

FACHBEITRAG 2013

Leitartikel: E-Learning

Immer mehr Unternehmen kombinieren die klassischen Seminarangebote mit E-Learning. Unter E-Learning versteht man die Unterstützung von Lehr-/Lernprozessen durch digitale Medien oder Werkzeuge. Neben dem Ausdruck E-Learning existieren verschiedenste andere Ausdrücke, wie des computerbasierten Lernens, Onlinelernens, multimedialen Lernens etc. Das Thema wird in den kommenden Generationen einen noch größeren Raum einnehmen, weil solche Lernformen und der Einsatz von mobilen Endgeräten und Computern bereits in der Didaktik von Schulen und Kindergärten Einzug hält.



In unserem Leitartikel möchten wir Ihnen die Möglichkeiten und Grenzen des E-Learning aufzeigen und die zentralen Erfolgsfaktoren für den Einsatz solcher Methoden beschreiben.

Ziele und Effekte...

Fasst man die am häufigsten genannten Zielsetzungen, die mit E-Learning verbunden sind, zusammen, werden in der Regel die folgenden Punkte genannt:

- Verminderung der Ausfallzeiten vom Arbeitsplatz durch schulungsbedingte Abwesenheiten
- Sicherstellung einer kosteneffizienten und zeitnahen Fortbildung
- Dokumentation, Kontrolle und Einflussnahme auf den Lernprozess
- Sicherung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten des Unternehmers (gesetzliche Pflichtschulungen!)

Zentrale Effekte des Einsatzes von E-Learning werden insbesondere in einer Kostensenkung für die Personalentwicklung beschrieben. Dabei werden Reisekosten, Raumkosten, Trainerkosten etc. in Betracht gezogen. Kostenvergleiche zu klassischem Präsenzunterricht werden je nach Konstellation bis zu 90% günstiger gezogen. Dabei kommt es allerdings immer darauf an, welche Kosten für die Erstellung und Pflege der E-Learning Trainings anfallen und wie viele Teilnehmer die identische Schulung durchlaufen sollen. Je mehr Teilnehmer es für die gleichen Inhalte gibt, desto größer sind in der Regel die Synergieeffekte.

Außerdem werden häufig noch Prozess- und Fehlerkosten durch qualifiziertes Personal, gesunkene Fehlerquoten und die Erhöhung der Effizienz durch den Einsatz modernerer Methoden reduziert. Gleichzeitig wird die Qualität durch einen einheitlichen Wissensstand aller Mitarbeiter gesteigert sowie die Motivation und Zufriedenheit der Angestellten erhöht. Dazu muss man allerdings kritisch anmerken, dass diese Effekte bei Präsenzschulungen ebenfalls zum Tragen kommen.

Vor- und Nachteile...

E-Learning hat eine ganze Reihe von Vor- und Nachteilen, die es jeweils gilt, in der aktuellen betrieblichen Konstellation gegeneinander abzuwägen. Zentrale Vorteile sind, dass

- zeit- und ortsunabhängig gelernt werden kann,
- ein individuelles Lernen je nach Vorkenntnis möglich ist,
- Lernkontrollen individualisiert werden können und Repetitionsaufgaben variieren können,
- Kurse an bestimmte Bedürfnisse adaptiert werden können,
- *just in time* gelernt werden kann,
- arbeitsprozessintegriert gelernt werden kann,
- Dokumentation und Wiederholungen einfacher gehen,
- Lernobjekte wieder verwendbar sind,
- Audio und Videodokumente leicht einzubinden sind und Aufnahmekanäle für jeden Lerntyp vorhanden (Lesen, Audio, Video, Animation &c.) sind und
- keine „Bloßstellung“ vor anderen Teilnehmern bei Wissenslücken erfolgt.

