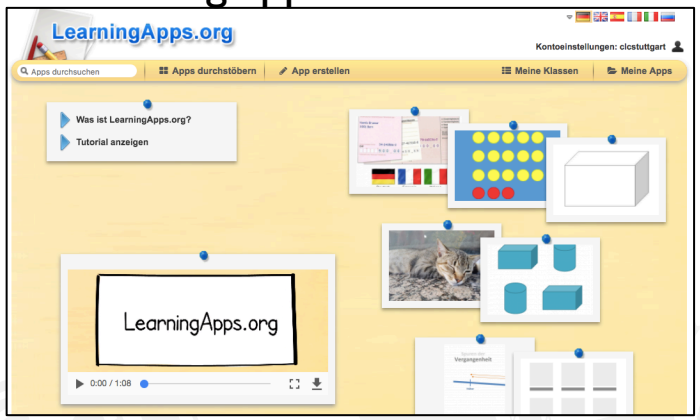
Multimedia-Produktion

Screencast

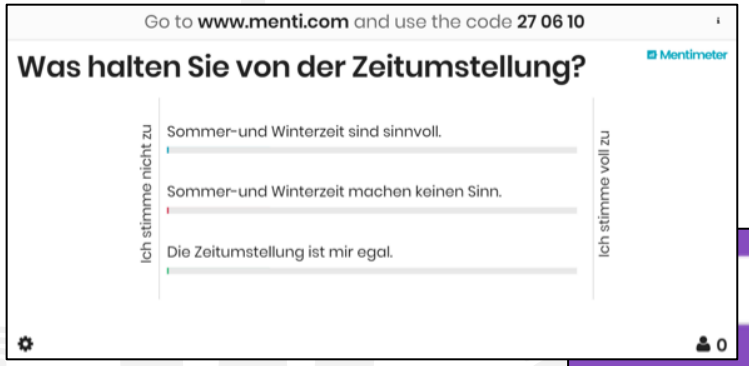
Podcast-Erstellungstools

TOOLS FÜR LERNSPIELE, QUIZZES UND VOTING

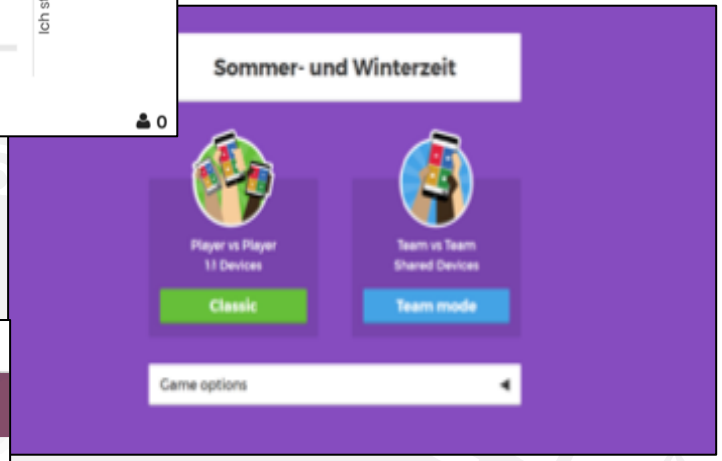
Learning apps



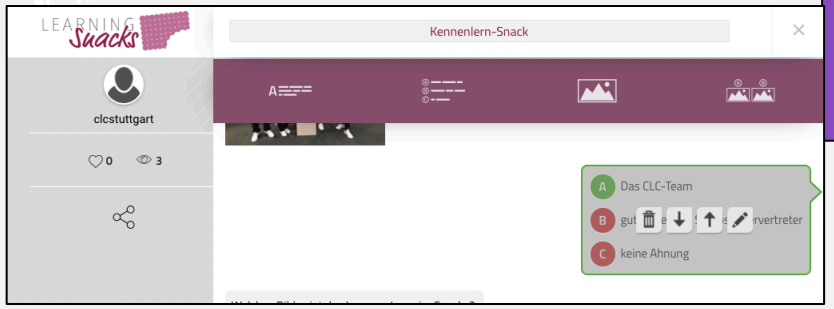
Mentimeter



Kahoot



Learning snacks

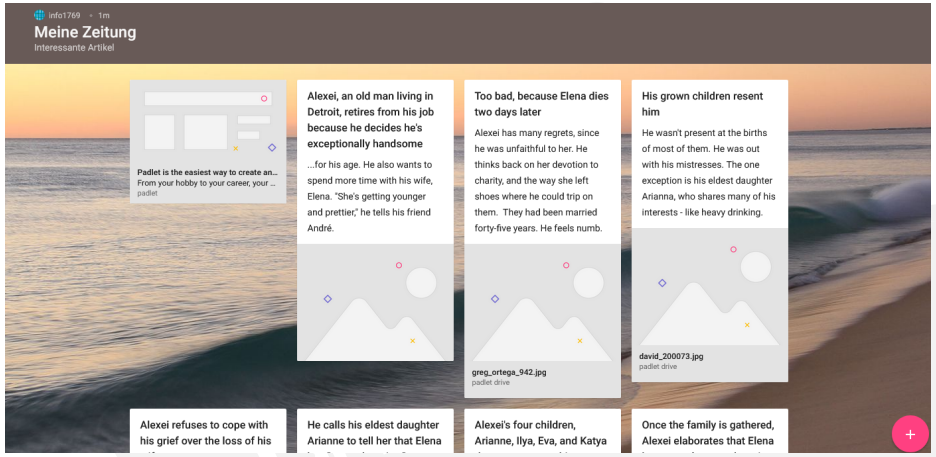


WIR PROBIEREN LEARNING APPS AUS

- Otto-Motor
- https://learningapps.org/6227762

TOOLS FÜR KOMMUNIKATION UND AUSTAUSCH

Padlet



eduPad (=Ehterpad)

VIRTUAL CLASSROOM - HIGHEND

1. Adobe Connect
2. Vitero
3. Saba
4. Edudip
5. YuLinc
6. Und mehr…

VIRTUAL CLASSROOM – QUICK & EASY

1. Skype for Business
2. Micorosoft Teams
3. Netviewer
4. Alfaview
5. Zoom
6. Und mehr…

WELCHE ORGANISATIONS-STRUKTUR WIRD BENÖTIGT?

