

Neue Lern- und Begegnungsebenen

Corporate Learning ist derzeit in vielen Unternehmen und auch in den diversifizierten Weiterbildungsszenen ein geflügeltes Wort. Grob umrissen, werden damit die vielfältigen Tätigkeiten und Maßnahmen in einer Organisation bezeichnet, die das Lernen beständig und unmittelbar mit der Bewältigung von alltäglichen Lebens- und Arbeitsproblemen verknüpfen. Ausgehend etwa von Konzeptionen der lernenden Organisation aus den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts, haben sich durch das Internet nun gänzlich neue Möglichkeiten dafür eröffnet. Vor allem der permanente und vernetzte Zugang zu vielfältigsten Inhalten und auch zu anderen Lernenden über mobile Devices beginnt die Grenzen zwischen Arbeit, Freizeit und Lernen grundlegend zu verschieben.

Dabei ist zu beobachten, dass die Nutzung von sozialen Netzwerken für Lerngruppen auch große Auswirkungen auf die real stattfindenden Weiterbildungsformate hat. Auch hier entstehen völlig neue Lern- und Begegnungsebenen, wie mit Lerninhalten, aber noch stärker mit der Organisation von Lernprozessen umgegangen werden kann. In der Aus- und Weiterbildung entsteht dadurch sowohl in den Lernprojekten von Individuen als auch zum Beispiel in den Aufgabenbereichen von Personalverantwortlichen in den Unternehmen immer stärker der Wunsch

nach einer individuellen Zusammenstellung von Lernprozessen und -inhalten jenseits vorgefertigter Curricula. Mitarbeiter wollen und sollen hier nicht mehr „auf Vorrat“ lernen, sondern das „Learning on the job“ wird dabei zum bestimmenden Lernmodus erhoben.

Die Aufsätze dieses Hefts fragen nun, welche Auswirkungen ein solches Lernen und Arbeiten auf die etablierten Lernorte hat und wie es tatsächlich gelingen kann, die Bedürfnisse der Lernenden stärker an ihre Lebensrealität anzupassen. Dabei wird auch offen und kritisch darauf hingewiesen, dass die dafür notwendigen „digitalen Kompetenzen“ sich nicht allein in kognitiven Fertigkeiten im Umgang mit Tools erschöpfen können. So ist zum Beispiel danach zu fragen, warum denn plötzlich das „Workplace learning“ durch die Digitalisierung ein Hort der Selbstverwirklichung werden sollte, wo doch sonst an vielen Stellen postuliert wird, dass dies ein Ort ist, der überfordert oder sogar ins Burn-out treibt. Deshalb gilt es, über den Tellerrand der Digitalisierung hinaus die erwünschten und auch oft unerwünschten Effekte im Blick zu haben, um den lern- und bildungsspezifischen Fokus nicht zu verlieren und eine gute Verzahnung von „brick“ und „click“ zu ermöglichen.

Rudolf Egger

Karriere mit einem MBA oder weiterbildenden Master

Liebe Leserin, lieber Leser,

wo bekommt man mehr Master für's Geld? Wo findet man die richtige Studienspezialisierung oder die passende Programmform? Antworten auf diese Fragen finden Sie über unser Online-Portal www.mba-guide.de. Die Datenbank bietet als Ergänzungsangebot zum „MBA- und Master-Guide 2019“ unter anderem eine komfortable Suchmaske, die den Abruf und Vergleich von mehr als 500 verschiedenen Programmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ermöglicht.

Filtern Sie Studiengänge anhand individueller Suchkriterien, wie Programmform, Spezialisierung, Region, Kosten, und vieles mehr.

Ob Sie einen berufsbegleitenden MBA-Studiengang, ein Vollzeitprogramm, einen Executive MBA, ein Fernstudium oder einen weiterbildenden Master suchen, hier finden Sie genau das richtige Angebot.



Corporate Learning

Wo und womit möchten wir online lernen?

Seite 10

Beim Online-Lernen spielt die soziale Interaktion weiterhin eine bedeutende Rolle. So müssen auch hier Lernmöglichkeiten geschaffen werden, in denen Begegnung und gemeinsames Lernen gefördert wird. Die Applikation Slack zum Beispiel kann auch in der Weiterbildung gute Kommunikation und Kooperation der Lernenden untereinander ermöglichen.

