

DIDAKTISCHES DESIGN

Kleines „e“, großes Learning

Das didaktische Design als Erfolgsfaktor im eLearning

von Konrad Fassnacht und Dr. Katja Bett

eLearning hält viel mehr für den Lernenden, aber auch für den Kursentwickler bereit, als nur das selbstgesteuerte Lernen am PC. Um alle Facetten des eLearnings zu einem attraktiven Gesamtbild zusammenzustellen, bedarf es jedoch eine Reihe an Kompetenzen. Primärer Erfolgsfaktor sind dabei umfassende Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Entwicklung eines didaktischen Gesamtkonzepts. Dadurch wird das Learning in den Mittelpunkt gestellt, die elektronischen Medien dienen der Unterstützung des Lernprozesses.

Das didaktische Design e-medialer Lernangebote besteht aus einem fünfstufigen Prozess. Dabei werden unterschiedliche Aspekte berücksichtigt, so z.B. multimediale und telemediale Lernumgebung oder der Einsatz von Social Media. Die geschickte Verbindung dieser Lernumgebungen zählt zu den wichtigen Erfolgsfaktoren von eLearning-, Online-Learning- oder Blended Learning-Angeboten und ist auch Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg.

folgreich zu machen. In der zweiten Dimension sind die Lernstrategie, die didaktischen Konzepte und die pädagogischen Elemente des Lernens angesiedelt. In der dritten Dimension finden sich die Anwendungen der beiden anderen Dimensionen, als z.B. Entwicklungsprogramme wie Führungskräfteprogramme oder virtuelle Action Learning Programme oder der mit dem Lernen verbundene Wissenstransfer.

Didaktisches Design im eLearning - Ein kreativer Prozess

Wichtiges Element der zweiten Dimension des CLC Learning-Würfels ist die Didaktik. Sie legt ihren Fokus auf die Maximierung der Effektivität, Effizienz und Attraktivität von eLearning, Online Learning und Blended Learning. In dieser Rolle entscheidet sie über den Einsatz der Lernmedien in elektronischen Lernangeboten und definiert die Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens mit elektronischen Medien. Konkret spricht man hierbei auch vom didaktischen Design.

Zum didaktischen Design gehören verschiedene Stufen, die logisch aufeinander aufbauen und letztendlich dazu führen, dass ein fundiertes eLearning-Konzept entsteht: die Schritte Analyse, Design, Entwicklung, Umsetzung/Rollout, Evaluation. Es lohnt sich, diese Schritte genauer anzusehen.

Schritt 1: Analysephase. An erster Stelle geht es darum, die Rahmenbedingungen zu betrachten. Zu den externen Rahmenbedingungen gehören Lernort und Lernzeit. Wo wird gelernt? Zu Hause? Im Büro? Auf Reisen? Und wann wird gelernt? Diese Aspekte haben Einfluss auf den Lernprozess. Entsprechend müssen im didaktischen Konzept die richtigen Lösungen gefunden werden. Neben den externen Rahmenbedingungen müssen auch interne Rahmenbedingungen analysiert werden. Hierzu gehört die Zielgruppe. Welche Vorerfahrungen und welches Vorwissen liegen vor? Welche Kompetenzen bringt die Zielgruppe im Umgang mit neuen Medien und neuen Lernformen mit? Wie ist die Altersstruktur? Usw.

Auf die Frage „Was versteht man unter modernen Lernmethoden?“ kommt in der Regel wie aus der Pistole geschossen: „eLearning!“ Die Diskussion über eLearning reduziert sich jedoch schnell auf das „e“ in eLearning - technische Lösungen, Lernplattformen, Software. Und endet zum Schluss beim Web Based Training als dem typischen Vertreter von eLearning. Doch diese Sichtweise greift zu kurz.

eLearning - eine Begriffsbestimmung

Hinter eLearning verbergen sich eine Vielzahl von Lernmethoden, didaktischen Konzepten und pädagogischen Innovationen, die durch die neuen Technologien erst möglich werden. Hier beginnt es, richtig spannend zu werden. Wie können die Medien eingesetzt werden, um attraktive, zielführende und effiziente Lernangebote zu gestalten und dabei den Kostenrahmen nicht zu sprengen? In diesem Sinne ist eLearning nicht nichts, aber auch nicht weniger als das Lernen unter dem Einsatz neuer, elektronischer Medien. So ist zum Beispiel Online Learning eine Facette des eLearnings. In Kombination mit Präsenzweiterbildung wird daraus das immer beliebter werdende Blended Learning. Der „CLC Learning-Würfel“ in Abbildung 1 stellt auf einfache Weise die Dimensionen von eLearning dar.

