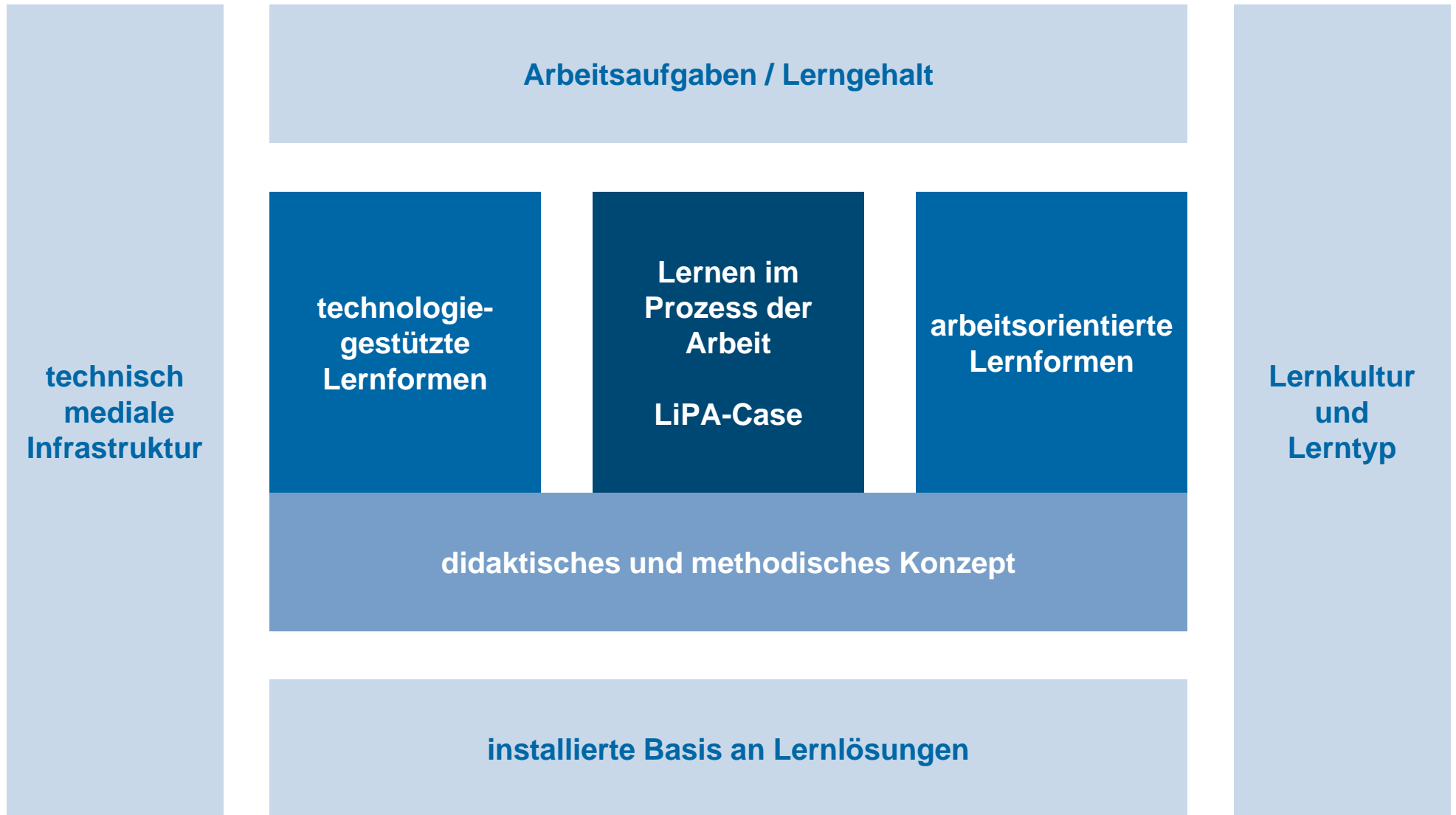


Rahmenkonzept für Lernlösungen



Technisch mediale Infrastruktur

Im Unternehmen installierte Basis an Hardware (wie Maschinen, Computer, Peripheriegeräte etc.), Software und Netzwerkumgebung.



