



SIAK-Campus-Team: Kurt Bauer, Gerhard Vanek, Peter Glaninger, Paolo Drexler, Moritz Nusko, Eduard Dernesch.

Lernportal Siak-Campus

E-Learning feiert im BMI seinen zweiten Geburtstag und ist mittlerweile vermutlich zur erfolgreichsten E-Learning-Installation in der Erwachsenenbildung des öffentlichen Dienstes geworden.

Am 8. Juli 2004 wurden im Lernportal „SIAK-Campus“ die ersten Benutzer angelegt. Das Lernportal ist ein „*Learning Management System*“ (LMS), eine auf einer Datenbank basierende EDV-Anwendung, die sowohl dem Betreiber als auch dem Benutzer verschiedene Aktivitäten ermöglicht. Im Zentrum stehen die Verwaltung von Lernobjekten sowie deren Zuweisung an Benutzer oder Benutzergruppen. Daneben erlaubt ein LMS zum Beispiel die Verwendung von Diskussionsforen und das Herunterladen von Dokumenten. Ein LMS wird neben der Produktion von Inhalten als ein Eckpfeiler einer E-Learning-Umgebung angesehen. Das gilt auch für die E-Learning-Aktivitäten im BMI. Das Projekt „E-Learning im BMI“ wurde

im Frühjahr 2001 ins Leben gerufen. Auftraggeber war die Sektion I, Projektträger die Sicherheitsakademie (bis zur Organisationsreform 2003 ebenfalls Teil der Sektion I). Erklärtes Ziel war es, bis Ende 2002 eine umfassende E-Learning-Architektur aufzubauen und allen Bediensteten des BMI zugänglich zu machen.

Nach erfolgreichem Start tauchten im Herbst 2001 die ersten Probleme auf. Das Projektteam wurde im Juni 2002 aufgelöst. Die Versuche, E-Learning doch noch zu realisieren, lagen schließlich in der Verantwortung eines dreiköpfigen Teams in der Sicherheitsakademie, das ab 2003 mit dem *Zentrum für Unterrichtsmedien (ZUM)* eine Organisationsform bekam. Trotz beispielsweise fehlender Finanzmittel

gelang es dem ZUM immer wieder, die E-Learning-Initiative am Leben zu erhalten. Am 8. Juli 2004 war klar, dass zumindest ein erster Pfeiler von E-Learning, das LMS in der Intranet-Umgebung des BMI, verwendet werden konnte. Nach einer längeren Testphase erfolgte am 17. November 2004 die offizielle Inbetriebnahme der E-Learning-Plattform „SIAK-Campus“.

Die Produktion von Inhalten war der zweite Schritt: Das LMS ist eine leere Hülle, die erst „befüllt“ werden muss. Zuerst stand bei der Produktion von E-Learning-Inhalten die Frage im Raum, ob sie im Haus produziert oder gekauft werden sollten. Angesichts der Marktpreise war sie schnell entschieden. Bei einem Zukauf der Inhalte hätte eine

onsebene (Diskussionforen) bietet die Möglichkeit, sich zu Inhalten auszutauschen.

- *Lernen*: Auf dieser Ebene finden sich interaktive Lernprogramme, die es ermöglichen, Lerninhalte auf unterschiedliche Weise durchzuarbeiten.

In den ersten Überlegungen wurde von einem Anwendermodell ausgegangen, in dem diese drei Elemente linear strukturiert waren. Das hieß Information, Kommunikation und Lernen sollten in einer hierarchischen Abhängigkeit zueinander stehen. Sehr schnell war, klar, dass mit diesem Modell die Erfordernisse nicht erfüllt werden konnten, weil zum Beispiel die Grenzen zwischen den Bereichen fließend sind. Auch wenn man nur ein Dokument liest, lernt man. Der nächste Entwicklungsschritt war ein vernetztes Anwendermodell. Hier wurden die drei Bereiche als vernetztes Beziehungsgeflecht interpretiert. Durch diese Perspektive wurde es zwar möglich, die Lernmöglichkeiten deutlicher zu beschreiben, letztendlich griff auch dieser Ansatz zu kurz.

