Workshop-Dokumentation

Lernen im Betrieb – Transformation durch innovative Ansätze handlungsorientierten Lernens

Im Rahmen des Workshops diskutierten die Teilnehmenden in zwei Arbeitsgruppen innovative Ansätze handlungsorientierten Lernens und deren Potenziale sowie Herausforderungen für betriebliche Transformationsprozesse. Die zentralen Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst.

Arbeitsgruppe 1: Projektbasiertes Lernen (PBL)

Die Gruppe erarbeitete zentrale Aspekte rund um die Einführung und Umsetzung von PBL im Betrieb:

Aspekt	Inhalte & Diskussionspunkte
Projektauswahl	• „Aufgesetzte" Projekte vs. natürliche/systemimmanente Projekte • Projektauswahl durch Experten vs. durch Lernende selbst • Einbindung von Vorbildern
Rahmenbedingungen	• Einbeziehung wichtiger Stakeholder & Geschäftsführung • Zeitressourcen: Wann und woher Zeit für Projekte? • Finanzieller Mehraufwand vs. kostenbewusstes Lernen • Initiierung in manchen Branchen/Unternehmenstypen schwierig
Erfolgsfaktoren	• Quick-Wins: Sicherung früher Erfolge durch kleine/einfache Einstiegsprojekte • Zusätzliche Anreize als Motivation für Projektideen und -umsetzung • Hohe Lernkompetenzen als Voraussetzung; Lernendenorientierung sicherstellen (Ressourcen, Sprache, Interessen)

Arbeitsgruppe 2: Adaptives Lernen am Arbeitsplatz (AL)

Die Gruppe diskutierte das Potenzial adaptiven Lernens im betrieblichen Kontext aus drei Perspektiven:

Perspektive	Kernaussagen
Traum / Chancen	• Hybride Formate ermöglichen AL für alle Zielgruppen • Lernnuggets sind flexibel einsetzbar • Gamification als Motivationselement („Level freispielen") • Keine Abbrecherinnen und Abbrecher mehr – alle werden adressiert • Lernlandkarten schaffen Orientierung • Ermöglicht ermutigendes Lerncoaching und Stärkung für neue Herausforderungen
Real / Praxis	• AL ermöglicht bedarfsorientiertes Lernen – das ist effizient! • Mit ersten Erfahrungen starten, anpassen und weiterentwickeln • Konkretisierung nötig: Zeitressourcen, Lernbegleitung, Orientierung schaffen • Digitale Module betriebsgruppenspezifisch anbieten
Kritik / Risiken	• Arbeit dient primär der betrieblichen Effizienz – Lernen muss erkennbar Mehrwert bieten • Lernen am Arbeitsplatz erfordert intrinsische Motivation • Arbeitsplatz erlaubt oft kein Lernen (fehlende Zeit und Räume) • Braucht AL immer einen pädagogischen Rahmen, oder kann „Selbstlernen" genügen? • Mitarbeitende coachen sich in kollegialen Praxisgemeinschaften bereits selbst • Zeitfrage: Woher die Zeit nehmen?

Fazit & Ausblick

Beide Lernansätze bieten substanzielle Potenziale für betriebliche Transformationsprozesse. Während PBL besonders durch praxisnahe Problemlösung und die Sicherung früher Erfolgserlebnisse punktet, überzeugt AL durch seine Flexibilität und Zielgruppenorientierung. Gemeinsam ist beiden die zentrale Herausforderung: zeitliche und finanzielle Ressourcen im Betrieb zu sichern sowie eine lernfördernde Kultur zu etablieren. Die Ergebnisse fließen in die weitere Programmentwicklung ein.