

Neu(ere) Lernplattformen (Übersicht)¹

- Die »10 Top-Lern-Tools 2025«, u.a. nach Einschätzung der Monatszeitschrift „MANAGER SEMINARE“ -

Vorab: Mitarbeitende wissen oftmals am besten, was, wie zu verbessern ist; ich erinnere mich gerne an ein Beispiel bei BMW (Werk Leipzig, 7.500 Beschäftigte, (fast, – es gibt auch Werksferien – jeden Tag im Jahr werden ca. 800 PKW produziert), wo ein relativ junger Ingenieur eine geniale Idee für die Veränderung der Produktionsstraße in der Endfertigung hatte (sog. „Finger- oder Modulsystem“), die inzwischen weltweit kopiert wird, weil sie in erheblichem Umfang Kosten in jeder Hinsicht erspart. Der damalige Werksleiter, Anfang 60, seit 30 Jahren bei BMW und „Vollprofi“ war zu seinem eigenen Erstaunen auf *diese* Idee nicht/ nie gekommen und entsprechend beeindruckt.

Die verschiedenen Plattformen kann, ja *sollte* Mann und Frau individuell anpassen, z.B. könnte unter „Podcasts“ ja auch verstanden werden: ein eigener „Haussender“, ein „Video-/ Audio-Chat“, eine Art „Haus-Postille/ ein „Rundbrief“ als Periodikum us.w. u.s.f.

Der Kreativität sind wenig Grenzen gesetzt, es muss halt zum Unternehmen und zu seinem „Metier“ und zum Umfeld passen.

Die **Lernplattform-Bezeichnungen** sind fast ausschließlich in **Englisch**. Das ist inzwischen auch international üblich. Dahinter verbirgt sich – natürlich – auch ein „Markt“, der entsprechend bedient werden muss/ will, und dabei sind deutsche Bezeichnungen offenbar nicht hilfreich und zielführend.

Ich konzedere, dass durch die Art der Bezeichnungen, mehr noch durch die z.T. bemerkenswerten Abkürzungen, ein Nimbus aufgebaut wird (das ist aus der Perspektive der AutorInnen auch durchaus beabsichtigt!), der etwas „plusterig“ und aufgesetzt wirkt. Eher Schein als Sein also, wenn man es kurz zusammenfassen will.

Wo immer möglich habe ich mich daher um eine angemessene „Übersetzung“ und damit auch um die Konzentration auf den „Kern“ der Methodik (denn die ist ohne Zweifel gut) bemüht.

Es geht nämlich, und das finde ich eben erstrebens- und nachahmenswert, darum, in den Unternehmen zum Einen ein Miteinander der Beteiligten zu initiieren („*Beteiligte zu Betroffenen machen!*“ **und** „*Betroffene zu Beteiligten machen!*“), zum Zweiten darum, die Beteiligten/ Betroffenen „*wirklich*“ („*Wirklichkeit wirkt!*“ – TOM PETERS) auch zu beteiligen und zum Dritten damit eine „**Kultur der Wertschätzung**“ mehr und mehr zu ermöglichen.

1. Podcasts² ...

... sind digital verfügbare Audiodateien, die „*on demand*“ („auf Abruf“, wenn gewünscht) genutzt werden können und es so möglich machen, zwanglos Wissen zu teilen, etwa durch Experteninterviews, Erfahrungsberichte, Diskussionen. Podcasts sind ein relativ unaufwendiges Lerntool – sowohl für Wissens-Anbieter als auch für Wissens-Konsumenten.

2. Barcamps

Der Name ist eine Anspielung auf eine von TOM O'REILLY (ein Internet-Pionier der ersten Stunde) initiierte Veranstaltungsreihe namens „FooCamp“, bei der ausgewählte Personen („Friends of O'REILLY“) sich zum Austausch und zur Übernachtung („Camping“) trafen.

¹ Es gibt im Internet zu dem Thema eine Unmenge von Material, dem viele Details in diesem Text entnommen sind.

² Ein Kunstwort, welches sich aus »Pod« für „*play o.n demand*“ und »cast«, abgekürzt vom Begriff „Broad-cast“ („Rundfunk“, im Sinne auch von „rundherum gefunkt“ > s. das Smartphone-Tool „WHATSAPP“), zusammensetzt.

Während man zur Teilnahme am „FooCamp“ eine Einladung von O'REILLY benötigt, kann an „Barcamps“ ohne Einladung teilgenommen werden. Mit „Foo“ und „Bar“ werden in der Informatik im Übrigen „**Platzhalter**“ bezeichnet.