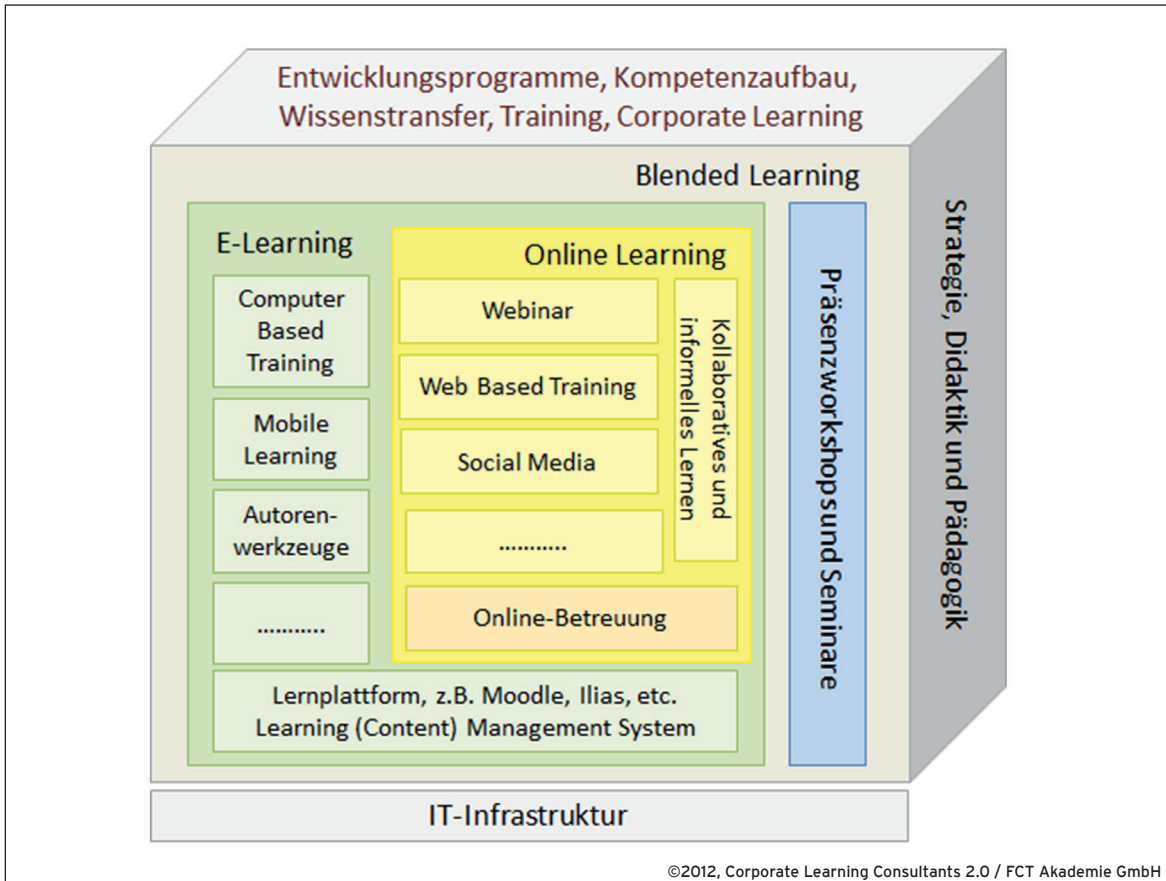
In der ersten Dimension sind die Facetten des Lernens und damit auch das Präsenzlernen dargestellt sind. Diese Dimension ist offensichtlich und Gegenstand der meisten Diskussionen. Doch auch die anderen beiden Dimensionen sind notwendig, um Lernen und damit auch eLearning er-

