

Workplace Learning: mit E-Learning im Arbeitsprozess lernen

E-Learning am Arbeitsplatz ermöglicht die Weiterbildung der Mitarbeitenden trotz knapperen Budgets. Sicherlich wird es aber den Präsenzunterricht nicht völlig ersetzen. Vielmehr kann eine sinnvolle Mischung verschiedener Lernmethoden – das Blended Learning – das Lernen am Arbeitsplatz mit Vor-Ort-Seminaren kombinieren und so den Lernprozess optimieren.

«The next big killer application for the Internet is going to be education», sagte 1999 J. Chambers, CEO von Cisco. Diesen Durchbruch hat E-Learning noch nicht geschafft. Steckt vielleicht im Workplace Learning das Potenzial, die neuen Medien im betrieblichen Lernen zu entfalten? Workplace Learning ist – wie so oft bei aktuellen Schlagworten – für verschiedene Interpretationen offen.

Lernen am Arbeitsplatz

Bei E-Learning-Kursprojekten in Unternehmen geht es um das Lernen am Arbeitsplatz. Dieses soll einen Teil des traditionell extern durchgeführten Lernens, zum Beispiel PC-Kurse bei Computerschulen oder Weiterbildungen in Seminarveranstaltungen, an den Arbeitsplatz verlagern. Damit verbunden ist vielfach auch der Wunsch des Unternehmens, den wachsenden Weiterbildungsbedarf bei gleichzeitig knapperen Budgets zu realisieren. Durch Einsparungen bei nicht unmittelbar lernverbundenen Kosten, wie zum Beispiel Hotel- und Reisekosten sowie Reisezeiten, können die Unternehmen dies angehen. «Workplace» steht hier nicht nur für den Büroarbeitsplatz, sondern auch für den Arbeitsplatz zu Hause oder unterwegs.

In den heute vorherrschenden Blended-Learning-Konzepten spielen die Präsenzseminare neben dem Lernen am Arbeitsplatz nach wie vor eine tragende Rolle. Im Blended Learning werden verschiedene Lernmethoden kombiniert, wobei stets informations- und kommunikationstechnisch (IKT) gestütztes Lernen einbezogen ist. Typisch ist folgender Ablauf einer Weiterbildungsmaßnahme: Die Lernenden qualifizieren sich für ein Präsenzseminar, indem sie sich im Selbststudium mit einem Web-based Training (WBT) oder via CD-ROM offline mit einem Computer-based Training zum Themengebiet vorbereiten. Im Präsenzseminar kann dann konzentrierter auf der Basis eines einheitlicheren Begriffsverständnisses und Vorwissens gearbeitet werden. Zwischen den Präsenztreffen werden bestimmte Themen im «virtuellen Klassenzimmer» vertieft, und ein Abschlusstest erfolgt wieder elektronisch im Netz.

Laufende Störungen, zunehmende Arbeitsverdichtung und mangelnde Anerken-

nung für Lernfreiraum in der Arbeit behindern jedoch häufig das Lernen am Arbeitsplatz während der regulären Arbeitszeit. Die Lernenden finden keine Ruhe, um sich in ein längeres Lernprogramm zu vertiefen.



Lernen ad hoc und on demand

Ein zusätzlicher Aspekt des Lernens am Arbeitsplatz ist das Lernen während des Arbeitsprozesses. Die aktuellen Arbeitsinhalte bestimmen, welche Lernbedürfnisse gerade anstehen. Die Mitarbeitenden sollen kontinuierlich am Arbeitsplatz lernen, ihre Aufgaben möglichst ununterbrochen erfüllen und das Gelernte unmittelbar umsetzen. Daraus erklären sich die Bezeichnungen Ad-hoc-, On-Demand-, Just-in-Time- oder auch Realtime-Learning. Diese Lernprozesse sollen kurz sein, das heisst nur wenige Minuten beanspruchen.

Welche Lerntechnologien können die Aspekte des Workplace Learning in innovativer Weise umsetzen? E-Training und E-Collaboration sind zwei grundlegende Möglichkeiten, Lernprozesse zu gestalten. Vgl. das St. Galler E-Learning-Referenzmodell nach Back/Bendel/Stoller-Schai 2001, E-Learning im Unternehmen, S. 23.

