

E-Learning im Unternehmen - Gestaltungsfelder

Grundsätzlich haben wir eine Vielzahl von Gestaltungsfeldern in der betrieblichen Weiterbildung. Allgemein gelten auch für diesen Bereich alle Anforderungen, wie an die Weiterbildung und Personalentwicklungspolitik allgemein.

Im allgemeinen sind bisher, falls überhaupt, eher die kollektiven Formen der Weiterbildung und der individuelle Zugang betrachtet worden. Jetzt kommen noch stärker die individuellen Lernmöglichkeiten und –bedingungen ins Blickfeld. Mit dem multimedialen Lernen in Form von CBT und Telekommunikativem Lernen kommt das individuelle und selbstgesteuerte Lernen zum Tragen.

Wesentlich hängen die Lernmöglichkeiten und –bedingungen von der Lernkultur ab, die im Unternehmen verankert sind und gelebt werden.

Lernkultur muss gelebt werden, sie kann nicht verordnet werden.

Ein gut ausgearbeiteter Lernprozess für eine Beschäftigtengruppe mit den verschiedenen Lernformen, vom individuellen Lernen bis zu gemeinsamen Lernaktivitäten in der Gruppe, die handlungsorientiertes Lernen fördern, können scheitern, wenn die Vorgesetzten Lernen in der Arbeit kaum unterstützen oder akzeptieren, da sie kein Verständnis haben, wenn jemand während seiner Arbeit am oder in der Nähe des Arbeitsplatzes offensichtlich lernt.

Als Leitbild für berufliche Weiterbildung kann aus Sicht der Beschäftigten grundsätzlich folgendes formuliert werden:

Beschäftigte sind in einen kontinuierlichen Weiterbildungsprozess, um Ihre berufliche Entwicklung zu fördern und ihren Marktwert zu steigern. Es bereitet den Einzelnen Spaß und Freude, in dem sie ihre Eigenständigkeit entwickeln. Jeder hat die Möglichkeit sich entsprechend seiner individuellen Voraussetzungen, Ziele und Lernbesonderheiten weiter zu qualifizieren. Dementsprechend sind die Lerninhalte lernförderlich aufbereitet und aktuell werden. Die Lernkultur im Unternehmen fördert und unterstützt die Selbstverantwortung für den eigenen Lernprozess. Das Unternehmen schafft den zeitlich, organisatorischen und motivationalen Rahmen für die Entfaltung von selbst gesteuertem Lernen.

Gestaltungsfelder sind hier insbesondere:

- Gesamtkonzept, Einführungsprozess
- Lernorganisation, Rahmenbedingungen, Lernkultur
- Technologie: Lernplattform
- Lernarrangement: Ziele, Inhalte, methodisch-didaktische Konzepte, Entwicklungsprozess
Contenterstellung, Medienerstellung
- Lernberatung, -begleitung: Trainer/-in, Telecoach
- Lernerverwaltung, Administration, Kontrollmechanismen der Lernaktivitäten

Die Individualisierung der Weiterbildungsaktivitäten erfordert die Schaffung von Rahmenbedingungen in den Gestaltungsfeldern, die den Beschäftigten große Spielräume und weitestgehende Flexibilität bei der individuellen Ausgestaltung der Lernbedingungen, ihrer Lernformen, ihrer Lernbesonderheiten (z.B. Lerntyp) etc. bieten. Zu diesen individuell auszugestaltenden Bedingungen gehören die Lernorganisation und Rahmenbedingungen.

Zur Lernorganisation und zu den Rahmenbedingungen gehören insbesondere

- der Lernort und Lernraum
- die Lernzeiten
- Lernorganisation
- Lernberatung, -begleitung, -coaching

Die konkreten Bedingungen in diesem Gestaltungsfeld sind zum Teil individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt, daher ist es hier wichtig, allgemeine förderliche Rahmenbedingungen zu entwickeln und den Mitarbeitern Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung der individuell förderlichen Lernbedingungen und -formen zu geben.

Es sollte beachtet werden, dass die Gestaltungsfelder zum Teil miteinander korrespondieren. Z. B.

Zeit – Lernort - Rahmen: Ist es in bestimmten Zeiten am Arbeitsplatz zum Lernen zu unruhig, könnte ein ruhiger Lernraum aufgesucht werden. Andererseits ist die vertraute räumliche Arbeitsplatzumgebung vielleicht als optimaler Lernrahmen von Bedeutung, so erfordert das Lernen evtl. zeitliche Verschiebung. Manche Menschen lernen zu bestimmten Zeiten effektiv, das könnte bedeuten, einen nicht idealen Lernplatz zu wählen. Vielleicht möchten sie auch am liebsten zu Hause lernen, weil sie sich dort sehr wohl fühlen und den nötigen Abstand haben, das bedeutet Abklärung der Abwesenheitsbedingungen und -zeiten.

Es ist durchaus sinnvoll, einen speziellen gut ausgestatteten Lernraum, Lernwerkstatt, zur Verfügung zu stellen, der genutzt werden kann, es gibt jedoch Menschen, die lieber in ihrer gewohnten Umgebung am Arbeitsplatz lernen und dann die Lernzeiten dem anpassen.

Allein – zusammen – Zeit: Manche lernen gern mit anderen Menschen zusammen, während andere lieber allein lernen, folglich sollten beide Möglichkeiten vorhanden sein.

Der Zusammenhang von individuellen Spielräumen und allgemeinen Rahmenbedingungen ist je nach Gestaltungsfeld unterschiedlich. In der Grafik wird allgemein verdeutlicht, welche Gestaltungsfelder nur kollektive Regelungen erfordern, da es kollektive wirksame Felder sind, wie z.B. die Kriterien für die Auswahl der Lernplattformen oder Grundlagen für den Entwicklungsprozess von Inhalten (content), die im Beschäftigteninteresse mit gestaltet werden können und für welche Bereiche nur ein kollektiver Rahmen geschaffen werden sollte, um eine Absicherung zu ermöglichen und weitestgehende individuelle Gestaltungsfreiheit und Flexibilität zu gewähren.



