

Blended Learning Interaktiv – Weiterbildung kurz und praktisch

Edith Karl, Rudolf Pusterhofer

Herr Plauer hängt gerade sein Zertifikat an die Wand über seinem Schreibtisch. Er hat seine Ausbildung zum Auditor erfolgreich abgeschlossen. Zuerst stand er der neuen Lernmethode dieses Lehrgangs durchaus skeptisch gegenüber. Doch als er sich in die elektronischen Lerneinheiten vertiefte, fand er Gefallen daran. Er konnte wiederholen, was, wann und wie oft er wollte, Bekanntes überblätterte er schneller. Nach Absolvierung der Selbstprüfertests erhielt er ein deutliches Feedback. Nun konnte er genau unterscheiden, welche Inhalte er lediglich kannte und welche er tatsächlich beherrschte.

Auch seine Sorge, zu lange alleine lernen zu müssen, verflog nach den ersten beiden Aufgaben, die er von seinem Coach erhielt. Nachdem er beispielsweise die Theorie zum Thema Fragen gelernt hatte, sollte er als Aufgabe so genannte Pakko-Fragen zum Thema Audit in der EDV-Abteilung formulieren. Nach einigem Nachdenken und Gesprächen mit Kollegen – dazu regte ihn sein Coach immer wieder an – schrieb er los: „In welcher Form sichern Sie die Daten?“ „Wo bewahren Sie diese Datenträger auf?“ „Welche Intervalle haben Sie mit wem dafür festgelegt?“ „Wie überprüfen Sie die Zufriedenheit Ihrer Kunden?“

Nach einer kurzen Gewöhnungsphase flossen die Fragen wie selbstverständlich in der geforderten Pakko-Form. Sie wandten sich an eine Person, hinterfragten eine Aktivität, waren kurz und konkret und offen. Beim nächsten Audit verlor er mit seinen Pakko-Audit-



Die beiden Autoren Edith Karl und Rudolf Pusterhofer berichten aus ihrer Praxis mit dem Blended Learning Interaktiv.

fragen auch nach Ablenkungen nicht mehr den roten Faden.

Als besonders spannend erwies sich das anschließende Präsenztraining. Es wurden dabei ganze Prozesse im Team auditiert. Herr Plauer fand es erstaunlich, wie viel Material die Trainer dazu angefertigt hatten, um eine möglichst reale Auditsituation zu schaffen.

Nicht nur ihm gefiel dieses kombinierte Lernen mit elektronischen Lerneinheiten und Präsenztrainings. In seinem Unternehmen plant die Geschäftsleitung nun, die Weiterbildung vorrangig auf diese Art und Weise zu gestalten. Die Vorteile liegen auf der Hand: deutliche Einsparung von Kosten sowie weniger Reisetätigkeit und Abwesenheit der Lernenden wäh-

rend der Hauptgeschäftszeiten. Ein besonderer Vorteil besteht auch darin, dass sich die Bildungsmaßnahme über einen längeren Zeitraum erstreckt.

Innerhalb dieser Zeitspanne lernen die Teilnehmenden zu den ihnen angenehmsten Zeitpunkten. Zwanzig bis dreißig Minuten am Stück sind genug. „Mäßig aber regelmäßig“ lautet die Devise. Das erhöht die Konzentration, die Behaltdauer und das praktische Umsetzen des Gelernten noch während der Lernphase.

Immer mehr Unternehmungen stellen heutzutage ihre Weiterbildungsaktivitäten auf Blended Learning um. Blended Learning oder „verknüpftes Lernen“ nennt man diese Form der Weiterbil-

dung. Für die beiden Autoren steht beim Begriff Blended Learning Interaktiv das Wort Interaktiv für das Verankern der Vorgehensweise in der Organisation. Doch welche Faktoren sind ausschlaggebend für den Erfolg? Hier kann lediglich eine beispielhafte Auflistung und Beschreibung erfolgen, um den Rahmen nicht zu sprengen.

