

Alexander Rager

## Wissen und Bildung im Netz

### Ein nüchterner Blick

#### **1. Problemstellung**

Communities of Practice, Web based Training, Virtuelle Teams, Hyperlinked Organizations, Wissenstransfer in Knowledge-Management Umgebungen und IT-gestützte Prozessbegleitung sind die Schlagworte eines sich neu entwickelnden Marktes. Unbestritten sind spezifische Vorteile des Lernens und Kommunizierens mittels IT (Informationstechnologie)-gestützter Systeme. Diese Begriffe jedoch versprechen mehr als nur eine Vielfalt neuer Möglichkeiten des Lernens und eine unbegrenzte Auswahl „virtueller“ Trainingsmethoden im Inter- und Intranet. Die Autoren des Buches „Multi-Media-Campus“, Gottwald und Sprinhart, z.B. sehen eine Revolution und völlige Veränderung der Bildungslandschaft und des Lernens. Doch es fragt sich, ob es tatsächlich, wie gelegentlich propagiert, zu einer völligen Lösung von der Raum-Zeit kommt - oder überhaupt kommen kann, denn selbst eine oberflächliche Untersuchung mittels Streifzug durch das Netz offenbart, daß längst nicht alles Gold ist, was glänzt.

Veränderungen des Lehr- und Lernprozesses sind angesichts der dynamischen Entwicklung der Informationstechnologien geradezu zwangsläufig. „Telelearning“, als Oberbegriff für die Vielzahl eingesetzter Medien und Techniken die mittels neuer IT-Systeme realisierbar sind, spielt dabei im Zeitalter von PC und Multimedia eine immer wichtigere Rolle. Ein wichtiges Differenzierungsmerkmal innerhalb von Telelearning Angeboten bilden die verwendeten Technologien und Strategien: Teleteaching (Sendetermine mittels Satellit, aber auch grundsätzlich über Intranet), Computer-based training (CBT, Offline, meist mittels CD-Rom oder installierter Programmen) und Web-based training (WBT, Online, zusätzlich gemeinsamer „interaktiver“ Austausch in Foren, Chats oder über Application Sharing). Dabei sind die Grenzen fließend und die einzelnen Strategien können sich gegenseitig ergänzen. Für technische Wissens- und Informationsvermittlung bekommen netzbasierende bzw. -gestützte Lernsysteme in Zukunft einen sehr viel höheren Stellenwert. Für viele andere Bereiche stellen diese Lernmöglichkeiten eine sinnvolle, weil flexible und schnelle Bereicherung dar. Voraussetzung ist allerdings, daß das Medium Computer richtig genutzt wird, d.h. daß sich die Programme an den Kenntnissen und Interessen der NutzerInnen orientieren und entsprechend verzweigte, und somit komplexe, Inhalte anbieten sowie Anregungen in Form von anschaulichen Beispielen und Anwendungsmöglichkeiten bieten, also Interaktivität nicht nur auf das Betätigen der Enter-Taste zum Blättern in einem Informationskatalog begrenzt ist. Insbesondere für kognitive Lernprozesse und bei punktuellern Lernen nebenher stellt multimediales Lernen oder (individuelles) Selbststudium mittels CBT/WBT eine sinnvolle Erweiterung dar. Der spezifische Vorteil von WBT ist, daß es prinzipiell Teleteaching und CBT vereinen kann, also in besonderem Maße multimedial und interaktiv angelegt werden kann.

