

Am Puls der Zeit: E-LEARNING 2.0

Blogs, Wikis, Podcasts: DIGITALE KOMMUNIKATIONSMITTEL revolutionieren die berufliche Aus- und Weiterbildung.

TEXT: CHRISTINA MERL

Produktmanager, die regelmäßig Blog-Einträge ausgewählter Experten lesen, um sich bei der Suche nach innovativen Lösungsansätzen inspirieren zu lassen. Kommunikationsexperten, die sich via RSS Feed, einem virtuellen Nachrichtenticker, über internationale Branchenentwicklungen informieren. IT-Fachleute, die sich auf Online-Plattformen ihrer Unternehmen mit Kollegen aus unterschiedlichsten Abteilungen austauschen, Assistenten, die ihre Englischvokabeln morgens dank des iPod auf dem Weg zur Arbeit auffrischen – mit täglich neuen Lessons, die sie über ein Abo erhalten.

Aktive Nutzer ... So oder so ähnlich sehen alltägliche Lern- und Arbeitsprozesse heute aus, digitale Kommunikationsmittel haben sich im Bildungsbereich einen fixen Platz erkämpft. Hinter dem Schlagwort „E-Learning 2.0“ verbirgt sich nichts anderes als der Einsatz interaktiver Werkzeuge wie Blogs, Wikis, Podcasts, Twitter oder Mindmapping-Tools in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

„Eigentlich gibt es heute fast kein Nicht-E-Learning mehr“, sagt Michael Wagner, Leiter des Fachbereichs Applied Game Studies der Donau-Universität Krems. „Web 2.0 zeichnet sich dadurch aus, dass die früher passiven Nutzer ihre eigenen Inhalte erstellen. Sie tauschen sich auf Community-Plattformen wie Facebook, Xing und MySpace aus, oder legen sich bei Online-Games virtuelle Identitäten zu.“

Die Grenzen zwischen Beruf und (Weiter-) Bil-

dung verschwimmen zusehends, „informelle Lernprozesse gewinnen an Bedeutung“, weiß auch Thomas Burg, Marketingmanager beim Online-Dienst Mindmeister.

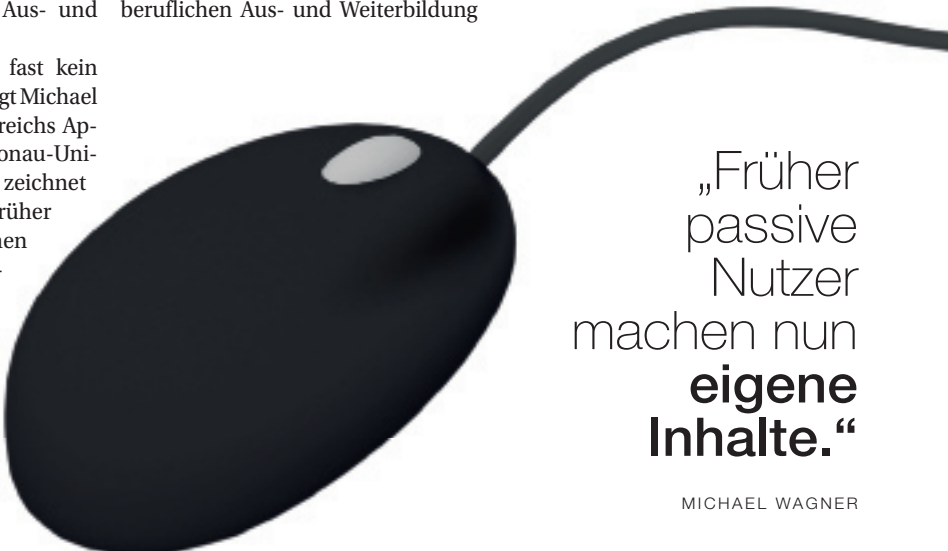
... brauchen aktive Anbieter.