Die weitere Entwicklung führte zu einem systemischen Ansatz, in dem davon ausgegangen wird, dass zwischen den Elementen der drei Bereiche Zusammenhänge und Abhängigkeiten bestehen, die in ihrer Summe E-Learning als System bilden. Ein Beispiel: In einem Lernmodul ergeben sich für den Benutzer offene Fragen, die – in welcher Form auch immer – beantwortet werden (z. B. im Diskussionsforum oder direkt per E-Mail an einen Tutor). Die Antwort aktualisiert als neues Faktum auch das Lernmodul. So entsteht ein Kreislauf, der dazu führt, dass sich aus dem vorhandenen Wissen Impulse ergeben, die neues Wissen erzeugen. Mit diesen Anschlussmöglichkeiten entsteht im SIAK-Campus ein umfassendes Wissenssystem, das weit über die Funktion des Lernens hinausgeht.

Aus diesem Ansatz heraus lässt sich nicht nur das Anwendermodell erklären, damit ergibt sich auch für das Verständnis von E-Learning eine neue Perspektive.

Kompetenzfelder. Bei der Realisierung jeder E-Learning-Maßnahme sind unterschiedlichen Faktoren aus vier Kompetenzfeldern zu berücksichtigen:

- *Ökonomie*: Im Zentrum steht die Frage, ob eine E-Learning-Maßnahme die Produktionskosten rechtfertigt.



Institut für Nachschulung und
Fahrer Rehabilitation

**Dr. Christine Chaloupka-
Risser**
Landesstelle Wien

In Führerscheinfragen
Mehrphasenausbildung
Nachschulung
Verkehrspsychologische Untersuchungsstelle

A-1040 Wien, Danhausergasse 6/4

Tel.: 01/50415 46

Fax: 01/50415 48

Gratis Hotline: 0800/1234 5555

e-mail: infar@factum.at

web: www.infar.at

Nähe U-Bahnstation U1 Taubstummengasse



Rudolf Berthold Ges.m.b.H

Engineering - Planung - Realisierung und Handel mit Datenverarbeitungsmitteln in der Industrieautomation
Registriert nach ISO 9001:2000

Güter-, Personen- und Fahrzeugidentifikation
durch berührungslose Mikrowellen-Technologie

www.berthold.at

Schlüsselfertige Lösungen mit höchster Präzision für härteste Umweltbedingungen

**Bondi
Consult**

International Property Advisors

Bondi Immobilien-Consulting GmbH

1010 Wien, Fischhof 3

Tel: +43 1 503 94 38

office@bondiconsult.com

www.bondiconsult.com



EUROPEAN PROJECT UNION
BAU-PROJEKTMANAGEMENT
office@epu.at
www.epu.at



Projektbegleitungs- u.
-überwachungs GmbH
office@project-control.at
www.project-control.at

Geschäftsführender Gesellschafter:
Dierk Heinz Grundmann
1080 Wien, Lange Gasse 33, Top 1
Tel.: +43-1-513 93 24, +43-1-513 83 82
Fax: +43-1-513 93 24-6

- **Technik:** Es geht um die technische Umsetzbarkeit.
- **Inhalte:** Alle Probleme stellen sich in inhaltlicher und gestalterischer Natur.
- **Kultur:** Es geht um die Auswirkungen und Einflüsse, die eine E-Learning-Maßnahme auf andere kulturelle Umwelten nimmt (z. B. Lernkultur).

Zwischen den vier Kompetenzfeldern bestehen unzählige, sich wechselseitig beeinflussende Beziehungen, die bei jeder E-Learning-Maßnahme neu zu beschreiben und zu berücksichtigen sind. Die Kompetenzfelder spannen einen Rahmen auf, in dem sich E-Learning als System begründet.

In der Praxis bedeutet dies, dass keines der Kompetenzfelder verzichtbar ist, und ganz egal wo man beginnt, tauchen Faktoren aus allen vier Bereichen auf, die berücksichtigt oder in Form von Problemen gelöst werden müssen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, jene Ressourcen, mit denen diese Kompetenzen abgedeckt werden können, im ZUM zu entwickeln und ständig zu aktualisieren.