Jutta Pauschenwein

Zukunft schon heute leben

Seite 14

Das Internet als Lernraum spielt auch in der Weiterbildung eine zunehmende Rolle. Für User und in der Weiterbildung Tätige sind dabei glaubwürdige Bildungsmanager gefragt, die dem sogenannten Webkosmos mit Neugierde und Risikobereitschaft gegenüberstehen. Und die bereit sind, Kooperationen und Netzwerke zu schaffen. Ein geeignetes Modell für eine derartige Bildungsarbeit stellt der sogenannte dritte Lernort dar.

Joachim Sucker

Grundlage einer beständig lernenden Organisation

Seite 18

Als eine der großen aktuellen Herausforderungen für Unternehmen gilt die Entwicklung neuer Organisationsformen. Dies ist häufig mit großen Unsicherheiten verbunden. Das IT-Beratungsunternehmen Maiborn-Wolff geht hier ganz eigene Wege: Die Menschen und ihre Fähigkeiten stehen im Zentrum des Handelns. In den Bereichen Personalauswahl, Unternehmensstruktur sowie Kommunikation werden deshalb oftmals unkonventionelle Möglichkeiten gewählt.

Gerrit Mauch



Jochen Robes, Betreiber von www.weiterbildungsblog.de

Interview

Seite 6

„Agile Arbeits- und Organisationsformen sollten auch in der Bildungsarbeit selbst ankommen.“

Die Weiterbildung kann von den Veränderungen durch Digitalisierung und vernetztes Lernen enorm profitieren. So entstehen neue Lernformate, die ohne viel Aufwand ausprobiert und kennengelernt werden können. Für Unternehmen ist das eine gute Chance, ihren Beschäftigten Freiräume einzuräumen, Projekte und Bildungsangebote anders zu gestalten.

Innovation braucht immer Führung

Seite 22

Innovationen stellen sich nicht von sich aus ein. Beim Beschreiben neuer Wege stehen deshalb Führungskräfte und Organisationen vor großen Herausforderungen. So gilt es, Freiheitsgrade zu erhöhen und gleichzeitig das Neue in bereits bestehende Strukturen wiedereinzugliedern. Die zentralen Fragen hierbei sollten lauten: Wohin muss das Neue führen? Und wer kann das tun?

Judith Muster/Finn-Rasmus Bull

Grenzenlos begrenzt?

Seite 26

Die Digitalisierung bringt den Lernen den schier grenzenlose Möglichkeiten. Wissen kann jederzeit online abgerufen werden und Lernen kann stattfinden wann, wo und wie man will. Aber Vorsicht: Damit die vielgelobte Zeit- und Ortsunabhängigkeit nicht im schlimmsten Fall in Einsamkeit und Orientierungslosigkeit endet, braucht Lernen auch unbedingt soziale Beziehungen, braucht es Struktur, Gestaltung und auch Führung.

Rudolf Egger

International

Seite 29

Bildungsbericht Schweiz: Weiterbildung angesichts der demografischen Entwicklung: Einflussfaktoren der Bildungsbeteiligung

Stefan Denzler

Grundsatz

Seite 34

Stärkt das Lernen Erwachsener die Zivilgesellschaft? Weiterbildung kann Engagement fördern

Ina E. Rüber/Jens Ruhose/Robin Busse

HRM

Seite 38

Agile Personalentwicklung: Es beginnt mit dem eigenen Selbstbild

Maximilian Rahn

Mediendienst

Service

Rubriken

Literaturschau

Ausgewählte Bücher zum Schwerpunkt
Seite 42

Online

Linktipps zum Schwerpunkt
Seite 45

Aktuelle Titel

Bücher kurz vorgestellt
Seite 47

News

Seite 49

Recht und Politik

Seite 51

Termine

Seite 53

Vorschau/Impressum

Seite 54

Arbeitshilfen

New Work – Was willst du wirklich tun?
Seite 55

Corporate Learning umfasst Aspekte der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, geht aber über den Gegenstand von Schulungs- und Kursangeboten hinaus und bezieht sich auch auf Begriffe wie Wissensaustausch und Wissensmanagement, das lernende Unternehmen und lebenslanges Lernen. Eine große Rolle spielen dabei Netzwerke und Zusammenarbeit, Wandel, Innovation und nicht zuletzt die Digitalisierung. Im Folgenden werden zunächst Trends und Perspektiven im Corporate Learning vorgestellt, im Anschluss wird auf Angebote zu Austausch und Qualifizierung verwiesen.



