



MOREBUSINESS
BERATUNG • TRAINING • COACHING

In Kooperation mit:



TAE Technische Akademie Esslingen
Ihr Partner für Weiterbildung



Erfahrungsbericht



Digitale Fitness für erfahrene Beschäftigte

Handlungsorientiertes Lernen – der
Schlüssel für die Zukunft



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Konzeption	4
2.1	Konzeption der geförderten Maßnahme	4
2.1.1	Folgendes ist mit der geplanten Qualifizierungsmaßnahme vorgesehen:...	4
2.2	Ergänzungen zum besseren Verständnis der Konzeption	7
2.2.1	Die Module im zeitlichen Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme	7
2.2.2	Methoden und Lernmedien	8
2.2.3	Technik und Tools	8
2.2.4	Handlungsorientiertes selbstgesteuertes Lernen	9
3	Durchführung der Maßnahme.....	10
3.1	Evaluation.....	10
3.2	Selbstlernzeit.....	10
3.3	Methoden und Lernmedien	10
3.4	Technik und Tools	10
3.4.1	Technik	10
3.4.2	Kommunikation – Soziales Lernen	10
3.4.3	Projektarbeiten – Abschlussworkshops	10
3.5	Testimonials	11
4	Fazit	12
4.1	Handlungsorientiertes Lernen	12
4.2	Unser Fokus.....	12
4.3	Essenz aus der Evaluation	12
4.4	Was ist gut gelungen?	12



1 Einleitung

Im Juni 2019 haben wir das Projekt „Digitale Fitness für erfahrene Beschäftigte“ im Rahmen einer Förderung durch das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg mit unseren Projektpartnern IHK Nordschwarzwald und TAE Esslingen gestartet. Dieser Erfahrungsbericht soll Ihnen einen Überblick über das Konzept, den Verlauf des Projekts sowie unsere Erfahrungen und Schlüsse aus dem Projekt aufzeigen.

Wir unterstützen erfahrene Beschäftigte, sich das Wissen und das geforderte Know-how situationsgerecht und eigeninitiativ anzueignen und damit einen wichtigen Schritt zur dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit in der digitalen Zeit zu machen. So können Unternehmen wichtiges Know-how im Unternehmen erhalten und ihrer Verantwortung für ihre Mitarbeitenden gerecht werden.

Um das zu erreichen,

- motivieren wir zum selbstgesteuerten Lernen,
- vermitteln wir digitale Kompetenzen,
- begleiten und moderieren wir beim Lernen in Gruppen, sowohl Online als auch Präsenz,
- unterstützen bei der Umsetzung eines arbeitsplatznahen Projekts,

und stärken dadurch die Selbstlernfähigkeit und befähigen so zum handlungsorientierten Lernen unter Nutzung von digitalen Tools.

Sie haben Fragen zum Konzept, zur Durchführung oder auch zu unseren Erkenntnissen? Wir freuen uns, mit Ihnen darüber ins Gespräch zu kommen. Gerne können Sie uns telefonisch oder per E-Mail kontaktieren:

