

e-Learning 2.0 : Neue Perspektiven für die Weiterbildung

Auf einmal war er da, der Begriff „e-Learning 2.0“. Es war der Kanadier Stephen Downes, Senior Researcher am National Research Council of Canada, der ihn im Oktober 2005 in die Diskussion warf.¹ Mit dem neuen Begriff – oder „Buzzword“, wie viele sofort riefen! - wollte er darauf hinweisen, dass etwas Neues entstanden ist, etwas, das unser vertrautes Bild von e-Learning verändert. Denn wenn wir heute von e-Learning sprechen, denken wir vor allem an Lernplattformen und SCORM, an strukturierte Kurse in Form eines Web-based Training oder Online Tests. Kurz, wir denken vor allem an das effiziente Management von Lernangeboten.

Während die betriebliche Weiterbildung mit dieser Aufgabe nach wie vor gut beschäftigt ist, hat sich „draußen“ einiges verändert. Vor allem das Internet ist vom „read only“- zum „read & write“-Web geworden. Während wir, die Nutzer, jahrelang nur passiv Webseiten betrachten konnten, steht uns heute eine Plattform zur Verfügung, auf der wir selbst ohne Aufwand publizieren und uns mit anderen austauschen können. Das neue Internet wird geprägt von Social Software, von Weblogs, Podcasts, Newsreader, RSS, Wikis, Social Bookmarking Tools und Social Networking Sites. Sie sind dabei, unsere Vorstellungen davon, wie wir kommunizieren, wie wir Erfahrungen teilen und wie schließlich Wissen entsteht, radikal zu beeinflussen - und damit sind wir mitten in der Weiterbildung.

E-Learning 2.0 beschreibt Lernprozesse, die mit dem Einsatz dieser Möglichkeiten verbunden sind; die lernerzentriert sind, weil Lerner sie aktiv steuern; die kreativ sind, weil sie die Entwicklung eigener Ideen und Inhalte unterstützen. Es ist Lernen, das weniger in Seminaren, Kursen und Programmen stattfindet, sondern unmittelbar mit alltäglichen Prozessen in Arbeit und Freizeit verbunden ist. Es ist soziales Lernen, weil es in Netzwerken und Online Communities gelebt wird.

Diese Entwicklung hat auch für Corporate E-Learning Konsequenzen:

1. Weniger e-Learning, mehr Wissensmanagement

Wenn ich heute eine Information suche, dann tippe ich ganz selbstverständlich einen Begriff in Google ein. Das ist es, was mir vertraut ist und woran ich andere Lösungen messe. Was ich in diesem Moment nicht suche, ist ein Web-based Training oder einen Kurs.

Obwohl jeder diese Erfahrung und Ansprüche aus eigener Erfahrung sofort bestätigen wird, gehen die wenigsten Unternehmen heute darauf ein: Hier „sucht“ man Informationen auf der Einstiegsseite des Intranets; um zu „lernen“, meldet man sich auf der unternehmenseigenen Lernplattform an; und um einen Fachexperten zu finden, recherchiert man auf Abteilungsseiten oder in Adressbüchern. Hier sind wichtige „Integrationsarbeiten“ noch offen, die das Web 2.0 bereits vorlebt.

2. Blended Learning neu erfinden

Blended Learning, die Kombination von Präsenzveranstaltungen und Online-Lernen, vom Lernen in der Gruppe und selbst organisiertem Lernen, gilt heute als Standard. Dahinter steht die Beobachtung, dass je nach Situation, Lernzielen und Zielgruppe jeder Weg seine Vorteile besitzt, die es nun in der richtigen Mischung zu kombinieren gilt.

Mit Blick auf e-Learning 2.0 wird deutlich, dass diese Sichtweise einschränkt, wenn sie sich ausschließlich auf formelle Lernprozesse konzentriert. Denn in den letzten Jahren hat man sich wieder daran erinnert, dass über 70 Prozent unseres Lernens in den Gesprächen mit Vorgesetzten und Kollegen, im Arbeitsprozess und in der Freizeit stattfindet. Formelle und informelle Lernprozesse zu integrieren, wird somit zu einer immer wichtigeren Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung. Dazu gehört auch, aber nicht nur, die Integration von Social Software und e-Learning 2.0.

