

Brigitte Mutz & Andrea Hoch

Lernplattformen als Tool in der Hochschullehre und im Onboarding Prozess

Digitalisierung verändert alle Lebensbereiche, insbesondere das Wirtschaften, das Arbeiten und die Kommunikation. Im Beitrag werden Nutzungsvarianten von Lernplattformen und E-Portfolios in der Hochschullehre beschrieben sowie Möglichkeiten zur Nutzung von Informationsplattformen im Onboarding Prozess für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Hochschule dargestellt.

Schlüsselwörter: E-Didaktik, Lernplattformen, E-Portfolio, Onboarding, Wissensmanagement

Learning platforms as a tool in university teaching and the onboarding process

Digitalization is changing all areas of life, especially business, work, and communication. This article describes the use of learning platforms and e-portfolios in university teaching and shows how new university employees can use information platforms in the onboarding process.

Keywords: e-didactics, learning platforms, e-portfolio, onboarding, knowledge management

1 E-Learning als Herausforderung in der Pandemie

Lernen mit neuen Medien, E-Learning, Lernplattformen, Digitalisierung etc. sind Schlagworte im heutigen Bildungskontext, denen immer mehr Beachtung geschenkt wird und die in der Lehre eingesetzt sowie getestet werden. Die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten im Unterricht eröffnen neue methodisch-didaktische Ansätze und Konzepte für die Vermittlung des Lehrstoffes und der Stundenplanung.

Lernende im 21. Jahrhundert, die ihr Wissen und Können beschreiben, bewerten und anwenden, können in ihrer Rolle als Einzelpersonen, Bürger(innen) und Arbeitende besser vorankommen. E-Portfolios sind eine Möglichkeit, Lernende durch Reflexion, Integration, Entwicklung, Selbstführung, lebenslanges Lernen und sozialen Aufbau zu unterstützen. (Klampfer, 2017, S. 9)

Mitte März 2020 gab das Bildungsministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in Österreich für Hochschulen, Universitäten und Forschungsinstitutionen folgendes bekannt:

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

Im Laufe des Zeitraums zwischen 9. März und 16. März haben nun alle Universitäten und Hochschulen ihren Lehrbetrieb auf virtuelle Lehre / distance learning / home learning umgestellt. Die Prüfungen finden derzeit online statt oder unter Einhaltung der hygienischen Verhaltensregeln, soweit dies aufgrund der örtlichen Situation vertretbar ist, oder werden verschoben. (BMBWF, 2020)

Von einem Tag auf den anderen wurden die Präsenzeinheiten auf Fernlehre umgestellt. Auch Besprechungstermine mit Kolleginnen und Kollegen waren nur noch digital möglich. Die Begriffe wie *virtuelle Lehre*, *distance learning*, *home learning*, *online-meetings* klingen sehr modern und „trendy“. Ein Großteil von Digi.kompP, das im Jahr 2016 entwickelt wurde (Abbildung 1) musste über Nacht umgesetzt werden, weil es plötzlich gesetzlich gefordert wurde (BMBWF, 2016).

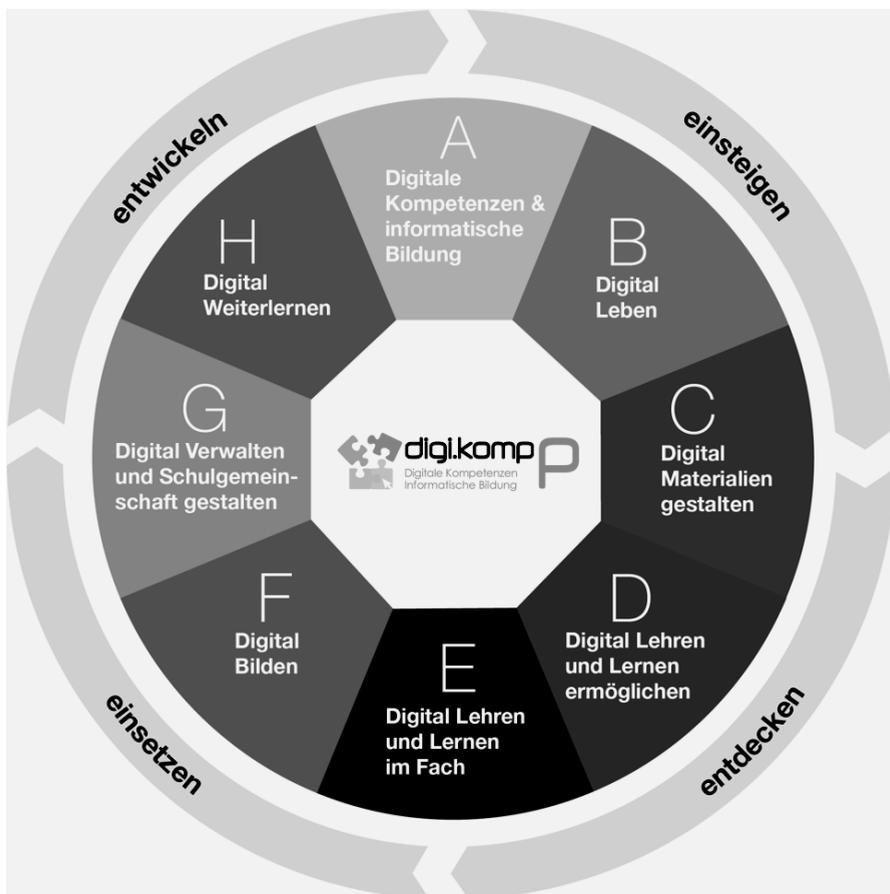


Abb. 1: digi.kompP – DIGITALE KOMPETENZEN FÜR PÄDAGOGINNEN (Quelle: <https://www.virtuelle-ph.at/digikomp>)

Digi.kompP beschreibt Kompetenzen in sogenannten „Can-Do-Statements“ in acht Bereichen A bis H, welche Studierende vor und während des Lehramtsstudiums und neu in den Dienst tretende Pädagoginnen und Pädagogen im Rahmen der ersten fünf Praxisjahre erwerben sollen (BMBWF, 2016).

