



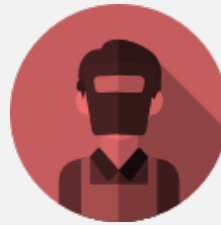
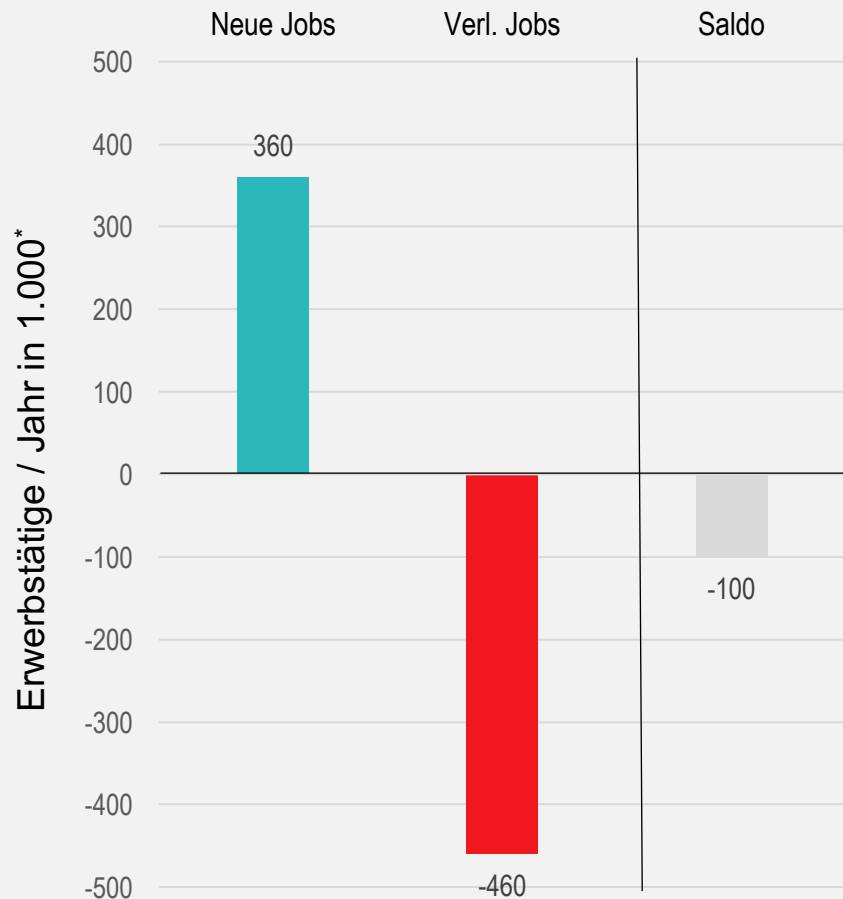
BEUTH HOCHSCHULE
FÜR TECHNIK
BERLIN
FERNSTUDIENINSTITUT



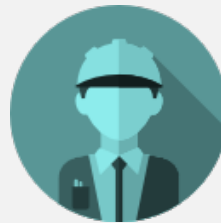
Agiles Lernen als Instrument betrieblicher Kompetenzentwicklung

Arbeitsprozessintegriert, mediengestützt & auf
akademischen Niveau

Veränderung der Kompetenzprofile



- Arbeitsplätze in der Industrie verändern sich dramatisch
- Jobs mit hohen Routineanteilen werden automatisiert



- Neue Kompetenzprofile werden nötig (Vernetzung, Steuerung & Kollaboration)
- Chance für besser Work-Life-Balance vs. Gefahr abgehängt zu werden

Entwicklung auf akademischem Niveau

Ausgangssituation

- Zukünftig hoher Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern
- Nicht allein durch Hochschulabsolventen zu befriedigen¹
 - Sinkende Absolventenzahlen, fehlende Passung der Studiengänge, lange Einarbeitung im Betrieb
- Lösung wären bestehende Mitarbeiter/innen mit Berufsausbildung

Problem

- Fehlende Kompetenzen werden üblicherweise erst auf akademischem Niveau vermittelt werden
- Studium ab einem gewissen Alter / Familiensituation kaum noch eine Option
- Kompetenzlücken
 - Konzeptionelles Denken
 - Methodische-Strukturiertes Arbeiten

