

Lernen in Bewegung – Mobiles Lernen setzt sich durch

Situatives Lernen, direkt „am Puls des Geschehens“ – das ist einer mobilen und dynamischer werdenden Gesellschaft gefragt. Moderne Lernformen sollen insbesondere Wissensarbeiter in ihrer aktuellen Arbeitssituation unmittelbar weiterbringen, ohne dass sie ihren aktuellen Tätigkeitskontext unnötig lang unterbrechen müssen. Die Leibniz Universität Hannover hat vor diesem Hintergrund die Mobile-Learning-Anwendung UbiLearn entwickelt.

Ebenso wie andere Märkte, steht der Bildungsmarkt unter Modernisierungsdruck. Da die Menschen heute in jeder Lebenslage sowie mehr und mehr in fragmentierten Formen kommunizieren, wird Lernen mit mobilen Endgeräten zunehmend attraktiver. Hinzu kommen die weite Verbreitung internetfähiger mobiler Endgeräte und die rasche technologische Entwicklung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien.

Damit ein Geschäftsmodell speziell im Hinblick auf Mobile-Learning (M-Learning) funktionieren kann, reicht es jedoch nicht aus, dass eine Zielgruppe vorhanden ist. Anwendungen zum Lernen auf mobilen Endgeräten müssen zudem die Bedürfnisse der potenziellen Benutzer befriedigen. Lediglich einen mobilen Dienst bereit zu stellen, reicht nicht aus. Die Nutzer müssen einen klaren Mehrwert im Vergleich zu herkömmlichen stationären oder internetbasierten Anwendungen erkennen. M-Learning, das nur bestehende E-Learning-Anwendungen auf einen mobilen Browser überträgt, ist demnach wenig erfolgversprechend. Mobile Lernumgebungen unterscheiden sich grundlegend von herkömmlichen Webanwendungen.

Erkenntnisse und Entwicklungen

Diesen Schwierigkeiten zum Trotz wird M-Learning auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Eine aktuelle Studie aus dem Jahr 2010, die von Herrn Dipl.-Ök. Philipp Maske durchgeführt wurde, gibt Aufschluss. Befragt wurden M-Learning-Projektleiter unterschiedlichster Branchen.

Ein zentrales Ergebnis: Mehr als 66 Prozent der Teilnehmer gaben an, bereits entsprechende Technologien in ihrem Unternehmen zu nutzen. Weitere 22 Prozent planen den Einsatz in der Zukunft, wobei die eindeutigen Präferenzen mit 83 Prozent auf der Bereitstellung von Lernmaterialien zum Lesen und auf multimedialen Lernmaterialien zum Anhören und Anschauen liegen. 77 Prozent der befragten Unternehmensvertreter schätzen das Potenzial von M-Learning-Technologien in ihrem Unternehmen – auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „1 = sehr hoch“ bis „5 = kein Potenzial“ – mit hoch bis sehr hoch ein. Ebenso beurteilen mehr als 70 Prozent die zukünftige Entwicklung des Marktes für M-Learning positiv.

Das Institut für Wirtschaftsinformatik der Leibniz Universität Hannover beschäftigt sich seit dem Jahr 2002 mit dieser Thematik. Durch fortlaufende Weiterentwicklungen entstand im Jahr 2005 die Version 0.3 des ubiquitären Lernsystem UbiLearn. Mit der Lernumgebung ist es möglich, online oder offline auf verschiedenen stationären Computern und diversen mobilen Endgeräten zu lernen. Die Nutzer können damit begonnene Lernprojekte problemlos auf einer anderen Endgeräteklasse fortsetzen. Seit 2007 verbessern die Wissenschaftler am Institut für Wirtschaftsinformatik die Softwarequalität permanent.

Mobile Learning in der Führungskräfteentwicklung

In der Praxis kommt UbiLearn bereits in der Führungskräfteentwicklung zum Einsatz. Denn auch leitende Angestellte und Manager müssen sich heute dem schnelllebigen Rhythmus im Arbeitsleben anpassen. Personalentwicklungsmaßnahmen sollen zeitnah, schnell, nachhaltig und mit wenig Zeitinvestition erfolgen. Dafür wurde die Kombination von klassischen Seminar- und Lerngruppenangeboten mit neuen Technologien, wie Web 2.0, die Arbeit mit UbiLearn und die Nutzung von Smartphones erprobt.