Der erfolgreiche Einsatz von IT-gestützten Lernkonzepten hängt von verschiedenen Faktoren ab und diese sind nicht nur in der Realisierung oder Akzeptanz von neuen Technologienumgebungen zu suchen. Weitaus bedeutendere Umfeldfaktoren sind auf struktureller, kultureller und strategischer Ebene eines Unternehmens angesiedelt: IT-gestütztes Lernen bedingt ein spezifisches Verständnis von Lernen und Weiterbildung als arbeitsplatznahe Prozess, sowie eine Kultur des offenen Umgangs mit Informationen, Lernen und Wissen im Unternehmen. Hinzu kommt die notwendige strategische und operationale Ausrichtung der betrieblichen Weiterbildung auf die jeweiligen Zielgruppen, schnelle und flexible Reaktionsmöglichkeiten, sowie der Einbindung der Nutzer in den gesamten Gestaltungs- und Evaluationsprozess von Bildungsmaßnahmen. Sicher ist, daß diese neuen Lernformen die klassische Fortbildung nicht überflüssig machen werden, jedenfalls nicht in nennenswertem Ausmaß, zu wichtig ist der direkte menschliche Kontakt in vielen Fällen des Lernens und der Kommunikation. Insofern bieten die meisten Kurse in Netz eher ein betreutes (Selbst-) Lernen an. Wahrscheinlich wird sich also eine Kombination der verschiedenen Lehr- und Lernmöglichkeiten durchsetzen. Dazu ein Beispiel: Ein von der Deutschen Telekom extern „eingekaufter“ Kurs im Projektmanagement umfasst folgende drei Elemente; 1. Eine eintägige (klassische) Einführung in die Themen- und Aufgabenstellung, 2. Bücher und interaktive Medien zum (virtuellen) Selbststudium mit Anwendungsbeispielen und Auswertung (Zeitansatz ca. 24 - 30 Stunden) und 3. ein dreitägiges (klassisches) Treffen, um das erworbene Wissen durch gezielte Nachfragen und/oder Übungen zu optimieren. Gerade in der Vor- und Nachbereitung von CBT- und WBT-Programmen zeigt sich, daß netzbasiertes Lernen kein Selbstläufer ist

„sondern eigentlich immer der sorgfältigen Begleitung durch einen fachlich und pädagogisch ausgebildeten Betreuer, durch einen Coach [bedarf]. Das gesamte Unternehmensumfeld muß den spezifischen Anforderungen des Selbstlernens Rechnung tragen“ (Van Vugt, S. 4).

## **2. Von fehlenden Qualitätsmerkmalen, ungenügenden Einstufungskriterien und unklaren Begrifflichkeiten**

Immer mehr Betreiber bieten für Firmen im Internet spezielle Lernangebote an. Über den tatsächlichen Umfang an „virtuellen“ Angeboten kann allerdings ein falscher Eindruck entstehen. Zwar preist fast jeder seine eigene Homepage als virtuelles Klassenzimmer (bzw. als Zugang dazu) an, doch auch wenn die Angebote auf den ersten Blick vielversprechend aussehen, die Ernüchterung folgt bald. *Ernüchterung 1*: In finanzieller Hinsicht ist in der Regel sehr schnell eine Grenze erreicht. Mit den zum Teil aufwändig entwickelten Lernwerkzeugen soll nämlich zunächst einmal - legitimerweise - Geld verdient werden, was besonders private Interessenten an solchen Programmen zu spüren bekommen.

Das größte Weiterbildungsangebot im Netz bieten Sprachschulen an. Zu Einstufung und Teilnahmeempfehlungen gibt es jedoch kein allgemein gültiges Bewertungssystem. Es ist überhaupt eine Eigenart dieser neuen und dynamischen Branche, daß zuverlässige Qualitätsmerkmale und Einstufungskriterien, gerade für WBT- und CBT-Programme, fehlen. Entscheidend für die (innerbetriebliche) Akzeptanz der neuen Medien ist aber der Status eines Seminars.

Um mehr als eine freiwillige Spielerei mit CBT-Programmen zu erreichen, müssen diese die Möglichkeit der Zertifizierung beinhalten und eben dies setzt normalerweise einen qualitativen Test und eine Bewertung angebotener Kurse voraus. Bisher wird deshalb als Abschlusszertifikat meist nur eine Teilnahmebestätigung angeboten.

