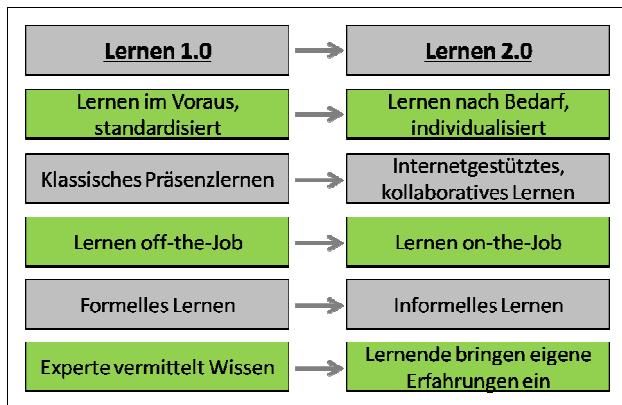


Personalentwicklung 2.0 - Wie Web 2.0 das Lernen verändert

Die Entwicklungen rund um Web 2.0 verändern die Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Lernen 2.0 ist individuell, kollaborativ, informell und bedeutet auch das eigene Wissen weiterzugeben.

Experten sind sich einig: Web 2.0 hat das Lernen verändert. Der ehemals passive Lernende wird zum aktiven Gestalter und Produzent medialer Inhalte. Das Web 2.0 mit Wikis, Blogs, Podcasts und Co. (siehe wissens.blitz Nr. 21) findet zunehmend auch in der betrieblichen Weiterbildung Anwendung. Die folgende Abbildung verdeutlicht die Entwicklung von Lernen 1.0 zu Lernen 2.0. Dabei lösen die neueren Lernformen die klassischen Lernformen nicht ab, sondern stellen eine Erweiterung und Ergänzung dar (vgl. Stoller-Schai, 2011).



Lernen 2.0 ist individuell

Durch Web 2.0 ist das Wissen der Menschheit für alle nur wenige Mausklicks entfernt. Jeder kann flexibel, räumlich und zeitlich unabhängig auf Wissensinhalte zugreifen und diese je nach individuellem Bedarf nutzen. Lernen ist nicht mehr an Seminarraum oder Arbeitsplatz gebunden, sondern kann durch die Verfügbarkeit mobiler Endgeräte (Mobile Learning, siehe wissens.blitz Nr. 20) überall und jederzeit stattfinden. Darüber hinaus sind die Informationen im Internet weitaus aktueller und umfangreicher, als das Seminarunterlagen oder Bücher je sein könnten.

Bedarfsorientiertes Lernen wird auch durch eine zunehmende Modularisierung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen möglich. Dadurch können Qualifizierungsmaßnahmen stärker auf bestimmte Zielgruppen und Bedürfnisse maßgeschneidert werden.

Lernen 2.0 ist kollaborativ

Das klassische Präsenzlernen wird zunehmend mit E-Learning kombiniert (Blended Learning, siehe wissens.blitz Nr. 4, 10) und durch internetbasierte, kollaborative Lernformen ergänzt oder sogar ersetzt. Lernende bearbeiten gemeinsam in Wikis oder Blogs Lerninhalte, wobei Ideen ausgetauscht und gemeinsam weiterentwickelt werden. Lernen off-the-Job wird durch Lernen on-the-Job erweitert, d.h. das Lernen findet

zunehmend direkt am Arbeitsplatz statt. Damit verknüpft sind kleinere Lerneinheiten, die genau dann abgerufen werden, wenn sie benötigt werden.

Lernen 2.0 ist informell

Formale Kurse werden durch *informelles Lernen* ergänzt (siehe wissens.blitz Nr. 8). Informelles Lernen umfasst nicht-curricular strukturierte Lerninhalte und -prozesse, die während der Alltagspraxis stattfinden und somit außerhalb des Wirkungsbereichs einer formalen Personalentwicklung angesiedelt sind. Informelles Lernen zu fördern darf aber nicht bedeuten, das Budget für formale Trainings zu kürzen, sondern informellem Lernen mehr Raum zu geben (Trost, 2011).

Lernen 2.0 bedeutet eigenes Wissen weiter zu geben

Die Grenze zwischen Lehrenden und Lernenden verschwimmt zunehmend. Die Vermittlung von Wissen findet nicht mehr nur durch Experten statt (One-to-Many). Mit Hilfe von Web 2.0 Anwendungen können Lernende eigene Erfahrungen untereinander austauschen und lernen zunehmend voneinander (Many-to-Many). Dabei ergibt sich auch ein Nutzen für die Person, die ihr Wissen weitergibt (Lernen durch Lehren): Das Verbalisieren von eigenem Wissen führt zu einer vertieften Informationsverarbeitung beim Lehrenden selbst.

Durch das Wegfallen einer redaktionellen Prüfung (z.B. bei Wikis oder Podcasts) müssen Lernende heute mehr als früher Inhalte kritisch hinterfragen und selbst die Aufgabe der Überprüfung übernehmen wie das früher z.B. Herausgeber von Lehrbüchern getan haben. Dies ist eine Fähigkeit, die erlernt und entsprechend gezielt gefördert werden muss.

Fazit: Lernen 2.0 kann die klassischen Lernformen nicht ersetzen, sondern stellt eine Erweiterung dar. Dabei darf Lernen 2.0 nicht auf Lernen mit Web-2.0-Technologien reduziert werden, auch auf methodischer und didaktischer Ebene findet eine Weiterentwicklung statt.

In Anlehnung an:

Stoller-Schai, D. (2011). Lernen 2.0 in der Finanzbranche. In A. Trost & T. Jenewein (Hrsg.), *Personalentwicklung 2.0. Lernen und Karriereförderung der nächsten Generation* (S. 109-129). Köln: Wolters Kluwer.

Trost, A. (2011). Personalentwicklung 2.0. In A. Trost & T. Jenewein (Hrsg.), *Personalentwicklung 2.0. Lernen und Karriereförderung der nächsten Generation* (S. 11-28). Köln: Wolters Kluwer.



Dipl.-Psych. Nicole Behringer

Schreibt auf wissensblitze.de zu den Themen: E-Learning, Blended Learning, Web 2.0 und soziale Netzwerke.