

Lernen im digitalen Zeitalter

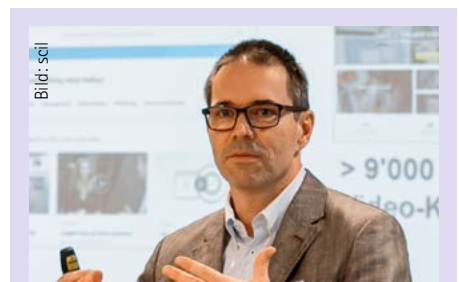
«Trainer werden zu Lernbegleitern»

Die Digitalisierung ermöglicht eine Vielzahl neuer Lernformen und -formate. Damit verbunden sind Chancen und Herausforderungen – für Mitarbeitende wie für das HRM. Persorama sprach mit Dr. Christoph Meier, Leiter des swiss competence centre for innovations in learning (scil) an der Universität St.Gallen über virtuelles Tutoring für Studenten und neue E-Learning-Formate.

Persorama: Auf dem Blog von scil wird der amerikanische Science Fiction-Autor William Gibson zitiert. Dieser sagte: «Die Zukunft ist schon da, sie ist nur ungleich verteilt.» Können Sie erläutern, was damit gemeint ist?

Christoph Meier: Es gibt technologische Entwicklungen, die werden von einer kleinen Gruppe bereits angewandt, andere wissen noch nicht mal, dass es diese Erfindungen gibt. Ein Beispiel: Vor über 20 Jahren besuchte ich einen Kollegen, der in den Laboratorien von Hewlett-Packard in Bristol an Brillen-Displays forschte. Erst

2013 brachte Google das erste Display für eine Virtual-Reality-Brille auf den Markt. Die Phase der Invention und Entwicklung zu einem akzeptablen Produkt kann sehr lange dauern. Irgendwann wird das neue Produkt im betrieblichen Alltag Einzug halten. Auch hier wird es Vorreiter und Nachzügler geben. Derzeit gibt es Forschungsarbeiten zu künstlicher Intelligenz und zu sogenannten adaptiven tutoriellen Systemen. Konkret heisst dies, als Lernender erhält man einen virtuellen Lehrer an die Seite gestellt, der einen permanent beobachtet und dabei die Lernaktivitäten



Zur Person

Dr. Christoph Meier ist Leiter des «swiss competence centre for innovations in learning» (scil) an der Universität St.Gallen.



Das Wichtigste im Fokus.

Sie. Ihre Zukunft. Ihr Erfolg.

Outplacement
Karriereberatung
Executive Coaching

Mitglied von  **ACF SWITZERLAND**
Association of Personal & Organizational Change Firms



Schluchter, Licci & Partner AG
Career Management Services

Basel Zürich Zug

Tel +41 61 281 0101 Basel
Tel +41 44 210 4858 Zürich
Tel +41 41 767 2570 Zug

www.schluchterlicci.ch
info@schluchterlicci.ch

analysiert. Entsprechend des Profils und anvisierten Lernziels macht der virtuelle Tutor Vorschläge bezüglich Lernschritte und Lerntempo. An Hochschulen in den USA werden solche tutoriellen Assistenten bereits eingesetzt, gemäss meines Wissens noch an keiner Universität in Europa. Das ist es, was Gibson mit seinem Zitat anklingen liess.

Sind «virtuelle Lehrmeister» zuverlässig? Auch vertrauenswürdig?

Das ist eine gute Frage, denn wir sind es nicht gewohnt, beim Lernen eine Maschine an unserer Seite zu haben. Daran müssen wir Menschen uns erst noch gewöhnen. Viele Menschen nutzen bereits persönliche Assistenten wie etwa Siri oder das Navigationssystem des Autos. Auch hier legte sich die Skepsis erst allmählich; Benutzer brauchen Zeit, um Vertrauen zu fassen. Das wird auch mit virtuellen Lernsystemen ähnlich ablaufen. Es geht in Zukunft nicht mehr nur darum, Lernenden Lehrinhalte zu vermitteln, sondern ihnen als Individuum ihren ganz persönlichen Weg zum Lernziel aufzuzeigen und dabei Unterstützung anzubieten.

Was schätzen Sie, wie lange wird es dauern, bis die Universität St. Gallen ihren Studierenden virtuelle, persönliche Assistenten fürs Lernen anbietet?