*Ernüchterung 2:* Die Begriffe „multimedial“, „interaktiv“ und „virtuell“ werden in der Regel sehr willkürlich gehandhabt (dies trifft besonders auf die Verbindung mit den neu ins Spiel gebrachten Begriffen Corporate University und Web Academy zu). Viele der wenigen im Netz (zum Test) angebotenen „virtuellen“ und multimedialen Kurse stellen wenig mehr als animierte Comics dar, welche Fragen zur Beantwortung anhand eines Antwortkatalogs stellen, ganz nach Art einer Führerscheinprüfung (oder multiple choice). Meist wird hier ein bereits entwickeltes CBT-Programm einfach ins Netz „gestellt“, allerdings ohne sich der spezifischen Vor- und Nachteile dieses Mediums bewußt zu sein bzw. seine enormen Möglichkeiten auch nur ansatzweise zu nutzen. Diese Kurse sind deshalb sicher eher der Sparte „Edutainment“ zuzuordnen und damit in der Regel keine hochwertigen Lernprogramme. Denn, auch das zeigt ein Test von Computer-Sprachkursen: Wirklich gute und didaktisch wertvolle Kurse sind sehr komplex und aufwändig - und kosten viel Geld, nicht nur in der Entwicklung (Vgl. dazu C´T, Nr. 6/99). In der Praxis reicht darüberhinaus die (Netz-) Bandbreite nicht aus, um WBT-Kurse vollständig über das Netz zu realisieren. Den zu lernenden Stoff über die klassischen Medien zur Verfügung zu stellen und dann den Austausch und die Kommunikation *über* den Stoff mittels Netz zu organisieren, bietet sich in diesem Fall an.

### **3. Der Einsatz von netzbasierten Telelearning-Konzepten in Unternehmen**

Die verschiedenen Angebote und Inhalte im Netz können unterschiedlichen Konzepten zugeordnet werden. Im einzelnen sind dies das Konzept a) betriebsinterner Bildungsinstitutionen (Corporate Universities) b) externer (Netz)Anbieter (Web-Academies), c) Anbieter spezieller Supports (Unterstützung der eigenen Produkte), Lernplattformen, Meta-hilfen und d) neuer Angebote „klassischer“ Bildungsinstitutionen (wie z.B. Universitäten). Betriebsinterne Bildungsinstitutionen, vor allem die großer, multinational agierender Unternehmen, greifen heute vielfach die neuen Möglichkeiten des Telelearning auf und setzen es, mit unterschiedlichen Zielen und Prioritäten, im Rahmen des betriebsinternen Lernsystems ein: Im Sinne einer leichteren Informationsmöglichkeit und Zugangsprozedur, als Ergänzung und Erweiterung bisheriger Formen betrieblicher Bildung (diese beiden Anwendungsmöglichkeiten dürften überwiegen), manchmal als Ersatz „klassischer“ Strukturen oder gelegentlich als (Hilfs-)Instrument zur Neustrukturierung und -ausrichtung eines Unternehmens.

Anhand des Auftrags ordnet Anthony Fresina ( <http://www.ekw-hrd.com/corpuniv.html> ) die einzelnen CU´s drei verschiedenen „Ideal“Typen zu. Es gibt demnach drei Zwecke, die eine CU verfolgen kann: 1. Verstärkung und Fortsetzung erfolgreicher Geschäftspraktiken, 2. Management des Wandels eines Unternehmens und 3. Entwicklung und (Um)Gestaltung des gesamten Unternehmens. Grundlage bildet dabei immer das bereits in irgendeiner Weise vorhandene und betrieblich organisierte Lernsystem, in welches Telelearning integriert wird und/oder einen dominanten Stellenwert bekommt.

*Ernüchterung 3:* Das Konzept einer Corporate University ist weder einheitlich, noch beschreitet es völlig neue Wege in der Fort- und Weiterbildung. In der Praxis stellt es sich als ein Konglomerat verschiedener, bereits vorhandener Strukturen und neuer Lernmedien dar. Es ist häufig ein Medienmix aus Veranstaltungen, Seminarangeboten, letztere oft ergänzt durch CBT- bzw. WBT-Programme, also zumindest multimedial angelegt. Reine Virtualität kann damit keinesfalls assoziiert werden - und wird wahrscheinlich auch gar nicht angestrebt. Trotz vieler Pressemitteilungen existiert in Deutschland meist noch nicht einmal eine eigene Web-Site (z.B. von Bertelsmann oder Daimler Chrysler), anders dagegen in den USA. Auf der Homepage von MU ( <http://mu.motorola.com> ) oder der Thomson University ( <http://thomsonu.com/public/default.asp> ) findet man im Prinzip jedoch auch nur einen Seminarkatalog, wie ihn jede zentrale Bildungsinstitution vorweisen würde. Das umfangreiche Angebot ist vorwiegend für Betriebsangehörige gedacht und zugänglich, wenngleich Motorola auch Kurse für Kunden und Lieferanten anbietet. Beim gewünschten Seminar angekommen gibt es die spezifisch notwendigen Informationen wie Lehrgangsbeschreibung, Teilnahmevoraussetzungen, TeilnehmerInnenkreis, Termin, Ort und Kosten. Anmeldungen zu den immer noch auf überwiegend konventionelle Art stattfindenden Kursen können weitgehend computerbasiert mittels online auszufüllender Formulare realisiert werden. Damit vereinfacht sich die gesamte Verwaltung der Lernangebote betriebsinterner Bildungsinstitutionen und auch der individuelle Zugang bzw. die gezielte Befriedigung des eigenen Lernbedarfs scheint dadurch leichter möglich zu sein. Etwas grundsätzlich Neues (wie z.B. virtuelle Kurse oder Angebote des „distance-learning“) ist jedoch fast nicht zu entdecken.

