

Auszug aus dem Newsletter HR in Aktion

(Seite 16/17 – Monatlicher Informationsdienst für interaktive Medien www.HR-in-Aktion.com)

5 PRAXISBERICHT

Spielerisches Lernen bei Siemens Business Services

Spielerisch Lernen ist „in“ – und besonders der Computer eröffnet dabei ganz neue Möglichkeiten. Mit Hilfe von Simulationen am PC lässt sich beispielsweise das vernetzte Denken schulen und das Führen eines Unternehmens risikolos ausprobieren.

Es lebe die Simulation

Pädagogen sind von diesem Höhenflug nicht überrascht. Sie wissen schon lange: Durch eigenes Handeln lernt man am besten, und Einsichten, die man sich mit Spaß an der Sache selbst erarbeitet hat, kann man später leichter umsetzen. Deshalb lässt es Siemens Business Services, Training and Services, auch nicht beim erfolgreichen Planspiel Apples & Oranges™ bewenden, sondern verwendet noch viele weitere spielerische Elemente in seinen Kursen. Seit gut einem Jahr setzt Trainer Jürgen Schroer die Teilnehmer zum Spielen sogar gelegentlich an den Computer. Doch dort wird natürlich nicht gedaddelt. Bei den Wirtschaftsspielen Manager und Betrieb sowie Leiten eines Produktionsbetriebs führen die Teilnehmer ihr eigenes (virtuelles) Unternehmen. In Teams von je vier Leuten müssen sie die Aufgabe meistern, unter anderem Produktivität und Kundenzufriedenheit zu steigern. Sie können sechs Parameter beeinflussen und ihrem Unternehmen zum Beispiel durch Kapitalinvestitionen oder Weiterbildungen neue Impulse geben. „Da sich auf dem Computer in kurzer Zeit ein ganzes Wirtschaftsjahr simulieren lässt, sehen die Teilnehmer sofort, was für Wirkungen ihre Entscheidungen hatten“, erklärt Schroer den Lerneffekt. Im Plenum, wenn die Ergebnisse gemeinsam diskutiert werden und besprochen wird, wie die Teamarbeit funktioniert hat, wird den Teilnehmern meist recht schnell klar, was schief gelaufen ist – und im zweiten „Jahr“ können sie es dann besser machen.

Jürgen Schroer ist sehr angetan von den neuen Lernmöglichkeiten, die sich seinen Teilnehmern durch die Software bietet. Berührungängste gibt es so gut wie nie. „Besonders die jüngeren Mitarbeiter werden am Arbeitsplatz schon stark mit diesen Medien konfrontiert, sie sind den Umgang damit gewohnt“, meint er. „Sie erwarten natürlich auch, dass man ihnen solche Erfahrungen bietet.“ Im Klartext: Mit Vorträgen plus Rollenspielen reißt man heutzutage niemand mehr vom Hocker. Das spielerische Lernen dagegen, das fast schon Eventcharakter hat, kommt gut an. Ob mit oder ohne PC.

Komplexe Zusammenhänge ausprobieren

Ein anderer „Renner“ ist die Software „Heraklit“, die das vernetzte/systemische Denken schulen hilft. Das Motto: Einfach selbst ausprobieren! Mit Symbolen und Pfeilen bauen die Seminarteilnehmer auf dem Bildschirm eigene Diagramme und stellen so Abhängigkeiten und komplexe Ursache-Wirkung-Zusammenhänge dar. Mit dem fertigen Diagramm lassen sich dann Abläufe simulieren. Beispiel: Motivation. Von welchen Parametern hängt sie ab? Jürgen Schroers Teams stellen das flugs am Bildschirm dar und simulieren es an Beispielen. Anschließend werden die Ergebnisse gemeinsam besprochen: Wie ist es abgelaufen, wie hätte man sich anders verhalten können? „Praktisch ist, dass man Beispiele aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer aufnehmen kann – und dass die Teilnehmer ihr Ergebnis im wesentlichen selbst erarbeiten“, erzählt Schroer. „Das ergibt einen optimalen Lerneffekt.“ Da sich der Schwierigkeitsgrad in drei Stufen einstellen lässt, sodass die Situationen einfach oder komplexer dargestellt werden, ist die Übung auch für Führungskräfte interessant. Für sie ist es zum Beispiel spannend, neben den Rollenspielen zum Thema Führungsverhalten auch mal am PC einen Teamentwicklungsprozess darzustellen und nachzuvollziehen.

Aktivere und kreativere Teilnehmer

Nach Erfahrung der Trainer von Training and Services, dem Weiterbildungsbereich von Siemens Business Services, kommen solche spielerischen Simulationen sehr gut an, gerade

wenn die Aufgaben im Team gelöst werden. Schroer ist jedenfalls von der neuen Methode überzeugt, denn er bekommt die Wirkung hautnah mit: „Dadurch, dass die Teilnehmer selbst ausprobieren dürfen, sind sie viel kreativer und aktiver.“ Und selbst nach dem Seminar versickert der Lerneffekt nicht so schnell. Dafür sorgt zum Beispiel im Fall von Heraklit, dass manche Teilnehmer mit der Software weiterarbeiten, per E-Mail und Telefon weiter in Kontakt bleiben und sich über ihre Ergebnisse austauschen. Denn was man sich spielerisch erarbeitet hat, erweist sich im Ernst des Lebens fast immer als sehr nützlich.

Quelle und weitere Informationen unter Juergen.Schroer@siemens.com oder <http://www.siemens.com/learning>