Die hier genannten Internetadressen können gesammelt beim Deutschen Bildungsserver abgerufen werden unter der Adresse <http://www.bildungsserver.de/link/linktipps-weiterbildung>

Trends und Perspektiven im Corporate Learning

Corporate Learning wird zum Cyber-Learning. Ergebnisse der 11. Trendstudie mmb Learning Delphi

http://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=59964

In der Ausgabe 1/2017 des MMB-Trendmonitors veröffentlichte das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung Ergebnisse einer Umfrage unter Expertinnen und Experten für E-Learning zu den zu erwartenden Entwicklungen in der E-Learning-Branche, der betrieblichen Weiterbildung und der Weiterbildungswirtschaft sowie zu Auswirkungen politischer Initiativen. Dabei wurde bestimmten Formen des virtuellen Lernens ein hoher Stellenwert eingeräumt, wie etwa Erklärvideos, Augmented Learning, Virtual Learning; weiterhin spielen Massive Open Online Courses MOOCs und Open Educational Resources OER eine Rolle. (PDF-Dokument, 21 Seiten, 2017)

Sieben Handlungsfelder des Corporate Learning

http://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=59965

Der Blogbeitrag vom 20. Februar 2017 umreißt Begriff und Handlungsfelder des Corporate Learnings. Gemeint ist die Gesamtheit aller Methoden der Weiterbildung im betrieblichen Umfeld. Wichtige Aspekte sind etwa Wissensaustausch und Kollaboration, die Steuerung von Veränderungsprozessen, Fortschritt und Innovation, Digitalisierung, Kommunikation und Austausch. Weiterhin spielen Lernprozesse und der Aufbau von Wissen sowie adäquate Führung eine Rolle.

Was bedeutet Corporate Learning 4.0?

http://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=59966

Der Beitrag vom 15. August 2016 fokussiert die Entwicklung von Corporate Learning in Zusammenhang mit Entwicklungen von Industrie 4.0 im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt. Der Automatisierung von Produktion und Vernetzung von Produktionssteuerung wird eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsabläufe und Organisation der Zusammenarbeit gegenübergestellt. Die betriebliche (Weiter-)Bildung wird Teil des Arbeitsalltags, findet bezogen auf Arbeitsprozesse statt und wird individualisiert. Ein Schwerpunkt liegt auf situations- und anwenderorientierten Lerninhalten. Die klassische Form von Weiterbildungskursen als Präsenzveranstaltungen tritt in den Hintergrund. Lernen wird somit zu einem lebenslangen Prozess. Mit der Auswertung von Lerndaten mittels Learning Analytics, wie etwa der Messung körperlicher Reaktionen auf eine Frage durch Sensoren, kann die Lernsituation an individuelle Personen angepasst werden. Abschließend gibt es weiterführende Links, verwiesen wird auf Inhalte wie Kompetenzentwicklung für die Industrie 4.0, Videos und Online-Lernen, MOOCs und E-Learning an Hochschulen.

Kompetenzen für Industrie 4.0 – Qualifizierungsbedarfe und Lösungsansätze

http://www.bildungsserver.de/onlineressource.html?onlineressourcen_id=59967

Die Studie basiert auf einer 2015/2016 durchgeführten Unternehmensbefragung zur Kompetenzentwicklung für die Industrie 4.0. Es wird festgestellt, dass eine veränderte Arbeits- und Prozessorganisation notwendig ist. Erforderliche Qualifizierung muss kleine und größere Unternehmen wie auch in unterschiedlichem Maße qualifizierte Mitarbeiter einbeziehen, um die Entstehung einer Kluft zu vermeiden. Unternehmen sollten entsprechende Strategien entwickeln und die betriebliche Aus- und Weiterbildung anpassen. Politik und Bildungssystem sollten die Rahmenbedingungen für die erforderliche Qualifizierung schaffen, Bildungsanbieter neue Geschäftsmodelle entwickeln. Die Studie ist Teil der acatech Reihe Position der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften. Die Positionen richten sich mit Handlungsempfehlungen an Politik, Wissenschaft und Wirtschaft sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Die vorliegende Position kann in der Langfassung sowie in einer deutschen und einer englischen Zusammenfassung heruntergeladen werden. (PDF-Dokument, 52 Seiten, 2016)