¹ Cassner-Lotto & Barrington, 2006

² Orr, Gwosć, & Netz, 2011

- **Ansatz ITB / Hella:**
Mikrolernen, z.B. Anlagenverständnis
- **Ansatz Sustainum / Beuth-Hochschule / Bayer / MAN:**
Agiles Lernen - Arbeitsprozessintegrierte
Kompetenzentwicklung auf akademischem Niveau
- **Schwerpunkt IG Metall:**
Lernbegleiter entwickeln

Partner



Anforderungen an zukünftige Lernumgebungen



- **Skalierbar**: Umfang der Lernprojekte von wenigen Stunden bis mehreren Monaten

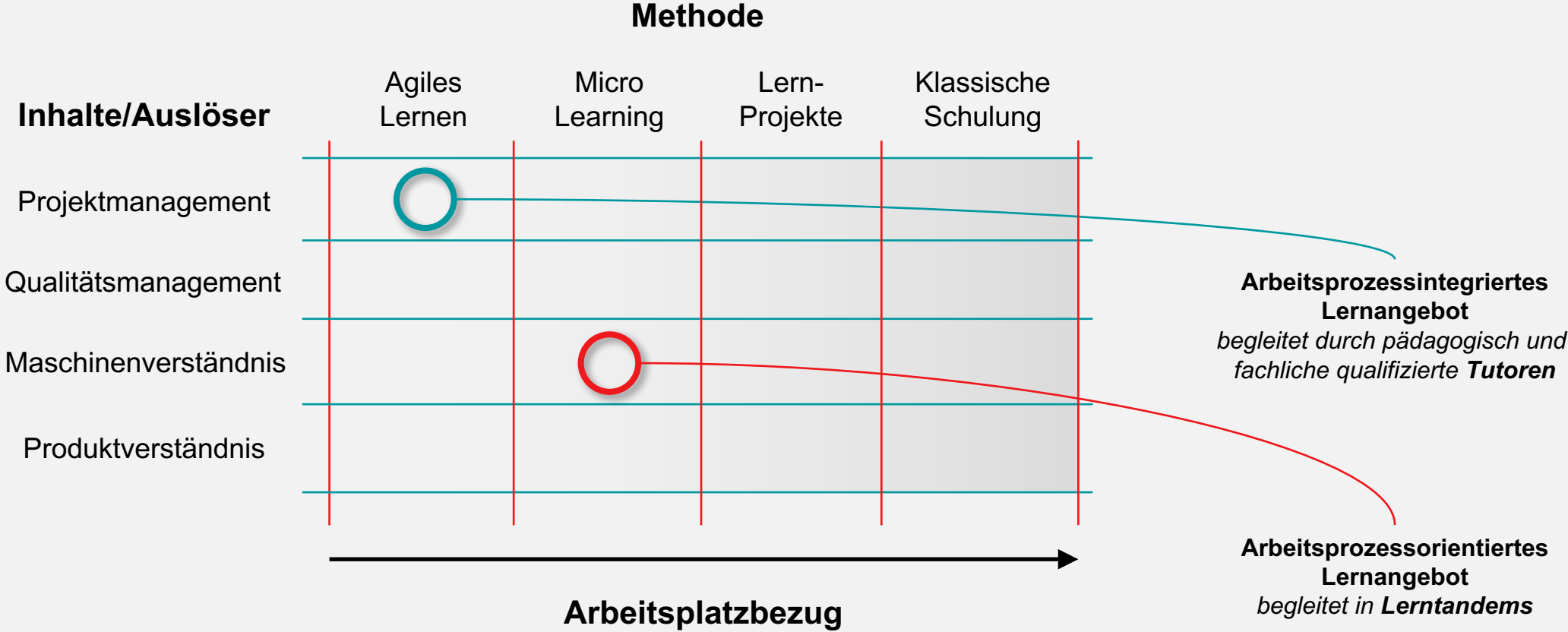


- **Inhaltlich flexibel**: Schwerpunkte, Exkurse und Querschnittsthemen bedarfsorientiert aufnehmen



- **Integriert** : Einbettung in reale Arbeitsprozesse, Anbindung an organisationale Strukturen

Lernen im Prozess der Arbeit



Agiles Lernen

Was wir damit meinen:

Alternierende Phasen von Lernen, Anwenden und Anpassen

Gemeinsame Kompetenzziele und selbstorganisierte Kooperation im Team

Iterative Sprints mit Reflektion und Adjustierung der Lernziele

Lernprojekte aus realen Arbeitsprozessen mit direkter Anwendungsorientierung

Rollen im Agilen Lernprojekt

Organisator



- Definiert Lernfeld und schafft ein geeignetes Projekt
- Nimmt den fachlichen Lernfortschritt ab
- Mittler in die Organisation im Steuerungskreis
- Schafft den organisatorischen Rahmen
- Einbindung betrieblicher Stakeholder (HR, Management, direkte Vorgesetzte, BR)