Info@morebusiness.de

+49 89 8952 06 90



2 Konzeption

2.1 Konzeption der geförderten Maßnahme

Ziel der Fördermaßnahme	Entwicklung und Erprobung einer Qualifizierungsmaßnahme zur Stärkung der digitalen und analogen Lernkompetenzen erfahrener Beschäftigter, damit diese künftig selbständig mit Hilfe digitaler Lernmedien für ihre Beschäftigungsfähigkeit sorgen können.
Zielgruppe	Es sollen vorrangig erfahrene Nicht-Akademiker mit geringen Digitalkompetenzen aus den beiden Wirtschaftsbereichen „Industrie“ sowie „Groß- und Einzelhandel“ angesprochen werden. Besonderheiten dieser Wirtschaftsbereiche werden bei den Weiterbildungsinhalten berücksichtigt. Ziel ist es, den Teilnehmenden Ängste bezüglich der Digitalisierung zu nehmen, ihnen eine Perspektive aufzuzeigen, sie zu motivieren und ihnen Wertschätzung entgegen zu bringen.
Besonderheiten der Maßnahme	<p>2.1.1 Folgendes ist mit der geplanten Qualifizierungsmaßnahme vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vorrangig geht es um die Stärkung der digitalen Lernkompetenzen der Teilnehmenden. In diesem Zusammenhang sollen auch ihre allgemeinen Selbstlernfähigkeiten und ihre Digitalkompetenzen im breiteren Sinne gestärkt werden.• Die Qualifizierungsmaßnahme umfasst jeweils klassischen Präsenzunterricht, digitales Selbstlernen, betreute Gruppenarbeit einschließlich wöchentlicher Online-Meetings sowie die Durchführung eines arbeitsnahen Projekts (bzw. die Lösung einer praxisbezogenen Aufgabe).• Präsenzphasen und Online-Lernen wechseln sich ab (Blended-Learning-Ansatz).• Der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme beträgt 90 Stunden (40 Stunden betreuter Unterricht, 50 Stunden Selbstlernen).• Der betreute Unterricht setzt sich zusammen aus: Eine ganztägige Auftaktveranstaltung, fünf halbtägige Workshops, wöchentliche 1-stündige Online-Meetings, eine ganztägige Abschlussveranstaltung.
Nutzen für die teilnehmenden Firmen	Die Veränderung der Arbeitswelt durch die Digitalisierung (z. B. ständige Änderungen im notwendigen Wissen, regelmäßige Änderungen der Arbeitsabläufe, Fachkräftemangel etc.) macht es für Firmen notwendig, ihre erfahrenen Beschäftigten für die Digitalisierung fit zu machen. Dadurch können sie Erfahrungswissen im Unternehmen halten und es auch im Rahmen der Digitalisierung in die täglichen Arbeitsabläufe integrieren.



Kooperationspartner

Bildungsträger: Bewerbung der Maßnahme, Firmen- und Teilnehmerakquise, Konzeptabstimmung, Organisation der Bildungsmaßnahmen (Räume, Teilnehmereinladung etc.)

- Gewerblich/Industrie: Technische Akademie Esslingen
- Groß- und Einzelhandel: IHK – Nordschwarzwald

Evaluation: Entwicklung des Evaluationskonzepts, Befragung der Teilnehmenden und Erstellung des Evaluationsberichts: Uni Tübingen Institut für Erziehungswissenschaft, Herr Schmidt-Hertha

Erwerb digitaler (Selbstlern-)Kompetenzen

Die digitalen (Selbstlern-)Kompetenzen sollen durch Wissensvermittlung und Anwendung sowie eigene Weitervermittlung zu folgenden Inhalten erworben werden:

- Digitale Lernplattformen, Lernmanagementsysteme
- einzelne digitale Lernformate (Selbstlernprogramme, Lernvideos, Lernspiele, Augmented Reality-Anwendungen, Lern-Apps, Lernbriefe, ...)
- Methoden des Selbstlernens: Lerntagebücher, Reflexionsmethoden, Internet-Recherche, ...
- Methoden des sozialen Lernens: Collaboration, digitale Foren, ...
- Kommunikationsregeln im Netz (Netikette) und Netzsicherheit

Ablauf der Fördermaßnahme

Analyse und Konzeption: Zielgruppen und Zielfirmenanalyse in Bezug auf Situation, Vorkenntnisse und Ziele in den Bereichen Digitalisierung und Lernen; Entwicklung des Evaluationskonzepts; Entwicklung eines Detailkonzepts zur Durchführung der Schulungen, Auswahl der Methoden, Erstellung der Lernmaterialien (Bei den eingesetzten Medien spielt die Sinnhaftigkeit in Bezug auf die Zielgruppe und die Machbarkeit im Rahmen des Projekts zum Zeitpunkt der Durchführung eine zentrale Rolle. Gamification und Augmented Reality werden wir darauf prüfen.); Rückkopplung mit den teilnehmenden Firmen und den Teilnehmenden zu Zielen und Evaluation sowie Anpassung der Konzeption an die konkrete Situation

