

FACHBEITRAG 2016

Leitartikel: Moderne Lernformate

Die Digitalisierung verändert nicht nur Geschäftsmodelle, Wertschöpfungsketten, Organisationsstrukturen und operative Prozesse, sondern auch die die Art wie Menschen zukünftig lernen werden. Digitale Lehr- und Lernansätze sind für Unternehmen eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Aktuelle Studien belegen hierzu, dass insbesondere eine Kombination aus klassischen Trainingsformaten und neuen Lernmedien, Blended Learning, einen optimalen Lernerfolg gewährleisten kann.



Dieser Leitartikel gibt einen Überblick zu aktuellen Entwicklungen, zukünftige Herausforderungen an die Personalentwicklung und neuen interessanten Lernformaten.

Die Zukunft des Lernens

Die Lern- und Weiterbildungsangebote werden zukünftig immer mehr digitale Formate und Technologien nutzen und sie können auf diese Weise gerade bei großen Organisationen deutliche Effizienz- und Kostenvorteile erbringen. Bisher machen allerdings nur wenige Firmen tatsächlich Gebrauch von digitalen Lehrmethoden. Zu diesem Ergebnis kam das Positionspapier „Digitales Lernen in Unternehmen - Wie wird es richtig umgesetzt?“ von KPMG und dem International Institute for Management Development (IMD) aus dem Jahre 2014. Demnach nutzten nur knapp 20 Prozent von 68 befragten multinationalen Unternehmen häufig digitale Weiterbildungsformate. Auch wenn die Zahl vermutlich in der Zwischenzeit angestiegen ist, besteht bei vielen Unternehmen noch Nachholbedarf. In einer eigenen Expertenbefragung (SKope Expertenbefragung „Digitalisierung und Personalentwicklung“, 2016), attestierten sich immer noch mehr als 40% der teilnehmenden Unternehmen, gerade in der digitalen Orientierungsphase zu sein.

Anders ist die Situation im Silicon Valley. Dort gibt es derzeit einen regelrechten Hype um das Thema Education Technology, kurz EdTec. Dies spiegelt sich auch in den Investitionen wieder: In neue, außergewöhnliche Bildungsplattformen wurden im letzten Jahr mehr als zwei Milliarden Dollar investiert - eine Steigerung um 45 Prozent binnen fünf Jahren. Der Trend geht klar zum individuellen digitalen Lernen. So hat z.B. das Start-up-Unternehmen Versal eine Anwendung entwickelt, mit welcher Lehrer Texte, Bilder, Filme, Hausaufgaben, Prüfungsfragen und vieles mehr zu ihren eigenen Kursen online organisieren können. Die Schüler können dann ihre Hausaufgaben auf der Homepage des Lehrers erledigen und dieser ist in der Lage, auf diese Weise individuelle Lerndaten zu sammeln und auszuwerten. Ein weiteres erfolgreiches Beispiel ist mit TES ein Internetunternehmen, über das sich fast acht Millionen Lehrer weltweit zu einer „Community“ verbunden haben. In Großbritannien nutzen gar 98 Prozent der Pädagogen diese Plattform von Lehrern für Lehrer. Hier wird alles angeboten, was die Zielgruppe benötigt: Coachings für die Weiterbildung, Anschauungsvideos über Unterrichtsmethoden, Arbeitsblätter, Tipps und Tricks. In Deutschland bietet das Berliner Start-up-Unternehmen K.lab urheberrechtlich gesichertes Lernmaterial zum Download an.

Neben dem schulischen Umfeld werden zunehmend auch die Lerninhalte und Curricula von Universitäten und Bildungsträgern für Erwachsene über das Internet abgebildet. Zudem etablieren sich auch alternative Wissensanbieter, wie z.B. die iTunes-University von Apple oder offene Online-Angebote (Massive Open Online Courses, MOOCs). Eine wachsende Zahl an Unternehmen arbeitet bereits an digitalen Lernplattformen oder hat eigene e-Akademien aufgebaut. Dabei wird in der Anfangsphase in der Regel vornehmlich versucht, einfache, wiederkehrende und für möglichst große Zielgruppen relevante Lerninhalte online zur Verfügung zu stellen. Neben Themen aus den Bereichen Finance, Arbeitssicherheit, Produkteinführung oder Compliance werden zunehmend auch weiche

