



Fotos: iStockphoto/monkeybusinessimages, Jacob Ammentorp Lund, jacoblund, alvarez Illustration: Sabina Vogel

**\_Massenbildung.** Durch Digitalisierung und Industrie 4.0 steigt der Weiterbildungsbedarf sprunghaft an. Klassische Qualifizierung stößt an ihre Grenzen. Die HR-Abteilungen brauchen neue Antworten.

**D**igitale Lernformate erobern seit einigen Jahren die Weiterbildungslandschaft. Dazu gehören zum Beispiel CBT/WBT (Computer- und Web-based-Training) oder Online-Vorlesungen – sogenannte Massive Open Online Courses (MOOC) –, an denen mehrere zehntausend Menschen teilnehmen können. Aber auch Mobile Learning, Webinare, virtuelle Klassenräume, Serious Gaming und Chats erfreuen sich wachsender Popularität. In den meisten Unternehmen aber sind die Qualifizierungsstrukturen noch zu starr, die neuen Lernformen können ihr Potenzial nicht optimal entfalten. Die Initiative Deutscher Weiterbildungstag stellt fest, dass Lernen im Netz häufig nicht der traditionellen und curricular bestimmten Vorgehensweise entspricht, sondern in informellen, kleinteiligen Lerneinheiten wie Modulen oder sogenannten Learning Nuggets stattfindet. Mit Nachweisen über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse tut man sich schwer. „Wir setzen uns deshalb für ein System der Abschlussorientierung und Nachweisbarkeit bei digitalen Lernarrangements ein, die eine Beurteilung der von den Lernenden erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie deren Anerkennung durch Zertifikate oder Batches ermöglicht. Diese Leistungsnachweise können in speziellen – auch virtuellen – Prüfzentren erbracht und damit zur Beurteilung der individuellen Qualifikation im Rahmen des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens herangezogen werden“, beschreibt die Initiative ein wichtiges Ziel.

**Weltweit ist ein riesiges Angebot** verfügbar, praktisch zu jedem Thema kann man sich online weiterbilden. „Die Frage ist, ob das im Unternehmen so anerkannt wird, dass man dann ein Thema anvertraut bekommt oder hochgestuft wird. Es ist an den HR-Abteilungen zu definieren, welche Kurspakete für eine neue Qualifikation oder ein neues Berufsbild formal anerkannt werden“, sagt Christoph Meinel, Direktor am Hasso-Plattner-Institut (HPI) in Potsdam. Die formalen Anforderungen müssten die Unternehmen jeweils selbst festlegen. Gibt es

### Good to know

#### Lernen am Computer

In einer aktuellen Umfrage von TNS Infratest erklären immerhin 74 Prozent von 300 befragten Personalverantwortlichen, dass mit der Digitalisierung der Weiterbildungsbedarf steigt. Als wichtigste Formate nennen 73 Prozent der Teilnehmer Lernvideos und virtuelle Seminare oder Webinare. Dabei steht die einfache Visualisierung und die Möglichkeit, die Inhalte jederzeit anzuschauen, im Vordergrund. Über zwei Drittel setzen auf webbasierte Trainings und E-Books mit schriftlichen und multimedial angereicherten Lernunterlagen. Zudem halten zwei von drei Befragten einen Online-Campus oder eine Online-Community und Lern-Apps für wichtig bis äußerst wichtig.

klare Profile, lassen sich Kurse gut konzipieren. So kann zum Beispiel die Qualifizierung zum Data Scientist für Mitarbeiter klar in Form von Inhalten definiert werden. Das HPI gehörte mit OpenHPI zu den ersten Anbietern der Massive Open Online Courses in Europa, gemeinsam mit dem Schwesterinstitut an der Stanford University in Kalifornien. „Wir erleben, dass viele Leute auf Online-Bildungsplattformen unterwegs sind, um sich auf Berufswechsel vorzubereiten oder Wissenslücken zu schließen“, berichtet Meinel. „Digitalisierung und Industrie 4.0 sind durch einen wahnsinnig raschen Wandel in allen Bereichen charakterisiert. Über einfach veränderbare Softwareprodukte nimmt die Geschwindigkeit deutlich zu“, so der Experte. Das mache lebenslanges Lernen auch im Berufsumfeld heute wichtiger denn je. Zugleich seien traditionelle Weiterbildungsformate meist unflexibel, Mitarbeiter würden meist ein oder mehrere Tage am Arbeitsplatz fehlen.

**Online-Lernen ist keine** neue Erfindung. Studien zeigen aber, dass beim traditionellen E-Learning bisher die soziale Komponente gefehlt hat. „Der Erfolg der MOOCs liegt in der Verknüpfung mit Social Media, also im Austausch mit anderen Teilnehmern und darin, sich gegenseitig anzuspornen“, ist HPI-Professor Christoph Meinel überzeugt. Selbst bei Mitarbeitern, die eine Weiterbildung eher aufgedrückt bekommen haben, könnten MOOCs Interesse auslösen. Bei Gesprächen in den Diskussionsforen sei die Chance größer, dass ein Thema oder die individuelle Sichtweise angesprochen würden. Auch seien viele Menschen sehr daran interessiert, ihre eigene Erfahrung weiterzugeben. Die Massenkurse sind kostenlos – und diese niedrige Eintrittshürde hat ihren Grund. „Damit ein solcher Online-Kurs Spaß macht, braucht man viele Teilnehmer. Wenn nur 20 Leute teilnehmen, bekommt man auf eine Frage womöglich erst eine Woche später eine Antwort und der Social-Media-Effekt verpufft“, erklärt der Online-Bildungsexperte. Bei 10 000 Teilnehmern gebe es Antworten schon nach einer halben Minute. Nach fünf Jahren verzeichnet die Online-Plattform OpenHPI über 400 000 Kurseinschreibungen, rund 40 000 Teilnehmer haben mit Zertifikat abgeschlossen.

**Die meisten Teilnehmer** besuchen MOOCs aus Eigeninteresse. „Die Kurse gehen über zwei bis sechs Wochen, jede Woche gibt es Hausaufgaben und am Ende eine zweistündige Klausur. Die Zeit ist sehr flexibel einteilbar, aber man muss dranbleiben und drei bis sechs Stunden pro Woche investieren, um den Kurs erfolgreich abzuschließen“, erläutert Meinel. Wer wenigstens die Hälfte der Fragen richtig beantwortet hat, bekommt ein Zertifikat. Die Anerkennung gestaltet sich in der Praxis jedoch sehr unterschiedlich. In der Regel habe der Arbeitgeber ein Interesse sicherzustellen, dass der Mitarbeiter das Zertifikat wirklich selbst erreicht hat, berichtet Meinel. Das OpenHPI gehört auch bei den qualifizierten Formaten zu den Pionieren. Dafür wird der Teilnehmer während der Prüfungssituation über seine Webcam überwacht, damit klar ist, dass er nicht „spickt“ oder sich von jemand anderem vertreten lässt.

Autorin: Daniela Hoffmann