

## 1. Wie lässt sich arbeitsplatznahes Lernen im Betrieb realisieren?

- These: Der schnelle technologische Wandel und neue Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation tragen zur Integration von Lern- und Arbeitsprozessen bei; außerdem machen die rasanten technologische Veränderungen an vielen Arbeitsplätzen und die kürzeren Produktzyklen kontinuierliches Lernen notwendig
- Kontinuierliche Qualifizierungsprozesse lassen sich aber in schulischen Lernorganisationsformen – Lehrgängen, Bildungszentren etc. – nicht realisieren
- Wenn Lernpotentiale am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden sollen, dann sind auch Lernmedien vonnöten, die sich an den Arbeitsplatz heranführen lassen

## 2. Selbstgesteuert und kooperativ Lernen

### 2.1. Was ist unter selbstgesteuertem (selbstorganisiertem) Lernen zu verstehen?

- Definition (Knowles): „In its broadest meaning, ‚self-directed learning‘ describes a process in which individuals take the initiative, with or without the help of others, in diagnosing their learning needs, formulating learning goals, identifying human and material resources for learning, choosing and implementing appropriate learning strategies, and evaluation learning outcomes.“
- Selbstorganisiertes Lernen in der betrieblichen Weiterbildung bedeutet aber nicht individualisiertes Lernen einzelner Akteure – es findet im Arbeitsprozess des Unternehmens statt

### 2.2. Kritische Anmerkungen zum selbstorganisierten Lernen

- Zwischen Arbeitsorganisation und den Bedingungen selbstorganisierten Lernens ergibt sich ein potentiell Spannungsfeld: selbst in umstrukturierten Unternehmen bestehen Schranken selbstorganisierten Lernens in technischen und ökonomischen Bestimmungsfaktoren des Arbeitsprozesses
- Es muss geprüft werden, inwieweit in der betrieblichen Weiterbildung die sachlichen Bedingungen selbstorganisierten Lernens gegeben sind: Lernautonomie der Akteure und Lerneignung des physischen Umfelds
- Selbstorganisiertes Lernen ist für Unternehmen attraktiv aus der Erwartung einer zeitnahen, reibungslosen und kostengünstigen Bereitstellung jeweils aktuell erforderlicher Qualifikation

### 2.3. Wissenserwerb durch kooperatives Lernen

- Kooperatives Lernen bezeichnet eine Interaktionsform, bei der die Mitglieder einer Gruppe gemeinsam und in wechselseitigem Austausch Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben
- Dabei sind alle Gruppenmitglieder gleichberechtigt am Lerngeschehen beteiligt und tragen gemeinsam Verantwortung
- Kooperatives Lernen umfasst eine Vielzahl gemeinsamer Aktivitäten: Die Gruppenmitglieder spezifizieren Ziele, planen Prozeduren, generieren und wählen Alternativen aus, testen Hypothesen, bewerten und modifizieren Pläne und Annahmen
- Als Vorteile kooperativen Lernens werden die hohe Involviertheit der Lernenden und die dadurch bewirkte aktive Verarbeitung angesehen

## 2.4. Problembereiche computerunterstützten/netzbasierten Lernens

- Mangel an Sozialer Präsenz: Fehlen sozialer und nonverbaler Hinweisreize, Betonung aufgabenorientierter Themen, Vernachlässigung sozialer Bedürfnisse, Fehlende Hinweise auf den Status der Akteure, ungehemmtes Verhalten und stärkere Selbstbezogenheit
- Fehlende Gruppenkoordination: Einführung technologisch-basierter und sozialer Regeln, Verzögerungen aufgrund asynchroner Kommunikation
- Fehlende Abstimmung über gemeinsamen Wissenshintergrund: Wissen über das Wissen der anderen Gruppenmitglieder ist nur bedingt verfügbar
- Überangebot an Informationen: Informationsüberlastungen können zur Nichtbeachtung führen
- Fehlende Nachrichtenverbundenheit: inkohärente Kommunikations- und Arbeitsprozesse können zu Fehlinterpretationen führen

## 3. Zur neuen Rolle des Lerners und des Trainers

### 3.1. Vom Trainer zum virtuellen Tutor

- Der Trainer der Zukunft ist Integrationsfigur und Mittler zwischen dem technikdominierten IT-Bereich und einem ganzheitlichen Bildungsmanagement
- Trainer als Projektmanager, Lernberater und Transfercoach
- Fazit: Schätzung, dass innerhalb weniger Jahre 60 bis 80 Prozent der heutigen Präsenzveranstaltungen mit Hilfe von neuen Medien vermittelt werden; Trainer müssen ihre Medienkompetenz weiterentwickeln

### 3.2. Die Rolle des Lerners

- Der Lerner greift gemäß eigener Entscheidungen auf Lernprogramme, Informationsquellen, Übungen etc. zu, die ihm die neuen Medien in integrierter Weise anbieten
- Er erwirbt aktiv Wissen durch erkundende und selbständige Aktivitäten
- Durch dieses selbstorganisierte Lernen bestimmt der Lerner nach seinen Wünschen und Lernbedingungen über: Lerntempo, Auswahl/Intensität der Befassung mit Lerngegenständen und Lernorte/Lernzeiten

## 4. Vom netzbasierten Lernen zum Wissensmanagement? (Mandl)

- Wenn Wissen zur zentralen Ressource wird, entwickelt sich die Fähigkeit, mit komplexer Information und vernetztem Wissen intelligent umzugehen, zu einer Meta-Kompetenz und lebenslangen Aufgabe für Unternehmen und Mitarbeiter
- Die Ausbildung der Kompetenz zum Wissensmanagement erfordert Anleitung, Unterstützung, Coaching sowie Beratung und Ermutigung
- Forderung nach einer pragmatischen Sicht der Dinge, die die Notwendigkeit instruktionaler Anleitung und Unterstützung durch Experten, Trainer und Referenten kombiniert mit der Förderung aktiver Konstruktionsleistungen der lernenden Mitarbeiter

### Literatur

KRAFT, S. (2000) Lernen im Betrieb: selbstgesteuert, kooperativ, motiviert? Kritische Anmerkungen zur Idealisierung betrieblicher Weiterbildung. In: Harteis, C u.a. (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung. Opladen

REINMANN-TOTHMEIER, G./MANDL, H. (2000) Lernen mit neuen Medien: Eine Chance für neue Konzepte und innovative Ziele. In: Harteis, C u.a. (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung. Opladen

SEVERING, E. (1998) Selbstorganisiertes Lernen – arbeitsplatznah in der betrieblichen Weiterbildung. In: Derichs-Kunstmann, K, u.a. (Hrsg.): Selbstorganisiertes Lernen als Problem der Erwachsenenbildung. Beiheft zum Report. Frankfurt/M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

HESSE, F.W., GARSOWSKY, B. & HRON, A. (1995) Interface Design für computer-unterstütztes Lernen. In: Issing, L.J. & Klimsa (Hrsg.): Information und Lernen mit Multimedia. Weinheim

REGLIN, T. (2000) Betriebliche Weiterbildung im Internet: Didaktik – Produktion – Organisation. Bielefeld. BFZ