Organisationsentwicklung, Digitalisierung und Lehr-Lernkultur. Ermöglichung von Bildungsprozessen durch spielbasiertes Lernen.

https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=14982
Organisationen sehen sich zunehmend mit komplexen, dynamischen Veränderungen konfrontiert. Die Digitalisierung sorgt

für einen Wandel in den Organisationsprozessen, -strategien und der gesamten Kultur und ist damit eine der großen Herausforderung unserer Zeit. Sie wird insbesondere im Rahmen von Lehr-Lernkulturen thematisiert. Diese Arbeit fokussiert die Darstellung von Digitalisierung als Organisationsentwicklungsstrategie und beschreibt das dafür nötige Umdenken der Lehr-Lernkultur in Organisationen. Anhand einer beispielhaften Umsetzung in Form eines Serious Games und der Darlegung der Evaluationsergebnisse zur Förderung aktiver Kollaboration in und für offene Organisationen werden Implikationen für die Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung thematisiert. (PDF-Dokument, 16 Seiten, 2017)

Digitalisierung im Corporate Learning

http://www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=59968

Digitalisierung im Unternehmen beschränkt sich nicht auf die Implementierung einer Software, sondern ist eng mit der Unternehmenskultur verbunden. Von daher sollte ein Unternehmen eine digitale Strategie formulieren, die sich an den Bedürfnissen des Unternehmens selbst, der Mitarbeiter und der Personalentwicklung orientiert, statt pauschalen Digitalisierungsempfehlungen zu folgen. Anhand von Leitfragen und Checklisten wird der Gegenstand der Digitalisierung im Unternehmen umrissen. (PDF-Dokument, 6. S., 2017)

Austausch und Qualifizierung

Corporate Learning Community CLC

http://www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=59969

Die Corporate Learning Community ermöglicht Erfahrungsaustausch und Lernen in Netzwerken auf Augenhöhe. Der Blog versammelt Infos und Beiträge mit Anregungen zu Innovationen im Corporate Learning. Gastbeiträge sind willkommen. Außerdem gibt es einen Newsletter, verschiedene Projekte, regionale Gruppen und Treffen sowie Corporate Learning Camps.

weiterbildungsblog – Weblog für die Weiterbildung von Jochen Robes

http://www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=22554

Der Weblog beschäftigt sich mit aktuellen Themen der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens. Der Schwerpunkt des Blogs von Jochen Robes liegt auf E-Learning, Knowledge-Management, Online-Communities und Lernen am Arbeitsplatz. Es gibt eine eigene Kategorie für Corporate Learning.

Fraunhofer Academy – Weiterbildungsportal der Fraunhofer-Gesellschaft

http://www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=17838

Die Fraunhofer Academy ist eine Einrichtung der Fraunhofer-Gesellschaft für externe Weiterbildung. Die Academy bietet Fach- und Führungskräften Studiengänge, Zertifikatskurse und Seminare auf Basis der Forschungstätigkeiten der Fraunhofer-Institute in Kooperation mit ausgewählten und renommierten Partneruniversitäten und Partnerhochschulen. Fraunhofer Corporate Learning entwickelt unternehmensspezifische Programme.

Corporate Learning, Einführung E-Learning und kostenlose Webinare – Know How! AG

http://www.bildungsserver.de/onlinereource.html?onlinereourcen_id=59970

Die Know How! AG bietet Informationen und individuelle Angebote zur Neu- und Umgestaltung des Corporate Learnings im Unternehmen. Außerdem werden eine Einführung ins E-Learning und weitere kostenfreie Webinare angeboten.