

7 Thesen zu modernen Lern- und Arbeitsformen

Lernen und Arbeiten wird virtueller. Welche Rahmenbedingungen benötigen flexible Lern- und Arbeitssituationen? Die swissICT-Fachgruppe eLearning formuliert Thesen basierend auf aktuellen Trends und Entwicklungen.

Lernen und Arbeiten wird zunehmend virtueller und damit zeitlich und örtlich entkoppelt. Dies erfordert neue Arbeitsorganisationen und Unternehmenskulturen, die für flexible Lern- und Arbeitssituationen die richtigen strategischen, methodischen, prozessualen und technischen Rahmenbedingungen bereitstellen. Die folgenden Thesen beleuchten einzelne Aspekte dieser Entwicklung, die in vielen Firmen aktuell umgesetzt oder diskutiert werden.

Diese Thesensammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchte zur Diskussion anregen und aufzeigen, mit welchen Themenfelder sich die swissICT-Fachgruppe eLearning beschäftigt.

These 1: zu mobilem und sozialem Lernen

Alle selbstgesteuerten Lernmodule werden sich 2014 weiterhin Richtung mobile Endgeräte bewegen (Tablets, Smartphones). Responsive Design und mobiles Lernen sind damit immer in Betracht zu ziehen, wenn über netzwerkgestütztes Lernen nachgedacht wird. Nachdem ein „Shift“ vom Seminarlernen zum Lernen am Arbeitsplatz („workplace learning“) stattgefunden hat, wird Lernen nun noch umfassender unabhängig von Zeit und Ort möglich sein. Für Unternehmen nimmt damit das Thema „BYOD“ („Bring your own device“) an Bedeutung zu, da Mitarbeitende mit ihren eigenen Geräten nicht nur arbeiten sondern auch lernen wollen. Mit dem mobilen Lernen nehmen auch soziale Lernformen an Bedeutung zu: Ich lerne nicht nur für mich, sondern bin Teil eines Netzwerkes mit anderen Lernenden zusammen und kann meinen Lernstand und meine Lernergebnisse mit denen anderer vergleichen.

These 2: zur Inhaltsproduktion

Die Erstellung von eLearning-Inhalten wird sich in zwei Richtungen entwickeln: Es wird erstens vermehrt durch eLearning Fachteams in den Unternehmen selber produziert. Dabei kommen immer leistungsstärkere Autorentools zum Einsatz. Diese interne Produktion stösst dort an ihre Grenzen, wo die Produktionskapazitäten der Fachteams enden. Für die Erstellung von grösseren Mengen an Lerninhalten wird die Produktion an etablierte Partner ausgelagert (Outsourcing). Damit dieser Übergang zwischen interner

und externer Produktion nahtlos funktioniert, gilt es, klare Schnittstellen, Prozesse und Qualitätskriterien zu definieren.

Zweitens geht eine zweite Entwicklung in Richtung „Lerninhalte von Mitarbeitenden“ („user generated learning content“). Mitarbeitende in Unternehmen werden vermehrt selber Lerninhalte erstellen, die von klassischen, webbasierten Lernmodulen stark abweichen können.

Diese Form der Inhaltsproduktion erfordert einfache Autorentools, mit denen zum Beispiel persönliche Lernerfahrungen erfasst und auf Communityplattformen publiziert werden können. Die Qualitätskontrolle erfolgt sowohl über die Community selber als auch über die Ausbildung der Mitarbeitenden bezüglich medienpädagogischer Grundlagen und mittels Checklisten und didaktischer Templates.

These 3: zu formellem vs. informellem Lernen

Formelles Lernen deckt nur einen kleinen Teil des persönlichen Lernens ab. Der Grossteil der persönlichen Lernerfahrungen wird in informellen Lernsettings gelernt. In der betrieblichen Personalentwicklung werden personelle und finanzielle Ressourcen aber hauptsächlich für formelle Lernformen aufgewendet. In Zukunft wird es erforderlich sein, vermehrt informelle Lernformen zu fördern. Lernmedien und Communityplattformen eignen sich sehr gut dafür, informelle Lernmöglichkeiten aufzubauen und anzubieten. Aus Sicht eLearning gilt es, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die informelles Lernen fördern und ermöglichen können und die mithelfen, virtuelles und präsenzorientiertes Lernen miteinander zu verknüpfen.

