

DIGITALE SCHATZSUCHE

EINSATZ NEUER MEDIEN DURCH AZUBIS UND AUSBILDER

Mit den Dimensionen, die digitale Medien heute bieten, sind enorme Chancen für die Berufsausbildung verbunden. Das Beispiel von REHAU zeigt, wie virtuelles Lernen Spaß fördert und wie der Ansatz Schule macht, zeit- und ortsunabhängiges Trainieren spielerisch in den Alltag zu integrieren.

Die Sonne lacht. In Gruppen stehen sie aufgeregt beieinander. Nervöse Blicke gleiten von den Smartphones in der Hand immer wieder nach oben und in die Ferne. Dann geht es weiter zur nächsten Station. Es ist Ausbildungsstart beim Polymerspezialisten Rehau. Nein, die Neuankommlinge suchen keine Pokémon-Monster. Vielmehr sind sie selbst die Hauptakteure in einer digitalen Schatzsuche, die mit Unterstützung der App „Actionbound“ helfen soll, sich von Beginn an besser zurechtzufinden.

„Spielerisch erkunden unsere Azubis in Teams ihre neue Umgebung – den Firmensitz, Einrichtungen der Stadt, beantworten Fragen oder machen Selfies vor

Ort“, erklärt Michael von Hertell, Leiter der Berufsausbildung beim weltweit tätigen Kunststoffexperten. „Es kommt gut an“, freut sich der 40-Jährige am Rande des Treibens. Er selbst gehört der Generation X an, ist aber mit der Denke der „Digital Natives“ der Generationen Y und Z vertraut.

Wie der Nachwuchs heute tickt

Um zu wissen, „wie der Nachwuchs tickt“, ist von Hertell viel in sozialen Netzwerken unterwegs. Ob lustige Blogger-Videos oder aber gefährliche Challenges, die fragliche Figur-Ideale vorgaukeln: Die Augen vor digitalen Trends verschließen, dürfe man als Ausbilder nicht. Im Gegen-

teil: Es sei wichtig, zu wissen, was die Zielgruppe Azubis bewegt, um deren Bedürfnisse und Wünsche richtig einzuschätzen. „Und die digitale Welt bietet Vorteile“, davon ist Michael von Hertell überzeugt.

So war der Rehau Ausbildungsbereich Vorreiter für die Einrichtung eines frei zugänglichen WLAN-Netzes an nahezu allen Ausbildungsstätten. Azubis und Duale Studenten können eigene Computer und Laptops frei nutzen, um beispielsweise Präsentationen vorzubereiten. In Pausenzeiten ist ohnehin das eigene Smartphone sofort zur Hand. Selbst dem Ausbildungschef begegnet man häufig mit dem Blick auf sein Smartphone gerichtet. Aus



Die neuen Auszubildenden absolvieren zu Beginn ihrer Ausbildung eine digitale Schatzsuche, um den Stammsitz des Unternehmens Rehau kennenzulernen.



Foto: REHAU

Verbundenheit zu seinen Zöglingen? Michael von Hertell lacht: „Ja, durchaus. Die jungen Leute kommunizieren so untereinander – auch mit mir.“

Dabei stammt die Idee, WhatsApp als Kommunikationsplattform zu nutzen, von den Azubis selbst. „Die App erleichtert die Kommunikation immens und hilft bei Gruppenarbeiten“, sagt von Hertell. Gerade weil die Auszubildenden, bedingt durch die Berufsschule, nicht durchgehend im Unternehmen sein könnten, habe sich diese Methodik bewährt. Durchgesetzt haben sich ebenso die Nutzung eines Online-Lernprogramms und spezielle E-Learning-Angebote für Azubis. Neu hingegen ist die Methode des „Game-Based-Learnings“ bei Rehau – etwa mithilfe von „Kahoot“, einem digitalen Quiz, das dazu dient, Bildungsinhalte leicht und spielerisch zu vermitteln. Während der Präsenz-Schulungen können Ausbilder damit online zielgerichtet Fragen an die Kursteilnehmer stellen.

Digitalisierung ist angekommen

Die Digitalisierung ist in der Berufsausbildung angekommen. Der Trubel der fortschreitenden digitalen Schatzsuche macht es deutlich: Hier hantiert jeder geschickt mit dem Smartphone. Während der Ausbildungszeit geht es weiter mit

der selbstverständlichen Nutzung von Tablets und Laptops. Stellt sich die Frage: Ist das das Aus für dicke, lässig unter den Arm geklemmte A4-Ordner? „Es gibt sie noch“, sagt Michael von Hertell, „aber sie verschwinden zusehends.“ Die Informationsvermittlung werde in rasantem Tempo digitaler und das Lernen werde es damit auch.