Teilnehmerakquise: Bewerbung der Qualifizierungsmaßnahme, Beratung der interessierten Firmen, Auswahl der Firmen und Teilnehmenden, Vorüberlegungen zu möglichen Lernprojekten

Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen: (vier Gruppen á 8-12 Teilnehmende – zwei Gruppen pro Wirtschaftsbereich. Insgesamt acht unterschiedliche Firmen davon mindestens vier Firmen aus dem Bereich KMU)

- Auftaktveranstaltung eintägig (Präsenz)
- Selbstlernphase: 13 Wochen
 - Nutzung digitaler Lernmedien über die Onlineplattform der MoreBUSINESS GmbH, anderer Anbieter und freiverfügbarer Lernmedien aus dem Internet
 - Betreute Lerngruppen: Soziales Lernen praktizieren
 - Prüfungen: Während der Selbstlernphase durch Wissenschecks per Quiz
 - Die Entwicklung eines arbeitsplatznahen Projekts



- Begleitung der Selbstlernphase durch fünf halbtägige Workshops (Präsenz) und wöchentliche einstündige Onlinemeetings pro Gruppe
- Abschlussveranstaltung eintägig (Präsenz) inkl. Projektpräsentation – Prüfungsteil Storytelling

Öffentlichkeitsarbeit und Transfer: Durchführung von sechs Veranstaltungen zur Bekanntmachung der Qualifizierungsmaßnahme, Erstellung eines Motivationsvideos für potentielle Firmen und Teilnehmende

Evaluation: Durchführung der Evaluation parallel zur Qualifizierungsmaßnahme, Auswertung der Ergebnisse und Erstellung des Evaluationsberichts.

Zeitlicher Aufwand

Teilnehmerinnen und Teilnehmer: ca. 40 Stunden begleiteter Unterricht und 50 Stunden Selbstlernzeit.

Teilnehmende Firmen: Freistellung Teilnehmerinnen und Teilnehmer für mindestens 40 Stunden, Teilnahme mindestens eines Vertreters bei der Projektpräsentation (ca. 1,5 Stunden) an der Abschlussveranstaltung.

Transfer der Fördermaßnahme

Informationen, die allen Bildungsträgern in Baden-Württemberg frei zur Verfügung gestellt werden:

- Einseitiges Grobkonzept der Bildungsmaßnahme
- Veröffentlichungsfähiger Erfahrungsbericht der Fördermaßnahme im Umfang von 5-10 Seiten: Ablauf der Fördermaßnahme und Erfahrungen, die dabei gemacht wurden.
- Evaluationsbericht
- Motivationsvideo

Diese Informationen enthalten keine Werbung für die MoreBUSINESS GmbH oder die standardisierte Bildungsmaßnahme, sondern nur die Kontaktdaten der MoreBUSINESS GmbH und den Hinweis, dass es sich um eine vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderte Maßnahme handelt.

Zeitstruktur

Bei einem Beginn des Projekts zum 1. Juni würde sich ungefähr folgender Zeitablauf ergeben.

1. Monat	2. Monat	3. Monat	4. Monat	5. Monat	6. Monat	7. Monat
Jun 19	Jul 19	Aug 19	Sep 19	Okt 19	Nov 19	Dez 19
Analyse und Konzeption						
Akquise der Teilnehmer						
				Öffentlichkeitsarbeit und Transfer		
			Evaluation			Evaluation





8. Monat	9. Monat	10. Monat	11. Monat	12. Monat	13. Monat	14. Monat	15. Monat
Jan 20	Feb 20	Mrz 20	Apr 20	Mai 20	Jun 20	Jul 20	Aug 20
Durchführung							
Öffentlichkeitsarbeit und Transfer							
	Evaluation		Evaluation		Evaluation		Evaluation
16. Monat	17. Monat	18. Monat	19. Monat	20. Monat	21. Monat	22. Monat	
Sep 20	Okt 20	Nov 20	Dez 20	Januar 21	Feb 21	März 21	
Öffentlichkeitsarbeit und Transfer							
Evaluation							

2.2 Ergänzungen zum besseren Verständnis der Konzeption

Auf den vorhergehenden drei Seiten haben wir das Konzept bewusst sehr knapp auf den Punkt gebracht. Im Folgenden stellen wir einzelne Punkte des Konzepts bzw. die konkrete Ausformulierung etwas genauer dar.