E-Training

Kurze WBTs eignen sich als Mini-Tutorials für Themen wie: «Eine Sitzung professionell vorbereiten» oder «Ein Konfliktgespräch strukturieren». Zu dieser Kategorie kann man die – allerdings sehr textorientierten – Lernmodule von Harvard Manage Mentor zuordnen. Auch elektronische Fachbuch-Zusammenfassungen, wie sie der Dienst getAbstract laufend erstellt, lassen sich als Lernmaterialien in Weiterbildungsmaßnahmen einbinden. Dass man «Content» für das Lernen weit fassen sollte, bestätigt der E-Learning-Guru Elliot Masie, wenn er von «Google-Style-E-Learning» spricht. Er meint, die Lernenden wollten zunehmend keine strukturierten CBTs und WBTs, auch kein Learning Management System, sondern einfach nur Suchergebnisse, die schnell und übersichtlich verfügbar sind.

Elektronische Lern- und Arbeitshilfen sind auch die Hilfefunktionen in der Anwendungssoftware, die zum Beispiel in Kurzsimulationen vorführen, wie man eine bestimmte Funktion ausführt. Wie wir es vom Microsoft-Büroklammer-Assistenten kennen, kann eine Softwareanwendung den Nutzer laufend überwachen, um einen Lernbedarf festzustellen und ihm eigeninitiativ entsprechende Lernvorschläge zu

**Prof. Dr.
Andrea Back**



ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftsinformatik an der Universität St. Gallen und Direktorin des Instituts für Wirtschaftsinformatik. Sie leitet seit mehreren Jahren den Forschungsbereich Learning Center (www.learningcenter.unisg.ch) und ist Mitbegründerin der KnowledgeSource (www.knowledgesource.org).
Kontakt: www.iwi.unisg.ch

machen. Ein Mitarbeiter im Call Center, der überdurchschnittlich viele Probleme an Fachexperten weitergibt, könnte so angeleitet werden, mehr Anfragen eigenständig zu lösen: indem er sich mit der Benutzung der Problemlösungs-Datenbank besser vertraut macht. Schliesslich bieten Internet-Übertragung und Aufzeichnung von Vorträgen und Vorführungen mittels Web-Cast vermehrt Möglichkeiten für Schulungen am Arbeitsplatz.

■ E-Collaboration

In der alltäglichen Arbeit hat man regelmässig Rückfragen an Teammitglieder und Fragen an einen Experten. Neben dem spontanen Anruf oder einer E-Mail traut man dem Instant Messaging und dem Chat sinnvolle betriebliche Nutzungen zu. In Teamroom-Applikationen und auf Expertenplattformen sieht man den Online-Status der zugehörigen Personen. Beispiel: man «ist gerade eingeloggt, möchte aber nicht gestört werden». Falls die Person ansprechbar sein will, kann man sie via Instant Messaging in Echtzeit anfragen. Ebenso lässt sich spontan auch ein eMeeting einberufen, indem man ein Web-Life-Conferencing-Tool startet und so eine Art höherwertige Telefonkonferenz durchführt. Die Chat-Funktion im virtuellen Klassenzimmer lässt sich in kooperativen Lernsettings nutzen, zum Beispiel für das gleichzeitige Brainstorming der Lernenden. Darüber hinaus stellen die im Rahmen des betrieblichen Wissensmanagements propagierten Knowledge Communities eine Art des informellen Lernens am Arbeitsplatz dar.

Gerät nun das zeitlich konzentrierte Lernen aus der Mode? Sicher nicht. Die neuen Medien lassen uns das beiläufige E-Learning inmitten der Arbeit zur zweiten Natur werden.

Prof. Dr. Andrea Back

Studium an virtuellen Universitäten

«Lebenslanges Lernen» und kontinuierliche Weiterbildung ist heute wichtiger denn je, insbesondere für Kaderleute. Der Wunsch kommt auf, sein Wissen zu komplettieren – oder vielleicht sogar ein Studium anzuhängen. Oft gibt es jedoch Verpflichtungen wie Familie und Beruf, die ein Vollzeitstudium unmöglich machen. Doch bereits existieren virtuelle Universitäten auch in der Schweiz und in Deutschland, die qualifizierte Studiengänge mit anerkannten Abschlüssen anbieten. Sie kombinieren ein Online-Studium mit wenigen Präsenztagen – so können Studierende beinahe zeit- und ortsunabhängig ihrem Wunsch nach einem Fachhochschulabschluss nachgehen und dabei trotzdem unabhängig und flexibel bleiben.

