

# eVideo: Web Based Training für arbeitsplatzorientierte Grundbildung

## BJÖRN SCHULZ

Projektleiter im Projekt »eVideoTransfer« bei ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS Berlin-Brandenburg

## LEONIE VON UNGERN-STERNBERG

Projektreferentin im Projekt »eVideoTransfer« bei ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS Berlin-Brandenburg

**Die sprachlichen Anforderungen im Beruf steigen, auch bei einfachen Tätigkeiten. Über den instrumentellen Ansatz Web Based Training vermittelt das Modellprojekt »eVideoTransfer« Beschäftigten mit Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen arbeitsplatzorientiert entsprechende Grundkompetenzen. Der Beitrag beschreibt, wie mit interaktiven Lernvideos die Lernbereitschaft und Lernfähigkeit der Zielgruppe erhöht werden kann.**

## Zukunftsthema arbeitsplatzbezogene Grundbildung

In Deutschland haben mehr als 7,5 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter Schwierigkeiten mit dem Lesen, Schreiben und Rechnen. Mehr als die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN/BUDDEBERG 2012, S. 34). Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung das Projekt »eVideoTransfer« und damit die Entwicklung und bundesweite Verbreitung des Web Based Trainings (WBT) eVideo. Das WBT wurde bisher für die Branchen Logistik und Spedition, Gastgewerbe sowie Gebäudedienstleistungen entwickelt und getestet. Die dauerhafte Implementierung wird zurzeit für mehrere Unternehmen geplant.

Die Herausforderung liegt darin, dass eine Zielgruppe angesprochen wird, die bislang kaum im Fokus betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen steht, dies auch selten fordert und infolgedessen auch nicht an entsprechenden Maßnahmen partizipiert. Erste Aufgabe des Projekts ist es daher, den Wert von Grundbildung arbeitsplatzbezogen zu vermitteln und die Zielgruppe mit dem Lernen vertraut zu machen.

Die Notwendigkeit einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung liegt auf der Hand: Die Digitalisierung wird sich auch in den oben genannten Branchen im Arbeitsalltag auswirken und Grundkompetenzen spielen dabei eine zentrale

Rolle. Die Nutzung digitaler Medien geht zum Beispiel nicht mit einer Verringerung der Lesetätigkeiten einher. Vielmehr verändert sie die Art des Lesens und seine Funktionen tief greifend (vgl. EHMIG/HEYMANN 2013, S. 255 ff.). Mit der Lesefähigkeit korrespondiert genau jene Kernkompetenz, die in der digitalisierten und serviceorientierten Arbeitswelt unabdingbar ist: strukturiertes, organisiertes Handeln. Dabei gilt es nicht nur Kundenanforderungen aufzunehmen und umzusetzen, sondern auch digitale Prozesse zu erklären, beispielsweise dem Gast beim Check-in in einem Hotel.

## Ansatz und Konzeption

Jedem eVideo liegt eine typische Geschichte aus der Arbeitswelt zugrunde, die von den Lernenden durchlaufen wird; am Ende ist eine Aufgabe zu lösen. Die Videos zeigen eine Abfolge von kurzen Dialogsequenzen mit virtuellen Kolleginnen und Kollegen an einem realistischen Arbeitsort. Die Lernenden unterstützen die virtuellen Kolleginnen und Kollegen beim Lösen der Aufgaben und erfahren in den Dialogsequenzen mehr über die jeweilige Branche und den Arbeitsalltag. Dieser Ansatz motiviert und sorgt für eine positive Identifikation mit dem Geschehen (vgl. Beispiel im Infokasten).

In den Aufgaben geht es vorrangig um fachspezifisches bzw. arbeitsplatzspezifisches Lesen, Schreiben und Rechnen. Die Aufgaben decken dabei nicht nur typische Arbeitshandlungen ab, sondern behandeln auch Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz oder Arbeitsorganisation. Die Lernenden können zwischen drei Schwierigkeitsstufen wählen, die sich an den Kompetenzstufen der Alpha-Level drei bis vier (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN/BUDDEBERG 2012, S. 18 ff.) orientieren. Ein Zeitlimit gibt es nicht, pro Aufgabe ist eine Bearbeitungszeit von etwa fünf bis zehn Minuten vorgesehen.

Damit die fachlichen Inhalte, aber auch die Darstellung der Arbeitsumgebung möglichst nah an der Arbeitsrealität sind, wird die Entwicklung durch Vertreterinnen und Vertreter der Branchen Sozialpartner und der Fachpraxis begleitet.

## Implementierung und Anschlussfähigkeit

Damit die Integration der Zielgruppe in Weiterbildungsprozesse gelingt, müssen Lernbereitschaft und Lernfähigkeit erhöht werden. Dabei geht es zunächst darum, den Wert des Lernens zu erkennen und das Lernen selbst zu trainieren. Die Sensibilisierung und das Üben von Schriftsprachkompetenz am Arbeitsplatz sind dann der eigentliche Lerngegenstand, da weiteres Fachwissen nur auf dieser Grundlage erworben werden kann. Das Beispiel im Infokasten schildert eine typische Situation für den Einsatz von eVideo.