Treibende Kraft für die Entstehung bzw. Taufe von Corporate Universities könnte dagegen eine Strategie sein, wie sie bei der Telekom entwickelt wird. Funline, als Produkt des betriebsinternen Unterrichts geschaffen, wird nicht mehr nur betriebsintern eingesetzt, sondern im Prinzip jedem Unternehmen - gegen Bezahlung - zur Verfügung gestellt und bis ins Ausland (Malaysia, Rußland) verkauft. Warum sollen nicht teure WBT- und CBT-Programme, die zuerst sehr aufwändig für den betriebsinternen Gebrauch entwickelt wurden, nicht auch nach außen vermarktet werden? Die Entwicklungskosten sind in der Regel bereits bezahlt und eine Öffnung nach außen kann zusätzliches Geld einbringen. Die Entwicklung von an Kundenwünsche angepasste oder für diese veränderte Module ist nicht mehr so aufwändig und hat, strategisch geplant und angegangen (als Vorhaben einer Corporate University), darüber hinaus den Vorteil, daß es durch eine stärkere Einbeziehung der Kunden und Lieferanten eine engere Bindung und einen kostengünstigen Wissenstransfer von diesen gewährleisten kann.

### **3. Individualität und Spezialisierung**

Die gepriesene neue Qualität des Lernens besteht im „Lernen auf Abruf“ gegenüber einem „Lernen auf Vorrat“. Was damit gemeint sein soll, liegt auf der Hand. Es sind die flexiblen Einsatzmöglichkeiten und die jederzeitige Verfügbarkeit der jeweiligen Lerninhalte, die dadurch attraktiver sind und eine höhere Lernmotivation gewährleisten sollen. Hinzu kommt, daß in den schnelllebigen Branchen der Telekommunikations- und Computer- industrie permanente Aktualität eine wettbewerbsentscheidende Rolle zukommt.

Innovationszyklen von zwei Jahren und weniger, zeit- und ortsunabhängiger elektronischer Austausch von Ergebnissen und Informationen, machen die Berufe in der IT-Industrie zu den sich am rasantesten ändernden. Die zunehmende Beschleunigung von Produktinnovation und Umgestaltung innerbetrieblicher Abläufe erfordern eine schnellere Reaktionsmöglichkeit, als dies konventionelle Seminarprogramme leisten können - und wie sie online zu erreichen ist. Insbesondere WBT-Programme ermöglichen es grundsätzlich vielen TeilnehmerInnen gleichzeitig und in sehr kurzer Zeit, erste und grundlegende Informationen, z.B. über neu eingeführte Software oder geänderte Betriebsabläufe, zu erhalten. Die Möglichkeit, per Intra- oder Internet die aktuellsten Technologien oder Versionen sofort zugänglich zu machen (in Beta-Testversionen sogar noch vor Markteinführung), wird für Entwickler und Anbieter von Soft- und Hardware damit jedoch zugleich immer zwangsläufiger.

Die gesamte IT-Branche setzt sowohl breite Grundkenntnisse, als auch gutes Fachwissen voraus. Was liegt hier näher, als die Voraussetzungen zum Erwerb des Grund- und Fachwissens über die IT-Techniken selbst zu realisieren. Die entsprechende Infrastruktur vorausgesetzt, können über diese Kursangebote verschiedenste Spezialisierungen erreicht werden. Allerdings müssen dazu auch die spezifischen Stärken und Schwächen dieser Programme bedacht und (ein)geplant werden, da sonst die Anwendung von CBT- und WBT-Kursen die Gefahr beinhaltet, daß sich die Lernenden mit Musterlösungen zufrieden geben und damit die Besonderheiten einzelner Aufgaben in der Realität nicht mehr erkennen bzw. berücksichtigen, oder die Programmdifferenzierung den vielfältigen Interessen der Nutzer nicht gerecht werden und die Nutzer, anstatt in ihrem Lernprozeß voranzukommen, ihre Selbständigkeit verlieren und/oder an das Programm abgeben.

