

»Nun lern' mal schön – hier hast du alles ...«

Trends und technologische Entwicklungen beim E-Learning

Mattias Ruchhöft, Projektleiter, Kassel

Gleich zu Beginn des neuen Jahres soll es darum gehen, den Stand der Lerntechnologien und die Trends darzustellen, um künftige Entwicklungen in den Unternehmen und Behörden aktiv begleiten zu können. So zeigt die neueste Ausgabe der Studie »MMB Learning Delphi«, dass virtuelle Klassenräume, gemischte Angebote sowie mobile Applikationen die größten Anteile am Geschäft haben werden.¹ Je mehr internet-basiertes Lernen jedoch Einzug hält, desto losgelöster vom Arbeitsplatz kann es durchgeführt werden. Hier stellen sich diverse Fragen nach Arbeitszeiten, Verantwortungen und Einflussmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte.

Die Entwicklungen neuer Lerntechnologien können nicht ohne die allgemeinen Trends in Technik und Gesellschaft beschrieben werden. Daher gilt es an dieser Stelle, zunächst die Schlüsseltrends der Informationstechnologie aufzuführen, die dann auch die Anwendung im Lerneinsatz bestimmen. Die folgenden Aussagen entstammen den letzten beiden Ausgaben des Horizon Reports, der regelmäßig vom New Media Consortium in den USA herausgegeben wird und unabhängig die Auswirkungen neuer Schlüsseltechnologien auf Lernen und Lehre untersucht.

»Die Menschen erwarten, wo und wann immer sie wollen, arbeiten, lernen und studieren zu können.«

Diese Aussage lässt sich an jedem öffentlichen Ort bestätigen. Viele Menschen schauen in ihre Smartphones oder Tablet-PCs, lesen Nachrichten oder spielen. Diese Entwicklung kann auch für das Lernen genutzt werden – wie beispielsweise Apps für das Sprachenlernen.

»Die Arbeitswelt ist zunehmend kollaborativ.«

Viele Projekte und Themen werden im Team bearbeitet. Um dies zu unterstützen, werden Werkzeuge eingesetzt, in denen sich Dokumente gemeinsam bearbeiten

oder im Internet/Intranet ablegen lassen (zum Beispiel mit Wiki, SharePoint oder Dropbox) und in denen Teammitglieder miteinander kommunizieren können (Skype, Lync).

gung stehen, steht beim E-Learning die Fähigkeit diese Informationen zu beschaffen, zu beurteilen und zu anwendbarem Wissen weiterzuentwickeln, im Vordergrund.



© goodluz, Fotolia

Auch E-Learning sollte sich hauptsächlich im beruflichen Umfeld abspielen und nicht in die Freizeit abrutschen.

»Die Fülle leicht zugänglicher Materialien und Kontakte im Internet fordert uns auf, die Rolle des Trainers zu überdenken.«

Da für das Lernen nutzbare Informationen über das Internet und entsprechende Geräte jederzeit und überall zur Verfü-

»Lehrmodelle (didaktische und pädagogische Modelle) beziehen immer stärker Online-Lernen, Blended-Learning und kollaborative Modelle ein.«

¹ Institut für Medien- und Kompetenzforschung »MMB Learning Delphi 1/2013«, www.mmb-institut.de

Diese Trends müssen auch beim Begleiten der Personalentwicklung und der Organisation beruflicher Bildung im Unternehmen sowie bei der Regelung in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung berücksichtigt werden. Dazu später mehr.

Lerntechnologische Entwicklungen

Diese Trends in der Lerntechnologie können erst durch neue Technologien bzw. durch eine andere Art der Technikanwendung entstehen. An dieser Stelle soll ein kurzer Überblick über die technologischen Entwicklungen gegeben werden, die das Lernen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten bestimmen könnten.

Freie Online-Kurse

Massively Open Online Courses – sogenannte MOOCs – sind Kurse, die für alle Lernenden frei zugänglich im Internet angeboten werden und mittlerweile mit einer größeren Themenvielfalt zur Verfügung stehen. Es gibt eine Reihe deutschsprachiger MOOCs.² Nachteil dieser Kurse ist, dass sie zumeist aus einfachen Unterlagen und Videos zusammengestellt sind, da sie günstig produziert wurden.