2.2.1 Die Module im zeitlichen Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme

Die Qualifizierungsmaßnahme besteht aus sechs Modulen und einer Abschlussveranstaltung. Das Modul 1 besteht aus einer eintägigen Präsenzveranstaltung, in der einerseits die technischen Voraussetzungen (u. a. Einführung in die Tabletnutzung und die Nutzung von Teams für die Online-Sessions) geschaffen werden und andererseits ins handlungsorientierte Lernen eingeführt wird. Die Module 2-6 bestehen dann jeweils aus einem Präsenzworkshop (der in das Thema einführt) und einer zweiwöchigen Selbstlernphase (in deren Mitte eine Online-Session zur Vertiefung stattfindet). Die Abrundung durch Reflexion und vertieftes Gruppenlernen findet dann in dem Präsenzworkshop für das nächste Modul statt. Zum Abschluss des Moduls führen die Teilnehmenden einen Wissenstest zum Modul in Multiple-Choice-Form durch.

Parallel zu den Veranstaltungen erarbeiten die Teilnehmenden ein Projekt, das dann am Abschlussworkshop vorgestellt wird.

Die Module der Qualifizierungsmaßnahme sind:

- Handlungsorientiertes Lernen
- Informationsrecherche
- Selbstmanagement und handlungsorientierte Kreativität
- Projekte realisieren
- Kommunikation in der digitalen Zeit
- Überzeugen und präsentieren



2.2.2 Methoden und Lernmedien

Erfahrene Beschäftigte lernen, sich das Wissen und das geforderte Know-how situationsgerecht und eigeninitiativ anzueignen.

2.2.2.1 Lernplattform

Über die MoreBUSINESS Online-Akademie stellen wir umfangreiche Lernmaterialien zur Verfügung und zeigen Wege und Möglichkeiten auf, wie die Teilnehmenden Zugang zu weiteren hilfreichen Informationsquellen für ihre Problemstellungen bekommen können. In den Präsenzphasen schaffen wir Möglichkeiten der Reflexion und des Wissenstransfers.

Die Lernplattform bietet dabei unterschiedliche Möglichkeiten wie:

- Einteilung in Kurse
- Zur Verfügungstellung und Verwaltung von Lernmaterialien
- Kontaktaufnahme zu den Lernenden
- Berichtswesen über den Vorschritt der einzelnen Lernenden
- Qualitätskontrolle Quiz

2.2.2.2 Lernmedien

Wir haben unterschiedliche Lernmedien auf unserer Online-Akademie zur Verfügung gestellt:

- Selbstentwickelte Lernvideos zu den jeweiligen spezifischen Themen aus den Modulen
- Selbstentwickelte schriftliche Lernmaterialien zu den jeweiligen Themen
- Konkrete Hinweise zu Online-Infoquellen und entsprechende Links

Um die Teilnehmenden bei ihrem aktuellen Wissensstand abzuholen und ihnen ein bedarfsgerechtes Angebot zu machen, haben wir die Lernmaterialien in drei Kategorien eingeteilt:

- Basis: Diese Kenntnisse sind ein Muss, um die Wissenstests zu bestehen
- Aufbau: Diese Informationen sind für Wissbegierige, die noch zusätzliche Informationen haben möchten
- Empfehlung: Diese Kategorie beinhaltet Themen, die den jeweiligen Wissensbereich fachlich und philosophisch abrunden.

2.2.3 Technik und Tools

Um unabhängig von der technischen Ausstattung der Teilnehmenden zu sein, haben wir den Teilnehmenden das nötige technische Equipment gestellt.

Dabei haben wir uns für ein Andorid-Tablet mit Microsoft Office 365 inkl. E-Mail-Adresse entschieden.