Die Studierenden durften auch keine schulpraktischen Übungen an den Besuchsschulen mehr absolvieren. Das bedeutet, dass sowohl der Betrieb in der Lehr- und Betriebsküche im Servicemanagement als auch die Lehrübungen an den Schulen praktisch in den virtuellen Raum verlegt werden musste. Viele Pädagoginnen und Pädagogen sowie Studierende mussten sehr flexibel ihren kompletten Unterricht umstellen und reorganisieren. Der gesamte Betrieb vor Ort wurde eingestellt und die Hochschule wurde sofort für alle geschlossen.

Eine große Herausforderung bedeutete es für viele Pädagoginnen und Pädagogen, im distance learning bzw. home schooling ihren Unterricht zu gestalten. Es war jedoch auch eine Chance für Innovation, vermehrt mit Lernplattformen zu arbeiten. Innovative Lernszenarien wurden vielerorts innerhalb kürzester Zeit entwickelt. So entstanden Screencasts und Erklärvideos in der Lehrküche von Seiten der Lehrenden.

Durch die Bologna-konforme Überarbeitung der Curricula an Hochschulen und Universitäten und der Implementierung von Fernstudienanteilen, haben Lernplattformen und E-Portfolios den Einzug in die Curricula verschiedenster Aus- und Weiterbildungsprogramme gefunden. Sie werden in Verbindung mit Individualisierung, selbstorganisiertem Lernen, Reflexion des Lernprozesses, kompetenzorientiertem Assessments, aber auch mit institutioneller Personalentwicklung diskutiert (Klampfer, 2017, S. 9).

Durch den Wandel von der Input- zur Outcome-Orientierung in der Hochschuldidaktik (Hornung-Prähauser et al., 2007, S. 23) und dem „shift from Teaching to Learning“ im Zuge des Bologna-Prozesses (Wildt, 2005, S. 11) hat sich der Fokus von papierbasierten Portfolios auf E-Portfolios und das selbstgesteuerte asynchrone Arbeiten mit Lernplattformen in den letzten Jahren stetig verschoben.

Ein wichtiger Aspekt des Bologna-Prozesses besteht in der Forderung, Studium und Lehre statt auf Wissensvermittlung, auf Kompetenzen auszurichten. Dies wird durchgängig in den Curricula an den Hochschulen, der Universitäten und in der Erwachsenenbildung umgesetzt.

Eine weitere neue Herausforderung in Zeiten der Pandemie wurde die Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen und Universitäten. Eine digitale Unterweisung erfolgte digital, mittels einem *Onboarding Prozess* über Lernplattformen. Organisationale Sozialisation ist der Prozess der Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Kenntnissen, Regeln, Normen, Rollenerwartungen und Werten von Organisationen und Individuen (Moser et al., 2018, S. 1). Dieser Prozess gibt den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Orientierung in ihren neuen Tätigkeiten und soll Unsicherheiten reduzieren und Enttäuschung vermeiden.

2 Lernplattformen als Chance

Eine Lernplattform ist ein komplexes System, das u. a. der Bereitstellung von Lerninhalten und der Organisation von Lernvorgängen dient. Aufgabe einer derartigen web-basierten Lernumgebung ist, die Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrenden orts- und zeitunabhängig zu ermöglichen. Sie fungiert als Schnittstelle zwischen Bildungsanbieterin, Bildungsanbieter und lernender Person.

2.1 Lernplattformen

Lernplattformen sowie webbasierte Werkzeuge wie Foren, Chats, Wikis und Blogs werden zu einem wesentlichen Teil im Unterrichtsprozess eingesetzt. Wer sich mit den unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten des durch Technologie unterstützten Unterrichts beschäftigt, stößt daher unwillkürlich auf Abkürzungen wie Lernplattformen, CMS, LMS, LCMS etc. (Höbarth, 2016, S. 13f.). Im Folgenden werden einige grundlegende Begriffe erklärt:

CMS steht für *Content Management Systems*: Bekannt sind diese Systeme auch unter dem Begriff „Redaktionssysteme“. Sie vereinfachen die Erstellung, Organisation und Administration von webbasierten Inhalten. Bekannte Systeme sind z. B. Joomla, PHP-Nuke, Schooltalk oder Typo3.