Eine weitere Fragestellung bei offenen E-Learning-Bildungsangeboten ist, warum jemand kostenlos etwas ins Netz stellt. Bei Universitäten ist diese Frage leichter zu beantworten, als bei Firmen. Das heißt wie viel Werbung steckt in den einzelnen Angeboten? Ein Vorteil ist sicherlich, dass sich jeder einzelne günstig erste Grundlageninformationen zu bestimmten Themen erarbeiten kann.

Virtuelle Lernräume

Bereits zu Zeiten von Second Life (einer virtuellen 3D-Welt, in die Nutzer eintauchen und ein »zweites Leben« führen konnten, inklusive etwa Geld) wurde vorausgesagt, dass Lernen in der virtuellen Welt stark zunehmen würde. Dies hat sich nicht ganz bewahrheitet. Es gibt einige Lernanwendungen im Bereich Sprache. Dem großen Durchbruch von Second Life als Lernplattform stand jedoch im Weg, dass man sich zu Second Life anmelden musste.

Dennoch sind virtuelle Projekt- und Lernräume auf dem Vormarsch. Auf den

E-Learning / Einsatz von Lerntechniken

Vorteile	Nachteile
Zeitliche und räumliche Trennung von Lernen möglich	Hohe Kosten bei individuellen Inhalten (Produktionskosten: Video/Audio)
Konstante Qualität der Angebote	ein hohes Maß an Selbstdisziplin erforderlich
Kombination mit anderen Lernformen (zum Beispiel Präsenzlernen)	Nicht jede Art von Lernziel kann erreicht werden
Kostensparnis (Trainer, Anwesenheitszeiten, Räume ...)	Interaktion zwischen Teilnehmern schwieriger herstellbar
Aktualisierungen sind relativ einfach umzusetzen	Betreuung durch den Trainer schwieriger

Fachmessen »Zukunft Personal« und »Learntec« waren einige Aussteller vertreten, die ihre virtuellen »Räumlichkeiten« präsentierten.

Einige Institutionen, wie die Polizei oder die Bundeswehr, nutzen virtuelle Lernumgebungen schon länger, um riskante Situationen ohne größere Gefahren und Kosten trainieren zu können.

Virtuelle Konferenzräume (siehe Abbildung auf Seite 24) lassen sich mittlerweile auch für wenig Geld mieten und bieten so die Möglichkeit, sie für die Projektarbeit oder kleinere Lernthemen zu nutzen.

Mobiles Lernen

Die Daten werden zunehmend cloud-basiert zur Verfügung gestellt und immer mehr Anwendungen laufen über den Browser. So lassen sich die neuen Anwendungen ohne großen Installationsaufwand aufspielen.

Dies wird auch bei der Lerntechnologie genutzt. Damit braucht man jedoch auch keine allzu leistungsstarken PCs oder Notebooks mehr – Smartphones und Tablet-Computer genügen. Da das Internet die Geschwindigkeit vorgibt, können auch diese leicht zu handhabenden Geräte eingesetzt werden. Das passiert auch beim Lernen.

Darüber hinaus ist es möglich, auf den Tablet-Rechnern während des Präsenzlernens, aber auch davor und danach, Informationen zur Verfügung zu stellen (wie Leitfäden, Präsentationen, Videos). Geoinformationen sind ebenfalls nutzbar – zum Beispiel für Schnitzeljagden

mit entsprechend zu lösenden Aufgaben vor Ort.

Seriöse Lernspiele

Das Nutzen von Online-Spiele-Techniken, den »Serious Games«, für das Lernen geschieht bereits eine ganze Weile und wurde schon in der Vergangenheit als Hype verkauft (»Gamifizierung«).³ Da der Aufwand für gut gemachte Spielewelten hoch ist, hat sich diese Technologie in der beruflichen Bildung noch nicht so durchgesetzt. Dennoch werden solche Angebote mittelfristig zunehmen.

Eifrige Spurensuche

»Learning Analytics« ist eine Form der Datenanalyse, in der es darum geht, aus den vorliegenden gesammelten Daten der Lernenden (insbesondere Studenten) Trends, Entwicklungen und Ansätze für andere Lernangebote herauszuziehen.

Immer günstigere elektronische Speichermedien haben zur Folge, dass sich immer mehr Daten anhäufen. Wie in anderen Bereichen der Wirtschaft wird auch hier versucht, diese großen Datenmengen (Big Data) automatisiert zu analysieren und entsprechende Ergebnisse und Entwicklungen herauszuziehen.⁴ Dies passiert mit entsprechenden Software-Tools und Algorithmen.