*Ernüchterung 4:* Der Wegfall von Anreisezeiten und Fahrstrecken, wie etwa zu klassischen Seminaren bringt zwar zusätzlich eine Entlastung - zumindest für viel beschäftigte Manager - aber deutlich wird auch, daß damit eine weitere Individualisierung und Flexibilisierung der Bildung stattfindet. Dies bietet den Vorteil, einen eigenen Lernrhythmus entwickeln zu können, bedeutet jedoch immer zusätzlichen Koordinationsaufwand. Darüberhinaus besteht die Gefahr der Vereinsamung oder Abschottung innerhalb des Lernprozesses. Individuelles Lernen erweitert also nicht nur die Freiheit, durch den Zwang der strukturellen Logiken des betrieblichen Alltages vergrößert sie auch die Abhängigkeit. Es bleibt deshalb die Frage, inwiefern sich die neuen Möglichkeiten und Freiheiten des Lernens, die die neuen Medien versprechen, im betrieblichen Alltag mit seiner Eigenlogik widerspiegeln können, oder ob nicht neue und vielleicht größere Zwänge daraus entstehen.

#### **4. Interaktivität und Vernetzung der neuen Lernmedien**

Als einer der größten Vorteile wird einerseits die Interaktivität und andererseits die Vernetzung des Informationsaustausches auf internationaler Ebene genannt. Allerdings dürfte nicht die Interaktivität oder Vernetzung an sich von Vorteil sein, da diese bei einem (guten) Weiterbildungsangebot sowieso vorhanden sein sollte (und das ebenfalls in „real-time“), sondern umgekehrt die räumliche und zeitliche Entkoppelung dieses Prozesses. Insofern ist die Möglichkeit der Kommunikation der Lernenden untereinander und/oder mit dem Tutor nur sekundär - und nicht gerade neu.

Was neu ist, sind die Dimensionen (TeilnehmerInnenanzahl, räumliche Distanzen und Dezentralität), die mittels der neuen Lernmedien erreicht werden können. Die Kehrseite dieses Vorteils dürfte eine der größten Schwierigkeiten dieser Art von Lernen sein - die räumliche und zeitliche Entkoppelung der Kommunikationsprozesse durch die Vernetzung über elektronische Medien führt vielfach zum Wegfall wichtiger Merkmale eines normalen zwischenmenschlichen Umgangs und Lernens. Ohne Video- und Bildübertragung z.B. fehlen alle Gesten und nonverbalen Verhaltensweisen der GesprächspartnerInnen, bei einer reinen e-mail Kommunikation zusätzlich noch die Stimme als Indikator (z.B. von Stimmungen). Bei einer dauerhaften Konversation auf diese Art und Weise könnte das zu Schwierigkeiten und Mißverständnissen führen.

*Ernüchterung 5:* Die Situation stellt sich bei gründlicherer Analyse eher so dar, daß mit diesem genannten Vorteil all diejenigen Nachteile aufgefangen werden sollen, die durch die zunehmende Individualisierung des Lernprozesses überhaupt erst entstehen. So gelangt man schließlich über Umwege doch noch ans Ziel. Revolutionär neu ist das bestimmt nicht - eher anders und allenfalls in speziellen Fällen von Vorteil.

### **5. Kostenvorteile und Zeitersparnis**

Ein erheblicher Vorteil, der mit virtuellem Lernen in Verbindung gebracht wird, sind die niedrigeren Kosten für diese Art der Fortbildung. Nach einer Untersuchung des Kölner Instituts der Deutschen Wirtschaft werden gegenwärtig von deutschen Unternehmen rund 34 Milliarden Mark im Jahr für Weiterbildung ausgegeben, im Durchschnitt zwischen 1.680 und 3.570 Mark pro Mitarbeiter. Steigender Kostendruck führt auch hier zur Suche nach günstigeren Alternativen. So erhoffen sich 62 % der Unternehmen geringere Kosten durch Telelearningangebote, insbesondere durch eingesparte Reisekosten zu Veranstaltungsorten und geringere Ausfallzeiten (zitiert nach: „Studium Virtuale im Netz“, <http://net-investor.de/titel/titel0199/studium1.html> ).