LMS steht für *Learning Management Systems*: Ein anderer häufig verwendeter Begriff für dieses System ist auch „Lernplattform“. Es geht hier nicht nur um die Bereitstellung von Inhalten, sondern auch um die Organisation von Lernvorgängen und Integration von Funktionen wie Kommunikation, Kooperation und Kollaboration, Evaluation, etc. Bekannte Systeme sind z. B. elSitos oder WeLearn

LCMS schließlich steht für *Learning Content Management Systems*: Werden Funktionen von CMS-Systemen in LMS-Systeme integriert, spricht man von LCMS-Systemen. Auch diese Systeme bezeichnet man gewöhnlich als „Lernplattformen“ – die Abgrenzung zum reinen LMS ist nicht immer sehr trennscharf. Diese komplexen Systeme setzen sich vermehrt durch, haben sie doch den großen Vorteil, bei einer kollaborierten Erstellung von Informationen nicht auf externe Werkzeuge angewiesen zu sein. Bekannte Systeme sind z. B. Blackboard, Class Server, Ilias, MS Teams und Moodle. In Österreich kommt daneben verstärkt die Lernplattform LMS.at im schulischen Bereich zum Einsatz (Baumgartner et al., 2002, S. 5; Höbarth, 2016, S. 14).

2.2 Typen von personenbezogenen Lernplattformen (E-Portfolio)

Lernplattformen wie Moodle oder eduvidual sind nicht gleichzusetzen mit *E-Portfolios* wie Mahara. Der Hauptunterschied besteht darin, dass Lernplattformen

typischerweise im Besitz der Ausbildungsinstitution sind. Materialien, Arbeitsaufträge werden von den Lehrenden bereitgestellt und die Studierenden sind als Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingeloggt und verlieren mit Beendigung des Kurses wieder alle Rechte.

E-Portfolios sind hingegen gänzlich im Besitz der Studierenden selbst, die Organisation stellt nur eine Plattform bereit, wo das E-Portfolio aktiv vom Studierenden individuell betrieben werden kann. Diese bestimmen, welche Dokumente darin aufgenommen werden, wer sie zu welchem Zweck betrachten bzw. zugreifen darf und was in Zukunft damit geschehen soll. Auch bei der Darstellung der Lernergebnisse sind die Studierenden frei, eine entsprechende Individualisierung wird meistens sogar aktiv eingefordert. Die Reflexion der persönlichen Leistung und Entwicklung ist der Kern der Arbeit mit E-Portfolios (Arnold et al., 2018, S. 334).

E-Portfolios sind also digitale Sammlungen von Arbeiten. Ein Studierender kann mit einem E-Portfolio Lernergebnisse und Lernprozesse seiner Kompetenzentwicklung in einer bestimmten Zeitspanne, für bestimmte Zwecke dokumentieren. Lernprodukte, auch Artefakte genannt, sind ein wesentliches Element eines E-Portfolios, ebenso wie Reflexionen, die sich einerseits auf die Artefakte, andererseits auf den Lernprozess beziehen können (Höbarth, 2016, S. 49).

Um E-Portfolios in Organisationen wie Hochschulen oder Universitäten erfolgreich zu implementieren, sind die Wahl der Art des E-Portfolios und die dazu passende E-Portfolio-Software entscheidend. Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die Typen und Funktionen von E-Portfolios, welche den analogen Portfolios ähnlich sind (Arnold et al., 2018, S. 337). Folgende vier E-Portfolio Arten kann man unterscheiden:

Vorzeigeportfolio: In einem Vorzeigeportfolio präsentiert der/die Lernende eine begründete und überlegte Auswahl der persönlich bedeutsamsten Arbeiten, die über einen längeren Zeitraum (Studienjahr oder mehr) entstanden sind. Es eignet sich u. a. sehr gut für den fächerübergreifenden Einsatz. Die Darstellung der Arbeiten Studierender in den verschiedensten Bereichen des Studiums ist eine Möglichkeit für die Verwendung dieser Art von Portfolio. Dieses Portfolio wird auch *Presentation Portfolio* genannt.

Arbeitsportfolio: Ein Arbeitsportfolio dokumentiert einen Prozess und soll die Stärken und Schwächen in einem speziellen Lerngegenstand oder Thema beschreiben. Es kann vom Lehrenden zur Beratung in einem Lernprozess herangezogen werden und ermöglicht Lehrenden, ihren Unterricht bedarfsgerecht, adressatenorientiert, zielgerichtet und differenziert zu planen. Obwohl eine Beurteilung oft nicht vorgesehen ist, so bietet es die Möglichkeit, das Zusammenspiel von Selbst- und Fremdevaluation einzutüben. Dieses Portfolio wird auch als *Working Portfolio* bezeichnet.

Beurteilungsportfolio: Das Beurteilungsportfolio ist formaler und schablonenhafter als andere und soll zeigen, was eine Studierende oder ein Studierender gelernt

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

hat. Es dient der Leistungsmessung und damit auch der Beurteilung. Wichtig dabei ist, dass auf Basis von Lernzielen festgelegt wird, „welche Kriterien in die Beurteilung einfließen, welche Arbeiten verlangt werden, welcher Umfang, Inhalt, welche sprachliche Gestaltung und äußere Form diese aufweisen müssen.“ (Klampfer, 2017, S. 19) Dieses Portfolio wird auch *Status-Report- oder Assessment-Portfolio* genannt. Diese Art des Portfolios findet Einsatz in der Lehr- und Betriebsküche.

Entwicklungsportfolio (Lernportfolio): Ein Entwicklungsportfolio soll einen Lernprozess mit den getroffenen Entscheidungen, Problemen und Lösungswegen über einen längeren Zeitraum begleiten und dokumentieren. Durch die Analyse und Bearbeitung von Fehlerquellen, durch Selbst- und Fremdevaluation auf der Basis vorgegebener Lernziele und durch niedergeschriebene Reflexionen und Analysen werden vielfältige Prozesse und Produkte im Lernprozess sichtbar.