Das kann ich so nicht genau sagen. Vielleicht sind es fünf Jahre oder auch mehr. Derzeit ist beim Virtual Tutoring alles auf englischsprachige Inhalte ausgerichtet. Es wird Schnellentschlossene und Nachzügler geben. Und somit wird es auch bei der Einführung dieses Systems zu einer Ungleichverteilung kommen. Nicht nur virtuelle Lernplattformen dürften sich in naher Zukunft durchsetzen, auch Bots. Das sind kleine Programme, die Lernende beispielsweise beim Filtern von Informationen unterstützen können oder zu konkreten Handlungen auffordern – etwa sich nach längerer Passivität wieder auf einem laufenden Online-Kurs einzuloggen.

Was ist selbstgestütztes Lernen und wie wichtig wird es künftig?

Wir unterscheiden in Selbstorganisation, Selbststeuerung und Selbstbestimmung beim Erarbeiten von Lerninhalten. Bei der Selbstorganisation organisieren zum Beispiel Kursteilnehmende die Umsetzung der

vorbereitenden Lernaktivitäten selbst, bei der Selbststeuerung – als Beispiel – erarbeiten Kursteilnehmende im Rahmen eines Auftrags ein Marketingkonzept für ein von ihnen verantwortetes Bildungsprogramm. Die Selbstbestimmung kommt beispielsweise bei Working Out Loud-Zirkeln zum Zug. Diese werden derzeit in Deutschland forciert. Es ist eine offene und transparente Form der Zusammenarbeit, bei der Arbeitsergebnisse sichtbar gemacht werden. Diese Arten der Wissenserarbeitung werden künftig immer wichtiger.

Wie motiviert man in einem Unternehmen die Mitarbeitenden zu selbstgestütztem Lernen?

Der Mitarbeitende muss erkennen, welchen Mehrwert es ihm bringt. Es braucht eine Art von Deal zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeitenden. Der Mitarbeitende muss zum Beispiel mehr Flexibilität für sich erleben oder mehr Familienzeit generieren können. Man ist heute in Unternehmen bereit, die eigenen Lernressourcen für alle Mitarbeitenden zu öffnen. So wie das beispielsweise Adidas schon vor Jahren getan hat. Alle Inhalte sind dort allen Mitarbeitenden zugänglich, also verfügen die Fachspezialisten auch über den Zugang zu Inhalten für Führungskräfte und umgekehrt. Andere Unternehmen verhalten sich diesbezüglich noch zurückhaltender.

Welche digitalen Kompetenzen brauchen Mitarbeitende künftig, um am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein?

Kreativität und Flexibilität sind wichtig in einer sich verändernden Welt. Informationen finden, filtern, werten, wiederfinden, ablegen – all dies wird noch wichtiger als bisher. Auch räumlich im Team aufgeteilt zu sein und dennoch zusammenarbeiten – dies will gelernt und erprobt sein. Ein Mitarbeiter muss bei Bedarf auch digitale Inhalte selbst erstellen können, dabei gleichzeitig Sicherheit gewährleisten für seine Werkzeuge und Daten, mit denen er arbeitet. Auch technische Probleme dürfen für ein Team kein Hindernis darstellen. Wo sich Hindernisse auftun, ergeben sich gleichzeitig auch neue Lernfelder.