² Mooc List, www.mooc-list.com/language/german

³ Ruchhöft, Spielend und ständig lernen, in: CuA 12/2011, 25 ff. (26)

⁴ Grundlegend dazu Höller, Big Data-Analysen, in: CuA 11/2013, 5 ff.

Wer trägt die Verantwortung?

Auf einer Podiumsdiskussion der Messe »Zukunft Personal« wurde zum Themenbereich »E-Learning und betriebliche Personalentwicklung« ein bemerkenswerter Satz von einer Teilnehmerin (Personalerin eines großen Autobauers) geäußert:

»Unsere Mitarbeiter erwarten, dass sie immer und jederzeit Bildungsangebote des Unternehmens finden und bearbeiten können. Diesen Wunsch erfüllen wir mit unterschiedlichen E-Learning-Angeboten!«

Dieser Trend spiegelt sich auch in den technischen Entwicklungen wieder, jedoch stellt sich bei aller Begeisterung für die neuen Technologien, schnelles Internet, Tabs, Apps und was es sonst so gibt, eine entscheidende Frage: Wer trägt eigentlich die Verantwortung für die Qualifizierung der Mitarbeiter? Wohlgermerkt für die berufliche Qualifizierung.

Die Hauptverantwortung, welche Qualifizierungen und Kompetenzen die Belegschaft braucht, liegt beim Unternehmen oder der Behörde. Dass auch der einzelne Beschäftigte eine eigene Verantwortung für seine Weiterbildung trägt, ist unbestritten. Es kann jedoch nicht sein, dass durch die neuen Technologien, viele Weiterbildungsangebote in die Freizeit rutschen – ganz nach dem Motto: »Das Angebot ist immer online, das kann man sich ja auch zu Hause anschauen!«

Hier sollten die Grenzen sowohl in didaktischer Hinsicht (welche Themen sind überhaupt über E-Learning abbildbar?) wie auch im Hinblick auf die Trennung von Arbeit und Freizeit aufgezeigt werden. Und dies sowohl in Richtung Arbeitgeber wie auch in Richtung Arbeitnehmer!

E-Learning ist gut einsetzbar, da es kostengünstiger ist, als das Präsenzlernen mit einem Trainer in der Vermittlung von grundlegenden Informationen und einfachere Anwendungsleitfäden.

Die Möglichkeiten der unterschiedlichen Lernmethoden können kreativ miteinander gekoppelt werden, um die Vorteile der Methoden zu nutzen. Beispielsweise könnten vor einem Präsenzseminar zum Thema »Einführung in das Projektmanagement« Informationen zu einem Projekt, das dann im Laufe des Seminars zu bearbeiten ist, per E-Learning durchgegangen werden und in einem virtuellen Klassenraum können die Teilnehmer Ideen für den Kick-off (Start des Projekts) und die Herangehensweise einbringen.

Ebenso kann es zu empfehlen sein, zur Vertiefung noch andere Projektmethoden via E-Learning nach dem Seminar zum Durcharbeiten anzubieten, auf die man während des Seminars nicht vertiefend eingehen konnte.

Neue Lerntechnologien

Doch wie kann man denn nun für sich und sein Unternehmen oder seine Behörde die richtigen Lerntechnologien finden? Durch Ausprobieren und die Diskussion mit den Verantwortlichen. Die Fragestellung für diese Diskussionen muss lauten: Was soll nach der Maßnahme herauskommen? Geht es um das Bereitstellen von Informationen? Oder sollen direkt neue Prozesse eingeübt und erprobt werden?

Es geht also um eine didaktisch, methodische Bewertungsmöglichkeit. Neue Lerntechnologien sollten den persönlichen Austausch aus der Sicht des Autors nicht ersetzen, sondern sinnvoll ergänzen. Die Informationsvermittlung oder die Darstellung von Grundlagen können mit E-Learning und anderen oben dargestellten Lerntechnologien aus den Präsenzveranstaltungen herausgenommen werden, um der Klärung von Fragen, der Diskussion oder dem Einüben mehr Raum geben zu können. So entstehen sinnvolle Lernzyklen mit unterschiedlichen Methoden und Techniken, ohne den Aufwand

Vielfältige Zukunft

Was bedeuten diese Trends und technologischen Entwicklungen für die Zukunft? An dieser Stelle sei ein bisschen Kaffeegesatzleserei gewagt.

Die technische Vielfalt in der beruflichen Bildung und der Personalentwicklung wird zunehmen. Vielerlei Angebote werden miteinander gekoppelt und manche Grundlagenthemen ganz mit E-Learning-Angeboten abgedeckt.