„Barcamps“ sind somit eine Form der **Großgruppenmoderation**. Sie haben Ähnlichkeiten mit „Open Space“ (nach HARRISON OWEN, 1985), „Zukunftswerkstätten“ (nach ROBERT JUNGK und NORBERT MÜLLER, 1981) oder auch „RTSCs“ („**R.eal-T.ime-S.trategic-C.hange**“), sind aber sehr viel lockerer organisiert.

Also, eine „Un-Konferenz“ sozusagen, in der sich die Teil-Nehmenden aktiv mit eigenen Themen einbringen und so zu Teil-Gebenden werden. Die Agenda entsteht spontan vor Ort. Ziel ist es, sich zu einem übergreifenden Thema selbstorganisiert auszutauschen und voneinander zu lernen.

Menschen wissen meist selbst am besten, welches Wissen sie von anderen brauchen³ und welche Expertise sie selbst anbieten können. (Siehe dazu auch meine einführenden Worte: „**Vorab**“.)

3. Enterprise („Unternehmen“) Social Network (ESN) (soziales Netzwerk)

Unternehmensinterne soziale Netzwerke liefern die Infrastruktur für den Austausch. Hier können Inhalte z.B. als „**Blog**“ (eigentlich „Weblog“- eine Art „**Tagebuch**“ im Internet, die assoziative Verbindung zum „*Logbuch*“ der Seeschiffahrt ist Absicht) „gepostet“ (von engl. »to post«, „*Post verschicken*“), als „Podcast“ (s.o.) hochgeladen oder als Leseempfehlung geteilt werden.

In Gruppen oder Communities („Gemeinschaften“) lassen sich einzelne Themen so **gemeinsam** vorantreiben.

Hier lässt sich Wissen teilen, aber auch das eigene Profil schärfen und Expertise neu entdecken.

4. Peer-to-Peer-Lernen („Gleiche“ lernen mit „Gleichen“ – ganz allgemein interpretiert)

Menschen, die ein gemeinsames Lerninteresse haben, finden sich in einer Gruppe zusammen, um **auf Augenhöhe** Wissen zu teilen und gemeinsam Neues zu entdecken.

Gemeinsam lernen ist viel effizienter – und oft ist das gesuchte Wissen ja schon bereits bei dem/der KollegIn vorhanden und der „Schatz“ muss nur noch gehoben werden!

5. Virtual/ Augmented Reality (VR/ AR)

Bei „VR“ wird die „*wirkliche Wirklichkeit*“ („*Wirklichkeit wirkt!*“ – TOM PETERS; s.o.) mit ihren physikalischen Eigenschaften computergeneriert („virtuell“) abgebildet, bei der *erweiterten* („augmented“) Realität („AR“) wird die Realitäts-Wahrnehmung computergesteuert erweitert, z.B. mit einer speziellen Brille, über die zusätzliche Informationen, etwa zur Nutzung einer neuen Maschine, eingeblendet werden. Lerninhalte lassen sich so in den Arbeitsalltag integrieren und sogar Situationen simulieren, in denen Üben sonst nicht möglich ist/ wäre.

6. Working Out Loud (WOL)⁴/ lenos⁵

„Working Out“, sprachlich in beabsichtigter Anlehnung an das „Workout“ der Fitnessbewegung, bedeutet so viel wie: „Ausagieren“ der eigenen Gedanken und Ideen – und das so „laut“ („loud“), dass es alle mitbekommen und daran teilhaben, um es auch verwerten zu können, also eben nicht nur „für sich“, sozusagen „*verschwiegen im stillen Kämmerlein*“. Das Selbstlernprogramm „WOL“ (s. a. Internet) vermittelt, wie man eigenes Wissen teilt und Zugang zu relevantem Wissen findet.

³ „Mehr als 80 Prozent des für eine Schlacht existenziell wichtigen Wissens befinden sich in den Köpfen der einfachen Soldaten.“ (COLIN POWELL, US-4-Sterne-General und Außenminister der USA unter GEORGE BUSH, 2001-2005)

⁴ Als „Working Out Loud (WOL)“ wird eine Mentalität der Zusammenarbeit und auch eine darauf aufbauende Selbstlern-Methode bezeichnet, 2010 von BRYCE WILLIAMS aufgegriffen und erläutert: „Man solle doch nicht nur seine Arbeit erledigen, sondern auch andere daran teilhaben lassen, damit alle zusammen dabei lernen und besser werden. Soziale Netzwerke und Kollaborationsumgebungen seien Werkzeuge hierfür, um sich aktiv einzubringen.“

⁵ „lernos“ bedeutet in „**Esperanto**“ (die am weitesten verbreitete „Plansprache“ der Welt, 1887 von LUDWIK LEJZER entwickelt) die Zukunftsform von „lernen“; also, „wir werden lernen“.