Nur den Internetzugang mussten die Teilnehmenden über das Unternehmensnetzwerk oder privat selbst organisieren.

Für den Austausch innerhalb der Peergruppen und zur Durchführung unserer Onlinebesprechungen haben wir MS Office 365 und Teams eingesetzt.



2.2.4 Handlungsorientiertes selbstgesteuertes Lernen

Im Rahmen der Digitalisierung wird immer wieder auf die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens hingewiesen. Die schnellen Veränderungszyklen und der daraus resultierende Umstand, dass man zukünftige Trends nicht voraussehen kann und welche Kompetenzen dafür wichtig sind, zwingen Mitarbeitende dazu, ihr Kompetenzprofil immer wieder anzupassen. Die Mitarbeitenden benötigen vielfältige Eigenschaften, die mit dem Begriff des selbstgesteuerten Lernens zusammengefasst werden können.

Selbstgesteuertes Lernen bedeutet: „der Lernende muss planen, wann, in welcher Reihenfolge und mit welchen Inhalten er sich Wissen aneignet“ (Straka¹, 2000, 114)
Dafür benötigt der Lernende

- Handlungskompetenz, um den Lernprozess selbstständig zu gestalten
- Methodenkompetenz, worunter vor allem Lernstrategien und -techniken zu verstehen sind
- Informationskompetenz, durch die sich der Lernende Informationen beschafft, diese bewertet, bearbeitet und archiviert
- Problemlösungskompetenz, um bei auftretenden Schwierigkeiten im Lernprozess entsprechende Lösungen zu entwickeln
- Kommunikationskompetenz, die ihn in die Lage versetzt, sich schriftlich, mündlich, verbal sowie nonverbal auszudrücken
- Soziale Kompetenz, um sich, gerade im Hinblick auf das kooperative Lernen, mit anderen auszutauschen
- Emotionale Kompetenz, die dem Lernenden ermöglicht, sich zu motivieren und durchhalten zu können
- Entscheidungskompetenz, die ihm ermöglicht, Inhalte und Lernwege auszuwählen
- Die Fähigkeit zur Selbstreflexion, um eigene Defizite feststellen zu können und diese entsprechend abzubauen

Um diese Mitarbeitenden zum selbstgesteuerten Lernen zu motivieren, müssen zuerst einmal bestimmte Voraussetzungen geschaffen werden:

- Lernen muss wieder mit etwas positivem verbunden werden
- Der Lernende benötigt positive Lernerfahrungen
- Der Lernende benötigt Selbstvertrauen, (Lern-) Probleme lösen zu können
- Der Lernende muss sich selbst (Lern-)Ziele setzen können
- Der Lernende muss die richtigen Lernstrategien und -techniken kennen
- Der Lernende benötigt Motivation
- Der Lernende benötigt Neugier

Um den Prozess des Lernens in Gang zu setzen, benötigen Lernende eine entsprechende Lernbegleitung. Diese Lernbegleitung haben wir erweitert und die Teilnehmenden dabei unterstützt, das neue Wissen in ein arbeitsplatznahes Projekt umzusetzen.

¹ Straka, Gerald. A. (2000): Lernen in der Arbeit – ohne Lehren? In: Dehnbostel, Peter, Dybowski, Gisela (Hg.). Lernen, Wissensmanagement und berufliche Bildung. Bielefeld. Bertelsmann.



3 Durchführung der Maßnahme

3.1 Evaluation

Die Evaluation wurde wie geplant von Frau Dr. Rott von der Universität Tübingen durchgeführt. Die Befragungen fanden zu folgenden Zeitpunkten statt:

Vorab-Befragung (t0) – Anfang Januar 2020

Auftaktveranstaltung (t1) – Mitte Januar 2020

Zwischenerhebung (t2) – Mitte Februar 2020

Abschlussveranstaltung (t3) – Ende März 2020

Follow-Up-Erhebung (t4) – Ende Mai bis Mitte Juni 2020

3.2 Selbstlernzeit

Die Durchführung der Maßnahme hat gezeigt, dass der Aufwand für die Selbstlernzeit abhängig vom gewählten Projekt wesentlich höher angesetzt werden muss.