Für Bildungsinstitutionen sind daher hektische Zeiten angebrochen. „Die Entwicklung ist so rasant, ständig kommen neue Tools auf den Markt, Lehrende und Entscheidungsträger sehen sich mit einem Überangebot konfrontiert und verlangen mehr Orientierung“, konstatiert Wagner. Universitäten, FH, öffentliche und private Weiterbildungseinrichtungen sowie Personalentwicklungsabteilungen in Unternehmen sind gefordert, ihre E-Learning-Programme auf die veränderten Rahmenbedingungen auszurichten. Denn auch die Nutzer haben aufgeholt: „Viele Lernende sind – je nach Altersgruppe und Bildungsgrad – mit den neuen Medien bereits gut vertraut.“

Fakt ist, dass nicht nur die Anzahl der Tools zunimmt, sondern auch die Erwartungen an die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung

steigen. „Die bloße Bereitstellung materieller Ressourcen reicht nicht aus“, weiß Martina Jelinek, Studienangangsleiterin Angewandtes Wissensmanagement an der Fachhochschule Burgenland. Transdisziplinarität, kollaborative Lernumgebungen und eine starke Subjektorientierung stehen im Mittelpunkt des Lehrgangs, bei dem Web-2.0-Technologien Teil des didaktischen Konzepts sind. „Wikis, Podcasts, Moodle, Mahara und andere Tools sowie die 3-D-Welt Second Life erleichtern die Umsetzung unserer didaktischen Zielsetzungen enorm und kommen lustigerweise immer genau dann auf den Markt, wenn wir danach suchen“, erzählt Jelinek.

Liebes Tagebuch. „Durch die Kombination aus betreuter Fernlehre und Präsenzveranstaltungen bieten wir Berufstätigen eine Alternative. Außerdem holen wir durch diese Mischung die individuellen Lerntypen ab“, erklärt Jelinek die Vorteile des so-



„Früher
passive
Nutzer
machen nun
**eigene
Inhalte.**“

MICHAEL WAGNER



„Durch den intensiven Support steigt der Aufwand.“

MARTINA JELINEK

genannten „Blended Learnings“. So werden in den Online-Phasen auf einer eigens eingerichteten Lernplattform elektronische Dokumente ausgetauscht, Kompetenzen mittels Wiki und E-Portfolio verschriftlicht. „Das E-Portfolio, ein Weblog, in dem die Studierenden ihre Lernfortschritte wie in einer Art Lerntagebuch festhalten, spielt bei uns eine zentrale Rolle“, erklärt Jelinek. „Die Lehrenden machen ihre Anmerkungen über Kommentarfunktionen mittels synchroner Absprache im Instant Messenger

oder Chat.“ In den Präsenzphasen werden Gastvorträge organisiert und der persönliche Erfahrungsaustausch gefördert.

Mehr Aufwand. „Unsere Abschlussprüfung besteht dann aus einer Präsentation, anhand derer die Studierenden zeigen können, dass sie die transdisziplinäre Herangehensweise und das Prinzip der eingesetzten Medien verstanden haben.“

Um den Anforderungen der Studierenden gerecht zu werden, müssen

allerdings auch die Lehrenden einiges an Kompetenzen mitbringen. „Aufgeschlossenes und kompetentes Lehrpersonal zu finden, das vor allem bereit ist, den Mehraufwand auf sich zu nehmen, erweist sich als äußerst schwierig“, bedauern Jelinek und Wagner unisono. Eine Kosteneinsparung, wie sie landläufig mit E-Learning in Verbindung gebracht wird, könne man beim besten Willen nicht bestätigen. „Im Gegenteil, durch den intensiven Support in der Fernlehre und die zeitaufwendigen Vorbereitungs- und Nachbereitungsphasen bei der subjektorientierten Vermittlung der Inhalte steigt der Aufwand“, sagt Jelinek. Außerdem müssen die Lerninhalte permanent verbessert und neu aufbereitet werden.

Arbeit und Konsum. „Die mit den sozialen Medien einhergehende Individualisierung erfordert eine eingehende Auseinandersetzung mit den Zugängen der einzelnen Lernenden“, ergänzt die Expertin. Wobei darauf geachtet werden müsse, dass Lernende nicht überzogene Erwartungshaltungen an den Tag legen. „Mitunter lässt sich ein regelrechtes Konsumverhalten beobachten. Inhalte werden konsumiert und nicht selbst erarbeitet.“ Hier gelte es, klare Grenzen zu setzen.

