



Online-Lernen für die eigenen Talente

Massive, open, mobile, social

Im Herbst 2011 entstand ein neuer Trend (einige Stimmen sprechen heute auch von einem „Hype“, „Boom“ oder gar einer „disruptive innovation“). Zu diesem Zeitpunkt hatten sich die Stanford-Professoren Sebastian Thrun und Peter Norvig entschieden, ihren Kurs über Künstliche Intelligenz, „Artificial Intelligence“, online durchzuführen und für alle am Thema Interessierten zu öffnen. Es waren eigentlich drei Stanford-Kurse, die damals online gingen, aber allein für den Kurs über Künstliche Intelligenz meldeten sich über 160.000 Teilnehmer an. Das war ein Novum. Zwar hatten bereits einige Jahre zuvor erste, offene Projekte des vernetzten Lernens stattgefunden, und auch der Begriff der Massive Open Online Courses, kurz „MOOCs“, kursierte schon im Netz. Aber erst als in der Berichterstattung die Stanford-Kurse und der Begriff zusammengeführt wurden, sprach alle Welt von MOOCs und von der neuen Form des Online-Lernens. Die nächsten Schritte schienen vorprogrammiert: Nur wenige Monate später entstanden zwei Unternehmen, Udacity und Coursera, um die Entwicklung des neuen Kurs-Formats systematisch voranzutreiben. Die großen Teilnehmerzahlen überzeugten auch Risikokapitalgeber, wieder in den Bildungsmarkt zu investieren. Das renommierte MIT und die Harvard University gründeten parallel eine Non-for-Profit-Plattform, edX, um Präsenz zu zeigen.

Wohin die Reise geht, ist heute, zwei Jahre später, ungewiss: Noch werden täglich neue Online-Kurse entwickelt und durchgeführt. Zugleich suchen die Anbieter, zu denen sich inzwischen weitere gesellt haben, noch nach Zielgruppen und Geschäftsmodellen. Kritiker untersuchen die didaktische Qualität der angebotenen Kurse, die in der Regel aus kurzen Videosequenzen, Quizzes und Assessments bestehen (und entdecken dabei oft das „alte“ E-Learning wieder). Auch die Reichweite der Veränderungen ist unklar: Ist der Hype um MOOCs nur vor dem Hintergrund des Kostendrucks erklärbar, der auf dem amerikanischen Bildungssystem bzw. den Studierenden lastet? Geht es nur um die Zukunft der Hochschulbildung und die Frage, wie ihre Angebote durch konsequenten Technologieeinsatz effizienter und zeitgemäßer umgesetzt werden können? Oder sind MOOCs auch ein Modell für die Weiterbildung in Unternehmen, den betrieblichen Informations- und Wissensaustausch sowie die persönliche Kompetenzentwicklung des einzelnen Mitarbeiters?

Wenn man an dieser Stelle noch einmal zurückblickt, fällt ein weiterer Punkt auf. Kein Trendbericht und kein Strategiepapier hatten 2011 Massive Open Online Courses auf der Agenda. Auch von einem „Boom“ oder einer „Renaissance“ des E-Learning war nicht die Rede. Die New York Times sprach erst im November 2012 rückblickend vom „Year of the MOOC“. Alle schienen von der rasanten Entwicklung überrascht. Doch wie steht es dann um die Trendberichte und Trends in der Bildung und Weiterbildung, gerade wenn es um den Einsatz neuer Bildungs- und Lerntechnologien geht? Der folgende Beitrag zeigt vier unterschiedliche Quellen für Trends im Lehren und Lernen auf, die es ermöglichen, sich auf die schnellen Veränderungen auf diesem Gebiet vorzubereiten.

Das Flaggschiff: der Horizon Report

Jedes Jahr zwischen Ende Januar und Anfang Februar erscheint seit 2002 der Horizon Report. Er wird von zwei amerikanischen Bildungsorganisationen, dem New Media Consortium und EDUCAUSE, herausgegeben und identifiziert sechs Bildungstechnologien, „six emerging technologies“, und ihren Einfluss auf Lehre, Lernen und Forschung im Hochschulbereich. Diese Technologien werden in jeweils drei Zeithorizonten angesiedelt, innerhalb derer, so die Prognose, sich die jeweilige Technologie in der Hochschulbildung durchsetzen wird. Die Technologien selbst werden in einem systematischen, mehrstufigen Befragungsverfahren, das an die Delphi-Methode angelehnt ist, identifiziert. Neben den Experten der Projektträger ist ein Beirat, der sich 2013 aus 51 Experten aus 13 Ländern zusammensetzte, an diesem Prozess beteiligt.