Das Lernen wird zunehmend in die Arbeitsprozesse integriert. Das ist auch heute schon zu beobachten durch Wikis, Kollaborationswerkzeuge und andere Tools, wo viele Menschen gleichzeitig an Dokumenten arbeiten und sich über Unified Communications austauschen können.⁵ Diskussionen können auch virtuell mit Kollegen an verschiedenen Orten durchgeführt werden, vielleicht sogar in virtuellen Räumlichkeiten.

Wenn immer mehr Technik in unsere Möbel, unsere Kleidung oder andere Accessoires wie die (Google-)Brille Einzug hält, können wir die Informationsversorgung auch sicherstellen, wenn wir nicht in einen Computer schauen. Mit solch einer Datenbrille kann ich durch Berlin gehen und kann mir Informationen zu den Bauwerken oder der Geschichte einblenden

lassen. Das geht dann auch bei Maschinen oder in Kundengesprächen.

Informierte Interessenvertreter

So viele neue Lerntechnologien sind vorhanden und teilweise ohne großen Aufwand einzuführen. Doch wie viel Sinn machen die einzelnen Technologien und wenn ja, bei welchen Anwendungsfällen, beim Vermitteln welcher Themen und Kompetenzen?

An dieser Stelle sollen die Vor- und Nachteile von E-Learning-Angeboten in der beruflichen Weiterbildung betrachtet werden, wie sie in der Tabelle auf Seite 21 aufgeführt sind. Diese prägen damit auch gleichzeitig die Einsatzmöglichkeiten. E-Learning ist eine visuelle und auditive Lernmethode, das heißt die Lerninhalte werden über die Augen und eventuell die Ohren aufgenommen. Dinge unter Anleitung nachmachen, eigene Handlungen durch Feedback von außen reflektieren zu können, ist in E-Learning-Szenarien schwer umsetzbar.

Wenn es also darum geht, Verhaltensweisen etwa in Konflikten oder im Verkaufsprozess verändern zu lernen, stoßen elektronische Lernszenarien an ihre Grenzen.

⁵ Ruchhöft, Unified Communications, in: CuA 7/2012, 17 ff.; Ruchhöft, SharePoint, Lync und die Kultur, in: CuA 11/2012, 5 ff.

groß zu erhöhen – sogenannte Blended Learning-Konzepte.⁶

Darüber hinaus stellt sich jedoch die Frage nach den Verantwortlichkeiten für die berufliche Qualifizierung. Denn, wenn durch Technik Lernangebote rund um die Uhr abrufbar sind, dann können diese auch abseits der Arbeitszeiten durchgeführt werden. Ein aktuelles Beispiel ist im Infokasten auf Seite 22 dargestellt.

Diese Fragestellung wird in einigen Zusammenhängen bestimmt ein Streitpunkt bei der Einführung von neuen Lerntechnologien sein, wobei die Antworten nicht schwarz-weiß sein dürften. Denn schließlich ist es ein tolles Angebot, wenn der Arbeitnehmer sich mit E-Learning über den Bedarf weiter fortbilden kann. Falls dieses Angebot wirklich freiwillig ist und bleibt und wenn er dies möchte.

Verschiedene Regelungen

In der Praxis hat sich bewährt, dass die grundsätzlichen Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten für die Personalentwicklung in einer Rahmenvereinbarung geregelt sind.⁷ Hierin können auch die Anwendungsszenarien für E-Learning-Angebote gesetzt werden. In dieser Vereinbarung können dann auch die Feedback-Schleifen oder die Bedarfsanalyse mit den Betriebs- und Personalräten festgehalten werden.

Für die Rahmenvereinbarung gilt, dass die Verantwortlichkeiten für das Auslösen neuer Qualifizierungsmaßnahmen (zum Beispiel das Management mit der Personalentwicklung und dem Betriebs- und Personalrat), für die Durchführung (die Personalentwicklung mit den Fachabteilungen) und für das Nachhalten oder die Bedarfserhebung (beispielsweise nach den Mitarbeitergesprächen mit Evaluation in einer Bildungskommission mit der Belegschaftsvertretung) geregelt sein sollten

Einzelne Technologien können dann außerhalb dieses Rahmens in jeweiligen Vereinbarungen geregelt werden – beispielsweise der Einsatz einer Lernplatt-

⁶ Blended Learning bezeichnet die Mischung der Lernformen E-Learning und Präsenzunterricht in einem Angebot, siehe dazu Ruchhöft, E-Learning und neue Medien, in: CuA 1/2013, 17 ff. (18)

⁷ Ruchhöft, »Wo sitzt du denn Kollege?«, in: CuA 10/2013, 18 ff.