In diesem Zusammenhang werden auch spielerische und soziale Lernformen stärker nachgefragt. Der Einsatz von Lerninhalten mit einer ergänzenden Spielanlage („gamification“) und Auszeichnungen („badges“) erweitern damit die curricularen Lernformen, die auf Einzelpersonen ausgerichtet sind.

These 4: zu Lernen und Arbeiten

Lernen und Arbeiten werden stärker zusammenwachsen und sich überlagern („workplace learning“). Dies wird durch den Einsatz kollaborativer Technologien (wie z.Bsp. Unified Communication und Communityplattformen) gefördert, die es ermöglichen, netzbasiert miteinander zu arbeiten und zu lernen. Der Bedarf an Lernmöglichkeiten, die den Arbeitsprozess unterstützen („performance support“) wird damit steigen; der Bedarf an klassischen Lernmodulen dagegen wird tendenziell sinken. Wie konkret netzbasiert gelernt und gearbeitet wird, wie virtuelle Teams gesteuert und unterstützt werden, muss in verstärktem Mass mit Ausbildung, Training und Beratung festgelegt werden.

These 5: zu Bewegtbild und Video

Bewegtbilder (Videos, Lernfilme etc.) werden stärker für die Ausbildung eingesetzt werden, da Sachverhalte, Zusammenhänge und Stimmungen einfach und attraktiv vermittelt werden können. Für den Vertrieb braucht es entsprechende Infrastrukturen (Video- und Streamingserver), die Bewegtbilder schnell und effizient im Firmennetzwerk für Mitarbeitende und Kunden auf allen Zielgeräten (vom Computerbildschirm bis hin zum Smartphone) verfügbar machen können.

Analog zur Produktion von Lernmodulen werden auch Bewegtbilder sowohl intern wie auch extern produziert werden.

Bei der internen Produktion stehen "user generated videos" im Mittelpunkt, die Lernergebnisse, Projektauswertungen oder Interviews umfassen können. Auch dies bedingt eine entsprechende Ausbildung der Mitarbeitenden sowie die richtigen Hard- und Softwaretools. Bei den extern produzierten Filmen kann vom Marketingfilm über virale Clips bis hin zu verschiedenen Lernfilm-Formaten die ganze Bandbreite an Möglichkeiten zum Einsatz kommen.

These 6: zu regulatorischem Pflichtlernen (Compliance)

Das Thema "Compliance" wird vor allem im Unternehmensbereich weiter an Bedeutung zunehmen. Es braucht einerseits Produktionsstrategien, um die Menge an Compliance-Inhalten effizient zu produzieren und zu vertreiben und andererseits didaktische Ansätze, damit die Compliance-Themen von den Mitarbeitenden nicht einfach nur „abgehakt“ werden, sondern zu nachhaltigen Verhaltensänderungen in kritischen Themenbereichen führen. Regulatorisches Pflichtlernen, das nur dazu dient, Reportingzahlen für Audits zu generieren, wird in Zukunft nicht mehr genügen, da damit Compliance-Fälle nicht vermieden werden können. Nur Lernen, das auch zu Verhaltens- und Haltungsänderungen führt, ist echtes Compliance-Training.

These 7: zu Gamification

Nachdem viele Jahre versucht wurde, über „ernsthafte Spiele“ („serious games“) den spielerischen Aspekt in digitale Lernprozesse zu integrieren, gewinnt seit einigen Jahren ein anderer Ansatz an Bedeutung: Digitale Lernprozesse werden dabei mit spielerischen Komponenten ergänzt oder durch Wettbewerbe, Lernpfade und das Erwerben von „Badges“ etc. erweitert. Dieser „Gamification“-Ansatz betont die spielerischen und kompetitiven Elemente eines Lernprozesses und trägt dazu bei, dass Lernen für sich selber, aber vor allem auch mit anderen Spaß machen darf. Gamification-Grundfunktionen müssen damit in Lernsysteme oder Communityplattformen integriert werden. Zentral ist auch eine attraktive Darstellung von Daten in Form von personalisierten Lern-Charts für Lernende als auch grafischen Reports, in die man auf unterschiedlichen Detaillierungsgraden eintauchen kann („drill down“).

Dr. Daniel Stoller-Schai, Leiter Fachgruppe eLearning, LerNetz AG, 7.7.2014

(ebenfalls publiziert im swissICT Magazin 07-08/2014)