

Zukunft des Lernens

E-Learning-Trends von der Internationalen Messe »Learntec 2013«

Mattias Ruchhöft,

Die internationale Leitmesse für IT-gestütztes Lernen »Learntec« fand Ende Januar 2013 bereits zum 21. Mal statt. Grund genug, sich zu Beginn des Jahres mit den in Karlsruhe gezeigten Innovationen im Bereich des E-Learnings auseinanderzusetzen. Der Autor zeigt die Entwicklungen im Markt der Bildungswirtschaft und der Weiterbildungstechnik. So können sich Betriebs- und Personalräte einen schnellen Überblick verschaffen, was auf die Unternehmen und Behörden zukommt, und welche Lern-Trends für die eigene betriebliche Weiterbildung nutzbar sind.

Schon der Messeaufbau mit der Bündelung der Themen Games, Mobiles Lernen, Digitale Lernmedien und 3D-Lernwelten gibt die Richtung dieser Ausstellung vor: Das Lernen wird mobiler, virtueller, es werden Computerspiele und zunehmend soziale Medien (Chats, Blogs oder virtuelle Klassenräume) dazu genutzt.¹

Die Trends der Computerwirtschaft finden sich auch beim E-Learning wieder. Cloud Computing und die Einbindung mobiler Geräte wie Smartphones oder Tablet-PCs in die Unternehmensnetzwerke sind dabei die Treiber der Entwicklung. Diese trägt auch die Angebotslandschaft für E-Learning.

Mobiles Lernen, Cloud Computing

E-Learning-Services, so erwarten es in einigen Umfragen die Weiterbildungsverantwortlichen und Experten, werden zukünftig verstärkt über Cloud Computing direkt vom Anbieter eingekauft. Diese Angebote werden neben dem Lernen am Arbeitsplatz verstärkt auch über mobile Geräte genutzt. Kostenlose Programme zum Erstellen von digitalen Lerninhalten, die immer häufiger frei erhältlich sind, werden die Anbieterlandschaft von E-Learning-Diensten verändern und die

freie Nutzung von digitalen Lerninhalten befördern – siehe dazu den Infokasten auf Seite 11.

Zum Trend des mobilen Lernens gehören auch Webkonferenzen, virtuelle Meetings und Seminare, die vermehrt im betrieblichen Umfeld Einzug halten. Die Beschäftigten melden sich zu einer Fortbildungsveranstaltung an, die dann per Telefon und Computer durch einen Trainer, der an einem anderen Ort sitzt, übertragen wird.

Experten sind sich jedoch einig, dass mobile Lernanwendungen möglichst in einem Lernarrangement angeboten werden und nicht als alleiniges Lernwerkzeug dienen sollten.²

Lernspiele, Serious Games

Weiterer Schwerpunkt der Learntec ist der Bereich des spielerischen Lernens, der »Serious Games«. Die seriöse Spielanwendung war bereits Thema in dieser Zeitschrift.³ Doch auch in diesem Bereich gibt es neue Entwicklungen. Lernspiele werden häufig zum Rekrutieren von Auszubildenden oder zu Marketingzwecken eingesetzt. Der hohe Aufwand in der Produktion und die geringe Anpassbarkeit an die Lernerfordernisse des jeweiligen Be-



© KMK / Behrendt & Rausch

darfs begrenzen die Einsatzfähigkeit des spielerischen Lernens in der beruflichen Weiterbildung. Neue Autorenwerkzeuge und andere technische Entwicklungen werden – so erwarten es die Experten – diese Variante des computergestützten Lernens weiter in der Aus- und Weiterbildung verbreiten.

Soziale Medien, Kollaboration

Durch die ständige Zunahme sozialer Medien wird die Arbeitswelt immer kollaborativer. Deshalb sind die Fähigkeiten zur Zusammenarbeit in virtuellen Räumen verstärkt gefragt, was sich auch in der Bildungsarbeit widerspiegelt. Die Lehrmodelle beziehen immer stärker E-Learning, Blended Learning⁴ und kollaborative Modelle mit ein. Beispielsweise bieten viele

¹ Weitere Informationen zu der Messe unter www.learntec.de

² MMB-Trendmonitor I/2012 Mobile Learning – kurzer Hype oder stabiler Megatrend?

