ALPHA.CH

Tamedia AG Stellenmarkt
Werdstrasse 21, 8021 Zürich
Tel. +41 (0)44 248 10 10, Fax +41 (0)44 248 10 55
E-Mail: info@alpha.ch

Effektive Wissenspakete

«Web-2.0-Lernen» am Arbeitsplatz

Rita Loewenthal
rita.loewenthal@freyakademie.ch
07.02.2009

Die Wirtschaft braucht Mitarbeitende mit aktuellstem Wissen. Damit E-Learning und Web-2.0-basierte Module hierfür ihr volles Potenzial entwickeln, muss die Thematik strategisch und methodisch-didaktisch professionell angegangen werden.
Wir blicken bereits auf eine über 30-jährige Geschichte computergestützten Lernens zurück. Die erste Phase kulminierte Ende der 1990er Jahre im Glauben, das Zeitalter des digitalen Lernens sei definitiv angebrochen. Lehrer und Dozenten würden überflüssig und reines Cyberlernen sei die Zukunft. Unternehmen sprangen auf den E-Zug auf. Die meisten investierten in teure Systeme. War dann noch Geld vorhanden, wurden Fertigprodukte wie Sprachprogramme hinzugekauft. Individualprogramme dagegen - zwar teuer, dafür mediendidaktisch und technisch von guter, zuweilen sogar herausragender Qualität - kamen meist nur bei internationalen Schulungen zum Zug. «High-End»-Programme sind vielerorts heute noch im Einsatz.
Um die Jahrtausendwende folgte die Ernüchterung: Technik alleine reicht nicht, bloss ein bisschen E-Learning fasziniert niemanden. Für das Aufbauen effizienter und effektiver Lernwelten fehlte es in Unternehmen an medien-didaktischem und online-pädagogischem Know-how. Selbstbestimmtes Lernen funktioniert nicht von selbst, sondern die dafür notwendigen Räume müssen zielführend konzipiert und geschaffen werden. Das einzige, was ungebrochen rege Nutzung fand, waren hingegen Upload- oder Download-Funktionen für Dokumente. Diese wurden schliesslich zum E-Learning schlechthin deklariert.

Kleinstmodule «on demand»

Unternehmen schöpfen das eigentliche E-Learning-Potenzial mit ihren bestehenden, teuer eingekauften Plattformen heute in der Regel nicht annähernd aus. Dabei genügte, je nach Unternehmensgrösse, schon ein einziger Experte mit methodisch-didaktischer und konzeptioneller Kompetenz, um die vorhandene Infrastruktur fruchtbar zu machen.
Wie sieht aber Lernen am Arbeitsplatz idealerweise aus? Die moderne betriebliche Aus- und Weiterbildung fordert, dass ein Wissensarbeiter von heute während des Arbeitsprozesses die Möglichkeit haben soll, auf zehn- bis zwanzigminütige Wissensmodule zuzugreifen, die ihm «on demand» bzw. bei Bedarf passgenaue Inhalte liefern. Aus diesem Grund sollen virtuelle Lerneinheiten zielgruppengerecht und lernfreundlich in Kleinstmodulen entwickelt werden. Kleinstmodule haben ausserdem den Vorteil, dass sie eine möglichst hohe Wiederverwertbarkeit von Lerninhalten ermöglichen. Das bedeutet, sie können aus einer bestehenden Lernumgebung in eine neue übernommen werden.