Fernfachhochschule Schweiz

Die Fernfachhochschule Schweiz (www.fernfachhochschule.ch) will ein nationales Kompetenzzentrum für Fernunterricht und E-Learning aufbauen. Dabei soll die bestehende internationale Einbindung ausgebaut und für andere (Schweizer) Fachhochschulen und Universitäten zugänglich gemacht werden.

Die FFHS bietet als eidgenössisch genehmigte und kantonale anerkannte Teilschule einer Fachhochschule berufsbegleitend Fachhochschullehrgänge an, deren Abschlüsse mit solchen von Vollzeit-Fachhochschulen gleichwertig sind. Als neues Bildungsunternehmen bietet sie Studiengänge in der ganzen Schweiz an. Nebst dem Hauptsitz in Brig betreibt sie drei Regionalzentren in Basel, Bern und Zürich.

Virtuelle Fachhochschule Lübeck

Unter der Marke On campus hat die Fachhochschule Lübeck (www.oncampus.de) in den letzten Jahren ein umfangreiches Angebot an Online-Hochschulstudium und -Weiterbildung entwickelt. Alle Fernstudien- und Weiterbildungsangebote der Virtuellen Fachhochschule sind akkreditiert und bündeln die wissenschaftliche Kompetenz eines grossen Verbundes staatlicher Hochschulen.

Das Betreuungskonzept der Virtuellen Fachhochschule ist fachlich und didaktisch ausgeklügelt und fängt Fragen zum Lehrstoff genauso auf wie eventuelle Motivationslücken der Studierenden. Lediglich Klausuren und einige Laborübungen finden in Präsenz statt.

Fernstudien Schweiz

Die Stiftung Fernstudien Schweiz (www.fernuni.ch) mit einem nationalen Kompetenzzentrum in Brig fördert die Entwicklung der distanzunabhängigen Grund-, Aus- und Weiterbildung auf Hoch-

schulebene in der Schweiz. Sie koordiniert auch die Zusammenarbeit mit Bund und Kantonen sowie mit den schweizerischen Hochschulen.

Die Stiftung nimmt zusammen mit ihren Partnern und Studienzentren eine führende Rolle im Bereich Fernstudien in der Schweiz ein. Die Förderung und Nutzung neuer Informationstechnologien und die Vernetzung der verschiedenen Medien sind erklärte Ziele des Stiftungszweckes.

FernUniversität Hagen

Mit ihrer Leitentscheidung zum flächen-deckenden Einsatz neuer Medien und zur Entwicklung des Lernraums virtuelle Universität hat die FernUniversität in Hagen (www.fernuni-hagen.de) ihre Antwort auf die Anforderungen der Gesellschaft nach mehr Flexibilität in der Ausbildung und neuen Modellen für ein lebensbegleitendes Lernen formuliert. Lehre, Forschung, Verwaltung und die damit verbundenen Informations-, Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten werden über die informationstechnische Infrastruktur des Internets angeboten.

Mit ihrer didaktischen Kompetenz und den weit reichenden Erfahrungen in der netzgestützten Lehre macht sie sich zur Vorreiterin bei der Entwicklung von multimedialen und online eingesetzten Studienmaterialien und präsentiert ein Modell für die Universität der Zukunft, ein Modell, das schon jetzt in seinen wesentlichen Teilen in der Praxis erprobt und zum wissenschaftlichen Studium neben dem Beruf tauglich ist.

*Alle Informationen
stammen von den
entsprechenden Web-Seiten.*

Ausschreibungen eidgenössische Prüfungen

Eidgenössischer Abschluss als Prozessfachmann/-fachfrau der Maschinen- und Elektroindustrie sowie verwandter Industrien

Prüfungsdaten: 5. und 6. Mai 2004

Anmeldeschluss: 5. Januar

Informationen, Anmeldeformular, Reglemente:

Verein für Berufsprüfungen für den/die Prozessfachmann/-fachfrau der Maschinen- und Elektroindustrie sowie verwandter Industrien VBM, Bernstrasse 394, 8953 Dietikon, Telefon 01 744 48 33