

Vorwort

Innovative Lernsysteme braucht unsere Wirtschaft.

Natürlich gilt dies auch für Schulen und Hochschulen. Jedoch erfahren die Unternehmen die Folgen einer falschen Bildungspolitik für ihre Mitarbeiter und Führungskräfte sehr schnell und in aller Härte über ihren Erfolg am Markt. Deshalb finden die Innovationen im Bildungsbereich in erster Linie in der Wirtschaft statt.

Betriebliche Entwicklungssysteme für Mitarbeiter und Führungskräfte müssen die Zukunft vorwegnehmen, wenn sie die Unternehmen für den kommenden Wettbewerb fit machen wollen. Gleichzeitig sind die betrieblichen Bildungsplaner gefordert, die Entwicklungen im Handeln und in der Kommunikation ihrer Zielgruppen aktiv aufzugreifen. Wenn Online-Kommunikation, Recherche im Intranet oder Internet oder die Erstellung von Blogs für immer mehr Menschen zur Normalität werden, müssen diese Instrumente integraler Bestandteil der betrieblichen Lernsysteme werden.

Obwohl diese Argumente einleuchtend sind, wird betriebliche Bildung in vielen Unternehmen heute immer noch sehr traditionell betrieben. Mitarbeiter werden zu Seminaren gesandt, in denen ihnen Wissen vermittelt wird, das sie anschließend – hoffentlich – in der Praxis umsetzen. Die Mitarbeiter tragen an ihrem Arbeitsplatz jedoch immer mehr Eigenverantwortung und organisieren ihre Prozesse selbst. Trotzdem werden sie im Rahmen ihrer formellen Lernprozesse manchmal nahezu wie kleine Kinder behandelt, denen man alle Schritte einheitlich vorgibt. Dabei sind die Lerner heute sehr unterschiedlich sowie selbstbewusst und erwarten mit Recht individuelle Lernprozesse.

Die betriebliche Bildung benötigt ein grundlegend neues Denken. Wissensvermittlung und Qualifikation sind zwar weiterhin notwendige Voraussetzungen einer wettbewerbsorientierten Mitarbeiterentwicklung, reichen aber bei weitem nicht aus. Das Ziel ist die Kompetenz der Mitarbeiter und Führungskräfte, also ihre Fähigkeit, ihre Problemstellungen in der Praxis selbst organisiert zu lösen. Dies lernt man aber nicht durch schulisches Pauken. Vielmehr müssen Lernen am Arbeitsplatz, beim Kunden oder in Projekten, das sogenannte informelle Lernen, mit diesen Qualifizie-

rungen verknüpft werden. Das Lernen muss dabei weitgehend selbst organisiert erfolgen; wie sonst sollen die Mitarbeiter diese Kompetenz erlernen? Diese selbst organisierten Lernprozesse sind, wie Arbeitsprozesse in der Praxis, nur in der Kommunikation mit Lernpartnern, Experten oder Coaches, aber auch Kunden und Partnern, möglich. Lernen findet deshalb zunehmend in Netzwerken statt.

Was hat dies aber mit innovativen Lernformen zu tun? Selbst organisierte Lernprozesse werden durch E-Learning mit Web-Based Training, die jeder bearbeiten kann, wann und wie er will, ermöglicht. Innovative Kommunikationsformen erlauben den Austausch von Erfahrungswissen und damit den Aufbau von Netzwerken auch im Netz (Web), unabhängig von Ort und Zeit. Es genügt aber nicht, nur die neue Technologie zur Verfügung zu stellen. Die Lernsysteme müssen sich grundlegend wandeln.

Auch die Bildungsplaner werden zunehmend an Zielen im Bereich der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gemessen werden. Dies erfordert neue Strukturen, Rollen und Kompetenzen der Planer, Entwickler, Trainer, Tutoren und Coaches in betrieblichen Lernsystemen.

Wir erleben diese Veränderungen und die daraus resultierenden Herausforderungen in unseren vielfältigen Praxisprojekten. Daraus ergibt sich unsere Überzeugung, dass innovative Lernsysteme in Form von Kompetenzentwicklungssystemen mit Blended Learning Arrangements und unter Einbeziehung von Web 1.0 und Web 2.0 Instrumenten, der sogenannten „Social Software“, erfolgreich entwickelt, umgesetzt und implementiert werden können. Voraussetzung dafür ist ein professioneller Entwicklungs- und Einführungsprozess, der auf den Erfahrungen, die bisher mit diesen Systemen gewonnen werden konnten, aufbaut.

Wir haben in diesem Werk unser Erfahrungswissen aus vielfältigen Praxisprojekten zusammengeführt. Ein besonderer Dank gilt Prof. Dr. John Erpenbeck, dessen Erfahrungsschatz im Bereich der Kompetenzerfassung und des Kompetenzmanagements eine wesentliche konzeptionelle Basis unseres Ansatzes bildet. Wir haben sehr viel aus den intensiven und kritischen Diskussionen und der Arbeit an gemeinsamen Veröffentlichungen mit ihm gelernt.

Wir danken weiter allen betrieblichen Experten in unseren Praxisprojekten, die es uns möglich gemacht haben, unser Erfahrungswissen über Jahre hinweg gemeinsam weiter zu entwickeln.

Innovative Lernsysteme werden die Unternehmen erobern, weil sie für den kommenden Wettbewerb notwendig sind. Wir würden uns sehr freuen, wenn wir Ihnen mit diesem Werk Anstöße geben und Wege für die notwendigen Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen aufzeigen können. Ihre Rückmeldungen greifen wir gerne auf. Wir wollen den Austausch vom Erfahrungswissen zur Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Software auch mit den Mitteln des Web 2.0 weiter führen. Deshalb laden wir Sie ein, mit den Autoren im Blog „Innovative Lernsysteme“ unter <http://www.blended-solutions.de/blog/> zu diskutieren. Wir freuen uns auf eine spannende Kommunikation.

Innovative Lernsysteme

Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social
Software

Kuhlmann, A.; Sauter, W.

2008, XII, 240 S., Hardcover

ISBN: 978-3-540-77830-1