Es hilft v.a. weniger digitalaffinen Menschen dabei, z. B. einen guten Einstieg in das „ESN“ (s. 3.) zu finden. „lenos“ ist ein ähnlicher Ansatz für Fortgeschrittene, die selbstorganisiert lernen möchten. Eine feste Struktur also, die Lernenden den Einstieg in die (des Unternehmens) bzw. ihre (eigene, persönliche) selbstorganisierte Weiterentwicklung erleichtert. „Selbstorganisiert“, das sind der Kern, die Botschaft und die „Mission“, aber auch die Herausforderung!

7. Coaching (ein „Coach“ ist im anglo-amerikanischen Sprachgebrauch eher ein „Trainer“)

In strukturierten Gesprächen werden Probleme und Herausforderungen bearbeitet. Statt Ratschläge zu liefern, unterstützt der Coach bei der Entwicklung eigener Lösungen.

Der Vorteil: Die berufliche und persönliche Entwicklung lässt sich individuell begleiten und zielgerecht fördern. „Coach“ bedeutet übersetzt „Bus“ und besser noch „Kutsche“, ein schönes Bild.

8. „Fuck-up“-Nights (Sorry für „Fuck-up“ – es heißt eben so. Eigentlich bedeutet es „versauen“)

Diese Events geben Menschen einen Rahmen, um zwanglos über berufliches Scheitern ganz allgemein oder persönlich zu sprechen, um über die Lernerfahrungen daraus für sich oder auch für alle anderen zu reflektieren.

„Heute noch keinen Fehler gemacht? Schade, nichts gelernt!“ (S. Folien in der PPT-Präs.)

Neben »**Lessons Learned (LL)**« (*„Was haben wir nun gelernt“*) bieten „Fuck-up-Nights“ auch die Chance, die Fehlerkultur in einem Unternehmen positiver zu gestalten und Menschen zu ermuntern, Innovationen zu wagen, ohne dass sie Angst vor Sanktionen haben müssen, sollten sie scheitern. „Schöner Scheitern“ ist dazu ein gedanklicher Ansatz, der sich in Deutschland inzwischen verbreitet hat und der meint, Fehler systematisch auszuwerten, damit der oder die Fehler nicht immer wieder neu passiert/ passieren. Einmal reicht ja. Passiert ein Fehler ein zweites oder gar drittes, viertes ... Mal („Muster“!), wird man intensiv schauen müssen, ob es sich um ein Strukturproblem oder um Organisations- oder Führungsversagen handelt.

9. Mentoring und Reverse Mentoring (wechselseitiges Mentoring)

Eine „Mentorin“ (oder ein „Mentor“) gibt über längere Zeit regelmäßig fachliches Wissen und eigene Erfahrungen an noch unerfahrenere Personen (den „Mentees“ oder „Protegés“) weiter und begleitet sie (ähnlich wie beim „Coaching“ (s. 07.).

Beim »**Reverse Mentoring**« übernimmt die jüngere, weniger erfahrene Person die Position des „Mentors“ für ein bestimmtes Fachgebiet (z.B. Digitalkompetenz), in dem sie sich gut/ besser auskennt (> die viel jüngere und anders sozialisierte Generation der smartphone-affiner „Enkel“).

Das ist Wissensaustausch „*at it's best*“ plus Vernetzung über Hierarchie-, Abteilungs- und Generationen-Grenzen hinweg: „*State of the Art*“ der **Kulturentwicklung** in Unternehmen also!

10. Communities oft Practice (CoP) („Gemeinschaft der Praktiker“); auch: „Open Spaces“ u.ä.m.

Zu einer solchen schließen sich Personen zusammen, die ähnliche Aufgaben (z.B. die Einführung einer neuen Software) haben und bei ihrer Bewältigung voneinander lernen möchten.

Der Austausch ist selbstorganisiert, neue Erkenntnisse werden direkt geteilt.

Denn: Nicht jeder muss das Rad alleine neu erfinden.