Auf Grundlage dieses Konzepts entwickelte sich ein arbeitsteiliger Prozess, der je nach Bedarf unterschiedlich variiert und gesteuert werden kann und in dem sich folgende zentralen Aufgabenbereiche ergaben:

- Lektorat (Überarbeitung, Korrektur und didaktische Gliederung der Basistexte);
- Produktion (Umsetzung der Texte in einen E-Learning-Inhalt);
- Technik/Medienproduktion (parallel zur Umsetzung müssen die benötigten Medien wie Fotos hergestellt werden);
- Administration (sowohl die E-Learning-Objekte als auch deren Zuweisung an die Benutzer oder Benutzergruppen muss verwaltet werden);
- Wartung (alle Lernobjekte bedürfen einer ständigen Aktualisierung).

Statistische Bilanz. Bisher ist es dem ZUM gelungen, die auftauchenden Probleme befriedigend zu lösen, was dazu führte, dass aus einem schwächelnden Projekt eine leistungsstarke E-Learning-Architektur geworden ist. Die Zahlen belegen dies: Derzeit gibt es im SIAK-Campus 2.150 verschiedene Lernobjekte (nicht erfasst sind die Download-Dokumente und die Lexika). Diese unterteilen sich in gekaufte Produkte (derzeit 71 Kurse mit 2.047 Lernobjekten) und vom ZUM selbst produzierte Module (derzeit 19

BAU- MÖBEL- und FUSSBODEN
TISCHLEREI KOUT
GesmbH
Ing. Andreas Distel
Geschäftsführer

Mobil: 0664/ 482 50 20
Tel.: 01/ 492 13 09
Fax: 01/ 493 35 57
E-Mail: tischlerei.kout@aon.at
1160 Wien, Neumayrgasse 16

NR. E-14.1.1-04-4048 KU-A
T30 TYPE 1-4

BKS Partner

MASSAGE
Fachinstitut am Kühnplatz
Thomas Kaffer

Kühnplatz 6
A-1040 Wien

Tel. / Fax: (01) 587 29 94
Mobil: 0699/ 27 21 65 46

HAIR-STYLE
W. Jost

JOSEFSTÄDTER STRASSE 54
1080 WIEN, TELEFON 406 36 83

Mo.-Do. 9.00-18.00
Fr. 9.00-18.30
Sa. 9.00-15.00

Kurse mit 103 Lernobjekten). Derzeit sind mehr als 19.000 Bedienstete des BMI als Benutzer im Lernportal SIAK-Campus registriert – und zwar in rund 200 Benutzergruppen. Die Benutzer produzieren im Durchschnitt 120 Stunden reine Lernzeit pro Woche (Tendenz steigend); erfasst werden hier nur jene Zeiten, die auf die verschiedenen Lernobjekte verwendet werden. Unberücksichtigt bleiben alle anderen Zeiten, die Benutzer für Recherchen im SIAK-Campus aufwenden, beispielsweise bei den Download-Dokumenten, in den Lexika oder den Diskussionsforen. Wenn man rechnet, dass in einem Präsenzseminar jeder Teilnehmer sechs Stunden Lernzeit pro Tag konsumiert, dann wird im SIAK-Campus derzeit pro Woche ein Seminartag produziert. Auf das Jahr hochgerechnet heißt das: Die E-Learning-Lernzeit entspricht dem Umfang von 25 zweitägigen Seminaren. Zwei Drittel dieser Lernzeiten stammen aus den Eigenproduktionen des ZUMs, der Rest verteilt sich auf die gekauften Angebote, was ein Zeichen für den Bedarf und die Akzeptanz von E-Learning bei den Benutzern ist.

Mit dieser Bilanz ist die E-Learning-Installation im BMI vermutlich die erfolgreichste E-Learning-Anwendung in der Erwachsenenbildung des öffentlichen Dienstes und wahrscheinlich eines der umfangreichsten und innovativsten Projekte in Österreich. Auch im Vergleich mit E-Learning-Aktivitäten anderer Polizeiorganisationen der EU-Mitgliedsstaaten befindet sich die österreichische Initiative vergleichsweise im Spitzenfeld unter den Top Ten. Die im ZUM gewonnenen Erfahrungen und Kompetenzen fließen in verschiedene Arbeitsgruppen und Initiativen der *Europäischen Polizeiakademie (CEPOL)* ein.