FACHBEITRAG 2013

Nachteile werden unter anderem darin gesehen, dass:

- Lerner erst lernen müssen, mit den verschiedenen Medien umzugehen,
- die Präsentation der Lerninhalte oft von technischen und nicht von didaktischen Faktoren bestimmt ist,
- die Didaktik beim Erstellen einer E-Learning-Lösung oft nicht berücksichtigt wird,
- Bildschirmlernen für fast alle Menschen ermüdender als Lernen vom Papier ist,
- Selbstdisziplin und Selbstlernkompetenz nötig sind,
- reduzierte soziale Kontakte zu Lehrer/ Trainer und Teilnehmern den Erfahrungsaustausch schwieriger machen und dadurch Fragen oft ungeklärt bleiben,
- Erklärungen durch Lehrer/Trainer reduziert sind und das Wissen selbst erarbeitet werden muss sowie
- das zusätzliche Lernen in der Freizeit oder am Arbeitsplatz als lästig empfunden wird.

Quelle: www.wikipedia.de

E-Learning Techniken und deren Einsatz...

E-Learning bedient sich unterschiedlicher Technologien und Werkzeuge, die beispielsweise zur Erstellung und Verwaltung von Inhalten oder für die Interaktion zwischen Lehrendem und Lernendem genutzt werden. Nimmt man die Studie des Branchenverbands Bitkom e.V. in Zusammenarbeit mit dem mmb Institut für Medien- und Kompetenzforschung als Grundlage, sind Web Based Training (WBT), Computer Based Training (CBT) und Blended Learning die wichtigsten E-Learning Techniken. Zudem findet man in der Praxis Virtuelle Klassenzimmer und Videokonferenzen, Wikis & Weblogs, Podcasts/ Videocasts, Simulationen und Planspiele sowie den Einsatz von themenspezifischen Internet- und Intranet-Communities.

Die einzelnen Techniken unterscheiden sich anhand verschiedener Einsatzmöglichkeiten und technischer Voraussetzungen. Im Unterschied zu Web Based Training, dem eigentlichen Online Lernen, ist auch Computer Based Training ein E-Learning Teilbereich. Kurse und Lernmaterialien werden dabei auf Medien wie CD oder DVD bereitgestellt, sodass keine Internetverbindung notwendig ist. Bei Blended Learning handelt es sich um eine Technik, die Vorteile des Online- und Präsenzlernens miteinander verknüpfen soll.

Auf dem Markt findet man zahlreiche weitere etablierte E-Learning Technologien, die jeweils unterschiedliche Eigenschaften mitbringen. Neben Learning Management Systemen gibt es auch andere Software Lösungen oder Internet basierte Anwendungen, die für E-Learning eingesetzt werden können. Viele der angebotenen Systeme sind inzwischen sehr stabil und seit mehreren Jahren im Markt und der praktischen Anwendung etabliert.

Resümee...

E-Learning, richtig dosiert und eingesetzt, hat viele Vorteile und ist aufgrund Technisierung der Gesellschaft ein unbedingt zu beachtender Bestandteil von Aus- und Weiterbildungsangeboten. Dabei empfiehlt es sich nach wie vor stärker für die reine Wissensvermittlung als für das Trainings sozialer Kompetenzen und komplexer Zusammenhänge.

Aktuelle Ansätze kombinieren daher E-Learning mit der Präsenzlehre, also der personalen Vermittlung. Diese Ansätze firmieren unter dem Begriff „Hybride Lernarrangements“ oder Blended-Learning. Ziel dieser Ansätze ist es, die Vorteile des Präsenzunterrichts mit denen des mediengestützten Lernens zu verbinden und beide Nachteile zu vermeiden. Die Nachhaltigkeit von E-Learning wird nach Seufert und Euler über die fünf Dimensionen Ökonomie, Pädagogik-Didaktik, Organisation-Administration, Technik und Sozio-Kultur bestimmt. In diesen Dimensionen handeln verschiedene Personengruppen, deren Entscheidungen und Tätigkeiten darüber entschieden, ob E-Learning nachhaltig sein wird oder nicht.