

E-Learning

Neue Chancen für die Weiterbildung

E-Learning revolutioniert die Aus- und Weiterbildung. Neben grossen Herausforderungen ergeben sich für Unternehmen durch den Einsatz moderner Technologien auch neue Chancen.

Von Per Bergamin und Andreas Hediger

Einer der interessanten jährlichen Berichte zu aktuellen Trends im Bereich E-Learning ist der Horizon Report Higher Education des NMC (New Media Consortium). Der Bericht hat zwar vor allem die Entwicklung an Hochschulen im Fokus, dennoch lassen sich auch für den Corporate-Bereich Grundsätze und Beobachtungen herauslesen, um daraus Schlüsse zu den künftigen Herausforderungen im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu ziehen.

Schlüsseltrends im E-Learning

Zum Horizon Report Higher Education 2014 haben rund 850 Experten und Expertinnen beigetragen. Dabei wurden weltweit innovative pädagogische Praktiken identifiziert, untersucht, klassifiziert und zu folgenden sechs Schlüsseltrends zusammengefasst:

- **Zunehmende Verbreitung sozialer Medien**

Es wird geschätzt, dass heute rund 2,7 Milliarden – also rund 40 Prozent der Weltbevölkerung – regelmässig soziale Medien nutzen.

- **Integration von Online-, Blended- und Collaborative-Learning**

Immer mehr Lernende erwerben ausserhalb des formalen Bildungssystems ihre Medienkompetenz und nutzen die Möglichkeiten des Austauschs und der Kooperation über die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Auf dieser Basis entwickeln sich vielfältige und effiziente Lernformen.

- **Zunahme von datengetriebenem Lernen und Assessment**

Die lerntechnologischen Entwicklungen erlauben eine laufende und genaue Erfassung von individuellen Lern-



Frontalunterricht war gestern – morgen lernen wir individuell, kollaborativ und datengetrieben.

prozessen und Lernverhalten. Auf der Basis dieser Daten lassen sich zukünftige Lernergebnisse besser voraussagen.

- **Lernende werden vom Konsumenten zum Produzenten**

Anstatt nur zuzuhören und zu konsumieren wird in den neuen Lernansätzen das Selbermachen und das kreative Schaffen stärker betont. Die Lernprodukte werden ausgetauscht, bewertet und überarbeitet. Wissens-, Medienproduktion und Design sowie Unternehmertum erhalten eine höhere Relevanz.

- **Agile Veränderungsansätze**

Mit der fortschreitenden Nutzung von Lerntechnologien entwickeln

sich Lernansätze, die den Technologie-Start-Ups nachempfunden sind. Dabei werden Forschende, Praktiker und Lernende zusammen geführt, um gemeinsam Lösungen zu organisationsinternen, sozialen und globalen Problemstellungen zu finden und zu dokumentieren.

- **Weiterentwicklung von Online-Lernen**

Die Vorteile von Online-Lernen, vor allem dessen erhöhte Flexibilität und Verfügbarkeit sowie die Integration anspruchsvoller, multimedialer Lerninhalte werden vermehrt anerkannt. In Kombination mit Learning Analytics kann das Lernen auf diese Weise besser und effizienter an individuelle Bedürf-



nisse angepasst werden als in traditionellen Lernformen.

Die genannten Schlüsselrends werden in den nächsten Jahren Auswirkungen auf strategische Entscheidungen der Bildungsorganisationen haben. Sie sind jedoch nicht nur für Akteure interessant, die sich mit Aus- und Weiterbildung beschäftigen, sondern bilden auch eine Grundlage für strategische Entscheidungen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Vier zentrale Herausforderungen

In Bezug auf den Corporate-Bereich fällt auf, dass die genannten Lerninnovationen mit ihren neuen methodischen Ansätzen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung auf ein eher hinderliches Umfeld stossen werden. Daraus lassen sich die folgenden Herausforderungen herausarbeiten:

- **Veränderung des klassischen Weiterbildungsmodells**

Das Kursmodell, mit einem klaren Anfang und Ende, nach welchem die Qualifikationen verteilt werden, wird von einem Modell abgelöst werden, welches auf der kontinuierlichen Entwicklung und Förderung von Kompetenz beruht. Formelle und informelle Lernorte werden integriert. Learning-on-the-Job ist Bestandteil des Modells. Dabei wird als Lernfortschritt die individuelle Kompetenz gemessen und dokumentiert.

- **Medienkompetenz von Lernenden und Trainern stärken**

Die Medienkompetenz und die Fähigkeit sowohl Technologie, Didaktik und Methodik als auch formale und informelle Lernanteile zu integrieren wird zum Handwerk der Lehrenden gehören.