Team

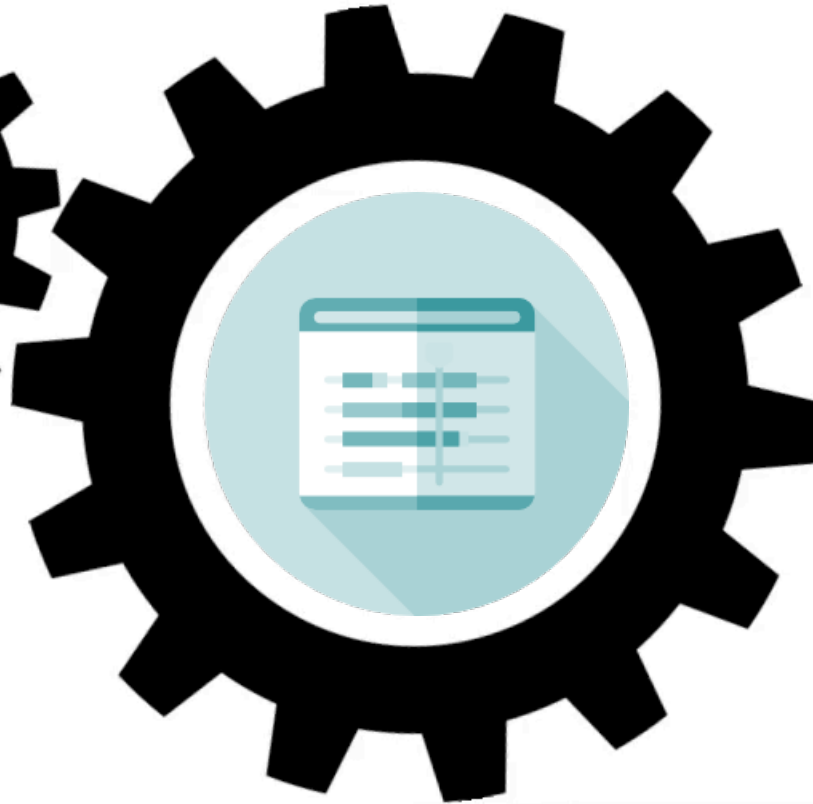
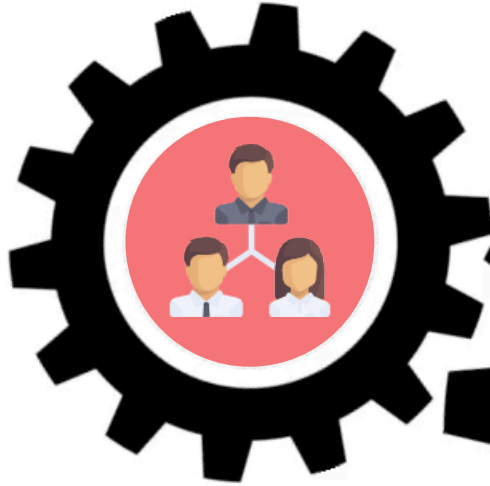


- Persönliche Entwicklungsziele in Sprints
- Kollaborative, digital gestützte Zusammenarbeit
- Regelmäßige Reflektion des Lernprozesses im Team
- Persönliche, soziale und fachliche Entwicklung

Tutoren



- Fachliche, didaktische und methodische Unterstützung
- Moderieren den Prozess und leiten die Reflektion an
- Unterstützung in der Bearbeitung der Lernziele
- Mehrfache Besetzung und Ergänzung durch themenspezifische Experten



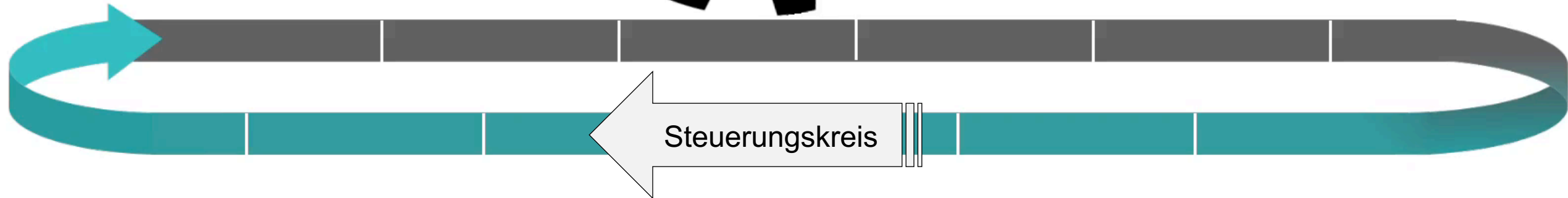
Etappen
(2-4 Wochen)