*Ernüchterung 6:* Die Frage der Kosten der Lernangebote ist nicht nur zentral für die Anbieter, sondern auch für die Nachfrager betriebsinterner Lerndienstleistungen. Dies werden im Regelfall die einzelnen Abteilungen sein, weniger die Beschäftigten selbst. Die Lernangebote sind fast immer zurückgebunden an das jeweilige Profit Center, also den Käufer entsprechender Lernangebote. Offensichtlich ist, daß die Erweiterung der betriebsinternen Bildungsinstitutionen um Telelearning Angebote überwiegend aus Kostengründen, vorangetrieben wird. Die künftigen Einsparpotenziale sind hoch, wenn man wegfallende Anfahrts- und Unterbringungskosten für WBT- bzw. CBT-Programme bedenkt. Zusätzlich können diese Angebote in Zeiten genutzt werden, die außerhalb der regulären Arbeitszeit liegen. Theoretisch dürfte zwar immer die Möglichkeit gegeben sein, am Arbeitsplatz zu lernen, doch in der Praxis wird diese Art von Lernen, die sehr viel Eigeninitiative voraussetzt, außerhalb der Arbeitszeit und ohne feste gemeinsame Lernzeiten stattfinden. Verstärkt wird das durch den Umstand, daß der betrieblich Druck durch Personalabbau in der Regel immer größer wird und somit weniger Zeit für den Besuch von regulären Seminaren bleibt. Darum gibt es auch immer mehr Berichte von Beschäftigten über Probleme bei der Installation von Lernprogrammen am heimischen PC.

Zentrales Thema bei der Kostenminimierung ist immer der Faktor Zeit. „Stoff, der früher in einem Drei-Tages-Seminar vermittelt wurde, soll heute möglichst in einem Tag abgehandelt werden“ („Studium Virtuale im Netz“, a.a.O.). Mit vielen der angebotenen virtuellen Kurse können die MitarbeiterInnen „sofort mit der Kursbearbeitung anfangen“ und müssen nicht „ihre wertvolle Zeit mit langem Warten verbringen“. Die MitarbeiterInnen können auch immer dann, „wenn sie Zeit haben, eine kurze Lernsession im Web einlegen - jederzeit, an jedem Ort“ (Alle Zitate unter: <http://www.netg.co.uk/german/intranet.asp>). Geringe Download Zeiten installierter Programme versprechen die Nutzung von Lernprogrammen selbst in den kleinsten Pausen, also ein übergangsloses Lernen während der Arbeit - und umgekehrt. Doch kann man so auch *effektiv* lernen und neben Informationen auch Wissen erwerben? Nicht zu unterschätzen ist auch, daß die Einarbeitung und richtige Bedienung interaktiver und multimedialer Kurse enorme Zeitspannen beanspruchen kann. Dies wäre ein wichtiger Punkt einer qualitativen Bewertung, weil die betrieblichen Zeivorgaben für das Lernen selbst immer knapper bemessen werden. Insgesamt dürfte die Bestimmung über Zugang zu diesen Lernmedien und seine „individuelle“ Nutzung nur begrenzt dem einzelnen Betriebsangehörigen selbst obliegen - zumindest während der Arbeitszeit.

*Ernüchterung 7:* All der erwähnten Vorteile ungeachtet werden bisher erstaunlich wenig „virtuelle“ Kurse angeboten. Wahrscheinlich liegt dies daran, daß Aufbau und Akzeptanz solcher Umgebungen mit großen Schwierigkeiten behaftet sind und menschliche Kommunikation eigene Formen und Ausdrucksmöglichkeiten braucht, Lernen also vielfältige(re) Dimensionen umfasst.

### **Fazit**

Gefordert wird lebenslanges Lernen im Beruf schon seit längerer Zeit, doch neuerdings scheint sogar das Lernen die Arbeit abzulösen (Geißler, 1999). Die gesellschaftliche Entwicklung macht die Menschen zu permanenten Dauerlernern, wobei das Lernen die „Sinn und Ordnungsproduktion“ in einer zunehmend ungeordneten und „Sinn-losen“ Welt gewährleistet, in der die traditionell Sinn stiftenden Instanzen mehr und mehr an Einfluß verlieren. In diesen Zusammenhang reiht sich nahtlos das Versprechen der neuen Lernmedien (und deren Anbieter) ein, auch noch von den letzten „Zwängen“ gesellschaftlicher Institutionen, den Bildungseinrichtungen und ihren Strukturen, befreit zu werden. So kann zwar Telelearning von den häufig unbequemen Schulbänken und fremdbestimmten Zeitvorgaben (auch innerhalb eines Unternehmens) befreien, doch

„die Zwänge des richtigen Sitzens, besonders aber jene des Lernens zum richtigen Zeitpunkt, die müssen wir uns jetzt selbst antun. Von Belastungen werden wir nicht befreit. Im Gegenteil, diese werden größer, weil wir ja auch weiterhin lernen müssen und dieses Lernen zusätzlich auch noch zu organisieren haben“ (Geißler, 1999).

In diesem Zusammenhang ist der Begriff Corporate University ein denkbar unglücklicher. Er ist zwar eingängig, aber seiner ursprünglichen Bedeutung von „universitas“ entspricht er nicht einmal ansatzweise. Nicht in CU Programmen berücksichtigt sind zwangsläufig jene Bereiche, in denen man zwar grundsätzlich etwas lernen kann, die jedoch nicht zur betrieblichen Qualifikationsanforderung gehören. Das ist auch der gewichtigste Unterschied zwischen „normalen“ Universitäten und sogenannten Corporate Universities. Für letztere wird als Angebot nur das in Frage kommen, was in einem, mehr oder weniger umfangreichen, Bezug zu den benötigten Qualifikationen innerhalb des Unternehmens steht. Es wäre zwar interessant, aber geradezu widersinnig, bei IT-Firmen z.B. Kurse über Botanik, Gentechnik oder Germanistik anzubieten. In den Universitäten wird genau das (noch) über die einzelnen Fakultäten gewährleistet. Die mögliche Freiheit des Lernens innerhalb betrieblicher Strukturen wird also wahrscheinlich a) finanziell (Zustimmung der Kostenstelle, in der Regel der Vorgesetzte), b) zeitlich (Konflikt mit der normalen Arbeitstätigkeit) und c) voraussetzungsgebunden (PC am Arbeitsplatz, eigene Bereitschaft und Kompetenz und Angebot) weiterhin sehr begrenzt sein. Um den enorm boomenden und zukunftssträchtigen Markt IT-gestützter Lernangebote anzukurbeln und zu fördern, wurden seit Mitte der Neunziger Jahre viele Projekte zur Vernetzung von Universitäten öffentlich gefördert (in Bayern z.B. durch die Offensive Zukunft der Bayerischen Staatsregierung). Auch Schulen und Universitäten sollte ein günstiger Zugang zum Netz möglich sein. Angestrebtes Ziel war dabei auch, das Spezialwissen der Universitäten anzubieten und später - digital aufbereitet - weltweit vermarkten zu können. Prinzipiell würde ein virtueller und webbasierter Lernverbund sehr viele neue Möglichkeiten eröffnen, Arbeit, Lernen und Bildung vielfältiger zu organisieren und zu verbinden. (Angeboten wird so etwas in Ansätzen z.B. bei der US-amerikanischen Universität Carnegie Mellon ( <http://www.distance.cmu.edu/info/overview/overview.html> ) für einen speziellen Bereich, oder als Konzept einer virtuellen Universität wie dasjenige der FernUniversität Hagen ( <https://vu.fernuni-hagen.de/Anwendung/optional/project/projektpartner.html> )). So ist es z.B. nicht prinzipiell undenkbar, daß Fortbildungskurse für ArbeitnehmerInnen virtuell an „normalen“ Universitäten angeboten (und von diesen wahrgenommen) werden, während sich auf der anderen Seite StudentInnen durch betriebliche Weiterbildungsprogramme auf ihr zukünftiges Einsatzfeld vorbereiten könnten. Man darf dabei jedoch nicht die spezielle Situation wie z.B. diejenige der Fern-Universität Hagen übersehen. Der Ansatz virtuellen „distance-learning“ ist für Hagen deshalb so interessant, weil er die Durchlässigkeit zwischen Arbeits- und Lernwelt oder einen Verbund dieser beiden Bereiche für Menschen fördern kann, die wenig Zeit haben oder bei denen eine reale (Präsenz)Teilnahme an Bildungsmaßnahmen im Alltag schlecht organisierbar ist - eine Klientel, die schon immer von der Fernuniversität Hagen bedient wurde.