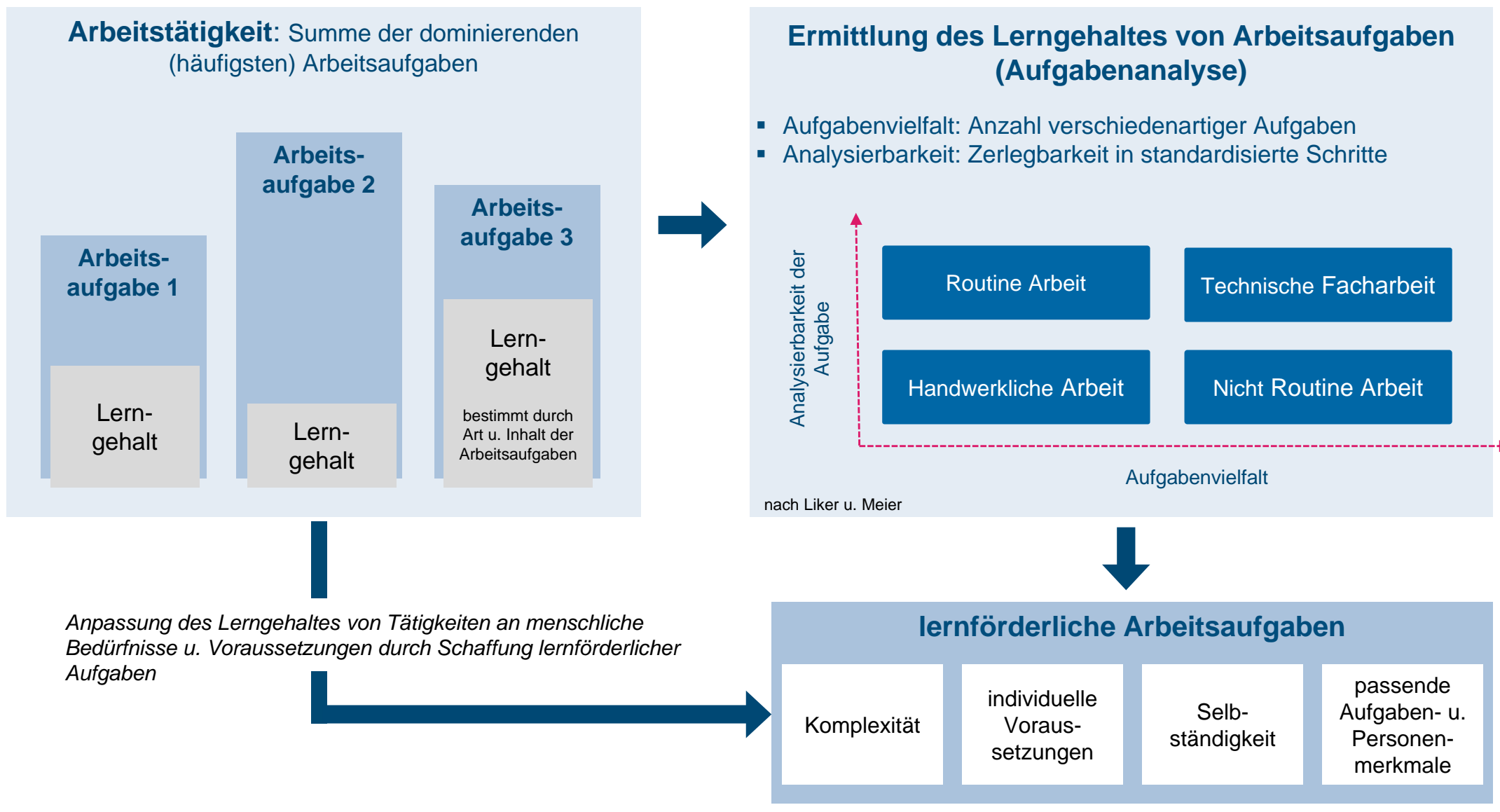
Häufig scheitern Implementierungsversuche an nicht verfügbaren oder inkompatiblen Schnittstellen zwischen unterschiedlichen Softwarelösungen oder unzureichender Hardware.

Industrie 4.0 als Wegbereiter neuer Möglichkeiten des arbeitsorientierten Lernens

- Unterstützung der Auswahl und Aufbereitung von Lerninhalten durch kontextsensitive Benutzerschnittstellen sowie integrierte Assistenzsysteme
- neue Freiheitsgrade und Möglichkeiten bei der Gestaltung von Lernlösungen
- Ermöglichen von Lernlösungen durch in Produktions- und Automatisierungstechnik integrierte Informations- und Kommunikationstechnologien



Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Lerngehalt



Lernkultur und Lerntyp eines Unternehmens

Lernkultur

- Stellenwert des Lernens im Unternehmen
- Rahmenbedingungen für Lernen im Unternehmen und am Arbeitsplatz
- Lernförderlichkeit (oder -hinderlichkeit) von Organisations- und Arbeitsplatzmerkmalen



**determinierender Handlungsspielraum
für die Auswahl von arbeitsorientierten o.
technologiegestützter Lernmethoden**

Lerntypen (nach Lorenz u. Valeyre)