DIE AUTORIN



DR. KATJA BETT

Dr. Katja Bett ist Diplom-Pädagogin und hat sich bereits 1998 auf das Thema eLearning spezialisiert. Seit 2005 ist sie selbstständig und Inhaberin von //didacticdesign. Seit Anfang 2013 ist sie zudem geschäftsführende Gesellschafterin von CLC2.0 - Corporate Learning Consultants 2.0 GbR. Katja Bett bietet Consulting, Training und Coaching zum Themenfeld eLearning, Social Media, Blended Learning und zur Entwicklung von innovativen netzgestützten Personalentwicklungskonzepten für Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und Bildungsinstitutionen an. Der besondere Schwerpunkt von Katja Bett ist die Ausbildung von Trainern als Webinar-Trainer und als Blended Learning-Designer sowie die Entwicklung von didaktisch fundierten Trainingskonzepten für den virtuellen Raum und mit Social Media. Katja Bett ist ausgebildete Personal- und Organisationsentwicklerin (GwG e.V., 2jährig), personenzentrierte Beraterin/Kommunikationstrainerin (facilitate, 2jährig), Certified Live Online-Trainerin und hat im Themenfeld eLearning (E-Moderation) promoviert.



▲ **Abbildung 1: Der CLC Learning-Würfel.**

Schritt 2: Designphase. Die vorgelagerte Analysephase gibt Hinweise, welches Format das Lehr-/Lernangebot aufgreifen sollte, wie die Unterstützung der Lernenden im eLearning aussehen muss und wie das Motivationsdesign gestaltet werden sollte. Das Motivationsdesign, umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass sich der Lernende selbst motiviert. Hierzu gehören selbständiges Handeln im Lernprozess, das Erleben von Wissenszuwachs und die Einbindung in eine Lerngruppe oder auch die Unterstützung eines Online- oder E-Tutors. Dies alles trägt dazu bei, dass die Lernmotivation hoch bleibt. Ebenso wichtig im Sinne der Motivation ist eine attraktive Gestaltung der Medien. Spaß am Lernen bringt automatisch eine hohe Motivation. Das Ergebnis der Designphase ist ein didaktisches Konzept, das ausgehend von Zielen und Inhalten die entsprechenden Methoden und den Medieneinsatz festlegt. Diese werden dann in der folgenden Phase entwickelt werden.

Schritt 3: Entwicklungsphase. Auch hier lassen sich wiederum zwei Ebenen unterscheiden, nämlich die technische Ebene und die didaktische Ebene. In der technischen Ebene geht es schlicht und einfach um die Entwicklung von Lernmedien, und zwar vom WBT bis hin zum Einsatz von Lernplattformen. In der didaktischen Ebene ist besonders wichtig, dass die passenden Lernaktivitäten entwickelt werden. Sie stellen die Verbindung her zwischen dem Lernumfeld und dem Lernprozess. Unter Lernaktivitäten werden z.B. individuelle Lernaufgaben verstanden, aber auch virtuelle Gruppen- und Projektarbeit, die von einem Online- bzw. eTutor begleitet werden.

Schritt 4: Umsetzungs- und Rollout-Phase. Nun geht es darum, das entwickelte eLearning-Konzept in die konkrete Umsetzung in der Praxis zu überführen. Die Lernmaterialien werden entwickelt oder eingekauft, die Lernplattform vorbereitet, die Aktivitäten mit Leben gefüllt, die Online-

bzw. E-Trainer geschult und vieles mehr. In der Regel wird der neue eLearning-, Online-Learning oder Blended Learning-Kurs in einem Pilotdurchgang getestet. Die Ergebnisse werden analysiert und notwendige Feinjustierungen vorgenommen. Auch die Didaktik wird noch einmal auf Stimmigkeit geprüft. Nun kann der Rollout erfolgen, der mit geeigneten Marketingmaßnahmen flankiert wird.

Schritt 5: Evaluation. Die letzte Phase ist ein permanenter Prozess. Nach jedem Durchgang eines Kurses wird das eLearning-Konzept und die Ergebnisse des Kurses bewertet. Es geht darum, die Nachhaltigkeit und die Wirkung des Konzeptes zu überprüfen und gegebenenfalls Veränderungen abzuleiten.