In den schulpraktischen Übungen ist diese Art des Portfolios ein guter Einsatz, um den Entwicklungsstand des Lernenden zu dokumentieren.

Bewerbungsportfolio: Ein Bewerbungsportfolio beinhaltet ein Curriculum Vitae, einen Einleitungsbrief, Abschlusszeugnisse, Zertifikate, Kursbelege, Empfehlungsschreiben und Arbeiten, die Aufschluss über Charakter und Fähigkeiten der Person sowie über erreichte Leistungen geben können.

E-Portfolios verbinden oft die Charakteristiken der angeführten idealtypischen Arten. Für die E-Portfolioarbeit in den schulpraktischen Studien der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung an den Pädagogischen Hochschulen ist vor allem das Reflexionsportfolio von besonderer Bedeutung. Eine Kombination aus einem Entwicklungs- und Beurteilungsportfolio ist in der Lehramtsausbildung von Vorteil, weil Studierende einen hohen Nutzen für ihre spätere Tätigkeit als Lehrende, speziell für Selbst- und Fremdevaluation, übernehmen können.

2.3 Funktionen von personenbezogenen Lernplattformen (E-Portfolio)

Eine Typisierung von E-Portfolios kann auch über deren Funktionen im Lehr- und Lernprozess vorgenommen werden. Es werden sieben zentrale Funktionen von E-Portfolios differenziert, die unterschiedliche pädagogische Prozesse erfordern:

Lernen bewusst machen (Recognising learning): Den Lernenden ist oft nicht bewusst, was sie in formalen und informellen Prozessen lernen.

Lernen dokumentieren (Recording learning): Ein Lernfortschritt soll dokumentiert werden.

Lernen reflektieren (Reflecting on learning): Reflexion beziehungsweise Selbstreflexion ist ein wesentlicher Teil des Lernprozesses.

Lernen validieren (Validating learning): Nachweise und Verifizierungen erfolgen mit Hilfe von Multimedia-Artefakte.

Lernen präsentieren (*Presenting learning*): Die Präsentation des Gelernten bzw. des Lernfortschrittes beinhaltet die Auswahl von Artefakten, um die eigene Lerngeschichte zu erzählen.

Lernen planen (*Planning learning*): Planen ist eine Art von Reflexion. Der Blick auf das Erreichte bzw. noch zu Erreichende sind wesentliche Elemente.

Beurteilen des Lernens (*Assessing learning*): Die Beurteilung ist ein externer Prozess, bei dem die präsentierten Artefakte bewertet werden.

Einige deklarierte Funktionen der Arbeit mit E-Portfolios zielen auf die Fähigkeit des Lernenden zur Selbstorganisation und Selbststeuerung ab, was als Voraussetzung für lebensbegleitendes Lernen in unserer sich ständig ändernden Informationsgesellschaft gesehen wird (Egloffstein, 2008, S. 93f.; Himpsl-Gutermann, 2012, S. 129).

3 Didaktik des Einsatzes von E-Portfolios

In den bisherigen Kapiteln wurden die Lernplattformen und die E-Portfolios grundsätzlich als Instrument beschrieben und weniger aus didaktischen Überlegungen dargestellt. Nicht nur das Lernen auch das Lehren wird durch die digitalen Bildungsmedien erheblich verändert. Dies betrifft nicht nur die Kurskonzepte, Lehr- und Lernformen, sondern auch Lehr- und Lernszenarien, z. B. in Bezug auf die Struktur und Aufbereitung von Lernmaterialien, den zeitlichen und organisatorischen Ablauf, die Bedeutung der Aufgabenstellung, die Kommunikation und Betreuung der Lernenden (Arnold et al., 2018, S. 117).

Durch die Einführung der E-Portfolio-Methode an Hochschulen und Universitäten ist auch ein Wandel einerseits zum kompetenzbasierten Lernen erfolgt und andererseits wird eine Qualitätsverbesserung der Lehre angestrebt. Studierende sollen demnach die beim Studium erworbenen Kompetenzen nachweisen, bzw. sollen wissen, welche Kompetenzen sie in den Lehrveranstaltungen erwerben bzw. erwerben hätten sollen.

Eine allgemeine mediendidaktische Herausforderung ist, das didaktische Lernarrangement an den Parametern des didaktischen Feldes auszurichten, wie z. B. Merkmale der Zielgruppe, Spezifikation von Lehrinhalten und -zielen, didaktische Methode, didaktische Transformation und Strukturierung der Lernangebote, Merkmale der Lernsituation und Spezifikation der Lernorganisation, Merkmale und Funktionen der gewählten Medien und Hilfsmittel (Hornung-Prähauer et al., 2007, S. 29).

Ein E-Portfolio erlaubt eine Integration von digitalen Artefakten, wobei mehrere, verschiedene Sinneskanäle angesprochen werden sollen (digitales Bild, Audio, Text, Video, Animation), flexible, kontextbasierte Ergänzung, Austausch und Verwendung der Portfolioinhalte für verschiedene Zwecke, chronologische Lernbiografie, und eine Initiierung und Dokumentation von Gruppenlernprozessen durch die Nutzung

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

von webbasierten Kommunikationstools und kollaborative Lernumgebungen (Hornung-Prähauser et al., 2007, S. 32). Ein ideales E-Portfolio sollte folgende sechs Kategorien enthalten: (1) Sorgsam ausgewähltes Material, (2) Level der Reflexion (beinhaltet Selbst- und Fremdrelexion), (3) Kontextbezogener Inhalt, (4) Zweckmäßiger Einsatz von Multimedia, (5) Gut organisiertes und kohärentes Design, und (6) Klare und intuitive Navigation.