FACHBEITRAG 2016

Lerninhalte digitalisiert. Das Unternehmen Virtuu bietet z.B. Online-Schulungen zu Themen wie „Virtuelle Teams führen“ oder „Virtuelle Meetings moderieren“ an. Neben der Attraktivität von einsetzbaren Lernmethoden wie Videos, Chats, Podcasts, virtuelle Trainingsgruppen, Online-Prüfungen etc. sind die individuelle Nutzungsmöglichkeit bzw. ständige Verfügbarkeit und natürlich das Einsparungspotenzial bezogen auf Reise-, Hotel-, Raum- und Trainerkosten die zentralen Treiber dieser Entwicklung.

Anforderungen an moderne Aus- und Weiterbildung

Seit 2000 ist der globale e-Learning Markt um 900% angewachsen. Etabliert hat sich die Expertenmeinung, dass eine Kombination aus digitalen und klassischen Lernformen, Blended-Learning, derzeit den erfolgversprechendsten Ansatz darstellt. Neben Erkenntnissen der Lernwissenschaften, dass Behaltens- und Transferleistungen durch den Einsatz unterschiedlicher Medien verbessert werden, liegt dies auch an den sich ändernden Gewohnheiten und Erwartungen der Lernenden. Dabei wird es zukünftig immer mehr darum gehen Lernen in informellen und individuellen Umgebungen stattfinden zu lassen. Schon derzeit nehmen alternative und unternehmensübergreifende Lernformate wie Barcamps, offene informelle Konferenzen, Design Thinking oder digitale Communities of Practice, immer weiter zu. Zudem will die neue Lerngeneration kürzere, flexiblere und noch unterhaltsamere Lernsituationen. Dies wird z.B. durch Konzepte wie Lernen on Demand, Mobiles Lernen und Adventure Based Training realisiert.

Für mehr Interaktion und Einbeziehung der Teilnehmer sorgen u.a. Elektronische Abstimmungssysteme (Electronic Voting Systems, kurz EVS). Diese ermöglichen es, anonyme Stimmabgaben auf eine Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten durch mobile Endgeräte zu erfassen, die Daten an ein zentrales Erfassungsgerät weiterzuleiten, auszuwerten und das Ergebnis dynamisch in einer digitalen Präsentation anzuzeigen.

Resümee

Die Digitalisierung bietet im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zahlreiche inhaltliche und ökonomische Vorteile. Diese nutzbar zu machen, geschieht nicht von heute auf morgen, sondern ist ein Prozess, der sowohl durch die neue Generation der Mitarbeiter als auch durch den Wettbewerb getrieben wird. Dazu muss aber die Personalentwicklung noch enger mit dem internen IT-Bereich und/oder externen Technologieanbietern kooperieren bzw. verzahnt werden. Um die sich rasch entwickelnden technischen Möglichkeiten (z.B. cloudbasierte Software, Bandbreiten) optimal nutzen zu können, sind langfristige Systemfestlegungen kontraproduktiv. Es ist ratsam, auf smarte und agile Lernsysteme zu setzen und die Mitarbeiter mit geeigneter IT-Hard- und -Software (etwa digital abrufbarem Wissen) auszustatten. Dabei werden sich zukünftige Weiterentwicklungen der eingesetzten Systeme vor allem auf die Auswertung des Nutzerverhaltens beziehen. Allerdings ist hier besonders auf das Thema Datenschutz zu achten. Denn nicht alles was möglich ist, darf erfasst, gespeichert und ausgewertet werden.

E-Learning löst als „Just-in-Time“-Training das „Lernen auf Vorrat“ ab. Es erfüllt die Forderung an zeitgemäße Weiterbildung „an jedem Ort, zu jeder Zeit und bedarfsgerecht zu lernen. Der Kern und der Geist der Personalarbeit ändert sich dadurch nicht. Was sich verändert, sind die Methoden – sie sind heute vielfältiger und effektiver denn je. Die Kunst ist und bleibt es, sie richtig zu nutzen.