3. Lernplattformen sind nicht alles

Learning Management Systeme (LMS) sind vielerorts zum Herzstück aller betrieblichen Lernprozesse geworden. Lange wurde argumentiert, investiert, getestet und implementiert. Nur das LMS, heißt es, garantiert heute den Überblick und damit die Management-Perspektive auf Bildung. Aber Lernplattformen bedeuten auch, Bildungsprozesse zu zentralisieren und zu standardisieren. Wer heute vor der Entscheidung steht, in ein LMS zu investieren, sollte deshalb berücksichtigen:

- dass man kein LMS benötigt, um online zu lernen, um zum Beispiel Weblogs für Seminare aufzusetzen oder eine Online Community zu organisieren;
- dass mehr und mehr Mitarbeiter Erfahrungen mit Social Software in ihr Unternehmen mitbringen: Unternehmen wie IBM unterstützen deshalb aktiv ihre Mitarbeiter, mit diesen Tools umzugehen; und die ersten Lernplattform-Anbieter bereiten Schnittstellen für die Integration dieser technischen Dienste vor!

Auf der anderen Seite: Das LMS ist häufig der einzige Weg, um zu dokumentieren, dass Mitarbeiter das WBT zum Gleichbehandlungsgesetz, zur Arbeitssicherheit, zu Diversity, zur Datensicherheit usw. bearbeitet haben. Wenn es darum geht.

4. E-Learning 2.0 verbindet

E-Learning in der betrieblichen Praxis bedeutet heute meist individuelles Lernen. Der Mitarbeiter lernt für sich, um sich in einer späteren Lernphase im Seminar oder Workshop mit anderen auszutauschen – wenn das Lernprogramm Teil eines Curriculums ist, das andere Qualifizierungsbausteine vorsieht! Diese Organisation von Lernangeboten ist effizient, droht aber, mehr und mehr an den Möglichkeiten des Internets und den Erfahrungen der Mitarbeiter vorbeizugehen.

Denn Social Software bietet heute andere Optionen. Zum einen ist es ihr prägendes Merkmal, dass sie Nutzer miteinander vernetzt. Diese Verbindungen werden durch RSS, Newsreader oder Tags unterstützt, ohne dass „Lerngruppen“ formal initialisiert werden müssen. Social Networking Sites wie z.B. MySpace oder openBC setzen sogar die Profile ihrer Nutzer und die Suche nach anderen Nutzern in den Mittelpunkt

ihres Angebots. Einige Unternehmen wie z.B. Siemens oder Hewlett Packard haben den Wert des informellen Erfahrungsaustauschs erkannt und unterstützen bereits die Bildung von Communities of Practice.

5. Neues Lernen, neue Aufgaben

Schon viel ist über die neue Rolle von Bildungsmanagern und die neuen Services von Weiterbildungseinrichtungen geschrieben worden. Deshalb sei an dieser Stelle nur kurz wiederholt: Mit Mitarbeitern, die selbst organisiert lernen, mit einer wachsenden Zahl von Knowledge Workern (Peter F. Drucker) und Digital Natives (Marc Prensky) stellen sich Bildungsexperten neue Aufgaben. Dazu gehören die Entwicklung innovativer Lernumgebungen, die Vermittlung von Medien- und Lernkompetenzen sowie die Begleitung der Mitarbeiter auf ihren Lernwegen.

6. Erweiterung, kein Ersatz!

Vielleicht muss man an dieser Stelle betonen, dass formelle Lernprozesse und e-Learning 1.0 nicht überflüssig werden. Auch das Web-based Training hat in Zukunft seinen Platz: zum einen benötigen Mitarbeiter, die neu in ihrem Job sind, die noch Erfahrungen sammeln und Kompetenzen aufbauen müssen, in der Regel strukturiertere Lernangebote. Mit zunehmender Erfahrung werden sich dann ihre Anforderungen ändern: informelle Prozesse werden eine größere Rolle spielen, individuellere Lösungen sind gefragt und die Selbstverantwortung für die eigene Entwicklung steigt; zum anderen gibt es strategische Themen, wie die Einführung eines neuen Produkts oder eines neuen Services, bei denen es darum geht, allen Mitarbeitern zum richtigen Zeitpunkt alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Von daher bedeutet e-Learning 2.0 vor allem eine Erweiterung der bestehenden Möglichkeiten in der Weiterbildung!

.....
¹ Stephen Downes: E-learning 2.0. eLearn Magazine, 17.10.2005
(www.elearnmag.org)

Frankfurt, 21. August 2006
Dr. Jochen Robes