Abbildung : Horizon Report 2013, <http://www.nmc.org/>

Die im Horizon Report 2014 identifizierten Technologien lauten:

Zeithorizont <1 Jahr: Flipped Classroom; Learning Analytics

Zeithorizont 2-3 Jahre: 3D Printing; Games and Gamification

Zeithorizont 4-5 Jahre: Quantified Self; Virtual Assistants

Die Bedeutung des Horizon Reports ist nicht auf den Bereich der Hochschulbildung beschränkt. Er wird mittlerweile kurz nach Erscheinen in weitere Sprachen übersetzt und steht online allen Interessierten zur Verfügung. Die identifizierten Trends spiegeln sich in der Regel auch in den neuen Produkten und Angeboten des E-Learning-Marktes wider. Hinter dem „Flipped Classroom“ steht beispielsweise die Idee, Lernzeiten anders als bisher zu nutzen. So sollte die Informationsvermittlung außerhalb des Klassenzimmers stattfinden, indem Lerner Fachbücher, Videos, Podcasts oder Online-Communities nutzen, um sich mit einem Thema auseinanderzusetzen. Die Präsenzzeiten werden, so das Ideal, konsequent genutzt, um gemeinsam mit Lehrenden und Mitlernern an konkreten Problemen oder Aufgaben zu arbeiten. Hier schließt der „Flipped

Classroom“ an Modelle wie Blended Learning, Project-based Learning oder Inquiry-based Learning an, die auch in Konzepten der betrieblichen Weiterbildung umgesetzt werden. Learning Analytics, die zweite Bildungstechnologie, die der Horizon Report kurz vor dem Durchbruch sieht, setzt auf die Daten und Informationen, die anfallen, wenn mehr und mehr Lernprozesse online stattfinden. Sie können genutzt werden, um den Lehrenden oder den Lernenden selbst Hinweise auf die Optimierung ihrer Lernprozesse zu geben.

Pragmatisch: MMB Learning Delphi

Seit 2006 bittet das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung Experten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz um Prognosen zur Zukunft des digitalen Lernens. 2013 nahmen 73 Experten an der Online-Befragung teil. Zwar nennt das MMB seine Trendstudie auch „Learning Delphi“, verzichtet aber auf das aufwendige, mehrstufige Verfahren der Delphi-Methode. Dafür richten sich die Leitfragen der Studie ganz konkret an Experten, Programmmanager und Anbieter in der betrieblichen Weiterbildung: „Wir wird die Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2016 aussehen? Welche Trends werden dann das digitale Lernen bestimmen – und wo sind die größten geschäftlichen Erfolge zu erwarten?“



Das MMB Learning Delphi 2013 trug die Überschrift „Präsenzlernen wird virtuell“. Denn Virtuelle Klassenräume bzw. Webinare erfreuen sich bei den befragten Experten wachsender Beliebtheit. So werden die Befragten regelmäßig gebeten, die Bedeutung verschiedener Lernformen und Lerntechnologien einzuschätzen. Hier nehmen seit Jahren Blended-Learning-Angebote den ersten Platz ein: 99 Prozent aller Befragten sprechen ihnen die größte Bedeutung für das betriebliche Lernen zu. Es folgen aber schon Virtuelle Klassenräume (88 Prozent), vor Mobile Learning/Apps (86 Prozent) und den klassischen Web-based Trainings (82 Prozent). Social-Media-Tools und Plattformen wie Social Networks, Wikis und Microblogging wird derzeit nur ein geringerer Stellenwert zugeschrieben.

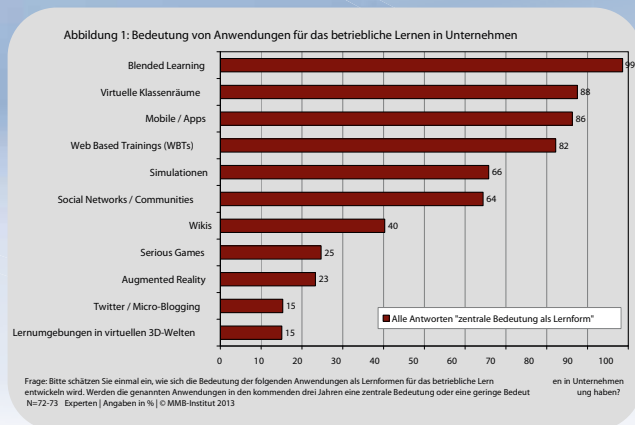


Abbildung: MMB Learning Delphi 2013, http://www.mmb-institut.de/monitor-trendmonitor/MMB-Trendmonitor_2013_1.pdf