Für eine qualitätsvolle Arbeit in der Portfoliopraxis haben sich bestimmte Merkmale herauskristallisiert, die aus der Erfahrung heraus als konstitutiv anzusehen sind. Dabei durchläuft die *Portfolio-Methode von Salzburg Research* (Hornung-Prähauser et al., 2007, S. 15) die in Abbildung 2 dargestellten Prozesse, die sich kontinuierlich wiederholen und teilweise auch parallel ablaufen können (Klampfer, 2017, S. 28):

Bevor mit der Portfolioarbeit begonnen werden kann, muss eine Zielsetzung und der Kontext definiert werden (Phase 1). Zusätzlich müssen bereits zu Beginn die Bewertungskriterien, falls die Portfolioarbeit bewertet wird, festgelegt werden.

Im zweiten Schritt folgen das Sammeln, Auswählen und Verknüpfen von Artefakten und Lernzielen (Phase 2). Diese Phase der Portfolioarbeit wird auch als „*Working Portfolio*“ bezeichnet, weil fertige Produkte wie Präsentationen, Videos, Publikationen, Zeugnisse, aber auch Artefakte, die während des Lernprozesses entstehen, gesammelt werden.

Im Prozess der Reflexion und Steuerung des Lernprozesses müssen sich die Studierenden auf eine Metaebene begeben, um sich kritisch mit dem eigenen Lernen auseinanderzusetzen (Phase 3). Es ist zu analysieren und mit Artefakten zu belegen, welche Ziele der Vereinbarung erreicht bzw. nicht erreicht wurden, wo es Schwierigkeiten oder Defizite gibt, bzw. wie man erkannte Defizite beheben kann.

Je nach Bedarf bzw. Anlass werden die entsprechenden Artefakte zu Präsentationen zusammengestellt und mit Zugriffsrechten versehen, die festlegen, wer die Inhalte ansehen bzw. kommentieren darf (Phase 4). Dies findet Anwendung in E-Portfolio-Systemen wie Mahara und Lernplattformen wie Moodle.

Der Phase 5 oder die nächste Stufe ist die Bewertung und Evaluierung der Lernprozesse bzw. des Kompetenzaufbaus.

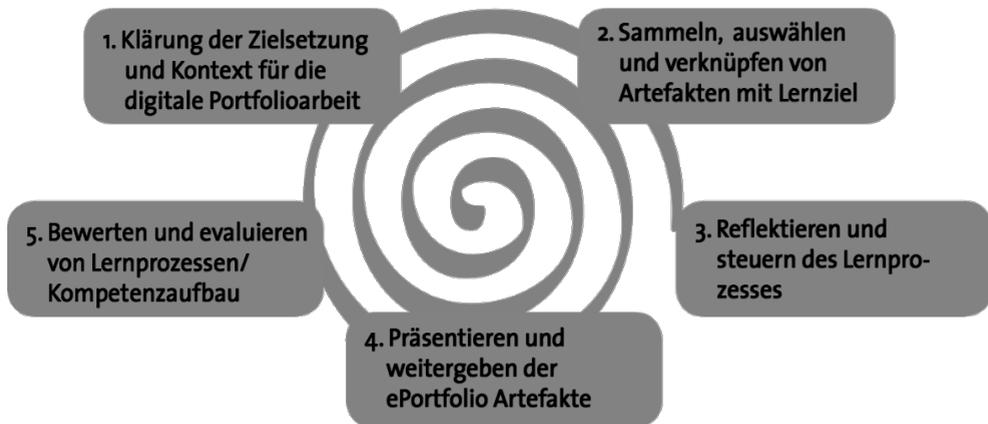


Abb. 2: Prozesse der Portfolio-Arbeit (Quelle: Hilzensauer & Hornung-Prähauser, 2006, S. 5)

Die einzelnen Phasen der Portfolioarbeit sind als idealtypisch zu verstehen, ihr Übergang ist ein fließender Prozess. Der Lernprozess ist wie bei einer Spirale aufgebaut und kann im Sinne eines lebenslangen bzw. lebensbegleitenden Lernens verstanden werden (Klampfer, 2017, S. 28).

4 Der Mehrwert von E-Portfolios und Lernplattformen

Moderne Medien sind nützliche und zuverlässige Hilfsmittel und unterstützen Lernende, um schnell und effektiv an umfassende Informationen zu kommen. Die folgenden Punkte verdeutlichen den Mehrwert der digitalen Möglichkeiten von E-Portfolios und Lernplattformen (Arnold et al., 2018, S. 336).

4.1 Multimediale Artefakte und Medienkompetenz

Die technologische und preisliche Entwicklung der letzten Jahre im Bereich multimedialer Geräte macht es möglich, dass heute viele Lernende multimediataugliche Handys besitzen, die somit in jeder Phase eines Lernprozesses zur Verfügung stehen. Dadurch kann nicht nur der eigene Lernprozess durch Verwendung authentischer, hochwertiger Artefakte umfassend dargestellt werden, sondern auch die Medienkompetenz der Produzierenden (Klampfer, 2017, S. 32).