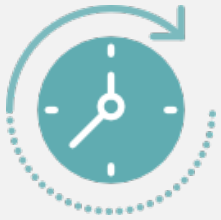
Individuelle und
kollaborative
Aufgaben

Review und
Reflektion der
Ziele

Steuerungskreis

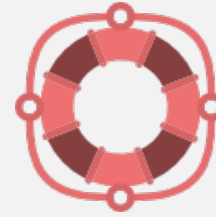


Etappenziele



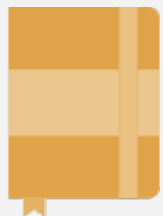
Was will ich in diesem Sprint erledigen?

- ✓ Pflichtenheft anlegen und abstimmen
- ✓ Ansprechpartner bei Behörde ermitteln
- ✓ Kostenkontrolle verstehen



Was brauche ich noch dafür?

- ✓ Zeit (Wie viel?)
- ✓ Vorlage Pflichtenheft
- ✓ Freigabe durch Hr. Schmidt
- ✓ Hilfe mit SAP (Ansprechpartner?)



Was habe ich aus dem letzten Sprint mitgenommen?

- ✓ Office-Anwendungen müssen zwischengespeichert werden.
- ✓ Nichts unter Zeitdruck erstellen, was präsentiert werden muss.
- ✓ Verschiebung des Projektendes ist nicht schön, aber lösbar.

Haltung der Lernenden



- Selbstwert aus der Fähigkeit stetig Neues zu lernen
 - Vom Fachexperten zum Lernexperten
- Neugier und intrinsische Motivation zur Entwicklung
- Bereitschaft sich im Team zu reflektieren und Feedback anzunehmen
- Durchhaltevermögen in der Entwicklung eines selbstgesteuerten Lernstils

Organisatorischer Rahmen



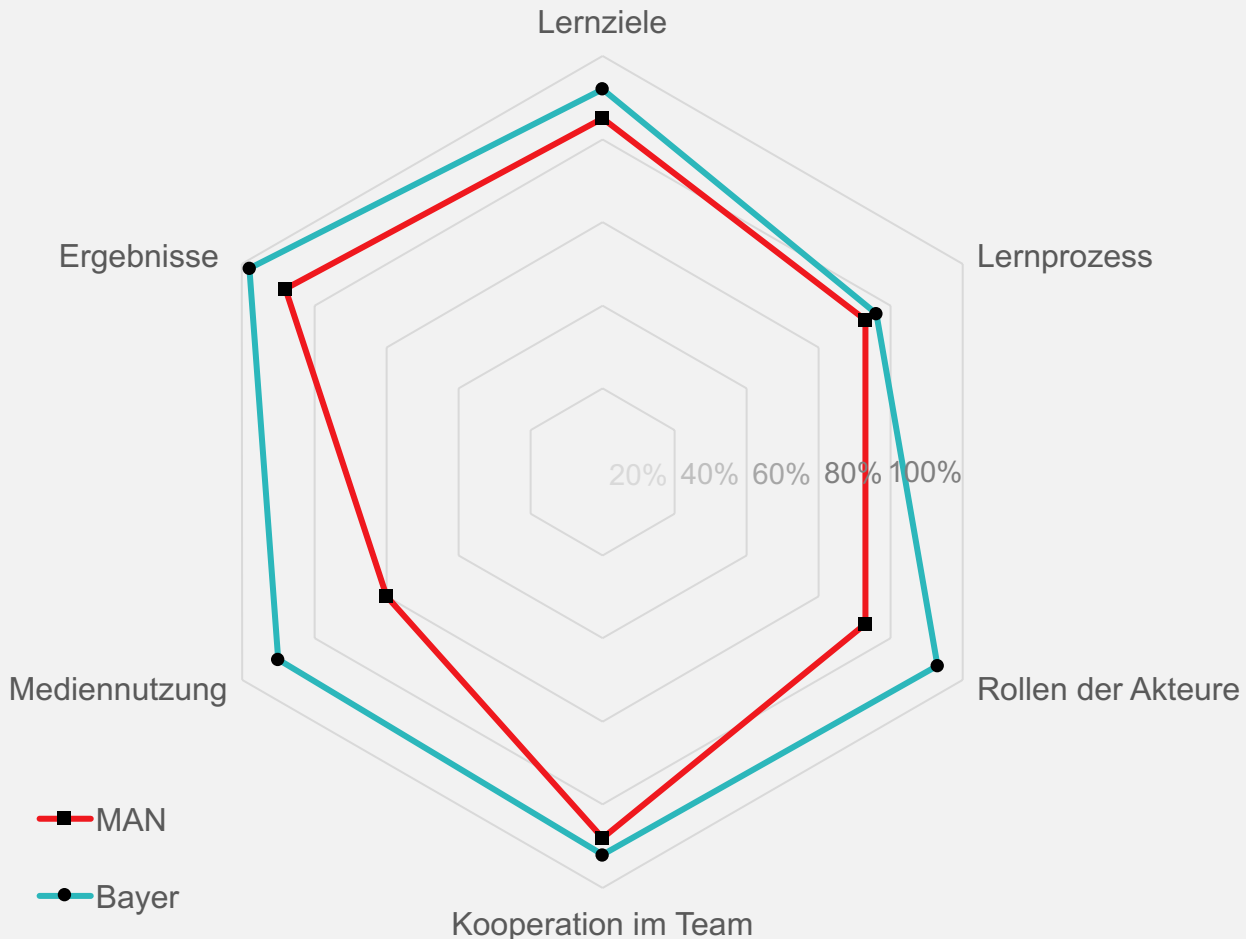
- Projektraum
- Zeitbudgets (Projekttag)
- Einbettung in reale Arbeitsprozessen
- Organisatorische Ansprechpartner
- Gestaltungsmacht des Organisors
- Einrichtung eines Steuerungskreises mit betrieblichen Stakeholdern
 - BR, HR, Frauen/Gleichstellungsbeauftragte, weitere Querschnittsabteilungen