Die ursprünglich 50 Stunden Selbstlernzeit wurden von den meisten Teilnehmenden deutlich überschritten.

Wir planen zukünftig eine Selbstlernzeit von ca. 60 Stunden (50 UE Präsenz, 75 UE Selbstlernen)

3.3 Methoden und Lernmedien

Die Lernplattform wurde sehr gut angenommen. Die Teilnehmenden haben jeweils die Inhalte der Kategorie Basis durchgearbeitet und dann den Wissenstest durchgeführt. Teilweise hatten die Teilnehmenden Schwierigkeiten mit der Sprache, sodass das Durcharbeiten der Texte und Videos mehr Zeit in Anspruch genommen hat, als geplant.

3.4 Technik und Tools

3.4.1 Technik

Es gab Teilnehmende, die keine eigene E-Mail-Adresse hatten und auch keinen Computer oder Notebook, sodass es ohne die Tablets nicht möglich gewesen wäre, von der Auftaktveranstaltung an voll am Kurs teilzunehmen.

Die Voraussetzungen für das selbstgesteuerte Lernen mit den Lernmedien unserer Lernplattform waren somit geschaffen.

Manche Teilnehmenden haben im Verlauf der Qualifizierungsmaßnahme statt mit dem Tablet mit einem eigenen Computer gearbeitet und dort MS Office 365 mit Teams und der zur Verfügung gestellten E-Mail-Adresse genutzt.

3.4.2 Kommunikation – Soziales Lernen

Die modernen Möglichkeiten der Kollaboration konnten so vermittelt und praxisnah umgesetzt werden. Speziell bei der Entwicklung der arbeitsplatznahen Projekte war Office 365 eine zukunftsweisende gute Lösung.

3.4.3 Projektarbeiten – Abschlussworkshops

COVID 19 hat uns gezwungen, die Präsentationen und den Abschlussworkshop online durchzuführen.

Das war für einige der Teilnehmenden sehr herausfordernd und enttäuschend. Der aufgewendete Einsatz für die einzelnen Projekte war enorm.



Unser Trainerteam war auch begeistert über die teilweise sehr innovativen Projektideen.

Das Highlight der umgesetzten Projekte war aus unserer Sicht:

Projektthema: Ermittlung der Möglichkeiten, über Soziale Medien Produktwerbungen zu machen – inklusiv der Erstellung von Werbefilmen und der Gegenüberstellung von Kostenvergleichen von Print- und Online-Werbung.

3.5 Testimonials

Auch die Teilnehmenden zeigten sich begeistert von der Qualifizierungsmaßnahme: „Digitale Fitness für erfahrene Beschäftigte“:

Sabine P., Vorstandssekretärin

„Durch einen Prospekt der IHK sind wir auf den Workshop „Digitale Fitness“ aufmerksam gemacht worden.

Der Workshop war für uns sehr motivierend und lehrreich. Wir würden weitere Workshops in dieser Art begrüßen und weitere Mitarbeiter dafür begeistern.“

Beate B. aus Bondorf

„Durch den neuen Kurs „Digitale Fitness“ wurden mir Inhalte vermittelt, die mir beruflich als auch privat sehr zur Verbesserung meines Verhaltens im Internet und auch bei meiner Arbeit weiterhelfen. Auch wurden Auffrischungen von bereits erlerntem Wissen ausgetauscht.“

Olaf B.-S., Leitung Bereich Tankstellen

„Durch die abwechslungsreiche und fordernde digitale Schulung, die mit wechselnden Inhalten in pdf, Video, online und persönlich die Spannung immer hochgehalten hat, wurde mein persönlicher Horizont auf die Probe gestellt und durchaus sinnvoll erweitert.“



4 Fazit

4.1 Handlungsorientiertes Lernen

Wenn sich im Außen immer alles schneller verändert, wird die Fähigkeit zum Handlungsorientierten Lernen immer relevanter, während Fachwissen immer mehr in den Hintergrund rückt. Dieser Fakt hat sich während des ganzen Projektverlaufs über alle Ebenen immer mehr herauskristallisiert.