Das Lernumfeld

Wer das Lernen zu seiner Privatsache erhebt, investiert zukunftsorientiert in sich selbst. Dem eigenen Lernumfeld sollte dabei ein gewisses Augenmerk gelten. An welchem Platz und zu welcher Zeit soll gelernt werden? Wie werden Störungen vermieden? Welche Strategien helfen dem Lernenden beim Durchhalten?

Das Lernen in einer Organisation oder in einem Unternehmen bedarf größerer Planung. Entscheidungen müssen fallen: Wann und wo soll gelernt werden? Gibt es Räume mit PC-Arbeitsplätzen und Kopfhörern? Soll auf dem Arbeitsplatz gelernt werden? Wer übernimmt in dieser Zeit eingehende Telefonate? Darf geschmunzelt werden bei aufmunternd gestalteten Lerneinheiten oder droht so der Ruf, sich einfach nur mit Computerspielen zu unterhalten, während andere arbeiten? Zu welchen Zeiten ist das Lernen erlaubt?

Welches Ansehen soll das Lernen im Unternehmen genießen? Ist eine lernende Organisation das Ziel? Sie haben viel gewonnen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich über die gelernten Inhalte austauschen, einander Fra-

gen stellen und gemeinsam nach Antworten suchen. Das ist der Beginn des informellen Lernens aus Interesse. Auch die Führungskräfte der Lernenden sollten möglichst im Programm eingebunden sein. Wenn Chefs nachfragen und sich Gelerntes demonstrieren lassen, steigen Interesse am Lernen und die Eigenverantwortung mit Sicherheit.

Klare Lernziele

Sie sind das A und O eines gelungenen Lernprogramms. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sollen die Lernenden erwerben und in die Praxis umsetzen?

Je nachvollziehbarer die Lernziele ausformuliert sind, umso besser kann das Erreichen gemessen werden. Verfügt das Unternehmen über umfangreiches Fachwissen, das möglichst vielen Mitarbeitern vertraut sein sollte? Arbeiten diese Menschen in den unterschiedlichen Standorten? Außendienstmitarbeiter benötigen sowohl umfangreiches Produktwissen als auch Beratungskompetenz und hohe soziale Fähigkeiten. Ein großer Teil dieser Informationen und auch des Wissens und der Erfahrung lassen sich in Blended-Learning-Konzepten ansprechend vermitteln.

Didaktik und Methodik

Aus wie vielen Teilprogrammen soll ein Lernprogramm bestehen? Aus Erfahrung bewähren sich mehrere kurze Lerneinheiten besser als wenige lange. Welche Module können in unterschiedlichem Kontext genutzt werden? So manche Abschnitte aus der Gesprächsführung nützen Vorarbeitern und

Meistern ebenso wie Auditoren oder Sachbearbeitern. Verhandlungsführung unterstützt Projektleiter, Abteilungs- und Bereichsleiter. Welche Programme sollen als Nachschlagewerke kontinuierlich oder zu bestimmten Zeitpunkten zur Verfügung stehen? Damit kann sich auch jemand Rat holen, der einen Kurs schon belegt hat, aber ohne Gesichtsverlust Wissen auffrischen möchte.

Es bewährt sich, Lerninhalte nach Möglichkeit zu emotionalisieren. Skizzen, Videos, kurze Berichte auf iPods regen unterschiedliche Lernkanäle an. Kleine Szenen lockern den Lernstoff ebenso auf wie Fragen zum eigenen Arbeitsfeld als Denkipuls oder als Diskussionsgrundlage mit anderen. Weiterführende Links regen zu vertieftem Selbststudium bei Bedarf an.

Technik

Zieht der Lernende CD-Roms vor oder webbasierte Lerneinheiten? Haben die Mitarbeiter auch außerhalb des Hauses Zugang auf das Unternehmensintranet? Die Lernsoftware lässt sich auch anderswo bereithalten.

Es existieren derzeit bereits leistungsstarke und auch preiswerte Autorensoftware-Programme. Damit können die Unternehmen nach einer didaktischen und methodischen Einschulung leicht selbst die unternehmensspezifischen Lernprogramme erstellen und aktualisieren. ■

Kontakt:

PowerManagement GmbH
A-8605 Kapfenberg
www.ausderpraxis.com