³ Ruchhöft, Spielend und ständig lernen, in: CuA 12/2011, 25 ff. (26)

⁴ Blended Learning bezeichnet die Mischung der Lernformen E-Learning und Präsenzunterricht in einem Angebot, siehe dazu Ruchhöft, E-Learning und neue Medien, in: CuA 1/2013, 17 ff. (18)

Lernanbieter virtuelle Klassenräume, Foren, andere soziale Medien und Zusammenarbeit für die Nutzer an.

Die Weiterbildung mit Hilfe sozialer Medien hat einige Vorteile, wie die hohe Interaktivität, die räumliche Unabhängigkeit oder etwa der Gebrauch von multi-medialen Angeboten (Beispiel: SlideShare). Als Nachteile werden von einigen Experten die Ablenkungsgefahr, der Datenschutz sowie technische Hürden angeführt.

Aus- und Weiterbildung, Bedarfserhebung

Doch was bedeuten diese Trends in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Betriebs- und Personalräte? Wie immer im Leben gibt es auch bei der Betrachtung der oben vorgestellten Trends in der betrieblichen Qualifizierung kein Schwarz und kein Weiß. Vielmehr gilt es, im jeweiligen Gremium die einzelnen technologischen Entwicklungen für das eigene Haus zu bewerten und – wo nötig – entsprechend zu regeln. Hilfreich dazu ist die CuA-Artikelserie »Lernet 2.0«, die den Umgang mit E-Learning-Techniken in der Arbeitswelt für Interessenvertretungen erläutert.⁵

Aus meiner Sicht gibt es jedoch einige Punkte, die es jenseits der individuellen Anforderungen festzuhalten gilt:

An einer methodisch fundierten Bedarfserhebung für die berufliche Aus- und Weiterbildung geht kein Weg vorbei. Wenn ich vorher keine Anforderungen für das Seminar oder Webinar erhebe, findet die Auswahl der Methoden und Medien für die Inhaltsvermittlung ohne Grundlage statt.

Bei aller gestiegenen Verantwortlichkeit jedes Einzelnen für seine eigene Weiterbildung bleibt festzuhalten, dass die Arbeitgeber für die berufsspezifische Weiterbildung weiter verantwortlich sind.

Das heißt aus meiner Sicht, dass die entsprechenden Ressourcen wie Arbeitszeit, Technik und Personal für die berufliche Bildung im Unternehmen oder der Behörde zur Verfügung zu stellen sind. Nichts spricht dagegen, auch günstige Online-Angebote – wo es methodisch und didaktisch sinnvoll ist – in die Angebotsstruktur mit aufzunehmen. Es kann

Freie Lerninhalte – »Open Content«

Soziale Internetplattformen wie YouTube, SlideShare ermöglichen schon heute, Lerninhalte frei im Internet zur Verfügung zu stellen. Fachhochschulen und Universitäten nutzen beispielsweise YouTube, um Vorlesungen im Internet zu präsentieren. Mittlerweile haben auch kommerzielle Anbieter ihr Angebot um freie Lerninhalte zu Werbezwecken erweitert.

Das Internet-Portal »OpenCourseWorld«, eine Initiative der Universität des Saarlandes mit Partnern aus der Wirtschaft, bietet derzeit zwei Kurse zu den Themen »Führung« und »Geschäftsprozessmanagement« an:

» www.opencourseworld.de

Zurzeit sind freie Kurse in der betrieblichen Weiterbildung äußerst selten anzutreffen. Mit der Ausdehnung des Angebots an frei zugänglichen Lerninhalten im Internet wird auch die Personalentwicklung solche Inhalte mit in ihr Lernangebot aufnehmen.

