

Digitalisierung in der Berufsausbildung

Digitalisierung in der Berufsausbildung geht über den Bereich der IT weit hinaus. Es ist vielmehr eine Führungsaufgabe für den Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten, die neue Fähigkeiten von ihnen verlangt. Das Thema Digitalisierung in der Berufsausbildung steckt jedoch in vielen Betrieben noch in den Kinderschuhen.

Die Vorstellung von der Digitalisierung in der Berufsausbildung bedeutet nicht – wie so oft in der Praxis vermutet – Auszubildende mit Tablets auszustatten, ein paar Virtual-Reality-Brillen zur Verfügung zu stellen, und fertig ist die moderne, digitale Ausbildung. Es ist viel mehr als das und sollte altbewährte Methoden nicht ablösen. Es geht darum, Lernen und Lehren neu zu denken und nach Möglichkeiten Ausschau zu halten, die bisherige Herausforderungen erleichtern. Diese sind beispielsweise die Vielfalt der Möglichkeiten zum Lernen, der Umgang mit unterschiedlichen Lerntypen und Lernschwächen, die individuelle Betreuung der Auszubildenden, die stetige Veränderung der Inhalte des Berufsbildes und ein hoher Dokumentations- und Verwaltungsaufwand.

Digitale Werkzeuge für eine moderne Ausbildung

Digitalisierung in der Ausbildung beginnt im ersten Schritt mit der Haltung bzw. der Entwicklung einer Haltung zu Digitalisierung – dem „Digital Mindset“. Im Detail bedeutet dies, Smartphones, Apps, Programme und andere digitale Medien nicht als Feind der zwischenmenschlichen Kommunikation oder des eigenen Jobs zu begreifen, sondern als sinnvolle Unterstützung und Vereinfachung von Prozessen, Lernvermittlung und Dokumentation zu verstehen. In diesem Zuge birgt Gamification ein großes Potenzial und ist nicht nur ein Trend. Spielerisch werden sich Ausbildungsinhalte angeeignet, die sowohl analog als auch digital vermittelt werden. In Form von z.B. Ranglisten, Belohnungen, Fortschrittsanzeigen, Lösen von Quests (Rätseln oder kleinen Aufgaben zur Lernkontrolle) wird der Lerner motiviert, seine Wettbewerbsfähigkeit angeregt und seine Kooperations- und Teamfähigkeit gestärkt. Die Simulation von realitätsnahen Situationen war ohne digitale Methoden bis jetzt so nicht möglich.

Lernkulturwandel und Veränderung der Lerninhalte

Im zweiten Schritt bedeutet Digitalisierung in der Ausbildung zu akzeptieren, dass es einen Lernkulturwandel gibt. Lernen wird selbstgesteuerter und erfolgt mehr auf Augenhöhe. Digitalisierung begünstigt, dass Ausbilder, Ausbildungsbeauftragter und Berufsschullehrer nicht mehr zwingend für die Vermittlung der Lerninhalte erforderlich sind. Dies geschieht kollaborativ und im Selbststudium über digitale Lernplattformen. Zusätzlich wird das aktuell noch offensichtliche Hierarchieverständnis aufgeweicht, in dem der Auszubildende dem

Ausbilder bzw. Ausbildungsbeauftragten etwas beibringt. Denkbar ist in diesem Zusammenhang, dass der Auszubildende entscheiden kann, mit welchen Themen er sich auseinandersetzen will. Es wird demokratischer und Auszubildende entscheiden, was sie für ihre Fachkräftelaufbahn benötigen. Lerninhalte verändern sich permanent. Diese müssen bereits in der Ausbildung immer wieder angepasst werden. Dabei ist die Digitalisierung Grund und Unterstützung zugleich. Lerninhalte werden flexibler, modularer und je nach Branche spezialisierter. Deren Abbildung ist mithilfe von digitalen Werkzeugen möglich.