4.2 Zugänglichkeit und Zugriff

Orts- und zeitunabhängige Erreichbarkeit via Computer oder mobiler Endgeräte ist ein Vorteil des World Wide Web und aktueller Webanwendungen (Klampfer, 2017, S. 32). Außerdem können Hilfsmittel zur einheitlichen Verwaltung vieler verschie-

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

dener Leistungen und Artefakte verwendet werden. Das Lernen ist lernendenzentriert und nicht kurszentriert. Das Lernen kann jederzeit und an jedem Ort stattfinden.

4.3 Kommunikation und Feedback

Einen weiteren Vorteil von E-Portfolios und Lernplattformen bieten die verschiedenen elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten. Auf einfache Weise können Personen synchron per *Chat* oder asynchron durch *Kommentare* oder *Bookmarking* in Kontakt treten und den Lernprozess evaluieren (Klampfer, 2017, S. 32). Auf diese Weise können Rückmeldungen von anderen Lernenden, aber auch von Lehrenden systematisch als weitere Lernressource erschlossen, gesammelt und dokumentiert werden. Die Einfachheit der Kommentarfunktionen lässt eine Intensivierung und Konkretisierung der Rückmeldungen zu einzelnen Artefakten oder Lernzielen erwarten.

Die Betonung des Mehrwerts durch die Nutzung von E-Portfolios erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich Lernende aktiv in den Lernprozess einbringen. Es ist wichtig, die Motivation und das Verhalten des Einzelnen und der Gruppe in die Gestaltung der Arbeitsaufträge mit einzubeziehen, wenn man eine günstige Lernumgebung schaffen will, in der positive soziale Interaktion, aktives Engagement beim Lernen und Eigenmotivation gefördert werden.

5 Einsatz von Lernplattformen als Informationsportal im Kontext Wissensmanagement

Interne Unternehmenskommunikation bietet viele Möglichkeiten der Anwendungen in Unternehmen, insbesondere in Bezug auf Merkmale des Wissensmanagements. Schlagwörter wie Wissensentwicklung, Wissensziele, Wissensverteilung, Wissenserwerb, Wissensbewahrung und vor allem Wissensnutzung stellen in unserer heutigen Wissensgesellschaft das Fundament dar.

Es kann eine Lernplattform als Informationsplattform genutzt werden, indem Informationen in kleine Lerneinheiten mittels Erklärvideos oder Screencasts zur Verfügung stehen und im Bedarfsfall jederzeit wiederholt werden. Es entsteht eine Kombination aus Lerneinheiten und Wissenstransfer.

Nach Nonaka et al. (2012) sind Beispiele für Unterschiede zwischen implizitem und explizitem Wissen, das erstgenanntes subjektiv ist (Erfahrungswissen), während zweitgenanntes objektiv und metaphysisch (Verstandeswissen) ist:

- Implizites Wissen: Erfahrungswissen (Körper), gleichzeitiges Wissen (hier und jetzt) und analoges Wissen (Praxis)
- Explizites Wissen: Verstandeswissen (Geist), sequenzielles Wissen (da und damals) und digitales Wissen (Theorie)

Implizites Wissen kann in Organisationen nur kommuniziert werden, wenn es anderen Personen verständlich ist. Dies geschieht mit Hilfe von Worten, Zahlen, Formeln o.ä. Das implizite Wissen wird demnach expliziert. Im umgekehrten Fall kann durch Individualisierung aus explizitem Wissen implizites Wissen generiert werden. Beide Wissensarten sind nicht unabhängig voneinander, sondern sie hängen voneinander ab.

Wissensmanagement muss der Wertschöpfung einer Organisation dienen und gleichzeitig die Schaffung von neuem Wissen forcieren. Ebenso soll bestehendes Wissen gespeichert und innerhalb der Organisation verbreitet werden (Guretzky, 2000). Willke (2011, S. 22) meint, dass es darum geht

Personen und Organisationen darauf auszurichten:

- sich als lernfähige und lernende Systeme zu begreifen,
- ihr Lernen auf die strategischen Ziele der jeweiligen Organisation auszurichten,
- das über Lernen erzeugte Wissen zu teilen, zu vernetzen und zu nutzen, sowie
- Prozesse, Instrumente und Methoden einzurichten, welche einen systematischen und systemischen Umgang mit der Ressource Wissen ermöglichen.

Somit dürfen interne Kommunikations- und Informationsportale im Sinne von Wissensmanagement nie nur als reine Daten-, bzw. Informationsablagen fungieren.

Folgend meint Willke (2011, S. 78), dass ein funktionierendes Wissensmanagement mehrere zusammenhängende Veränderungen voraussetzt. Nach seinen Ausführungen müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bewegt werden, ihr eigenes implizites Wissen preiszugeben und explizitem Wissen zuzuführen. Das Werden sie jedoch, seiner Meinung nach nicht machen, wenn sie keinen Mehrwert aus dem Austausch zwischen ihrem impliziten und dem expliziten Wissen generieren können.

Es stellt sich heraus, dass Personen zu keinerlei Austausch von Wissen gezwungen werden können und dass organisationales Wissen schwieriger zu managen ist als zum Beispiel Kapital. Ebenso schwierig für Controller und Finanzverantwortliche ist es, eine standardisierte Kosten-Nutzen-Rechnung zu diesem Thema aufzustellen, bzw. durchzuführen, da Wissen an sich kaum bis schwer messbar ist (Willke, 2011, S. 79f.).

