



E-Learning in Verkehrsunternehmen

Informationen für den erfolgreichen
Einstieg

E-Learning in Ihrem Unternehmen

Die Digitalisierung ist nichts, das auf uns zukommt und dem wir hilflos ausgeliefert sind, sondern etwas, das wir aktiv in unseren Unternehmen angehen müssen. E-Learning ist im Bereich der beruflichen Bildung und Personalentwicklung ein Teil der Digitalisierung.

E-Learning ist mehr als die Anschaffung eines Lernmanagementsystems (LMS) oder die Implementierung von digitalen Office-Kursen. Mit der Entscheidung für E-Learning ändern sich grundlegende, unternehmenskulturelle Sichtweisen auf Weiterbildung, Personalentwicklung und Mitarbeiter*innen.

Viele Unternehmensbereiche müssen fachübergreifend verzahnt werden, damit sie gemeinsam an einem Strang ziehen, um Digitales Lernen langfristig zu implementieren und erfolgreich zu gestalten.



Vorteile von E-Learning



Die Mitarbeiter*innen von heute sind bereit für E-Learning, für die Mitarbeiter*innen von morgen wird es eine Selbstverständlichkeit. Tablets, Smartphones und digitale Kanäle sind die Tools, mit denen schon heute ergänzend gearbeitet und gelernt wird.

Als modernes und zukunftsorientiertes Unternehmen mit einem attraktiven Arbeitgeberimage können Sie eine zeitgemäße Lernkultur auf den Weg bringen.

Denn Digitales Lernen ist eine Frage der Unternehmenskultur und der Wahrnehmung der Mitarbeiter*innen als sich stetig entwickelnde Potentiale.

1. Zeit- und ortsunabhängiges Lernen am PC, Smartphone oder Tablet

2. Beliebig viele Nutzer

3. Kursinhalte werden gezielt an Beschäftigten-
gruppen ausgespielt

4. Konstante Qualität der
Qualifizierungen

5. Individuelles Lerntempo

6. Moderne und zukunfts-
orientierte Lernkultur

Was ist und was kann E-Learning?

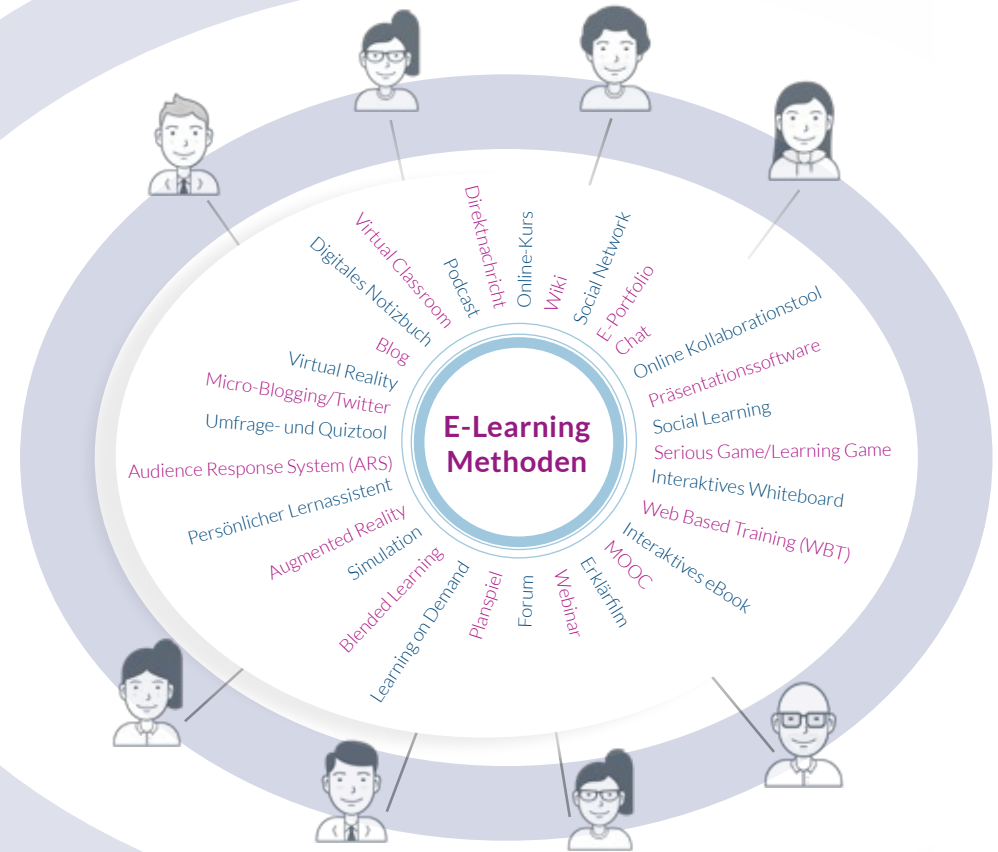
E-Learning wird meist synonym für jegliche Form an Lehr- und Lernmethoden, bei denen digitale Technologien zum Einsatz kommen, verwendet.