Dass erfolgreiches E-Learning eine exakt auf die Bedürfnisse der Lernenden zugeschnittene Auswahl an Tools und Methoden erfordert, betont auch der Psychologe Franz Witzeling, Chef des Humaninstitut in Klagenfurt und Entwickler von Simulations- und Lerntools. „Die konkreten Anforderungsprofile und die Wahl der Tools müssen auf den Lerntypus abgestimmt werden.“

»

„Web-2.0-Technolgien sind dort sinnvoll,
wo es um soziales Lernen geht.“ PAUL MEINL



» Ob die Lernziele erreicht werden, hänge ebenso stark von der Motivation und der verfügbaren Zeit ab. „Ein qualitativer Erfolg kann gemessen werden, indem man realistische Zielsetzungen vereinbart“, sagt der Experte und weist darauf hin, wie wichtig pädagogische und psychotherapeutische Fähigkeiten in diesem Prozess seien. Personalentwickler sind sich dessen oft viel zu wenig bewusst.

Noch am Anfang. Während das Arbeiten mit Neuen Medien in den USA längst Standard ist, sehen Bildungsexperten in Europa vor allem in der praktischen Umsetzung nach wie vor großen Aufholbedarf. „Es mangelt sicher nicht an guten Konzepten, Erfolgsbeispiele sind mir jedoch nicht sehr viele bekannt“, meint Jelinek.

Neben Universitäten und FH sind es im Unternehmensbereich in erster Linie die großen Konzerne, die E-Learning erfolgreich einsetzen. So ist „Blended Learning“ etwa im Siemens-Konzern Teil eines ganzheitlichen Personalentwicklungsprozesses. „Mittels E-Learning stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter ein einheitliches Vorwissen zu Seminaren und Workshops mitbringen“, berichtet Karl Lang, Leiter Konzernpersonalentwicklung. Die Vorteile ortet der Personalentwickler vor allem in den örtlich und zeitlich unabhängigen Lernprozessen sowie in der Ergänzung zum unternehmensinternen

Wissensmanagement. „Die Mitarbeiter bestimmen ihr Tempo selbst, das Lernprogramm können sie später als Wissensdatenbank verwenden, quasi als Nachschlagewerk in der täglichen Arbeitspraxis.“ Wichtig sei in jedem Fall die Kopplung an Präsenzveranstaltungen.

Eine völlige Digitalisierung der Aus- und Weiterbildung ist auch für Florian Kondert, Mitbegründer von futurum exactum, eine Illusion. Als ausschlaggebendes Kriterium für einen erfolgreichen Einsatz von E-Learning 2.0 betrachtet Kondert die Kompetenz der Anbieter und Lehrenden. „Meiner Meinung nach bedarf es einer zunehmenden Sensibilisierung der Bildungsbeauftragten.“

Soziales Lernen. Klassisches E-Learning, also die multimediale Aufbereitung von Inhalten, habe sich eigentlich nur bei der Vermittlung von reinem Faktenwissen bewährt, erklärt Paul Meinl, Geschäftspartner der Firma Factline, einen wesentlichen Vorteil der neuen Entwicklungen. „Call-Center- oder Produktschulungen lassen sich damit wunderbar durchführen“, der Einsatz von Web-2.0-Technologien hingegen sei dort sinnvoll, wo soziales Lernen, der Austausch und die Zusammenarbeit mit anderen im Vordergrund stehe. „Der Aufwand für die konzeptionelle Vorarbeit, insbesondere die Umsetzung in einfache Nutzungssze-