E-Learning und die Organisation.

Angesichts der bisherigen Erfahrungen darf man nicht dem Irrtum verfallen, dass die E-Learning-Entwicklung abgeschlossen ist. An der Einschätzung, wonach E Learning benutzt werde, wenn es nur da ist, sind schon viele Initiativen gescheitert. Die Sicherstellung eines hohen Maßes an Nachhaltigkeit bei der Einrichtung von E-Learning-Architekturen ist ein wichtiges, aber meist vernachlässigtes Problem. E-Learning muss ständig weiterentwickelt werden. Dies erfordert eine Beobachtung dessen, was im Rahmen von



Im Lernportal des SIAK-Campus sind mehr als 19.000 Bedienstete registriert.

E-Learning passiert sowie seine Beschreibung und Reflexion und die laufende Adaption von E-Learning an die Veränderungen seiner Umwelt.

Auf Grund des sich ständig verändernden Mediennutzungsverhaltens der Benutzer beispielsweise ist seit der Inbetriebnahme der Lernplattform der Bedarf gestiegen, auf E-Learning-Inhalte auch via Internet, und damit von Zuhause, zugreifen zu können. Parallel dazu haben sich komplexere Arbeitsstrukturen gebildet, die zu Kooperationen im Ausbildungsbereich mit anderen Ministerien oder Behörden führten und eine Internetanbindung immer dringender machten. Die Zusammenarbeit mit dem Justizministerium im Rahmen der StPO-Reform und die steigenden Bildungsbedürfnisse in den Ländern im Rahmen der Fremdenrechtslegistik seien als Beispiele genannt. Als Reaktion auf diese Anforderungen wird aller Voraussicht nach im Herbst 2006 der Zugriff auf die Lernplattform SIAK-Campus via Internet möglich werden. Die lange Zeit vertretene Auffassung, E-Learning könne herkömmliche Ausbildungen ersetzen, ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. E-Learning ist kein Ersatz, sondern eine Unterstützung, eine Erweiterung herkömmlicher Unterrichtsmethoden, eine Möglichkeit der Sicherung von Nachhaltigkeit der Aus- oder Fortbildung.

Dennoch bedarf es einer Veränderung von Lernkultur – einer Transformation vom traditionellen Lernen, das meist von außen gelenkt ist, hin zu einer Wissenskultur, die autonome Beteiligte erfordert. Jeder Benutzer in einem

E-Learning-System ist für seinen Lernfortschritt verantwortlich, muss selbst seine Lerndefizite identifizieren und sie eigenständig beheben – die Möglichkeit einer Anleitung von außen, durch einen Lehrer und Trainer gibt es in einer E-Learning-Umgebung nur sehr eingeschränkt. Dies erfordert eine neue Sichtweise von Wissen und Lernen. Ein solcher Paradigmenwechsel im Lernverständnis, vom geführten Lernen zum autonomen Lernen, stellt nicht nur für das ZUM eine Herausforderung dar, sondern interveniert letztlich auch in die Kultur einer Organisation: Wissen darf nicht als selbstverständlich vorhandenes Gut vorausgesetzt werden, sondern muss als eine wichtige Ressource in der Gestaltung von Arbeitsprozessen gesehen werden. Damit bekommt Wissen einen eigenen Wert zugeschrieben und das Lernen, die Verteilung von Wissen und die Möglichkeiten der Partizipation daran, rücken stärker ins Zentrum der Aufmerksamkeit – hier werden deutliche Komponenten des Wissensmanagements angesprochen, die in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen mittlerweile zur Selbstverständlichkeit gehören. Die Bemühungen des ZUMs, ein gesamtheitliches und integratives E-Learning-System einzurichten und zu betreiben, in dem die Bedürfnisse des Benutzers gleichwertig neben den Interessen der Organisation stehen, stellt eine solide Basis dar, um über Schritte in eine solche Richtung und deren konkrete Umsetzung nachzudenken – und damit dem BMI neue Bereiche in der Wissenslandschaft zu erschließen.

Peter Glaninger