Medialer Support



Bedarf	Tools
Kollaborative Arbeit an Office-Dokumenten	Sharepoint, Office 365, Google Docs, Dropbox
Austausch von Dokumenten	Sharepoint, Moodle, Dropbox, Owncloud
Niedrigschwelliger Kommunikationskanal	E-Mail, Threema, Moodle, Slack
Bereitstellung von Lerninhalten	Moodle, Sharepoint, Links (Youtube, etc.), Vorträge (+Aufzeichnung)
Virtuelle Meetings und gemeinsame Arbeit	Skype, Adobe Connect

Pilotprojekte



- Zielgruppe: Techniker, Ingenieure, Verwaltungsangestellte
 - Themen/Umfang: Tabellenkalkulation, Werkstofftechnik in 2 Workshops à 3 Stunden
 - Vorgehen: Experten und Lerntandems
-
- Zielgruppe: Techniker, Meister
 - Themen/Umfang: Projektmanagement anhand von realen Projekten (Σ 200 h)
 - Vorgehen: Zwei Phasen
 - **Teamprojekt** zum Teambuilding und zur Entwicklung von Grundlagen und Auslotung von Lernstilen
 - **Individualprojekt** zur Anwendung und problemorientierte Vertiefung der Methoden

Lessons Learned I



- Die Bestimmung der Kompetenzbedarfe muss verschiedene Perspektiven berücksichtigen
→ Führungskräfte, MA, Experten einbeziehen
- Hinführen zum selbstständigen Lernen
→ Coaches müssen auf das teilnehmerzentrierte Lehr- und Lernverständnis von Kompetenzentwicklung vorbereitet sein
- Nutzung von vorhandenen Dokumenten und Strukturen
→ Etablierte Medien, Formate und Schnittstellen nutzen

Lessons Learned II



- Zwänge in der Alltagsarbeit
→ Zeitpunkt und Umfang des Lernens stehen immer unter Druck
- Reale Arbeitsaufgaben brauchen immer ausgezeichnete Lösungen
→ Auftraggeber müssen Spielraum für Lernprozesse ermöglichen
- Praktiker sind oft besser im Lösen von Problemen als in der Reflexion
→ Unterstützung nötig

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen?

Anmerkungen?



Holger Heinze
Benjamin Höhne
Professio Projekt

E-Mail: bhoehne@beuth-hochschule.de

E-Mail: holger.heinze@igmetall.de

Web: www.professio.de

Professio
Berufliche Professionalität
im produzierenden Gewerbe