6 Onboarding Prozesse mit Hilfe von Lernplattformen

Onboarding richtet sich in erster Linie an neue und wieder eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An den Onboarding Maßnahmen sind noch weitere Akteure beteiligt, wie Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen, aber auch Abteilungen der Organisation, wie beispielsweise die Personalabteilung und die IT-Abteilung. Um den Kommunikations- und Lernprozess kontinuierlich stattfinden zu lassen, kann man mit Hilfe von Lernplattformen unterstützende Maßnahmen ergreifen, da-

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

mit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Informationen und Schulungen orts- und zeitunabhängig konsumieren können.

6.1 Integration und Orientierung

Onboarding und Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Maßnahmen der Organisation, die mit der Aufnahme in die Organisation beginnen und in überschaubarer Zeit enden. In der Regel werden Wissen, Fertigkeiten und Regeln vermittelt (Moser et al., 2018, S. 1).

Orientierungsprogramme sollen aber nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Unsicherheiten reduzieren und Enttäuschungen vermeiden helfen (ebd.).

Ziel der Einarbeitung und des gesamten Onboarding-Prozesses ist es, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst schnell in das Unternehmen finden und mit ihrem Fachwissen zum Arbeitsalltag beitragen können.

6.2 Veränderung von Arbeitsbeziehungen

Eine gute Arbeitsbeziehung ist in fast allen Organisationen für das Unternehmen von sehr großem Wert (Moser et al., 2018, S. 10) und trotzdem noch sehr unterschätzt. Die Beziehungen können vielfältig organisiert sein und dies trifft natürlich auch auf die Formen der Zusammenarbeit zu. Menschen haben das Bedürfnis nach Zugehörigkeit, Kooperation und Kommunikation, das sind Grundmerkmale humaner Arbeit in sozialen Systemen.

Wenn sich jedoch keine gut koordinierten Kommunikationsregeln entwickeln können und das Wissensmanagement schlecht organisiert ist, können sich rasch Konflikte ergeben oder die Beteiligten werden Opfer ungezügelter Informationsflut. Es sind daher spezielle Maßnahmen (analog oder virtuell) zur Einarbeitung von Teammitgliedern notwendig.

6.3 Integration mit digitalem Onboarding

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit Hilfe von multimedialen Lerneinheiten eingearbeitet und in den Arbeitsalltag integriert (Moser et al., 2018, S. 10). Beispielsweise sind in großen Unternehmen wie Netflix, Google, IBM und Microsoft digitale Onboarding-Prozesse standardisierte Einheiten, nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sondern auch für Führungskräfte. Eine Onboarding-Lernplattform ist seit einem Jahr an der Pädagogischen Hochschule Wien für neue Lehrende der Berufsbildung im Zuge eines Projektes entstanden.

So werden nicht nur Redundanzen bei der Einarbeitung vermieden, da Arbeitsabläufe und interne Prozesse oft standardisiert sind, sondern auch der Aufwand für die verantwortliche Belegschaft wird deutlich minimiert. Außerdem kann auf diese Wei-

se sichergestellt werden, dass die Qualität des Onboarding-Prozesses gleich bleibt und wichtige Informationen an alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter korrekt weitergegeben werden (Moser et al., 2018, S. 1).

Mit Hilfe von digitalen Lerneinheiten ergibt sich somit z. B. die Chance, eine interne Willkommenskultur zu entwickeln und zu pflegen. Außerdem wird der Einstieg in das neue Unternehmen auf diese Weise um eine positive Erfahrung bereichert, denn die Auswirkungen einer schlechten Einarbeitung können negative Folgen haben. Nicht selten wird das Thema Onboarding auf die leichte Schulter genommen oder aufgrund von Ressourcenknappheit erst gar nicht durchgeführt. Oft führt eine schlechte Einarbeitungsphase zu demotivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer hohen Fluktuation. Onboarding schafft daher nicht nur eine fachliche Basis, sondern sorgt auch für eine soziale Integration.

7 Fazit und Ausblick

Zusammenfassend gilt, dass die Nutzung von Lernplattformen und E-Portfolios gerade in der Anfangsphase oft *anstrengender und zeitaufwendiger* als herkömmliche Methoden sind, sowohl für Lehrende als auch für Lernende. Deshalb sollte von Beginn an eine systematische Nutzung in den regulären Studienprozess integriert werden und ein regelmäßiger Austausch zum Alltag gehören. Dies klingt zwar beschwerlich, aber es lohnt sich in Bezug auf den Kompetenzerwerb bei den Lernenden als auch bei den Lehrenden.

Eine kontinuierliche Erweiterung der Lernplattformen und E-Portfolios in den virtuellen Bildungsraum bietet umfassende Optionen für innovative Lehr-Lern-Szenarien, die aber auch Engagement und Kreativität der Lehrenden und Lernenden abverlangen.

Die Bedeutung der Lernbegleitung sowie der fachlichen und auf den Lernprozess bezogenen Beratung bzw. Unterstützung der Lernenden in virtuellen Bildungsangeboten wurde lange unterschätzt (Arnold et al., 2018, S. 337). Auch im Bereich des informellen E-Learnings greifen die Lernenden auf entsprechende Beratungs- und Betreuungsangebote zurück, bspw. indem sie Verständnisschwierigkeiten und Informationsdefizite zu den Lerngegenständen in Diskussionsforen oder Chats klären oder sich austauschen.

