

Projektskizze

NLL - Next Level Learning - zeitgemäße Lernformate entwickeln, erproben und evaluieren

Hintergrund und Problemstellung

Herkömmliche Weiterbildungsformate verlieren an Akzeptanz und Wirksamkeit

Seminare funktionieren nicht mehr, wie vor 20 Jahren. E-Learning funktioniert manchmal, ist aber nicht das Patentrezept für die Vermittlung von Wissen. Weiterbildungsanbieter suchen händeringend nach Formaten, die wirklich funktionieren und Unternehmen suchen nach Angeboten, die messbare Ergebnisse liefern.

Weiterbildungsbedarfe werden teilweise nicht exakt formuliert und oftmals nicht befriedigt

Bei Beschäftigten und in den Unternehmen gibt es erhebliche Weiterbildungsbedarfe, die vielfach nicht adäquat gedeckt werden. Die Gründe dafür sind unterschiedlich und liegen sowohl in den Unternehmen selbst, aber auch bei Weiterbildungsanbietern. So kam es in der Vergangenheit oftmals zu Konstellationen, die eben nicht effektiv waren, weil sie nicht auf die Bedürfnisse von Beschäftigten und Unternehmen zugeschnitten waren.

Nicht mal geschenkt

Die schlechten Erfahrungen haben sowohl in Personalabteilungen als auch bei Beschäftigten selbst zu einem Sinken der Weiterbildungsbereitschaft geführt. „Keine Zeit“ oder „Bringt nichts“ werden zum Beispiel als Gründe angeführt, dass Angebote (selbst, wenn sie öffentlich finanziert und damit kostengünstig oder sogar kostenlos sind) nicht angenommen werden.

Beherzt neue Formate entwickeln

Wir brauchen also bedarfsgerechte, effektive und exakt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Unternehmen zugeschnittene Formate. Wir brauchen Formate, die von Betrieben und Beschäftigten als

sinnvoll und nützlich akzeptiert werden. Es wird notwendig sein, Weiterbildung anders zu denken, Standards in Frage zu stellen und wirklich neue Ansätze zu entwickeln.

Kurze Aufmerksamkeitsspannen und Multioptionalität

Nicht nur jüngere Menschen haben u.a. durch den Konsum digitaler Medien kürzere Aufmerksamkeitsspannen. Darüber hinaus führt mediale Multioptionalität dazu, dass es viele jederzeit verfügbare und attraktive Angebote (Netflix, Spotify, Soziale Medien) mit Weiterbildungsformaten konkurrieren. Es herrscht keine „Waffengleichheit“. Weiterbildung muss unter anderem mehr „entertaining“ werden und sich der Lebenswirklichkeiten der Adressaten anpassen. Weiterbildung sollte Freude machen und „lustvoll“ werden.

Zentrum für lustvolles Lernen

Als Träger überbetrieblicher Personalentwicklungsprogramme werden wir kontinuierlich mit den Bedürfnissen unserer Kund*innen konfrontiert und erproben diverse Ansätze zur Wissensvermittlung. 2018 haben wir diese Aktivitäten unter dem Arbeitstitel „Zentrum für lustvolles Lernen“ zusammengefasst. Entstanden sind dabei Formate wie Escape-Rooms zur Berufsorientierung oder diverse Ansätze, bei denen „Gamification“ im Mittelpunkt steht.

Projektziele

Fokus: Formate für Fachkenntnisse, Schlüsselqualifikationen und das Anstoßen von Prozessen

Die Konzeption, Erprobung, Evaluation und Weiterentwicklung solcher Formate stehen im Mittelpunkt unseres Projektes. Dabei setzen wir einen Fokus bei Fachkenntnissen (zum Beispiel im gewerblichen/handwerklichen Bereich), ein weiteres Gebiet ist aber auch das Anstoßen von Prozessen (wie zum Beispiel Ideensammlung) erweitern.

Ergebnis: Evaluation - Welche Formate funktionieren bei welchen Inhalten und Zielgruppen?

Außerdem wollen wir unsere bisherigen Ansätze (die rein auf wirtschaftlichen Überlegungen basieren), als auch die im Rahmen des Projektes zu entwickelnden Formate theoretisch fundieren und ausführlich evaluieren: Welche Formate funktionieren bei welchen Inhalten und bei welchen Zielgruppen? Wie müssen Inhalte aufgebaut werden, damit sie „in die Formate gegeben werden können“.

Die Matrix

Wir halten es für sinnvoll, an konkreten Inhalten entlang die Weiterbildungs-Formate zu entwickeln, zu evaluieren und mit anderen Inhalten zu füllen. So entsteht ein Experimentierraum, in dem sukzessiv immer mehr Formate entstehen, die evaluiert werden. Die Ergebnisse werden in eine Matrix gegeben, aus der dann Erkenntnisse gezogen werden, welche Formate besonders gut für welche Inhalte und welche Zielgruppen geeignet sind. Diese Matrix soll publiziert und Weiterbildungsanbietern und Unternehmen zugänglich gemacht werden, um zukünftige Formate besser auf die Inhalte und Zielgruppen ausrichten zu können.

Beteiligungsmöglichkeiten für Unternehmen

Wie oben angeführt: Wir wollen die Formate mit realen Inhalten füllen und mit realen Teilnehmenden durchführen. Als Unternehmen gibt es daher zwei Möglichkeiten am Projekt mitzuwirken.

Option 1 – Pilotunternehmen: Wir bilden für das Projekt einen Pool von Pilotunternehmen unterschiedlicher Größe und Branche. Die Pilotunternehmen bekommen die Möglichkeit, eigene Bildungsbedarfe zu benennen, für die ein passendes Format entwickelt wird, das wir vorerst unternehmensintern erproben und evaluieren. Dafür werden im Unternehmen sogenannte Lots*innen benannt, die die Schnittstelle in das Unternehmen bilden. Anschließend werden wir die Formate auch an andere Unternehmen geben, um die Stichprobe zu erweitern.

Option 2 – beteiligtes Unternehmen: Sobald die Formate breiter gestreut werden, besteht für weitere Unternehmen die Möglichkeit, die entwickelten Formate kostenlos zu testen. Hierfür benötigen wir einen Letter of Intent (LOI), in dem das Unternehmensinteresse ausgedrückt wird. Die Unternehmen können anschließend an sämtlichen Formaten, die für Sie interessant sind, teilnehmen. Kosten entstehen dabei keine, als Gegenleistung erwarten wir lediglich eine Dokumentation über die Teilnehmenden, sowie die Evaluation des getesteten Formats.

Projektträger:

BECK UND CONSORTEN GmbH, Hofaue 53, 42103 Wuppertal

www.consorten.de, 0202 250 12 43, Ansprechpartner*innen

Finn Schröder schroeder@consorten.de

Charlotte Siefen siefen@consorten.de

Joachim Beck beck@consorten.de