In einer weiteren, zentralen Fragestellung werden die Experten gebeten, die drei wichtigsten E-Learning-Trends zu nennen, dieses Mal ganz ohne Vorgaben. Hier setzen 65 Prozent das Themenfeld „Mobile Learning“ auf den ersten Platz. Da es im Jahr zuvor noch 84 Prozent waren, deuten die Autoren der Studie „eine gewisse Abkühlung des ‚Hype-Themas‘ Mobile Learning“ an. Es folgt, allerdings mit deutlichem Abstand (29 Prozent), „Social Learning/Social Media/Communities“. Auf dem dritten Platz tauchen im September 2013 bereits Massive Open Online Courses auf (27 Prozent). Dies ist umso erstaunlicher, wenn man bedenkt, dass eine Diskussion der Bedeutung der MOOC-Welle für die betriebliche Weiterbildung gerade erst begonnen hat. Auf der einen Seite scheint sich anzudeuten, dass die großen MOOC-Anbieter auf der Suche nach Einnahmequellen gar nicht anders können, als in den Markt für Corporate Training einzusteigen. Auf der anderen Seite überlegen erste Unternehmen, ob sie die Ideen und Prinzipien der MOOCs nicht für interne Veränderungsprozesse nutzen. So war zu lesen, dass die Deutsche Telekom AG Ende 2013 unternehmensintern einen „Magenta MOOC“ zum Thema „Simplicity“ starten wollte.

Bottom-up: Top 100 Learning Technologies

Im Horizon Report tauchten Social Networks bereits 2005 zum ersten Mal auf. Im MMB Learning Delphi nimmt Social Learning den zweiten Platz ein. Doch Social Media umfasst eine breite Palette an Plattformen und Tools. Und ihre Nutzung, auch in der betrieblichen

Weiterbildung, ist an die Erfahrungen und Kompetenzen der Führungskräfte, Trainer und Mitarbeiter geknüpft. Doch wie schätzen diese die neuen Lerntechnologien ein?

2007 hat die britische Bildungsexpertin Jane Hart (C4LPT) zum ersten Mal die Web-Community nach ihren Lernwerkzeugen gefragt. Lernwerkzeuge, so heißt es auf ihrer Webseite, sind „Instrumente, die das eigene persönliche oder berufliche Lernen oder das Lehren anderer unterstützen“. Herausgekommen ist eine „Top 100“-Liste an Lernwerkzeugen, die seitdem jährlich aktualisiert wird. Zur aktuellen Liste 2013 haben über 500 Bildungsexperten aus 48 Ländern beigetragen. Folgende Tools bilden die aktuellen Top Ten: 1. Twitter, 2. Google Drive/Docs, 3. YouTube, 4. Google Search, 5. PowerPoint, 6. Evernote, 7. Dropbox, 8. WordPress, 9. Facebook, 10. Google+ & Hangouts.

Ranking	Tool	Change since 2012
1	Twitter	same
2	Google Drive/Docs	up 1
3	YouTube	down 1
4	Google Search	same
5	PowerPoint	up 3
6	Evernote	up 6
7	Dropbox	down 1
8	WordPress	down 3
9	Facebook	same
10	Google+ & Hangouts	up 7

Abbildung: C4LPTs Top 100 Tools for Learning, <http://c4lpt.co.uk/top100tools/>

Leser wundern sich möglicherweise, wenn sie zum Beispiel Twitter hier als Lernwerkzeug aufgeführt sehen. Doch viele nutzen Twitter längst gezielt und professionell, um sich auf dem Laufenden zu halten, indem sie anderen Bildungsexperten, Themen oder Konferenzbeiträgen folgen. Andere tauschen selbst News aus und vernetzen sich so aktiv. Hinzu kommt, dass die neuen sozialen Netzwerke (z.B. MS SharePoint, SAP Jam, IBM Connections, Jive oder Yammer), die gerade in die Unternehmen einziehen, allen Nutzern die Möglichkeit bieten, kurze Status-Updates zu veröffentlichen. Was wiederum auf den Erfahrungen aufsetzt, die man mit Twitter oder Microblogging-Tools gewonnen hat.

Expertise pur: Bersin by Deloitte

Selbstverständlich stellen auch die großen IT- und Beratungsunternehmen ihre Kompetenzen regelmäßig auf den Prüfstand, indem sie in Form von Umfragen, Studien und Whitepapers zu aktuellen und zukünftigen Entwicklungen auf dem Markt Stellung beziehen. Wenn man sich allerdings auf die Schnittstelle von Technologie und Personalthemen konzentriert, stößt man immer wieder auf Josh Bersin, der seit vielen Jahren vor allem global agierende Unternehmen berät und seit 2013 unter „Bersin by Deloitte“ aktiv ist. Viele seiner Trendberichte „verdichtet“ er regelmäßig in Beiträgen für internationale Wirtschaftsmagazine.