Für jedes Onboarding gilt abzuwägen, welche Inhalte besser digital vermittelt werden können und bei welchen Themen sich eher die persönliche Einarbeitung lohnt. Es steht fest, dass E-Learning und die Digitalisierung der Personalentwicklung, Unternehmen neue Chancen bieten, eine positive und emotionale Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung aufzubauen. Ein gutes Onboarding hilft dabei in mehrfacher Hinsicht: Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich von Anfang an wohl und informiert, es werden keine Informationen übersehen und das Wissen

| Einsatz von Lernplattformen an Hochschulen

kann jederzeit ortsunabhängig und wiederholt abgerufen werden - dieser Prozess wird auch als "Blended Onboarding" bezeichnet. Wenn neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden werden sollen, ist ein durchdachtes und systematisches Onboarding oft der Schlüssel zum Erfolg.

Literatur

- Arnold, P., Kilian, L., Thillosen, A. M. & Zimmer, G. M. (2018). *Handbuch E-Learning: Lehren und Lernen mit digitalen Medien* (5. Auflage). Bertelsmann.
<http://www.utb-studi-e-book.de/9783838549651>
- Baumgartner, P., Häfele, H. & Maier-Häfele, K. (2002). *E-Learning Standards aus didaktischer Perspektive*.
https://imb.donau-uni.ac.at/themetest/wp-content/uploads/2013/08/Baumgartner_etal_2002_E-Learning-Standards-aus-didaktischer-Perspektive.pdf
- BMBWF (2016). *Digital kompetente Pädagoge/innen: digi.kompP*.
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/zrp/dibi/paed.html>
- BMBWF (2020). *Corona*.
https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/Informationspflicht/corona/corona_status.html
- Egloffstein, M. (2008). *Offener Bildungsraum Hochschule: Freiheiten und Notwendigkeiten* (13. Europäische Jahrestagung der Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft *GMW08*). Waxmann.
https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3092/pdf/Egloffstein_Oswald_E_Portfolios_D_A.pdf
- Guretzky, B. (2000). *Die Bedeutung des Wissensmanagement und seine Implementierung mittels Intranet und Unternehmensportalen*. <http://www.community-of-knowledge.de/beitrag/die-bedeutung-des-wissensmanagement-und-seine-implementation-mittels-intranet-und-unternehmensporta/>
- Himpsl-Gutermann, K. (2012). *E-Portfolios in der universitären Weiterbildung: Studierende im Spannungsfeld von reflexivem Lernen und Digital Career Identity*. VWH.
- Hilzensauer, W. & Hornung-Prähauser, V. (2006). *ePortfolio. Methode und Werkzeug für kompetenzbasiertes Lernen*. Salzburg Research.
- Höbarth, U. (2016). *Konstruktivistisches Lernen mit Moodle: Praktische Einsatzmöglichkeiten in Bildungsinstitutionen* (4., akt. Aufl.). VWH.
- Hornung-Prähauser, V. (2007). *Didaktische, organisatorische und technologische Grundlagen von E-Portfolios und Analyse internationaler Beispiele und Erfahrungen mit E-Portfolio-Implementierungen an Hochschulen*. Salzburg Research.
- Hornung-Prähauser, V., Schaffert, S. & Hilzensauer, W. (2007). *ePortfolio-Einführung an Hochschulen. Erwartungen und Einsatzmöglichkeiten im Laufe*

- einer akademischen Bildungsbiografie: Didaktische, organisatorische und technologische Grundlagen von E-Portfolios und Analyse internationaler Beispiele und Erfahrungen mit E-Portfolio-Implementierungen an Hochschulen.* Salzburg Research.
<https://d.pr/PINRMb>
- Klampfer, A. (2017). *E-Portfolios als Instrument zur Professionalisierung in der Lehrer- und Lehrerinnenausbildung.* Dissertation (2. Aufl., als Manuskript gedruckt). VWH.
- Moser, K., Soucek, R., Galais, N. & Roth, C. (2018). *Onboarding – neue Mitarbeiter integrieren* (Praxis der Personalpsychologie: Band 37). Hogrefe.
<https://doi.org/10.1026/02849-000>
- Nonaka, I., Takeuchi, H. & Mader, F. (2012). *Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen* (2. Aufl.). Campus.
- Wildt, J. (2005). *Vom Lehren zum Lernen - Perspektivenwechsel im Kontext hochschuldidaktischer Weiterbildung.* In M. Kerres (Hrsg.), *Hochschulen im digitalen Zeitalter: Innovationspotenziale und Strukturwandel; Education Quality Forum 2004.* Band 2 (S. 203-214). Waxmann.
- Willke, H. (2011). *Einführung in das systemische Wissensmanagement* (3. Aufl.). Carl-Auer.

Verfasserinnen

Prof.ⁱⁿ Brigitte Mutz, MA BEd
Pädagogische Hochschule Wien
Institut Berufsbildung Fachbereich
Ernährung
A-1100 Wien
E-Mail: brigitte.mutz@phwien.ac.at
Internet: www.phwien.ac.at

Prof.ⁱⁿ Andrea Hoch, MA BEd
Pädagogische Hochschule Wien
Institut für weiterführende Qualifikationen und Bildungskooperationen
A-1100 Wien
E-Mail: andrea.hoch@phwien.ac.at
Internet: www.phwien.ac.at