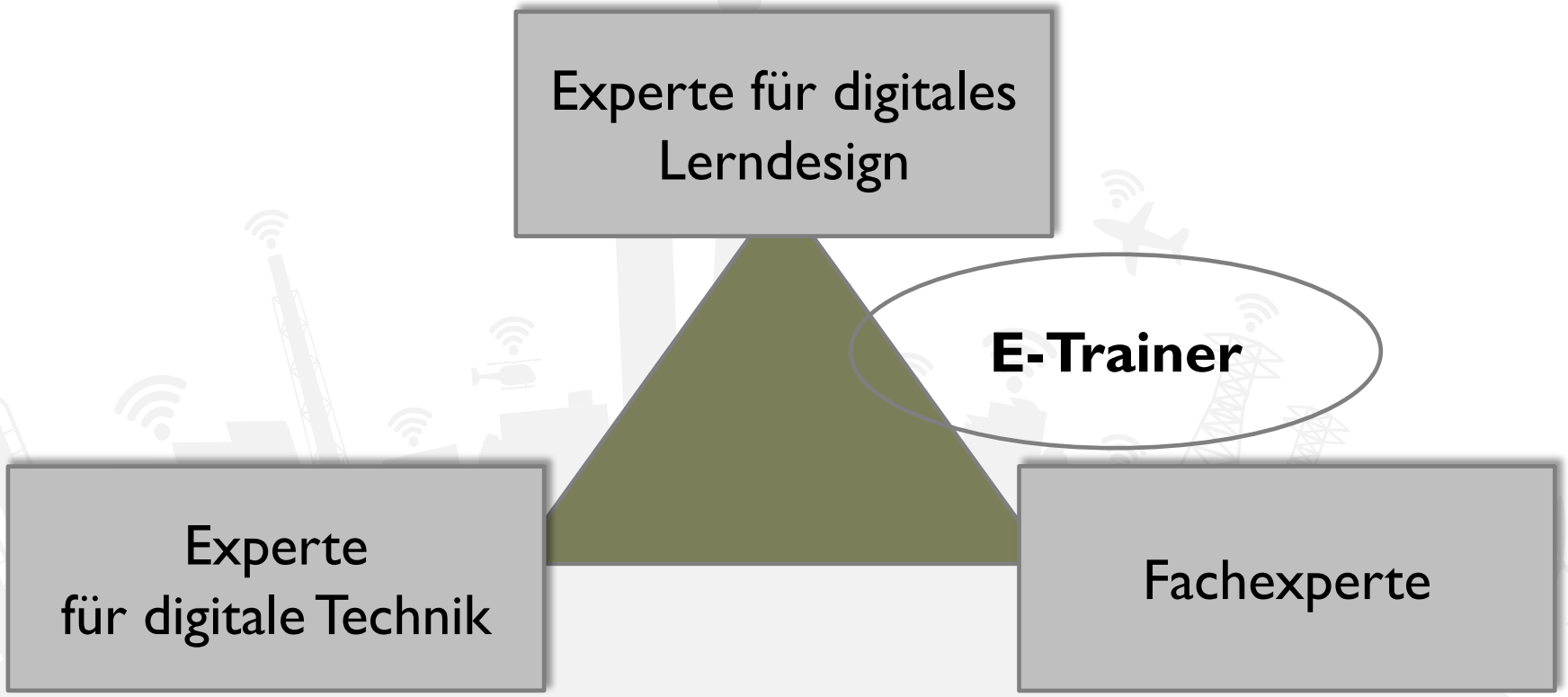
HERAUSFORDERUNG - LOKALISIERUNG

- **Bei der Übersetzung** werden Wörter, Texte, Grafiken und Co. einfach in eine andere Sprache übersetzt ohne diese anzupassen.
- **Lokalisierung** hingegen bedeutet, dass der Content an eine bestimmte Kultur angepasst wird. Es geht darum kulturelle und regionale Unterschiede zu berücksichtigen.
  - Sprachstil
  - Bilder und Grafiken
  - Farben
  - Abbildung von Personen und mehr
- Herausforderung ist dabei **die grafische Gestaltung**, so dass Content leicht angepasst werden kann
  - Z.B. Begriffe und Umschreibungen in englisch sind immer kürzer und brauchen weniger Platz, wie deutsche Formulierungen

HERAUSFORDERUNG ZUSAMMENARBEIT

- Wichtigste Voraussetzung:
  Digitale Lernformate nicht der IT-Abteilung überlassen, sondern Abteilungsweit zusammenarbeiten
  - IT-Abteilung
  - Fachabteilungen und Fachexperten
  - HR-Abteilung
  - Kunden vor Ort rechtzeitig einbeziehen
  - Ggfs. externe Unterstützung

ZUSAMMENARBEIT IM ERSTELLUNGSPROZESS



3 THESEN ZUM SCHLUSS

- Bildung wird auch in der Wasserwirtschaft immer wichtiger
- Digitales Lernen über Grenzen hinweg ist heute für viele Unternehmen schon Normalität
- Schnelle Erfolge erzielt man heute durch Kooperation und Wissensaustausch

Dr. Katja Bett

Geschäftsführende Gesellschafterin

+173 30 75 433

k.bett@clc-learning.de

CLC
CORPORATE
LEARNING &
CHANGE GmbH