

Teams und Online-Unterricht

Erfahrungen mit der Aufmerksamkeit bei Teams

Thorsten (Bosch Hildesheim):

- Bei den Azubis gute Erfahrung gesammelt mit Rückfragen zum Inhalt des Vortrags. Damit wurde ihnen verdeutlicht, dass die Inhalte aufeinander aufbauen und abgefragt werden können.
- Bei den Dual Studierenden: Konnten recht selbstverantwortlich arbeiten.
- Wichtig: Als Person im Ausbildungsbereich immer persönlich ansprechbar sein (was als Herausforderung wahrgenommen wurde).

Reinhard (ex Salzgitter AG):

- Erfahrungen mit Einstiegstests mit Schüler*innen.
 - Junge Menschen sind sehr „kamascheu“.
 - Kommunikation ist schwierig, wenn die TN dem/der Referent*in unbekannt sind und eine „Distanz“ nicht überwunden werden kann.

Andreas (Bosch Eisenach):

- Gute Erfahrungen mit der E-Learning Plattform von Bosch Rexroth.
- Die Theorieinhalte konnten sehr gut vermittelt werden.
 - Zusatzaufgaben für Leistungsstarke und Leistungsschwache.
 - Differenzierung der Leistungsstände konnte aufgefangen werden.
- Problem: Fehlende Endgeräte / teilweise Nutzung von Smartphones mit den Lern-Plattformen.

Arndt (Salzgitter Flachstahl):

- Problem: Mit dem unmittelbaren bzw. plötzlichen Start der Pandemie-Maßnahmen gab es kein Online-Plattform Angebot im Betrieb.
 - Zunächst wurden nur Fragen und Antworten mit den Azubis per E-Mail ausgetauscht.
- Später konnte nachgerüstet werden und sich nach Startschwierigkeiten auf die neue Situation eingestellt werden.

Sandra (Miele):

- Alle Azubis verfügten bereits über einen Laptop und Zugänge zu Lernplattformen.
 - Dateistrukturen waren bereits in Teams eingepflegt.
 - Daher teils bessere Online-Kommunikation als im Arbeits-Alltag / „in der Werkstatt“.
- Die Theorie konnte gut vermittelt werden.
- Ambivalent: Azubis sind jetzt immer erreichbar.
- Gute Erfahrungen mit der Nutzung von Teams für überregionale Austausche / Treffen.

Erfahrungen mit Erfolgskontrollen

Michael (Volkswagen):

- Alle Azubis erhalten am Standort nun eigene Endgeräte.
- Eine Erfolgskontrolle wurde durch Wiederholungsfragen durchgeführt.

- Gute Erfahrungen mit spielerischen Elementen in Gruppenräumen / Breakout Sessions, mit anschließender Vorstellung von AG-Ergebnissen in der Gesamtgruppe.
- Eine individuelle Erfolgskontrolle sei jedoch schwierig.

Marc-Oliver:

- Gute Erfahrungen mit integrierten Spielen / Statistiken bei Teams.
 - Helfen für die spielerische Durchführung aber auch Kontrolle.

Jonah (Volkswagen):

- „Aufwachspiele“ werden verwendet, um Aufmerksamkeit sicherzustellen.
- Direktes Ansprechen der Teilnehmenden bzw. „drannehmen“

Arndt (Salzgitter Flachstahl):

- Gefühl: Ab und zu gehen TN bei Online-Sitzungen „verloren“ bzw. werden nicht erreicht.

Sandra (Miele):

- Bei kleineren Gruppen werden alle um Videoübertragung gebeten (7-8 TN)
 - Bei größeren Gruppen jedoch technisch und organisatorisch schwierig

Erfahrungen mit Depressionen

Sandra (Miele):

- Probleme wurden vor allem bei einzelnen Dual Studierenden bemerkt, da diese mitunter wochenlang alleine vor den Rechnern sitzen und soziale Kontakte fehlen.

Arndt (Salzgitter Flachstahl):

- Problemwahrnehmung: Die „Schwächeren“ fallen durch die fehlende Präsenz noch mehr ab und werden sehr schwer vom Ausbildungspersonal erreicht.

Armin (Eickhoff):

- Unterschiede der TN treten noch deutlicher hervor: Die Lernschwachen fallen leichter durchs Raster.
- Gewerbliche Azubis wurden erst spät / zu spät mit Endgeräten ausgestattet.

Stress bei Praxis-Prüfungen

Sandra (Miele):

- Schwierigkeit: Anforderungen an die Azubis, die gleichen Leistungen der Vorjahre bringen zu müssen, ohne auf die veränderten Rahmenbedingungen einzugehen.
- Hier entwickelte sich eine weitere Diskussion, inwieweit die Kammern bei der Prüfungsdurchführung pragmatische Lösungen hätten finden müssen.
- Die TAP 1 Note sei z.B. für die Frühauslerner*innen zentral wichtig, die nun vor größeren Herausforderungen standen, gute Noten zu erreichen (z.B. die EATs)
- Ein Betrieb führt über die Berufsschule eine Umfrage zum Nachhilfebedarf durch. Mitglieder des Prüfungsausschusses werden nachfolgend eigenen Nachhilfeunterricht anbieten.

Start in das Arbeiten mit Teams und Online-Plattformen

- Ein Problem sei die Ausstattung der Ausbilder*innen gewesen: Teilweise waren Azubis im Betrieb technisch besser ausgestattet, als das Personal.
- Das Umschalten auf das Home-Learning hat nicht bedeutet, dass das Ausbildungspersonal geschult und eingeführt wurde in neue Software, Technik und Didaktik. Stattdessen viel „Learning by doing“, um sich selbst Programme wie Teams & Co anzueignen. Auch die pädagogische Umsetzung wurde als Herausforderung wahrgenommen. Ein Kollege schildert, dass diese Mehrbelastung teilweise 2-3 Stunden mehr Arbeit am Tag für einen Ausbilder bedeutet haben.
- Durch das „Learning by doing“ seien nun aber alle Beteiligten in die Programme eingearbeitet und mit der Durchführung vertraut. Das Material des Home-Learnings lasse sich voraussichtlich auch bei der Rückkehr in die Präsenz weiterverwenden.