Ohne Konzept geht nichts

Die Vielzahl an virtuellen Lernmöglichkeiten kommt einem differenzierten Methodenbaukasten gleich, der mindestens ebenso differenzierte Gestaltungskenntnisse erfordert. Für den Entscheid, welches Lernszenario am besten zur Zielgruppe und dem Weiterbildungsbudget passt, müssen Bildungsverantwortliche einen rechten Methodenrucksack mit sich tragen. Es ist falsch zu glauben, dass eine neue Generation von Lerntools einfach mit leichterem Lehren und Lernen gleichzusetzen ist. Es gilt nach wie vor: Zuerst muss ein ausgereiftes methodisches Konzept erarbeitet werden. Dann schaut man, mit welchem Lernszenario das Schulungsziel effizient erreicht werden kann. Klar feststellbar ist, dass sich E-Learning dort etabliert, wo es rasch einen Mehrwert generiert, z.B. messbar in höheren Verkaufszahlen oder geringeren Supportaufwendungen. Ein eindeutiger Trend, wo sich E-Learning hinbewegt, ist noch nicht voraussagbar. Fakt ist, dass E-Learning in der digitalisierten Arbeits- und Lernwelt eine immer grössere Rolle spielen wird.

Zielerreichung braucht Methode

Ein klares Muss ist das Wissen um den richtigen methodischen Ansatz und die genaue Ausdifferenzierung der einzelnen Lernszenarien; dies hängt von den folgenden Fragestellungen ab: Welche Kenntnisse und welches Wissen werden benötigt? Wann, wie, wo, für welche Inhalte und für wen soll welcher Methoden-Mix eingesetzt werden? Dementsprechend werden sich die Ausbildungsleiter entscheiden, ob ein klassisches Präsenzseminar mit anschliessenden virtuellen Testeinheiten durchgeführt wird, ein «Computer Based Training» (CBT) auf einer CD-ROM verteilt wird, ein «Blended Learning»-Ansatz zum Zug kommt oder ob man mit Hilfe semantischer Suchmaschinen auf Wissens- und Lerneinheiten aus einer Arbeitssituation heraus zugreifen kann. Cyberlearning wird im High-End-Bereich mit simulierten Berufswelten stattfinden, so wie es im medizinischen und technischen Bereich schon der Fall ist.

Informelles Lernen mit Wikis & Co.

Auf dem Gebiet der Interaktionen von Mensch-Computer-Mensch haben sich semantische Suchmaschinen, Wikis, Podcasts, Blogs und Social Networks durchgesetzt. Sie eignen sich im Wesentlichen für das informelle «on demand»-2.0-Lernen am Arbeitsplatz. Diese Medien zielen auf selbstgesteuertes Lernen ab und stellen eine Form der Demokratisierung von Lerninhalten dar. Die Entwicklung von Individualwissen zu Kollektivwissen befindet sich im konstanten Fluss. Wissen ist nicht mehr ein statisches Dokumentenverwaltungssystem, sondern ein permanentes Austausch von Informationen und Wissen. Der lernende Wissensarbeiter wird damit zur Drehscheibe der lernenden Organisation.

Lernwelten der Zukunft

Das Potenzial webbasierter Lernelemente und virtueller Lernwelten liegt auf der Hand: Sie können «on demand», passgenau, schnell, individuell und ortsunabhängig abgerufen werden. Dies ist das Lernszenario, das es möglich macht, Wissensarbeiter zu selbstgesteuerten Lernern zu kultivieren, die ganz selbstverständlich ihre Wissensdefizite erkennen und on-the-job lösen. Zudem

wird es ähnlich der virtuellen Spielwelten möglich sein, alle Arten von Kompetenzen in simulierten Berufswelten zu erlernen und erproben. In Medizin-, Aviatik- und Armeeausbildungen werden diese Möglichkeiten schon lange genutzt. Als Vorreiter zeigen sie an, wie die Zukunft in der Ausbildung von Führungskräften vermehrt auch im Management aussehen wird. Das ist nicht weiter erstaunlich: Sind doch die Kader von morgen die Kinder und Jugendlichen von heute. Sie sind in virtuellen Welten zuhause, mehr noch, sie wurden zum Teil in diesen sozialisiert.

Rita Loewenthal, Consultant und Studiengangleiterin MAS FH Blended Learning & Knowledge Transfer, Frey Akademie, Zürich (rita.loewenthal@freyakademie.ch).