E-Learning unterstützt sowohl das eher selbstorganisierte Ad-hoc-Lernen am Arbeitsplatz als auch klassische Weiterbildungen und Präsenzseminare. Auftretende Herausforderung im Arbeitsalltag können mit PC und Internetzugang oder unternehmensspezifischen Quellen umgehend gemeistert werden.

E-Learning in Kombination mit mobilen Endgeräten bietet neue Möglichkeiten für flexible und ortonabhängige Angebote zum Lernen und zur Weiterentwicklung.

Für die klassische, formale Weiterbildung ist das sogenannte Blended Learning ein erfolgsversprechendes Modell. Bei diesem didaktischen Konzept werden Präsenzseminare mit digitalen Lerneinheiten unterstützt und auf vielfältige Art kombiniert. So können Teilnehmende den Stoff individuell in ihrem eigenen Lerntempo zeit- und ortsunabhängig erarbeiten – und vor Ort im Seminar das Erlernte praktisch mit ihrer Lerngruppe diskutieren.

Als Methoden für E-Learning werden beispielsweise Web Based Trainings (WBT), Webinare oder kollaborative Tools eingesetzt.



Qualifizierungsstrategie Ihr Weg zum E-Learning

E-Learning bedarf einer unternehmensspezifischen Qualifizierungsstrategie, die von Vorstand/Geschäftsführung vorgelebt und vom Betriebsrat mitgetragen wird.

Sie sollte Ziele, Angebote und Werte für die Qualifizierung der Beschäftigten definieren. Denn Nur so erhalten Trainer*innen und Koordinatoren Akteure von E-Learning die nötige Rücken- deckung und Unterstützung für die Etablierung einer neuen Lernkultur im Unternehmen.

Nur wenn alle Stakeholder (s. nächstes Kapitel) an einem Strang ziehen, können



die Anforderungen der Zielgruppen ermittelt, die passende Infrastruktur aufgebaut und geeignete E-Learning-Strategien und -Methoden ausgewählt werden.

Dieser Veränderungsprozess benötigt Ressourcen wie Zeit, Geld und verantwortliches Personal. Die Einführung von E-Learning betrifft das ganze Unternehmen.

Rollen bei E-Learning

E-Learning betrifft das Unternehmen als Ganzes. Eine neue bzw. bewusstere Lernkultur ist notwendig. Daher sind auch viele Stakeholder bei Einführung und Betrieb beteiligt. Die folgende Beschreibung geht von idealtypischen Organisationsstrukturen in Verkehrsunternehmen aus. Jedes Unternehmen kann individuelle Abweichungen verzeichnen, das Prinzip der ganzheitlichen Zusammenarbeit an dem Thema Digitales Lernen bleibt aber bestehen.



Im Zentrum steht **E-Learning**. Dieses kann über ein LMS erfolgen, es gibt aber auch viele andere Lernplattformen. Dabei geht es um:

- Lernen mit digitalen Lernmaterialien
- Kommunikation zwischen Lernenden sowie zwischen Dozenten und Lernenden
- Kollaborationen von Lernenden
- Erstellung von Inhalten durch Tutor*innen, Dozent*innen und Lernende.

Seitens der Fachbereiche werden die **Lernbedarfe** angemeldet bzw. vorgegeben. Zudem schicken die Fachbereiche die Lernenden in die mit digitalen Lernmethoden unterstützen Schulungen. Auch Dozent*innen und Lernbegleiter*innen kommen teilweise aus den Fachbereichen.

Betriebsrat und weitere **Vertretungen** wie die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sind eine zentrale Schnittstelle bezüglich Lernkultur. Hier bedarf es unbedingt

einer positiven Einstellung und aktiven Unterstützung von E-Learning. Betriebsrat und Co. können natürlich auch digitales Lernen nutzen und eigene Lerninhalte beisteuern.

Vorstand bzw. Geschäftsführung prägen die Lernkultur im Unternehmen. Nur wenn hier Vorgaben zu Qualifizierungszielen gemacht werden, richtet sich das Unternehmen auch wirklich daran aus.

Im besten Fall leben Vorstand bzw. Geschäftsführung die Lernkultur auch selber und kommunizieren im Unternehmen positiv darüber.

Jeder Beschäftigte kann ein **Lernender** sein. Lernende interagieren mit Tutor*innen, Dozent*innen und anderen Beschäftigten. Dies erfolgt oft asynchron, sodass die zeitliche Beteiligung flexibel möglich ist. Dabei sind Lernende in modernen Lernarrangements nicht nur Konsument*innen, sondern erstellen auch selbst Lernmaterial.