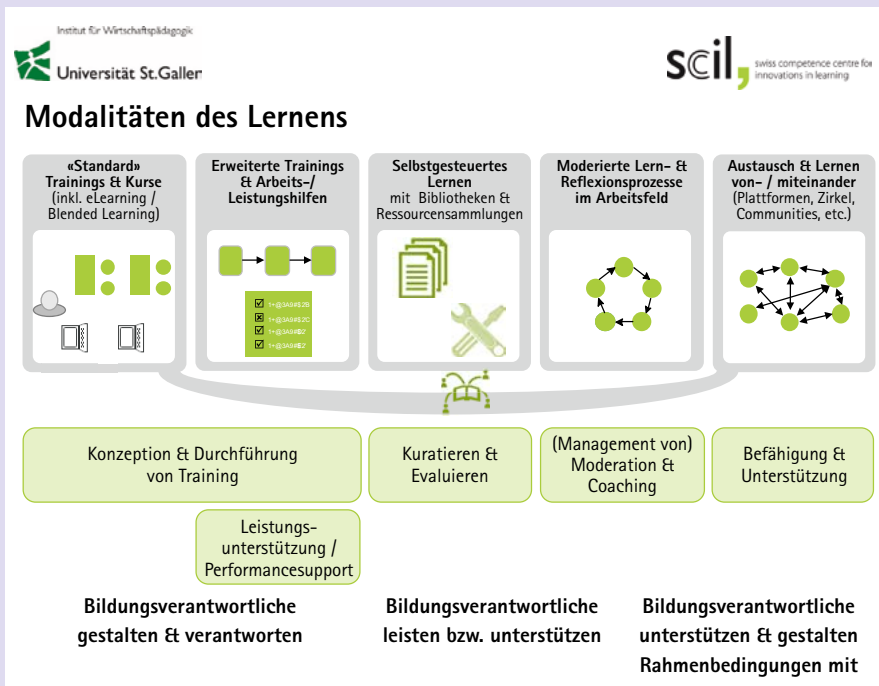
Abacus Lohn / Human Resources

Der Massstab für einwandfreie Lohnabrechnungen – jeden Monat 1'000'000-mal!

- Mitarbeiter-Dossierführung
- Prozessorientiertes Bewerbermanagement
- ESS-Portal inkl. Zugriff auf Lohnabrechnungen
- Mobile Arbeitszeit- und Leistungserfassung auf Smartphones
- ELM 4.0 zertifizierte Lohnbuchhaltung gemäss swissdec-Richtlinien
- Webfähig für ortsunabhängigen Zugriff via Internet oder Intranet

www.abacus.ch

 **ABACUS**
Business Software



Diese Grafik zeigt ein erweitertes Leistungsportfolio für betriebliche Bildungsbereiche sowie die unterschiedlichen Aufgaben dabei.

Was ist Working Out Loud?

Die Methode des Working Out Loud (WOL) beinhaltet eine Praxis, die informelles Lernen fördert, indem man es zulässt und ermöglicht, dass andere einem dabei digital über die Schultern blicken. Eine wichtige Quelle ist John Stepper, der 2015 ein Buch zum Thema publizierte. Folgende Punkte gehören zu WOL: die Arbeit sichtbar machen («make your work visible»), mithelfen wie die Arbeit besser gemacht werden könnte («make your work better»), Hilfe anbieten, anstatt sich selbst darzustellen («lead with generosity»), ein soziales Netzwerk entwickeln, um dies voranzutreiben («build a social network») und dies alles im Netzwerk mit einer klaren Fokussierung und Zielsetzung verfolgen («make it purposeful»). Working Out Loud (WOL) ist transparente, offene Zusammenarbeit im Netzwerk und eine Schlüsselqualifikation in einer vernetzten Arbeitswelt.

Spielt Neugier dabei eine zentrale Rolle?

Ja, gewiss. Es geht oft auch einfach ums Herumprobieren. Nicht mal Bedienungsanleitungen werden heute noch gelesen, wir schauen uns ein Video dazu an. Als ich klein war, durfte ich das Radio meines Grossvaters nicht berühren, es hätte ja kaputt gehen können, das teure Stück. Mein kleiner Sohn darf heute auf seinem i-Pad

einfach herumprobieren und so sehr früh seine Erfahrungen sammeln. Kaputtgehen kann nichts, wenn er den falschen Button drückt. Im Ernstfall müsste ich das Gerät einfach neu aufsetzen.

E-Learning und selbstgestütztes Lernen werden zunehmen: Braucht der Markt dann noch Trainer und Berater für die

Weiterbildung von Mitarbeitenden in Unternehmen?

Ja, unbedingt. Aber vielleicht weniger als Trainer, sondern mehr als Lernbegleiter, die selbstgesteuertes und selbstverantwortetes Lernen unterstützen.

Interview: Claudia Hutter

**FRIENDLY
WORK
SPACE** | **ACADEMY**

Wettbewerbsvorteil Gesundheitsmanagement (2 Tage) →

Gesundheitsförderliche Führung in neuen Arbeitswelten (1 Tag) →

Gesundheitsförderliche Bürowelten und Workplace Change Management (2 Tage) →

Praxisorientierte Weiterbildungen

Erweitern Sie Ihre Kompetenz in betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Weitere Informationen unter: www.fws-academy.ch



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera