

Personalentwicklung 2.0 – Neue Anforderungen an Bildungsexperten

Der Vormarsch von Social Media bringt neue Rollen für Bildungsexperten mit sich: Personalentwickler sind nicht mehr nur Bildungsmanager, sondern auch Community Manager und Lernprozessbegleiter. Damit verbunden sind neue Aufgaben, die neue Fähigkeiten und Kenntnisse erfordern.

Web 2.0 hat das Lernen verändert (siehe wissens.blitz Nr. 42) und hat damit gleichzeitig massive Auswirkungen auf die Arbeit von Bildungsexperten. Durch den Einsatz von Social Media können formale Seminar- und Kursangebote der betrieblichen Aus- und Weiterbildung um *kommunikative und kollaborative Elemente* erweitert werden. Zum Beispiel können Schulungen durch ein Wiki ergänzt werden, in dem die Kursteilnehmenden die Möglichkeit haben, ihre Praxiserfahrungen sowie Tipps und Tricks auszutauschen. Gleichzeitig kann z.B. mit Hilfe von Community-Plattformen informelles, selbstorganisiertes Lernen gefördert werden. Das Potential dieses informellen Lernens ist erkannt, steht aber noch quer zu der Aufgabe, Lernprozesse zu managen, zu kontrollieren und auszuwerten.

Neue Rollen der Bildungsexperten

Bildungsmanager, deren Hauptaufgabe es bisher war, das Seminar- und Kursangebot zu verwalten, stehen plötzlich vor völlig neuen Herausforderungen: Sie sind *Community Manager*, indem sie in sog. Learning Communities (siehe wissens.blitz Nr. 18 und 26) den Wissensaustausch der Mitarbeitenden untereinander fördern. Gleichzeitig sind sie *Lernprozessbegleiter*, die den Lernenden beratend zur Seite stehen und sie dabei unterstützen, sich eigenverantwortlich und selbstbestimmt neues Wissen und neue Kompetenzen anzueignen. Diese neuen Rollen und die damit verbundenen Aufgaben erfordern entsprechend neue Fähigkeiten und Kenntnisse, die sich nicht mehr nur auf die Entwicklung, Distribution und Evaluation formaler Qualifizierungsangebote beschränken.

Drei Hauptentwicklungsaufgaben

1. Web 2.0 Anwendungen kennenlernen

Zum einen ist es wichtig, sich als Bildungsexperte selbst mit den *Funktionalitäten* der unterschiedlichen Social-Media-Instrumente vertraut zu machen. Dabei soll es nicht darum gehen, jedes einzelne Tool kennenzulernen und auszuprobieren. Web 2.0 Anwendungen unterliegen einer äußerst rasanten Entwicklung und was heute angesagt ist, kann morgen schon längst überholt sein. Es geht vielmehr darum, die unterschiedlichen *Technologien* (z.B. soziale Netzwerke, Wikis, Blogs, Podcasts) und auch deren *Grenzen* kennen zu lernen.

2. Social Media gezielt zum Lernen einsetzen

Für den erfolgreichen Einsatz von Web 2.0 Anwendungen ist *technisches Know-How* sicherlich notwendig, aber nicht ausschlaggebend. Wesentlich wichtiger sind *didaktisches* und *lernpsychologisches Know-How*, d.h. es braucht ein Verständnis darüber, wie mit Hilfe von

Social Media die wichtigsten Aspekte gemeinsamen Lernens - nämlich *Informationsaustausch, Kommunikation* und *Kollaboration* - gefördert werden können. Dabei stehen u.a. folgende Fragen im Vordergrund: Welche Bedarfe haben die unterschiedlichen Zielgruppen? Mit welchen Tools können Lernprozesse effektiver gestaltet und damit der Lernerfolg verbessert werden?

3. Widerstände und Hindernisse erkennen und beseitigen

Die Einführung von Social-Media-Tools ist häufig von Widerständen und Hindernissen begleitet. Nicht selten ist die Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz deutlich reglementiert oder sogar untersagt. In diesen Fällen ist es erforderlich, dass Bildungsexperten *Pionierarbeit* leisten, indem sie in Kooperation mit KollegInnen aus Rechtsabteilung und IT-Bereich *Richtlinien* für die Nutzung von Web 2.0 Tools erarbeiten. Ein weiterer bedeutender Aspekt auf organisationaler Ebene ist die *Unternehmenskultur*. Hierbei ist es erforderlich, die Organisation mit den dahinter liegenden Arbeitsprozessen zu verstehen, um die Einführung und Nutzung von Social Media daran orientieren zu können. *Hinderliche Überzeugungen*, wie bspw. „Soziales Lernen geht einher mit Zeitverschwendung“, gilt es *auszuräumen*. Bildungsexperten müssen in der Lage sein, anderen die *Vorteile* von sozialem Lernen aufzuzeigen und die Befürchtungen in Bezug auf Produktivität, Sicherheit und Privatsphäre zu adressieren. Die *Akzeptanz* der potentiellen NutzerInnen kann bspw. erhöht werden, indem Bildungsexperten selbst gezielt soziale Lernnetzwerke initiieren und vorantreiben.

Fazit

Um Web 2.0 Anwendungen in unterschiedlichen Lern- und Arbeitsbereichen gewinnbringend einsetzen zu können, ist es wichtig, die verschiedenen Technologien, deren Stärken, aber auch deren Grenzen zu kennen. Dieses Wissen kann z.B. im Rahmen eines der zahlreichen externen Weiterbildungsangebote erworben werden.

In Anlehnung an:

Allen, M. & Naughton, J. (2011). Social Learning: A Call to Action for Learning Professionals. *T+D magazine*, August 2011, 50-55.

Robes, J. (2011). Vom Personalentwickler zum Community Manager? Ein Rollenbild im Wandel. In A. Trost & T. Jenewein (Hrsg.), *Personalentwicklung 2.0. Lernen und Karriereförderung der nächsten Generation* (S. 65-77). Köln: Wolters Kluwer.



Dipl.-Psych. Nicole Behringer

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