Zwar ist E-Learning kein IT-Projekt, dennoch ist die **Administration** der **Informationstechnologie** natürlich eine wichtige Säule bei Einführung und Betrieb. Bereitstellung, Administration (inkl. Updates) und Support sind sicherlich die augenfälligsten Aufgaben. Im Vordergrund stehen zudem der komfortable Zugang und ein nutzerfreundliches Design.

Dozent*innen & Lernbegleiter*innen sind Fachexpert*innen, Ausbilder*innen, Fahrlehrer*innen etc. Sie sind für die Lerninhalte verantwortlich und kommunizieren mit den Lernenden über die Fachthemen. Dabei sind sie immer mehr Lernbegleiter als Dozierende, da sie die Lernerfahrung als Prozess gestalten und Inhalte gemeinsam mit den Lernenden entwickeln. Sie stellen impulsgebende Fragen, motivieren zur aktiven Mitarbeit und zur Partizipation, damit die Lernenden selbstorganisiert und individuell lernen können, jedoch gleichermaßen eine Begleitung bei ihrem Lernprozess erfahren.

Auch für die **Tutor*innen & Lernberater*innen** aus dem Bereich der Personalentwicklung ändern sich die Aufgaben. Sie sind Ermöglicher*innen. Sie gestalten in enger Zusammenarbeit mit den Lernbegleiter*innen den Lernprozess.

Dabei übernehmen sie die Moderation und Kommunikation auf der Lernplattform. Sie unterstützen die anderen Rollen, insbesondere die Lernbegleiter*innen, bei der Erstellung der Lerninhalte, da spezielle Software (Autorenwerkzeuge) nötig ist. Organisation und Administration der Lernenden gehört weiterhin zu den Aufgaben der Personalentwicklung.

Insbesondere die Grenze zwischen Lernbegleiter*innen und Lernberater*innen ist oftmals fließend. In vielen Unternehmen fungieren Lernberater*innen auch als Lernbegleiter*innen.

Rollen bei E-Learning

Netzwerk eLearningÖV

Im Netzwerk eLearningÖV bündeln E-Learning-Expert*innen aus vielen Verkehrsunternehmen ihre Kompetenzen. Hier werden Erfahrungen ausgetauscht, neue Konzepte diskutiert und Projekte gemeinsam angegangen. So profitieren wir im Netzwerk vom Austausch und lernen voneinander. Das Projekt eLearningÖV bietet dabei die Plattform, sowohl metaphorisch als auch wörtlich, über die E-Learning in der Mobilitätsbranche vorangebracht wird.

Neben den regelmäßigen Treffen in Präsenz lebt das Netzwerk bald auch auf einer Online-Austauschplattform mit digitalem Marktplatz für Lernmaterialien fort. Das Netzwerk ist offen für neue Teilnehmende, wenden Sie sich an die Servicestelle des Projekts eLearningÖV bei der VDV-Akademie.

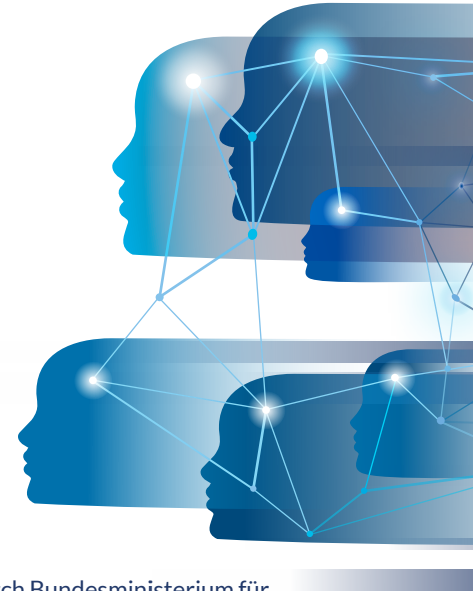
Seien Sie dabei!

Die Servicestelle des Projekts eLearningÖV bei der VDV-Akademie begleitet und unterstützt E-Learning-Expert*innen aus verschiedenen Verkehrsunternehmen und Verbänden.

Von der Konzeption über die Didaktik bis hin zur Produktion von digitalen Lernmaterialien erarbeiten wir ständig neue Lösungen für die Integration digitaler Lernprozesse in Unternehmen. Die Förderung durch Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) ermöglicht es uns, die Verkehrsbranche im Bereich E-Learning zu vernetzen, zu bestärken und voranzubringen.

Kontaktieren Sie uns gerne wegen einer Zusammenarbeit.

Wir freuen uns auf Sie!



Kontakt

eLearningÖV

Servicestelle bei der VDV-Akademie e. V.

Projektkoordination: Stefan Hilger

Telefon: 0221-57979-179

hilger@vdv.de

<http://elearningnetzwerk.de>

Das Vorhaben „eLearningÖV – Netzwerk Digitales Lernen in der Verkehrsbranche“ (Förderkennzeichen O1PA17018A-E) wird im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

 VDV Akademie



 VAG

 ÜSTRA

 Stadtwerke
Osnabrück

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



*Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.*