IKT-Rechtsprechung

Konzernbetriebsrat regelt Kameraüberwachung

Der Konzernbetriebsrat ist Ansprechpartner, wenn es um das Regeln von Überwachungseinrichtungen geht, von denen Beschäftigte mehrerer Konzernunternehmen betroffen sind. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschieden und einen dagegen gerichteten Antrag der Arbeitgeberin zurückgewiesen.

Diese betreibt als Obergesellschaft eines Krankenhauskonzerns ein Klinikum. Bei ihr ist der Konzernbetriebsrat errichtet. In dem Klinikum werden Arbeitnehmer weiterer Konzernunternehmen beschäftigt, ohne dass ein gemeinsamer Betrieb der Unternehmen besteht. Die Arbeitnehmer werden von verschiedenen Betriebsräten vertreten.

Auf dem Betriebsgelände sind Überwachungskameras eingesetzt, die alle Arbeitnehmer erfassen, die den jeweils überwachten Bereich betreten. Die Bilder werden auf verschiedene Monitore übertragen. Die Arbeitgeberin wollte vorliegend vergeblich klargestellt wissen, dass der Konzernbetriebsrat nicht zuständig ist, Regelungen zur Anwendung der Überwachungseinrichtungen zu treffen.

Für das Gericht ist der Konzernbetriebsrat nach § 58 Abs.1 BetrVG für die streitige Regelung zuständig. Der Einsatz der Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) betreffe mehrere Konzernunternehmen, weil von den Kameras nach dem gegenwärtigen Betriebsablauf nicht nur Arbeitnehmer eines Unternehmens erfasst würden.

Eine einheitliche Regelung sei auch deshalb zwingend, weil die von einem Betriebsrat abgeschlossene Vereinbarung zu Festlegungen für die Regelungen anderer betrieblicher Interessenvertretungen führen könne. Ob die Arbeitgeberin mit dem Einsatz der Überwachungseinrichtungen unternehmensübergreifende Ziele verfolgt, ist für die Richter unerheblich. Das LAG hat die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Die CuA berichtet in einer der nächsten Ausgaben ausführlich über diese wichtige Entscheidung.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
Beschluss vom 31.7.2013
Aktenzeichen: 17 TaBV 222/13**

Totenkopf auf Facebook kein Kündigungsgrund

Das Hochladen eines Fotos auf Facebook, das einen Schädel mit Polizeimütze vor einer jüdischen Schule zeigt, genügt nach einem Urteil des Hamburger Arbeitsgerichts nicht, um eine fristlose Kündigung eines Polizisten zu rechtfertigen.



© Wikimedia Common / [M] CuA

Der Polizei-Angestellte wehrt sich mit seiner Klage gegen die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Sein Arbeitgeber, die Stadt Hamburg, wirft ihm vor, auf seiner persönlichen Facebook-Seite das Foto eines Totenkopfs mit Polizeimütze veröffentlicht zu haben, das im Postencontainer vor dem Schutzobjekt, einer jüdischen Schule, aufgenommen wurde.

Der Kläger war dort als Objektschützer eingesetzt. Nach seiner Aussage habe es sich um ein Scherz-Foto gehandelt und keinen – wie vom Arbeitgeber behauptet – rechtsradikalen Hintergrund gehabt. Dem schloss sich das Gericht an. Ein Totenkopf werde oft auch in anderen Zusammenhängen – etwa bei einem Fußballverein – als Symbol verwendet.

**Arbeitsgericht Hamburg
Urteil vom 19.9.2013
Aktenzeichen: 27 Ca 207/13**

Zusammenstellung

Olaf J. Lutz, CuA-Redaktion
» redaktion@cua-web.de

Zeitschriftenblick

■ Die Bedeutung von **Weiterbildung im Arbeitsleben** nimmt – auch mit der fortschreitenden Technisierung – weiter zu. Und die Entwicklung in Dienststellen und Betrieben zeigt, dass die Halbwertszeit des Fachwissens immer geringer wird. Da passt es sehr gut, dass die CuA-Schwesterzeitschrift »Der Personalrat« in ihrer Oktober-Ausgabe die wesentlichen Eckpunkte einer Dienstvereinbarung zur Beschäftigtenqualifizierung skizziert.