Josh Bersin bzw. Bersin by Deloitte beschreiben aktuelle Entwicklungen aus der strategischen Perspektive. Sie wollen vor allem



Abbildung: Josh Bersin, Bersin by Deloitte, Predictions for 2014, <http://joshbersin.com/2014/01/01/the-year-of-the-employee-human-resources-learning-and-leadership-predictions-for-2014/>

Entscheidungsträger unterstützen, sich rechtzeitig auf kommende Veränderungen vorzubereiten. „Lernen“ ist dementsprechend ein Baustein eines ganzheitlichen Talent Managements, das bei der Suche eines Mitarbeiters (Recruiting) beginnt und Stichworte wie Performance, Retention, Engagement und Analytics umfasst. Im aktuellen Trendbericht, „Predictions for 2014“, taucht Lernen an zwei Stellen unmittelbar auf. So lautet die zweite von zehn Vorhersagen: „Integrated Capability Development Replaces Learning“. Hier fordern die Berater unter anderem auf, nicht nur in kurzfristiges Training zu investieren, sondern ein „Continuous Learning Model“ umzusetzen, dass darüber hinaus auch „Job Aids“, „e-Learning courses“, „Coaching/Mentoring“, „Career Curriculum“, „Communities of Practice“, „Social Networking“ und „Mobile Learning“ umfasst. Eine andere Prognose betrifft die Bedeutung von HR-Technologien („Continued Explosive Growth in HR-Technology and Content Markets“). Das umfasst auf der einen Seite Themen wie „User Experience“, „Analytics“ (Big Data) und „Mobile“. Aber es geht auch darum, sich im Personalmanagement konkreten Technologien zu stellen, und Bersin by Deloitte zählt auf: „Mobile, Video, MOOCs, Social Tools, and Wearable Computing“. Während die Bedeutung eines Mediums wie Video in den vergangenen Mona-

ten immer wieder ein Thema war und auch hierzulande langsam den Mainstream erreicht hat, versuchen Hinweise wie die auf „Wearable Computing“ (und dazu können auch die „Smart Watch“ oder „Google Glass“ gehören) die Personalmanager auf zukünftige Entwicklungen hinzuweisen.

Zusammenfassung

Die Trends im Online-Lernen sind unmittelbar mit der Entwicklung, Verbreitung und Nutzung bestimmter Technologien, Plattformen und Tools im Alltag verbunden. Doch nicht jede Technologie schafft sofort den Sprung in die Unternehmen und die betriebliche Weiterbildung. Einzelne Trends setzen auf bereits bekannten Konzepten und Technologien auf, so dass nicht sofort zu erkennen ist, warum sie alle Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Hinzu kommt, dass die Identifikation von Trends immer an Interessen und Methoden gekoppelt ist. Umso transparenter die Interessen und umso systematischer und nachvollziehbarer die Methoden, umso besser lassen sich einzelne Entwicklungen einschätzen. Die vorgestellten Quellen bieten einen Einstieg in die Diskussion um die zukünftige Entwicklung des Online-Lernens und hoffentlich das Rüstzeug, um die nächsten, proklamierten Trends schneller einordnen zu können. ◀

Quellen:

The New Media Consortium: NMC Horizon Reports, <http://www.nmc.org/horizon-project/horizon-reports> (eine deutsche Übersetzung des Horizon Reports bietet kurz nach Erscheinen das Multimedia Kontor Hamburg an, <http://www.mmkh.de>)

MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung: MMB Learning Delphi, <http://www.mmb-institut.de>

Centre for Learning & Performance Technologies: Top 100 Tools for Learning 2013, <http://c4lpt.co.uk/top100tools>

Josh Bersin/ Bersin by Deloitte: Predictions for 2014, <http://joshbersin.com>

Allgemein zur Zukunftsforschung:

Sandra Schön, Mark Markus: Wie wird sich technologiegestütztes Lernen entwickeln? In: M. Ebner und S. Schön (Hrsg.): Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien, Bims e.V., Bad Reichenhall, Deutschland, 2013 (2. Aufl.)



Autor

Jochen Robes

Berater bei HQ Interaktive Mediensysteme (www.hq.de) mit den Schwerpunkten Human Resources, E-Learning, Knowledge Management, Social Media und MOOCs. Weitere Informationen unter: www.weiterbildungsblog.de