Sich Wissen auf Vorrat anzueignen, ist folglich nicht mehr alleine zielführend. Die Fähigkeit, sich entsprechend der jeweiligen Aufgabenstellungen das nötige Wissen zu generieren wird zukünftig ein Muss sein.

Unter handlungsorientiertem Lernen verstehen wir, je nach Aufgabenstellung, die notwendigen Informationen zu generieren und lösungsorientiert zu agieren.

4.2 Unser Fokus

Um unseren Teilnehmenden den größtmöglichen Mehrwert zu bieten, vermitteln wir keine fertigen Inhalte, sondern befähigen zum selbstgesteuerten, handlungsorientierten Lernen. So bekommen die Teilnehmenden eine Schlüsselkompetenz, mit der sie nicht nur auf einer Ebene agieren, sondern in jedem beliebigen Handlungsradius bestehen können.

4.3 Essenz aus der Evaluation

Das Ziel des Förderprojektes war die „Entwicklung und Erprobung einer Qualifizierungsmaßnahme zur Stärkung der digitalen und analogen Lernkompetenzen erfahrener Beschäftigter, damit diese künftig selbständig mit Hilfe digitaler Lernmedien für ihre Beschäftigungsfähigkeit sorgen können.“

Aus unserer Sicht sind daher aus der Evaluation folgende Punkte besonders interessant:

- Beschäftigungsfähigkeit – Selbstverantwortung
- Selbstwirksamkeit
- Umgang mit digitalen Werkzeugen und Medien
- Handlungsorientierung
- Digitale Lernkompetenz: u. a. mit Hilfe digitaler Medien lernen
- Analoge Lernkompetenz: u. a. selbstgesteuert lernen

4.4 Was ist gut gelungen?

Das Verständnis, dass nur das, was konkret umgesetzt werden kann, Nutzen bringt, wird in der Gegenwart und auch zukünftig das Fortbestehen, die Effizienz und die Handlungsfähigkeit von Organisationen sichern.

Auf die Ebene des Einzelnen heruntergebrochen, bedeutet das, dass Handlungsorientierung die Selbstwirksamkeit stärkt und den Beteiligten Sicherheit im Umgang mit Unsicherheit gibt. All das stärkt das Selbstvertrauen in die eigene Zukunftsfähigkeit.

Die Idee des handlungsorientierten Lernens wollen wir deshalb nicht nur weiterverfolgen, sondern zum Mittelpunkt unserer gesamten Seminarkonzeption machen. Durch die positiven Ergebnisse der Evaluation, sind wir bestärkt, diesen Ansatz in unser Angebotsportfolio zu implementieren, sodass ein möglichst breiter Wirkungskreis entsteht.



Transfer in mögliche zukünftige Anpassungen

Im Moment beschäftigen wir uns mit folgenden Fragestellungen:

- Wie kann das Besondere unserer Konzeption klarer formuliert werden?
- Wie kann der Nutzen von Handlungsorientiertem Lernen für Mitarbeitende und Firmen besser messbar gemacht werden?
- Wie erreichen wir homogenere Gruppen?
- Wie können die Module individuell für Inhouse-Firmenseminare angeboten werden?
- Kann Digitale Fitness für erfahrene Beschäftigte auch als reines Online-Angebot konzipiert werden?
- Was benötigen digital Lernende als Vorkenntnisse?
- Welche Sprachkenntnisse sind nötig?
- Wie kann das online vermittelt werden?

Das Ergebnis der Evaluation gibt der MoreBUSINESS GmbH eine klare Handlungsrichtung vor. Um auf die Bedürfnisse des Marktes adäquat zu antworten, wird der methodische Ansatz des handlungsorientierten Lernens einen festen Platz in unserem Handeln finden – hier liegt aus unserer Sicht der Schlüssel für die Zukunft.

Ebhausen 1, 23.07.2020

Arno Burger
Margret Degener