Ausbilder als Online-Trainer

Ordner sind nicht seine Sache – Online-Lernmethoden hingegen schon: Der Leiter der Berufsausbildung hat an der vom Unternehmen initiierten externen „Live Online Trainer Ausbildung“ teilgenommen und sich seither intensiv damit auseinandergesetzt, wie Trainingsinhalte online vermittelt werden können. Wie sieht das Training in einem virtuellen Raum aus? Wie viele Teilnehmer sind optimal? Wie ist die Akzeptanz bei Ausbildern und Azubis? Diesen Fragen geht er auf den Grund, während er sukzessive und gemeinsam mit Ausbildungskollegen Online-Training-Tools erprobt, um ein umfassendes digitales Ausbildungsmanagementsystem aufzubauen. Ende 2016 starten die ersten Online-Schulungen in der Rehau Berufsausbildung.

Vor- und Nachteile im virtuellen Raum

Online-Trainings sparen Zeit, Kosten und können orts- und zeitungebunden durchgeführt werden. Kursteilnehmer wählen sich individuell ein und nutzen das Lernangebot aktiv. Auch ohne Vor-Ort-Präsenz erfordert die Teilnahme volle Aufmerksamkeit. „Es gibt Tools für den Trainer, die es ermöglichen, Chatverläufe zu beobachten oder Ablenkungen zu erkennen, um darauf zu reagieren“, erklärt von Hertell. „Wie beim Präsenztraining auch, muss der Trainer auf herausfordernde Situationen vorbereitet sein und diese bewältigen.“

Dass Organisation und Durchführung nicht immer einfach sind, räumt er auch ein. „Ein Online-Seminar muss strikter organisiert sein als ein Präsenzkurs“, sagt er. Pannen ließen sich hier nicht so einfach überbrücken. Lerninhalte, Lernsicherung,

Moderation – all das müsse auf den Punkt kommen. Wenn dann die Technik einen Strich durch die Rechnung mache, weil etwa das Datenvolumen zu hoch und vom System nicht zu handeln sei, dann verliere man viel Zeit, die Teilnehmer die Geduld und man selbst das Gesicht vor einer Truppe genervter „Screenager“, wie Teenager heute scherzhaft genannt werden.

Der richtige Mix ist entscheidend

Als Verfechter neuer und digitaler Lernmethoden schätzt der 40-Jährige deshalb den Mix aus bewährten (offline und Präsenz) und neuen Trainingstools und bewertet digitale Seminare noch als Zusatzmodul: „Niemand hält die fortschrittliche Entwicklung digitaler Lernmethoden auf“, sagt von Hertell. Dennoch gebe es technische Tücken und vor allem ersetze ein rein virtuelles Lernen nicht das so wichtige persönliche Miteinander von Ausbildern und Azubis. „Wir schätzen den persönlichen Austausch“, sagt er weiter. Smalltalk an der Kaffeemaschine und das Duell am Tisch-Kicker in der Pause seien genauso unverzichtbar wie das vertrauliche Gespräch unter vier Augen – ganz ohne Medium.

Plötzlich wird es laut: Die Sieger der digitalen Schatzsuche stehen fest. Unter tosendem Applaus und „Yeah“-Rufen reckt ein sichtlich erschöpftes, aber zufriedenes, fünfköpfiges Team die Arme in den Himmel. So sieht ein Siegerlächeln heute noch aus. Wie früher eben, bei der klassischen Schatzsuche, der Schnitzeljagd über den Bolzplatz. *Katy Hahn*

FAZIT

„Die virtuelle Welt bietet uns neue Chancen – gerade in der Berufsausbildung“, sagt Michael von Hertell abschließend. Die sollte man auch nutzen. „Aber es muss auch noch gelingen, allen technischen Fortschritt mal ruhen und dem persönlichen Austausch Raum und Zeit zu lassen.“



Verfechter neuer und digitaler Lernmethoden und selbst leidenschaftlicher Smartphone/Tablet-User: Michael von Hertell (40), Leiter der Berufsausbildung bei Rehau.

UNTERNEHMENSINFO

REHAU AG & Co ist ein international führender Polymerspezialist mit Stammsitz in Rehau/Oberfranken. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rund 20.000 Mitarbeiter, davon ca. 8.000 in Deutschland (dort aktuell 582 Auszubildende). > www.rehau.de/ausbildung