## Herausforderungen und Weiterentwicklungen

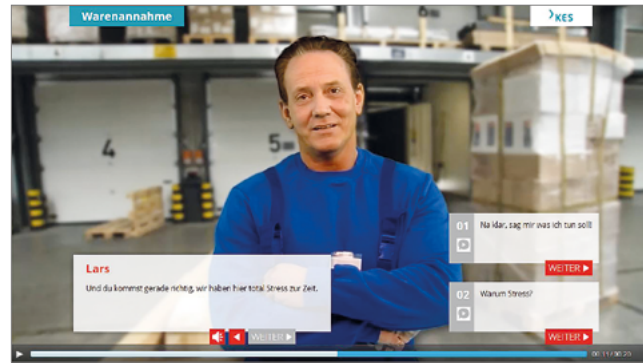
Ein Angebot wie eVideo wird im Betrieb nur genutzt und akzeptiert, wenn der Mehrwert für Beschäftigte und Geschäftsführungen erkennbar ist. Das bedeutet, dass Arbeitsprozesse und arbeitsplatzbezogenes Wortmaterial im Mittelpunkt stehen müssen, die jedoch häufig äußerst komplex sind. Daher dürfen das Wortmaterial und die Arbeitshandlungen nicht zu stark vereinfacht werden. Spiele-

### Ein Beispiel aus der Lagerlogistik

Volker, 45 Jahre alt, arbeitet seit 24 Jahren im selben Unternehmen. Nun werden neue Geräte angeschafft, um die Prozesse an den Schnittstellen der Logistikkette zu optimieren. Für die Beschäftigten wird es umfassende Schulungen geben. Volker besitzt zwar ein Tablet, nutzt dies aber selten und stets nur für die gleichen einfachen Anwendungen. Außerdem bereiten ihm Lesen und Schreiben Schwierigkeiten; die jetzigen Verfahren und Dokumente hat er so gut es ging auswendig gelernt. Für seine berufliche Ausbildung waren seine schriftsprachlichen Fähigkeiten damals gerade noch ausreichend.

Die geplanten Veränderungen bedeuten für das gesamte Unternehmen einen erheblichen Effizienzgewinn, für Volker jedoch sind sie in erster Linie eine Belastung. Er muss künftig komplizierte Geräte verstehen und sich in neue Prozesse einarbeiten. Die Arbeit wird außerdem weniger im Team, sondern individualisiert stattfinden. Auf der anderen Seite ist Volker jedoch nicht ohne Weiteres für sein Unternehmen zu ersetzen. Er kennt sich in der praktischen Arbeit aus, ist zuverlässig und in der Region sind Logistikfachkräfte kaum noch zu rekrutieren.

Das WBT eVideo kann Volker an den Vorgang Lernen niedrigschwellig heranführen. Er kann zunächst lernen, am und mit dem Computer zu arbeiten. Eingabefelder am PC ausfüllen oder Drag & Drop-Elemente in die richtigen Positionen ziehen, gelingt nicht ohne Lesen und Verstehen. Gleichzeitig wird das Verständnis für verschiedene Textsorten wie Aufgabenbeschreibungen oder Lieferzettel trainiert. Schließlich zeigen die Aufgaben Volker auch, welche bedeutende Funktion Sprache in seinem Arbeitsalltag hat, und initiieren damit idealerweise weiteres Lernen.



Screenshot aus dem eVideo Logistik – Alle Versionen des WBT eVideo sind abrufbar unter [www.lernen-mit-evideo.de](http://www.lernen-mit-evideo.de).

rische Elemente im Sinne von Gamification sollten behutsam eingesetzt werden.

Obwohl eVideo je nach Version eigenständig innerhalb von etwa drei bis fünf Stunden »durchgespielt« werden kann, erzielt das Angebot seinen größten Lehreffekt, wenn es in die reale Arbeitswelt eingebettet und dort genutzt wird. Dies kann zum Beispiel mittels Tablets am Arbeitsort erfolgen, begleitet durch betriebliche Mentorinnen und Mentoren oder mittels eines Blended-Learning-Arrangements. Für die nicht lernaffine Zielgruppe lassen sich so durch Austausch, Unterstützung und Methodenmix Motivationsprobleme vermeiden. Begleitendes Unterrichtsmaterial wie Arbeitsblätter und didaktische Anleitungen können unterstützend eingesetzt werden.

Im weiteren Projektverlauf wird versucht, die Adaptivität von eVideo zu erhöhen. Dazu werden die Lerngegenstände der einzelnen Übungen ausgeweitet. Die Lernenden können dann ihren Lernschwerpunkt selbst festlegen oder erhalten einen Vorschlag vom System. Um Selbstständigkeit und Flexibilität beim Lernen zu erhöhen, wäre im nächsten Schritt eine technische Verbindung zwischen eVideo und realen Situationen bzw. Gegenständen denkbar, zum Beispiel über QR-Codes. ◀

### Literatur

- EHMIG, C. S.; HEYMANN, L.: Die Zukunft des Lesens. In: GROND-RIGLER, C.; STAUB, W. (Hrsg.): Literatur und Digitalisierung. Berlin/Boston 2013, S. 251–264
- GROTLÜSCHEN, A.; RIEKMANN, W.; BUDEBERG, K.: Hauptergebnisse der leo – Level-One Studie. In: GROTLÜSCHEN, A.; RIEKMANN, W. (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Münster u. a. 2012, S. 15–54