Neues Rollenbild des Ausbilders bzw. Ausbildungsbeauftragten

Die Veränderung der Lernkultur betrifft auch die Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten und die Auszubildenden in ihrem Verhältnis zueinander. Dabei stehen die Führung der Auszubildenden sowie besonders in den neuen Themenfeldern digital zu lernen, zu vermitteln und eigene digitale Kompetenzen stetig weiterzuentwickeln im Fokus. Aktuell ist das Verhältnis zwischen Ausbilder/ Ausbildungsbeauftragten und Auszubildendem immer noch hierarchisch geprägt. Stetig weicht dieses Hierarchieverhältnis auf und geht in ein Lehren und Lernen auf Augenhöhe über. Dabei spitzt die Digitalisierung dieses Verhältnis besonders zu. Auszubildende sind selbstbewusster und bringen in einigen Bereichen bereits Vorwissen mit.

Der Einsatz von digitalen Werkzeugen erlaubt es, dass Auszubildende ihre Ausbildung im Selbststudium nach ihrem Lerntempo und -typ absolvieren. Die individuelle Betreuung und die Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter rücken hier viel mehr in den Fokus, denn nicht jeder Auszubildende ist gewöhnt und in der Lage, sich selbstgesteuert Wissen anzueignen. Individuelle Führung des Ausbilders bewegt sich in einem Gestaltungsspielraum von starker Struktur bis hoher Flexibilität in den Aufgaben, Zeiten und Abläufen. Der Ausbilder ist sowohl gefordert, seine eigenen digitalen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln, als auch die Auszubildenden bei ihrer Entwicklung zu unterstützen. Im Fokus steht dabei, seine Lernbereitschaft in Bezug auf Digitalisierung, seine Selbstreflexion und sein digitales Wissen zu hinterfragen. Dies wird zukünftig Grundvoraussetzung in der Rolle des Ausbilders und Ausbildungsbeauftragten sein.

Deutlich wird: Digitalisierung bedeutet einen Lernkulturwandel zu mehr Selbststeuerung, die permanente Anpassung und Optimierung der Ausbildungsinhalte, die Veränderung der Rolle des Ausbilders hin zu einem Lernbegleiter sowie der Bedarf nach individueller Führung des Auszubildenden mit seinen verschiedenen Bedürfnissen.

Erfahren Sie mehr über die Digitalisierung in der Berufsausbildung und über die Checkliste „Einsatz von digitalen Werkzeugen in der Ausbildung“ im Beitrag von Claudia Schmitz in dem IMPULSE Sammelband „Impulse für den digitalen Wandel“. (ISBN: 978-3-7664-9947-9)

Über die Autorin:

Claudia Schmitz (1983) ist Diplom-Pädagogin und hat Psychologie sowie Wirtschaftswissenschaften studiert. 2010 gründete sie die deutschlandweit tätige Ausbildungsagentur Intercommotion. Mit ihrem 16-köpfigen Team begleitet sie Unternehmen bei richtig guter Ausbildung und gestaltet gemeinsam mit ihnen eine zukunftsfähige, digitale Ausbildung.

Bis jetzt wurden über 310 Kunden erfolgreich bei der Verbesserung ihrer betrieblichen Ausbildung begleitet. Auszubildende lernen in Trainings den Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden. Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte werden zum ‚Digitalen Ausbilder‘ entwickelt und optimieren ihre Fähigkeiten, um Inhalte interessant und nachhaltig zu vermitteln.

Zudem werden Ausbildungsleiter bei der strategischen Umsetzung von Digitalisierung, Azubi- Marketing, -Recruiting und -Bindung sowie der Verbesserung der Ausbildungsprozesse begleitet.

Claudia Schmitz hält zudem regelmäßig Vorträge zu „Generation Y und Z“, „Umgang mit Azubis“ und „Digitalisierung in der Ausbildung“.

Als Vermittlerin zwischen den Generationen ist es ihr wichtig, allen Beteiligten in der Ausbildung die Angst vor der Digitalisierung zu nehmen und konkrete, umsetzbare Möglichkeiten aufzuzeigen.

www.intercommotion.de