- **Integration von Lernen und Arbeit**

Lernen mit neuen Technologien wird in Zukunft vom Grundsatz «Lernen on Demand» geprägt. Darin enthalten sind zeitliche, inhaltliche, soziale, technische und geografische Komponenten. Der Aufbau entsprechender Lernumgebungen, die es den Lernenden erlauben, sowohl während der Arbeit als auch in informellen Phasen Lernprozesse auszuführen, wird erforderlich.

- **Zusammenarbeit in der Aus- und Weiterbildung trotz Konkurrenz**

Die neuen skizzierten Lernformen und deren Umgebungen und die entsprechenden Lerninhalte sowie -materialien bedeuten hohe Investitionen und fundierte hochspezifische Ressourcen. Insbesondere kleine Organisationen können sich dies nicht leisten. Deshalb werden neue Zusammenarbeits- und Geschäftsmodelle in der Aus- und Weiterbildung notwendig.

Welche Chancen ergeben sich?

In einem zweiten Schritt möchten wir die Chancen betrachten, die den genannten Herausforderungen im Corporate-Sektor gegenüberstehen.

1. Neue Formen der Zusammenarbeit

Zusammenfassend sehen die Autoren des Horizon Report wesentliche Impulse in neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen. Ein verstärkte Kooperation von Firmen und Universitäten ist vielversprechend, weil sie zu grossen Teilen in der Übernahme von unternehmerischen Ansätzen bestehen. Damit verbunden wird die Hoffnung, dass eine Annäherung von Hochschulen und Firmen zugleich interessanter und drängender wird, was das Potenzial besitzt, in beiden Richtungen Optimierungen zu bewirken. Für die Hochschulen ist ein Paradigmenwechsel von Studierenden als Konsumenten hin zu Studierenden als Macher wichtig, für die Unternehmen die Nähe zum innovativen Potenzial der Labore und der Studienabgänger.

2. Aufbau innovativer Communities

Ein Beispiel für den genannten Paradigmenwechsel hin zu einer aktiven Rolle der Studierenden und Lernenden ist der umfassende Einsatz sozialer Medien, der gemäss dem Horizon Report an amerikanischen Hochschulen bereits zu 100 Prozent flächendeckend ist. Allerdings ist die Entwicklung von der Rezeption hin zur Produktion von Inhalten auch hier noch in vollem Gange. Wiederum ist es nicht der Konsum von Sozialen Medien der neu ist, sondern die eigenständige Verwendung von Text, Bild und Video zur Dokumentation und Propagierung von Projekten, Forschungen und Start-Ups.

Erst der «soziale» Umgang mit den neuen Medien im Rahmen von professionellen Communities of Practice und verwandten Formen der Online-Kooperation setzt deren Potenzial für alle Beteiligten frei. Auch dieses Beispiel lässt für die nächsten Jahre eine vielversprechende Entwicklung absehen. Über die inneren Forschungskreise hinaus werden weiter gefasste Communities die Fachentwicklung vorantreiben und hier können professionelle Weiterbildungsprozesse der Unternehmen eingebunden werden.

Die Zukunft heisst Blended Learning

Diese Beispiele machen deutlich, dass jede vorgezeichnete Chance immer auch Change-Prozesse mit sich bringt. Ein blosser Aufsatz auf bestehende Abläufe und Gewohnheiten der Aus- und Weiterbildung ist nicht möglich, denn die Vorstellung von einem neuen, bloss technologischen Zusatz führt nicht zum Lernziel. Vielmehr lassen sich Neuerungen in Blended-Learning-Prozessen mit dem Aufpfropfen, dem Veredeln im Wein- und Obstbau vergleichen. Im Detail sind es sehr komplexe Verfahren, die über Jahre begleitet werden müssen, damit schliesslich ein verbesserter Ertrag möglich ist. Auch Change-Prozesse brauchen Zeit und sorgfältige, individuelle Pflege der neuen Triebe. Es lohnt sich deshalb, Lerninnovation gemeinsam mit Experten anzugehen.

Autoren



Per Bergamin ist als Professor für Fernstudien- und e-Learningdidaktik an der Fernfachhochschule Schweiz tätig. Er leitet das Institut für Fernstudien- und e-Learningforschung. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Selbst-reguliertes Lernen, Qualität und Usability virtueller Lernumgebungen sowie Medienkompetenz.



Andreas Hediger ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Fernstudien- und eLearningforschung (IFeL) der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) und an der Berner Fachhochschule. Er berät Dozierende zur Didaktik des Blended-Learning, erarbeitet Bildungskonzepte für Institutionen und Firmen mit Schwerpunkt neue Lernmethoden und Medieneinsatz.