Diese fünf Schritte im didaktischen Design sind hier nur im groben Überblick dargestellt. Sie sind essenziell für die Entwicklung eines attraktiven E-medialen Weiterbildungsangebots. Zu den Erfolgsfaktoren gehören zum einen die entsprechenden Kompetenzen und Erfahrungen im didaktischen Designprozess, in der Nutzung der E-Medien und in der Technik. Zum anderen ist die Bereitschaft erforderlich, den Entwicklungsprozess immer wieder neu zu überdenken und kreative Ideen einfließen zu lassen.

Im Folgenden werden verschiedene Aspekte dargestellt, die im didaktischen Designprozess eine Rolle spielen.

Organisationsformen des eLearnings

Wenn man sich näher mit eLearning befasst, erkennt man sehr rasch zwei wesentliche Organisationsformen: multimediale Lernumgebungen und telemediale Lernumgebungen.

Multimediale Lernumgebungen sind Lehr-/Lernformen, die auf das individuelle Selbststudium abzielen. Typische For-

Lernmaterial

Es geht darum, das Lernmaterial so zu gestalten, dass der Lehrende durch das Material zu den Lernenden spricht, deren Fragen postuliert und Schwierigkeiten im Lernprozess vorherzusehen und weitgehend vermindert.

DER AUTOR



KONRAD FASSNACHT

Konrad Fassnacht ist geschäftsführender Gesellschafter von CLC2.0 - Corporate Learning Consultants 2.0 GbR und der FCT Akademie GmbH mit Sitz in Eppingen. Er ist zertifizierter Experte für neue Lerntechnologien und European NetTrainer der Hochschule Furtwangen University. Von 1997 bis 2005 war er als Manager für virtuelle Zusammenarbeit und eLearning im weltweiten Siemens Management Learning tätig und führte virtuelle Lern- und Projektteams aus mehr als 100 Ländern. Konrad Fassnacht unterrichtete unter anderem im MBA-Programm der Universität Augsburg sowie an der Duke University und am Babson College in den USA. Seit vielen Jahren führt er Seminare, Trainings und Blended Learning-Programme zu den Themen Lernen und Neue Medien, Distance Management, Leadership und Arbeitsorganisation durch. Durch seine langjährigen praktischen Erfahrungen auf dem Gebiet des Learnings zählt er zu den Top-Praktikern.

men sind Übungsprogramme (Drill and Practice), tutorielle Lehrprogramme, Simulationsprogramme, einfache Webseiten, CBT (Computerbasiertes Training) und WBT (Webbasiertes Training).

Telemediale Lernumgebungen beschreiben hingegen Lehr-/Lernformen, die kommunikative und kooperative Lern- und Wissensgemeinschaften ermöglichen. Typische Formen sind virtuelle Seminare oder Webinare, Online-Lerngemeinschaften und virtuelle Konferenzen.

Diese beiden Umgebungen sind nicht voneinander losgelöst, sondern überlappen sich mehr oder weniger. Abb. 2 stellt die Umgebungen und ihren Zusammenhang dar. Um sich diesen Umgebungen zu nähern und die praktische didaktische-methodische Relevanz zu entdecken, ist es hilfreich, die beiden Umgebungen zunächst getrennt zu betrachten, um sie dann geschickt zusammenzuführen.

Multimediale Lernumgebung

Bei der Gestaltung der multimedialen Lernumgebung befasst man sich mit der Fragestellung, wie man die vielen elektronischen Möglichkeiten ausschöpft, um attraktive mediale Selbstlernmaterialien zu entwickeln. Gefragt ist hier vor allem die didaktische Kompetenz zur Konzipierung dieser Materialien. Ein Rückgriff auf die seit Jahrzehnten bewährten Methoden des Fernunterrichts ist dabei sehr hilfreich. Es geht darum, das Lernmaterial so zu gestalten, dass der Lehrende durch das Material zu den Lernenden spricht, deren Fragen postuliert und Schwierigkeiten im Lernprozess vorhersieht und weitgehend vermindert. Diese Vorgehensweise hat einen wichtigen monetären Aspekt für das betreute Selbstlernen: Je besser das Selbstlernmaterial den Lernprozess unterstützt, umso geringer ist später der tutorielle Betreuungsaufwand. Allerdings reichen allein die Methoden des Fernunterrichts nicht aus, um gutes mediales Lernmaterial zu entwickeln. Auch Kenntnisse in Mediendidaktik und Medienpädagogik sowie grundlegende technische Kenntnisse sind unerlässlich. Zu guter Letzt gehört aber auch eine gehörige Portion an Kreativität zur Gestaltung einer multimedialen Lernumgebung. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen.