NÜTZLICHE LINKS

- MP3-Dateien, Playlists und Podcasts aus der deutschsprachigen Wikipedia
<http://www.pediaphon.de>
- Größte deutschsprachige Datenbank für kostenloses E-Learning
<http://www.e-learning-suche.de/>
- Kostenlos Vokabel lernen
<http://www.vokker.net/de/start/>
- Virtuelles Karteikartensystem mit Prüfungsfragen
<http://www.beaversity.com/>
- Mindmapping-Tools für Gesprächsnotizen, kreative Problemlösungen, kollaboratives Erarbeiten von Inhalten
www.mindmeister.at
- Coaching-, Simulations- und Lern-Tools
www.comvivo.tv
- Englische Vokabel übers iPod-Abo
<http://www.ipodenglish.net/>

narien und deren Abbildung in Software wird aber häufig unterschätzt“, warnt Meinel. Entscheidend sei auch, dass die geplanten Maßnahmen an bestehende Strukturen und Abläufe angepasst werden. Bei Factline habe man mit einer „evolutionären“ Vorgangsweise bislang die besten Erfahrungen gemacht. „Man startet mit reduzierten

Maßnahmen, die rasch zu ersten Erfolgen führen, den sogenannten „quick wins“. Darauf könne in kleinen Schritten aufgebaut werden, die sich je nach ihrem Erfolg ohne großen Aufwand korrigieren lassen. In jedem Fall seien viel Geduld und laufende Betreuung angesagt. So auch bei einem Pilotprojekt der Software-Firma, bei dem Banklehrlinge unter Einsatz von E-Portfolios in sozialen Lernprozessen vernetztes Denken, eigenständiges Handeln und Präsentationstechniken schulen sollen.

Neben Geduld und Betreuung außerdem gefragt: die Medienkompetenz der Nutzer. „Soziale Lernprozesse

sind Teil der neuen Medienkultur“, sagt beispielsweise Thomas Burg und weist darauf hin, dass Wissen hier jenseits von Institutionen entsteht. Der Nutzer konsumiere nun Wissen nicht nur, sondern „konstruiert es in Interaktion mit anderen Nutzern. Das Wissen wird verlinkt und kommentiert, fließt über unzählige Communities und Web-Seiten in Wikis, Blogs und Foren.“

Web-Wissen. Im Zusammenhang mit dem Kulturwandel im Aus- und Weiterbildungswesen seien öffentliche wie private Bildungseinrichtungen, aber auch Personalentwicklungsabteilungen gefordert, den Lernenden die erforderliche Medienkompetenz zu vermitteln. „Es muss klar sein, dass ich mich auf Plattformen wie Facebook im halböffentlichen Raum bewege, dass meine Blog-Einträge und Kommentare jeder lesen kann, dass sich Berufliches und Privates hier leicht vermischen.“ Die größte Herausforderung sieht Michael Wagner trotz aller Fort-

schritte in der fehlenden Partizipation bestimmter Gruppen: „Wenn sich Bildungseliten künftig über die Nutzung von Medien definieren, könnte das tiefe Risse in unserer Gesellschaft hinterlassen. Wir müssen uns der enormen gesellschaftlichen Auswirkungen bewusst werden und Strategien finden, die einer Ausgrenzung vorbeugen.“ ■

GLOSSAR: BLOG, MOODLE, PODCASTS

BLOG: Blogger führen im Internet eine Art öffentlich einsehbares Tagebuch, teils auch zu fachspezifischen Themen, die beim Lernen hilfreich sein können.

PODCAST: Audio- oder Videodateien, die über das Internet vertrieben werden.

WIKI: Hypertextsystem, dessen Inhalte von Nutzern gelesen und online geändert werden können.

MAHARA, MOODLE: Open-Source (freie Software)-Projekte, etwa mit Lernplattformen, in denen virtuelle Kursräume zur Verfügung gestellt werden.

Master your vision.
And sharpen it.

MBA Info-Session:
26.2. Vienna

Executive MBA part-time

2 degrees, 3 continents, 14 months

Double degree: • Vienna University of Economics and Business
• University of Minnesota, USA

Field studies: USA, Asia, CEE

Duration: 14 months, only 40 days 'off-the-job'

Next Start: April 2009

Accreditations: AACSB, EQUIS, FIBAA

Contact: Regine.Eitelboes@wu-wien.ac.at
+43 1 313 36 4327
www.executiveacademy.at/emba

CARLSON
SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITY OF MINNESOTA