Taylorist-Forms

geringe Komplexität und
geringe Eigenständigkeit
der Arbeitsaufgabe

Learning Forms

ausgeprägte Selbst-
ständigkeit und hohe
Aufgabenkomplexität

Simple-Forms

eher informelle und wenig
strukturierte
Arbeitsorganisation

Lean-Forms

hohe Ausprägung von
Teamwork, Job-Rotation
und Qualitätsmanagement



Lernkultur und Lerntyp eines Unternehmens

„Damit Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen geschaffen, erkannt und genutzt werden können und lebenslanges Lernen tatsächlich stattfinden kann, müssen förderliche Rahmenbedingungen realisiert werden ...“
[1]

- Lernförderlichkeit als Gestaltungskriterium der Arbeits- und Organisationsgestaltung
- Information und Partizipation
- Lernatmosphäre und Unterstützung durch Kollegen
- Wissensaustausch des Unternehmens mit der Umwelt



- Möglichkeit zum selbstorganisierten Lernen unabhängig von Vorbildung und Lebensalter der Mitarbeiter
- Lernen als Leitmotiv sowohl auf individueller wie auch organisationaler Ebene
- Höhere Gewichtung des Lernen gegenüber Fehlerfreiheit
- Gleichstellung von Lernprozess initiiierenden Handlungen und anderen Unternehmenszielen
- Lernbereitschaft und -fähigkeit als zentrale Dimensionen der Personalbeurteilung

[1] Sonntag, Stegmaier. 2004. Arbeitsorientiertes Lernen. S. 105.

Installierte Basis an Lernlösungen

Im Unternehmen etablierte Lernformen und -methoden, die geplant und zielgerichtet ausgewählt wurden oder auf der Basis eines während des beruflichen Handels entstehenden Praxis- und Arbeitsprozesswissens entwickelt wurden.

Entstehungs- und Entwicklungsprozess

geplant



Auswahl von Lernformen, Lerninhalten

ungeplant



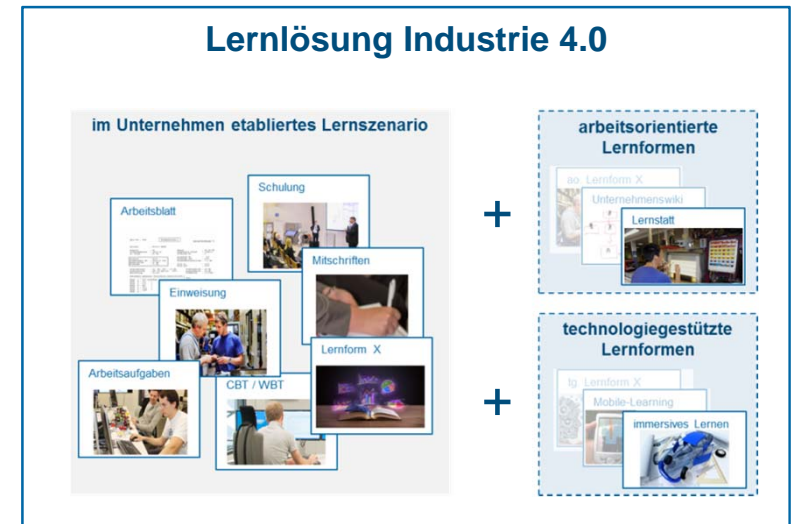
im Unternehmen etabliertes Lernszenario:

Mix aus klassischen, arbeitsorientierten u. technologiegestützten Lernformen



2015

Lernlösung Industrie 4.0



20...

Technologiestütztes und arbeitsorientiertes Lernen

technologiestütztes Lernen

tg. Lernform X

Mobile-Learning

immersives Lernen



Integration von technologischen Hilfsmitteln, wie bspw. Tablet-PCs zur Unterstützung des Lernens im Prozess der Arbeit.

Beispiel:
Social-Learning



ist ein informelles, selbstorganisiertes und vernetztes Lernen, das durch Social Media und soziale Netzwerke unterstützt wird.

arbeitsorientiertes Lernen

ao. Lernform X

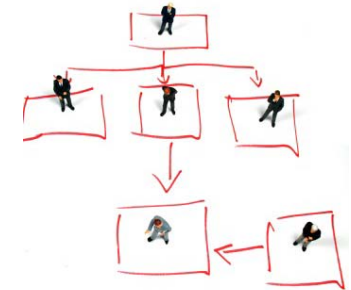
Unternehmenswiki

Lernstatt



Lernformen, die in den Arbeitsprozess integriert sind oder sich eng an ihn anlagern.

Beispiel:
Unternehmenswiki



dient dazu, das relevante Wissen für die Mitarbeiter einfacher verfügbar zu machen, indem sich die Mitarbeiter aktiv daran beteiligen und Informationen erfassen, sammeln und teilen.