

Hybrid und flexibel – Gesamtkonzept und Ablauf der Schulungen

Kurt-Georg Ciesinger, Stephan Mielke, Rainer Ollmann



Digitale Arbeitsweisen im richtigen Maß zu gestalten, damit mehr Transparenz im eigenen Unternehmen zu schaffen und Maßnahmen zur Klimaneutralität und zum Ressourcenschutz auf der betrieblichen Ebene anzustoßen, das sind die Aufgaben der Digital Green Pilots. Sie sollen im Betrieb als Motor und Anlaufstelle für den digitalen/ökologischen Wandel fungieren und ihre Mitarbeitenden und Kolleg*innen für die notwendigen Innovations- und Veränderungsprozesse begeistern.

Dazu müssen Sie tiefes Wissen über rechtliche bzw. regulatorische Rahmenbedingungen, Zusammenhänge des Klimawandels und ökologischer Prozesse, Methoden zur CO₂-Bilanzierung und zur Entwicklung digitalisierter Prozesse, zum Projektmanagement und vielen weiteren Themen besitzen.

Dies bietet die Schulung „DigiGreenPilot“. Sie ist fokussiert auf die wichtigsten Themen, methodisch komprimiert und vermittelt Wissen ebenso wie Handlungskompetenzen.

Das Bildungsangebot besteht aus sechs Teilen – drei (Online-)Präsenztagen, einer Selbstlernphase und einer Praxisphase sowie einem

freiwilligen Transfertag (siehe Abbildung). Im Einzelnen sind diese Schulungsteile folgendermaßen aufgebaut:

1. Kurseinführung

Die erste Veranstaltung, die hybrid – je nach Teilnehmendenwunsch als Online- oder Präsenzseminar – durchgeführt wird, dient der inhaltlichen Einführung in die Thematik. Die wichtigsten Grundlagen des Zusammenhangs zwischen Digitalisierung, Ökologie und Ökonomie werden vorgestellt und der Ablauf des Kurses erklärt.

Die erste Veranstaltung dient aber auch der Vernetzung der Teilnehmenden, denn lernen

kann man nicht nur von Trainer*innen, sondern auch von den anderen Teilnehmer*innen, die oftmals interessante Perspektiven, innovative Ideen und Lösungen mitbringen.

2. Modulares Online-Angebot

Hieran schließt sich die Phase des selbstgesteuerten Wissenserwerbs an. Es werden Fakten, Methoden und Beispiele in einem innovativen und multimedial unterstützten Lernsystem angeboten. Das Lernen kann somit im eigenen Tempo und örtlich wie zeitlich vollkommen flexibel erfolgen.

Durch das modulare Angebot können die Teilnehmenden eigene Schwerpunkte im Lernpro-



Kurt-Georg Ciesinger, Stephan Mielke, Rainer Ollmann

gramm setzen. Wichtig ist jedoch, dass die Selbstlernphase durch Online-Lerncoaches begleitet wird, die zu fachlichen, methodischen und didaktischen Fragen zur Verfügung stehen.

3. Vertiefungstag

Nach der Bearbeitung der Selbstlernphase, die je nach Lerngeschwindigkeit (und Zeitressourcen) sechs bis acht Wochen dauert, werden die Erfahrungen dieser Phase auf einem Vertiefungstag reflektiert. Dieser findet wiederum live als Online- oder Präsenzseminar statt. Ziel ist es, das Gelernte in Übungen zu vertiefen und den Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden zu ermöglichen.

Im Anschluss an den Vertiefungstag beginnt für die Teilnehmenden eine betriebliche Projektphase, in denen sie das Gelernte in konkreten, kleinen Projekte umsetzen sollen. Diese individuellen Projekte werden unter Anleitung von Coaches zum Ende des Vertiefungstages vereinbart.

4. Praxisphase

In der mehrwöchigen Praxisphase werden nun diese definierten Projekte in den Betrieben der Teilnehmenden durchgeführt. Hierbei unterstützen Coaches die Teilnehmenden bei allen Fragen der Umsetzung, begleiten sie vor Ort und lösen so mit ihnen gemeinsam möglicherweise auftretende Probleme.

Die Ergebnisse werden präsentationsfähig aufbereitet, sodass sie am Abschlusstag den anderen Teilnehmenden vorgestellt und diskutiert werden können.

5. Abschlusstag

Nach einem kurzen moderierten Austausch über die Erfahrungen der Teilnehmenden in der betrieblichen Projektphase werden die Ergebnisse der Projekte vorgestellt. Die Diskussion erfolgt durch eine kollegiale Fallberatung, in der die Teilnehmenden selbst in die Rolle von Coaches schlüpfen.

Bei erfolgreichem Durchlaufen der Schulung inklusive der Selbstlern- und Projektphase erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat der DAA Deutsche Angestellten-Akademie.

6. Transfertag

Um den beteiligten Sozialpartnern ausgewählte Good Practice-Beispiele zu präsentieren und den Dialog breit zu fördern, werden auf freiwilliger Basis Teilnehmende angesprochen, ihre Eindrücke und Erfahrungen direkt einzubringen. Die Präsentationen werden öffentlichkeitswirksam aufbereitet. Für die Teilnehmenden ist es eine zusätzliche Wertschätzung, wenn ihre Projektergebnisse den Sozialpartnern vorgestellt werden.

Insgesamt ist mit diesem Schulungskonzept sichergestellt, dass Motivation erzeugt, Wissen erworben, Anwendungen geübt und Handlungskompetenz sichergestellt werden.

Die Autoren

Kurt-Georg Ciesinger ist Leiter, Stephan Mielke und Rainer Ollmann sind Mitarbeiter der Abteilung Forschung und Entwicklung der DAA Deutsche Angestellten-Akademie Nordrhein-Westfalen.



Bildung schafft Zukunft.