Für freie Lerninhalte gilt das gleiche wie für die Bewertung von E-Learning-Angeboten allgemein: Das Angebot und die Technik müssen für die zu vermittelnden Inhalte und auf den Bedarf im Unternehmen oder der Behörde passen. Dazu finden sich in vielen Rahmenvereinbarungen zum E-Learning bereits gute Regelungsformulierungen.

jedoch nicht sein, dass die Beschäftigten sich in ihrer Freizeit Kompetenzen und Fähigkeiten für ihre spezifische Berufssituation einzeln aus dem Internet ziehen müssen.

Gerade beim Einsatz von kollaborativen Lernformen, also dem selbstorganisierten Lernen, ist darauf zu achten, ob jeder in der Lage für diese Art des Lernens ist. Das Mantra aus der Web 2.0-Welt: »Jeder kann jederzeit selbstorganisiert lernen!«, wird von vielen Fachleuten angezweifelt. Vielmehr ist es nötig, die lernenden Arbeitnehmer zu unterstützen, ihre Medienkompetenz zu fördern und auch entsprechende Lerntechniken zu vermitteln. Darauf gilt es bei der Einfö-

ührung der zu Beginn beschriebenen Technologien zu achten.

Fazit

Den Akteuren in der Berufsbildung, sowohl den Personalverantwortlichen, den internen Trainern als auch den Betriebs-

⁵ Artikelserie zum Thema »Lernet 2.0« (Einsatz von E-Learning und sozialen Medien in der beruflichen Weiterbildung): Ruchhöft, Wissen vernetzen, in: CuA 9/2011, 14 ff.; Ruchhöft, Learning Management Systeme, in: CuA 11/2011, 16 ff.; Ruchhöft, Spielend und ständig lernen, in: CuA 12/2011, 25 ff.



© KWK / Behrendt & Rausch

Das spielerische Lernen bildete auf der Messe »Learntec« einen Schwerpunkt.

und Personalräten, möchte ich an dieser Stelle Mut machen. Es besteht nach meiner Ansicht die große Chance, die Verhandlungen um die Regelung der Aus- und Weiterbildungsangebote und -Technologien als eine Art Qualitätssicherung zu nutzen.

gen oder haben dies – was die Zahlen der Internetnutzung belegen – bereits getan.

Wie immer in der Personalentwicklung gilt es, die Angebote und Techniken in ein sinnvolles Rahmenkonzept mit entsprechender Bedarfserhebung und Evaluation zu integrieren. Dazu tragen

»Experten sind sich einig, dass mobile Lernanwendungen möglichst in einem Arrangement angeboten werden und nicht als alleiniges Lernwerkzeug dienen sollten.«

In den Gremien sitzen in der Regel Beschäftigte aus vielen Bereichen des Unternehmens bzw. der Behörde, denen Angebote und Techniken der Personalentwicklung vorgestellt werden. Die vielfältigen Erfahrungen aus diesen unterschiedlichen Bereichen und Abteilungen helfen in den Verhandlungen, die verschiedenen Angebote auf Durchführbarkeit und Anwendbarkeit zu bewerten. So sind die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaftsvertretern als eine zusätzliche Bedarfserhebung und Evaluationsstufe zu betrachten.

Durch die dargestellten modernen Technologien werden sich neue Formen des Lernens immer weiter in Arbeit und Freizeit verbreiten. Jüngere Generationen, die mit sozialen Medien aufgewachsen sind, werden diese Möglichkeiten wie selbstverständlich auch für ihre eigene Weiterbildung einsetzen. Die älteren Generationen werden diesem Trend bald fol-

entsprechende Rahmenvereinbarungen für die Aus- und Weiterbildung und das E-Learning bei.⁶

Autor

Mattias Ruchhöft ist Technologieberater |

⁶ Zur Regelung von E-Learning-Angeboten in einer Rahmenvereinbarung siehe Ruchhöft, E-Learning und neue Medien, in: CuA 1/2013, 17 ff. (19)