

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.