■ In der Ausgabe 11/2013 des **Personalrats** stellt Benno Biewer das neue **E-Government-Gesetz** vor. Mit diesem soll unter anderem die elektronische Aktenführung und Kommunikation optimiert werden. Wie nicht anders zu erwarten, bleiben viele Fragen offen – etwa zum Schutz der Beschäftigten. Darüber hinaus wird in diesem Heft eine Entscheidung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof vorgestellt, die wieder einmal zeigt, dass man mit Gesten im Arbeitsleben eher sparsam umgehen sollte: So kann das Zeigen des »Stinkefingers« gegenüber Vorgesetzten eine fristlose Kündigung – auch die eines Personalratsmitglieds – rechtfertigen.

■ Über den **Einsatz neuer Medien** im Betriebsratsalltag berichtet Georg Sendelbeck in der Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder **AiB** (11/2013). Er zeigt, wie die Arbeitnehmervertretung Internet und Social Media für ihre Arbeit nutzen und die Risiken im Griff behalten kann. Der Autor reiht sich in diesem Jahr auch in die Riege der CuA-Autoren ein und wird unter anderem über »virtuelle« Betriebsratssitzungen berichten.

■ Das Phänomen **ständige Erreichbarkeit** greift um sich und lässt Beschäftigte nicht mehr zur nötigen Ruhe kommen. Die Zeitschrift »gute Arbeit« stellt dazu in der Ausgabe 10/2013 den neuen Report der Initiative Gesundheit & Arbeit vor. Dieser macht deutlich, dass es viel zu kurz greift, neuen Techniken wie Smartphones daran die Schuld zu geben. Vielmehr sind die Gründe in einer unzureichenden Arbeitsorganisation und der Arbeitsverdichtung zu suchen.

Bestellhinweis

Einzelexemplare der hier genannten Zeitschriften können bestellt werden bei:

Bund-Verlag, Leserservice, 60424 Frankfurt/M.,
fon 069 795010-96

» abodienste@bund-verlag.de

form (Learning Management System oder Learning Content Management System).⁸ Dies soll als grober Handlungsrahmen für Rahmenvereinbarungen genügen.

ning-Angebote werden immer stärker in die Prozesse integriert.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die neuen Technologien auf die Verantwortlich-



Virtuelle Konferenzräume lassen sich für die Projektarbeit oder auch für kleinere Lernthemen nutzen.

Fazit

Durch moderne Kollaborations- und Kommunikationstechnologien kann das Lernen virtueller und internationaler werden. Betriebs- und Personalräte sollten bei der Regelung der beruflichen Bildung oder Personalentwicklung solche technischen Entwicklungen mit berücksichtigen.

Eine Rahmenvereinbarung zur Integration von E-Learning in das Weiterbildungsangebot kann eine Möglichkeit sein, neue Lernrends zu regeln und zu begleiten.

Da die Entwicklungszyklen immer kürzer und mit Cloud Computing noch mehr verkürzt werden (es wird immer die aktuellste Version abgerufen), gilt es beim Einsatz von Lerntechnologien flexible Regelungen zu finden und immer wieder mal inne zu halten und zu bewerten, was wie gelaufen ist und was möglicherweise geändert werden muss.

Mit den neuen virtuellen Möglichkeiten des Lernens werden zudem Möglichkeiten geschaffen, sich jenseits des Alltags auszuprobieren, Probleme gemeinsam zu lösen, obwohl die einzelnen Teilnehmer in anderen Standorten oder gar Ländern sitzen. Informationen und kleine E-Lear-

keiten für die Qualifizierung auswirken werden. Spannend wird die Frage, ob sich die Firmen und Behörden aus ihrer Verantwortung stehlen oder proaktiv weitere Weiterbildungsangebote machen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Der Autor will an dieser Stelle Mut machen, sich neuen Lerntechnologien zu öffnen – auch das einzelne Betriebs- und Personalratsmitglied kann zum Beispiel mit den MOOC-Angeboten – also den offenen Online-Kursen – die Technologien testen und sich in verschiedenen Themen weiterbilden.

Autor

Mattias Ruchhöft ist Berater und Projektleiter in den Bereichen Wissensmanagement, E-Learning und Organisationsentwicklung und hat als Sachverständiger für Betriebs- und Personalräte gearbeitet

» mattias@ruchhoeft.de

» www.mattiasruchhoeft.de

⁸ Zu Lernplattformen siehe Ruchhöft, E-Learning und neue Medien, in: CuA 1/2013, 17 ff.