

GMP e-Learning

Ein Bestandteil des GMP Trainings-Managements von Concept Heidelberg

Noch mehr e-Learning? Oder selber schulen? Oder die Mitarbeiter auf eine Schulungsveranstaltung schicken? Diese Fragen muss früher oder später jede Führungskraft beantworten, welche für Schulungen in einem Betrieb verantwortlich ist. Entscheidendes Kriterium dabei sollte sein: Welche Schulung ist am effektivsten? Wo kommt am meisten dabei heraus? Die Antwort hängt natürlich von der Qualifikation der zu schulenden Mitarbeiter ab. Eine Schulung, welche nicht auf die betrieblichen Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichtet ist, verfehlt ihren Zweck. Darum erforderte die Auswahl des geeigneten Schulungsprogramms große Aufmerksamkeit, um Ressourcen nicht zu verschwenden.

Auch die Lernmethode hat Einfluss auf die Wirksamkeit einer Schulung: Je mehr Sinne am Lernprozess beteiligt sind, umso deutlicher steigt die Erinnerungsquote. Durch bloßes Hören bleiben angeblich nicht mehr als 20 % des Gehörten in der Erinnerung haften – und auch das nur kurzfristig. Beim Sehen steigt die Quote auf 30 %. Kommt beides zusammen, werden gar 50 % erreicht. Eine noch höhere und vor allem auch anhaltendere Erinnerungsquote lässt sich bei Sehen, Hören und Diskutieren mit 70 % und am vorteilhaftesten beim Sehen, Hören, Diskutieren und Anwenden (»selber Tun«) mit 90 % erreichen; Unterschiede gibt es je nach „Lerntyp“ (vgl. <http://www.philognosie.net/index.php/article/articleview/163/>).

Diese Erkenntnisse nutzt Concept Heidelberg zu einem neu gestalteten GMP e-Learning Programm. Die Schulung besteht in Hören, Sehen und Anwenden. Nach der Anmeldung erscheint ein freundlicher Herr, der in einem Videofilm das gesamte Programm begleitet und zur Prüfung hinführt. Er erläutert die Schulungsinhalte anhand von Folien und veranschaulicht dieselben durch zahlreiche praktische Beispiele aus Produktionsbetrieben, die als Fotos und Videos eingeblendet werden. Die Darstellung entspricht einer gelungenen Power-Point-Präsentation. Auf diese Weise hält der Schüler stets den »roten Faden«.

Am Ende, wenn dem Schüler »Hören und Sehen vergeht«, darf er das Erlernete selbst anwenden. Dafür gibt es einen Multiple-Choice-Test. Der Schüler kann den Lernerfolg sofort überprüfen. Die Prüfung lässt sich auch – bei Schulungen stets vorteilhaft – mit einigem zeitlichen Abstand wiederholen. Auf diese Weise lassen sich die Inhalte vertiefen und langfristig verfügbar halten. Eine hohe Wirksamkeit ist der Schulung damit gewiss. Freilich muss der Anwender sicher stellen und belegen, dass der am Ende erfolgreich zertifizierte Schüler an dem Programm tatsächlich selbst teilgenommen hat. Bei einem zugangsgeschützten PC könnte dies der Vorgesetzte schriftlich bestätigen. Damit wäre auch der Nachweis erbracht, dass die Schulung erfolgreich war (gem. § 4 Abs. 1 Satz 4 AMWHV).

Wer könnte auf diese Weise geschult werden? Das Programm ist konzipiert für neue Mitarbeiter, welche in die Grundlagen der Guten Herstellungspraxis einzuführen sind. Als Einführung in den Pharmabetrieb und in das »GMP-Denken« ist das Programm in der Tat hervorragend geeignet. Die Schulungsdauer ist zeitlich überschaubar. Es gibt bislang fünf Module: GMP-Grundlagen, GMP in der Sterilproduktion, Betriebs- bzw. Personalhygiene, Reinigung und Dokumentation. Die Gesamtschulungsdauer beträgt ca. 2 ½ Stunden.

Die Schulungskosten sind wie die Dauer akzeptabel: Pro Betrieb steht das e-Learning-System an jedem Arbeitsplatz zur Verfügung und kostet einmalig pro Jahr € 890,00. Kleinere Unternehmen, Start-Ups sowie Hochschulen erhalten das System zum Vorzugspreis von € 490,00 pro Jahr. Das System wird online über einen Media-server angeboten. Internetanschluss und Browser (z. B. Internet-Explorer) genügen. Auf diese Weise lässt sich das e-Learning-System an jedem Arbeitsplatz nutzen. Das Installieren einer Software ist nicht nötig.

Wer soll dann noch auf Schulungsveranstaltungen, Seminare und Konferenzen? Qualifiziertere Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte, die komplexe Themen nicht nur interaktiv bearbeiten, sondern mit Kollegen diskutieren und sich austauschen wollen. Den direkten menschlichen Kontakt und den Diskurs komplexer Sachfragen können elektronische Medien nicht ersetzen. Das lehrt bereits die Erfahrung aus Telefongesprächen und Videokonferenzen. Schneller und effektiver als im persönlichen Gespräch geht es nicht. Auch „Networking“ wie Gemeinschaftserfahrung bei Schulungsveranstaltungen sind nicht elektronisch substituierbar.