Schließlich stellt sich noch das Problem, inwiefern eine Grundqualifikation (Studium, Facharbeiterausbildung) für ein gelingendes individualisiertes Lernen unabdingbar ist. Was geschieht mit all denjenigen Beschäftigten, die diese Veränderung nicht nachvollziehen können, weil sie zuwenig persönliche Kompetenzen vorweisen können? Daß es diese Menschen geben wird, ist trivial. Auch Individualität will (und muß!) gelernt sein - und ausgehalten werden.



## Literaturangaben

C´ T Nr. 6/99. Magazin für Computertechnik. Wirtschaftsenglisch. Lehrgänge auf CD-Rom

C´ T Nr. 25/99. Magazin für Computertechnik. Lernen im Netz, S. 260 - 269

Dt. Telekom AG (1998). Funline. Die zukunftsweisende Lernkultur am PC - systematisch, ökonomisch, sympathisch. Darmstadt: Dienstleistungszentrum Weiterbildung

Geißler, K.H. (1999). *Das Lernen löst die Arbeit ab. Fortbildung und Beratung boomen, weil die traditionell Sinn stiftenden Instanzen mehr und mehr unter Altersschwäche leiden.* In: Der Tagesspiegel v. 18.09.99, S. 8

Gottwald, F. T. & Sprinhart, K. P. (1999). Multi Media Campus. Düsseldorf: Metropolitan

König, R. A. (1996). CBT als Medium der betrieblichen Weiterbildung, in: Geißler, K.H. (Hrsg.) Handbuch der Personalentwicklung, 9.1.5.0

Schendera, H. Müller, P. (1999) *Doppelt qualifiziert hält besser.* In: Chip. Das Computer Magazin, 10/99

Van Vugt, R. (1997). Multimedia und Distance Learning, in: Geißler, K.H. (Hrsg.) Handbuch der Personalentwicklung, 9.1.4.1

Zech, R. (1999) *Identität und Kommerz - oder: Das Individuum in der „Post“-Moderne,* In: Sommer, K.H. und Wesely, W. Die weltweite Vermarktung der Individualität, S. 117 - 135, Esslingen: DEUGRO

Zusätzlich zu den im Text angegebenen Internet Adressen sind folgende Links interessant:

<http://www.spiegel.de/druckversion/0,1588,15376,00.html>

<http://www.traininguniversity.com>

<http://www.flexible-unternehmen.de/a99-02-18-4.htm>

<http://www.global-learning.de/g-learn/pr...tyoucation/html/home/voraussetzungen.htm>

[http://www.traininguniversity.com/magazin/Jul\\_aug99/manage.htm](http://www.traininguniversity.com/magazin/Jul_aug99/manage.htm)

[http://www.innovationaktuell.de/symposion\\_kapitel.htm](http://www.innovationaktuell.de/symposion_kapitel.htm)

[http://www.bankakademie.de/b\\_angebot/planspiele.html](http://www.bankakademie.de/b_angebot/planspiele.html)

<http://iseminar.oracle.com/iccdocs/seminarList.shtml>

<http://www.focus.de:80/D/DB/DBU/DBU15/dbu15.htm>



Dieses Werk unterliegt den Lizenzbedingungen der **Creative Commons 3.0**.

Sie dürfen

- das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen und
- Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen.

Folgende Bedingungen sind dabei zu beachten:

- **Namensnennung (BY)** — Sie müssen den Namen von mir nach den gebräuchlichen Zitierregeln nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung (NC)** — Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Weitergabe unter gleichen Bedingungen (SA)** — Wenn Sie das lizenzierte Werk bzw. den lizenzierten Inhalt bearbeiten oder in anderer Weise erkennbar als Grundlage für eigenes Schaffen verwenden, dürfen Sie die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.