Ein Beispiel ist das Modul Kommunikation, das zum Transfer von im Seminar gewonnenen Erkenntnissen in den Führungsalltag dienen soll: Die Teilnehmer formulieren zu Beginn des Seminars Ziele und Lernfelder, die sie persönlich mit einem Thema verbinden. Während der Seminartage entsteht mit Hilfe von gezielten Aufgabenstellungen und videounterstützten Simulationen individueller Content, der nach dem Seminar zu Microcontent entwickelt wird. Am Ende des Seminars formulieren die Führungskräfte zudem ihre individuellen Lernfelder und verpflichten sich, den Leitern der Fortbildung wichtige Termine und Meetings mitzuteilen.

Kurz vor dem angekündigten Termin erhält die Führungskraft beispielsweise einen audiovisuellen Ausschnitt einer im Seminar produzierten und methodisch-didaktisch aufbereiteten Situation zur Erinnerung. Mit dieser audiovisuellen Unterstützung kurz vor einem Termin, die etwa zwei bis drei Minuten dauert, sieht sich die Führungskraft mit eigenen Bildern in gelungenen Gesprächsmomenten. Das Ziel: Auch während der Realsituation sollen diese Bilder präsent bleiben. Die Führungskraft steht sich quasi selbst Modell. Dabei kommt es vor allem auf eine professionelle Aufbereitung des Materials an, damit Lernen stattfinden kann.

Mobile Learning mit UbiLearn anhand eines konkreten Beispiels

Ein besonders beliebtes und bewährtes M-Learning Projekt für UbiLearn steht unter dem Kurzlink <http://urlz.at/ubihrm> oder auf <http://ubilearn.iwi.uni-hannover.de/hrm.de/?mobile> als kostenlose und unbeschränkt nutzbare Demo bereit: Das Lernprojekt „China-Knigge“.

Es eignet sich vor allem für Führungskräfte, die während der Anreise zu Geschäftsterminen ihre Chinakennnisse auffrischen möchten. Das Projekt enthält neun für die Nutzung auf mobilen Endgeräten optimierte Aufgaben, die dabei helfen sollen, unangenehme „Fettnäpfen“ zu vermeiden. Die Lernenden treten dabei in Interaktion mit dem fiktiven chinesischen Geschäftspartner „Mr. Wang“.

Die folgende Abbildung zeigt die erste Aufgabe des China-Knigge. Nach Zuordnung der Worte, kann der Benutzer die korrekte Aussprache als Audio-Datei anhören.



Die Nutzung von UbiLearn Mobile mit einem mobilen Endgerät ist ganz einfach:

Internetzugang herstellen

1. <http://urlz.at/ubihm> oder <http://ubilearn.iwi.uni-hannover.de/elh/?mobile> im Browser öffnen
2. Account anlegen
3. Einloggen
4. Lernprojekt auswählen und bearbeiten

Fazit

Im Spannungsfeld von Digitalisierung und Medialisierung sowie kulturellen, technologischen und ökonomischen Einflüssen sind in den vergangenen Jahren neue Medienkulturen und Wissensformen entstanden. Für Unternehmen ist deshalb ein Umdenken hinsichtlich der Ausgestaltung des Lernens unabdingbar geworden. In einer Informations- und Wissensgesellschaft, in der Wissen permanent zu jeder Zeit an jedem Ort in vernetzter Form verfügbar sein muss, sollten Leerzeiten als Lernzeiten genutzt werden. Das erfordert neue Konzepte, für die das UbiLearn-System Modell stehen könnte.

Autoren:

Prof. Dr. Michael H. Breitner
Leiter des Instituts für Wirtschaftsinformatik, Leibniz Universität Hannover

Dipl.-Ök. Nadine Guhr
Institut für Wirtschaftsinformatik, Leibniz Universität Hannover

Dr. Claudia M. König
König Coaching, Aachen und Hannover

Dipl.-Math. Cornelius Köpp
Institut für Wirtschaftsinformatik, Leibniz Universität Hannover

Dipl.-Ök. Philipp Maske
niss GmbH, Hannover

Literatur:

König, C 2009

Coaching on the job mit Audiovisuellem Feedback. In: Laske et. al. (Hrsg.) Personal
Entwickeln, Köln 2009

Maske, P/Köpp, C/Guhr, N/Breitner, M H 2010

A Sustainable M-Learning Application Development Model (eingereicht für die International
Conference on Information Systems, Saint Louis, 2010)

Maske, P/Breitner, M H 2007

Qualification of Top and Middle Managers in Special M(obile)-Learning Scenarios,
Heidelberg 2007, 303 - 318

Pousttchi et al. 2003

Added value-based Approach to Analyze Electronic Commerce and mobile Commerce
Business Models, MPRA Paper No. 3618