Sie wollen ein webbasiertes Training (WBT) entwickeln, das den firmeninternen Verhaltenskodex an alle Mitarbeiter, vom Vorstand bis zum Lagerarbeiter vermitteln soll. Zielgruppe sind 5.000 Mitarbeiter, so dass eine tutorielle Betreuung ausscheidet. Das WBT muss also einerseits intellektuell einfach, andererseits hochattraktiv sein, und das bei einem sehr trockenen Stoff. Idee könnte hier sein, zwei Charaktere zu entwickeln, sie zu Sympathieträgern aufzubauen, bestimmte Verhaltenssituationen durchleben zu lassen - und dann einen Sympathieträger in einen Verhaltenskonflikt zu bringen. Der Lernende wird auf diese Art und Weise emotional an die Lerninhalte herangeführt und sich wesentlich intensiver damit befassen als einfach nur durch die Lernseiten durchzuklicken.

Telemediale Lernumgebung

Bei der telemedialen Lernumgebung steht das gemeinsame, kollaborative Lernen im Lernteam im Vordergrund. Immer häufiger kommen hierbei virtuelle Lehr-/Lernräume zum Einsatz, die für virtuelle Seminare oder Webinare bzw. für virtuelle Konferenzen genutzt werden. Dies hat in der Tat eine Ähnlichkeit zum bekannten Seminarraum - mit dem entscheidenden Unterschied, dass der Lehren-

de und die Lernenden sich an völlig unterschiedlichen Lernorten befinden und sich mit Ausnahme von kleinen Videos nicht sehen. Dieser Unterschied hat signifikante Auswirkungen auf die Didaktik und Methodik des Lehrens, die nicht selten unterschätzt werden. Der Webinar-Trainer oder Live Online-Trainer muss die Teilnehmenden umfassend in das Geschehen einbinden, sie zu Akteuren machen. Dabei müssen die Lerninhalte visuell und thematisch so reduziert werden, dass der Fokus klar und eindeutig auf dem Erreichen des Lernziels liegt. Ein schwieriges Unterfangen, das neue didaktische, methodische und auch technische Kompetenzen für einen bisherigen Präsenztrainer erfordert. Lerninhalte, die nicht direkt dem Erreichen des Lernziels eines Webinars dienen, werden als ergänzendes Selbstlernmaterial über eine Lernplattform zur Verfügung gestellt.

Ein zweiter wichtiger Aspekt der telemedialen Lernumgebung sind Online-Lerngemeinschaften. Diese können sich sowohl informell austauschen, um die Lerninhalte gemeinsam zu erarbeiten. Sie können aber auch zu formalen, virtuellen Lerngruppen geformt werden, um fokussierte Gruppenaufgaben gemeinsam zu lösen. Ein typischer Vertreter fokussierter Gruppenaufgaben ist der virtuelle WebQuest. Hierbei lösen die Teilnehmer eine fiktive Aufgabe oder eine konkrete Aufgabe aus ihrem Unternehmen nach einer standardisierten Vorgehensweise. Zum Einsatz kommen in erster Linie vorgegebene informelle Quellen aus dem Internet, aber auch andere Lernmaterialien sind möglich. So kann ein WebQuest zum Beispiel dazu dienen, Lernende mit neuen Regeln und Vorschriften vertraut zu machen. Ein Online- bzw. E-Trainer begleitet den WebQuest und stellt sicher, dass die Aufgabe gelöst und der Lernprozess reflektiert und evaluiert wird. Zum Einsatz kommen Medien wie die beschriebenen virtuellen Lehr-/Lernräume, Diskussionsforen, Wikis, Chats, etc.

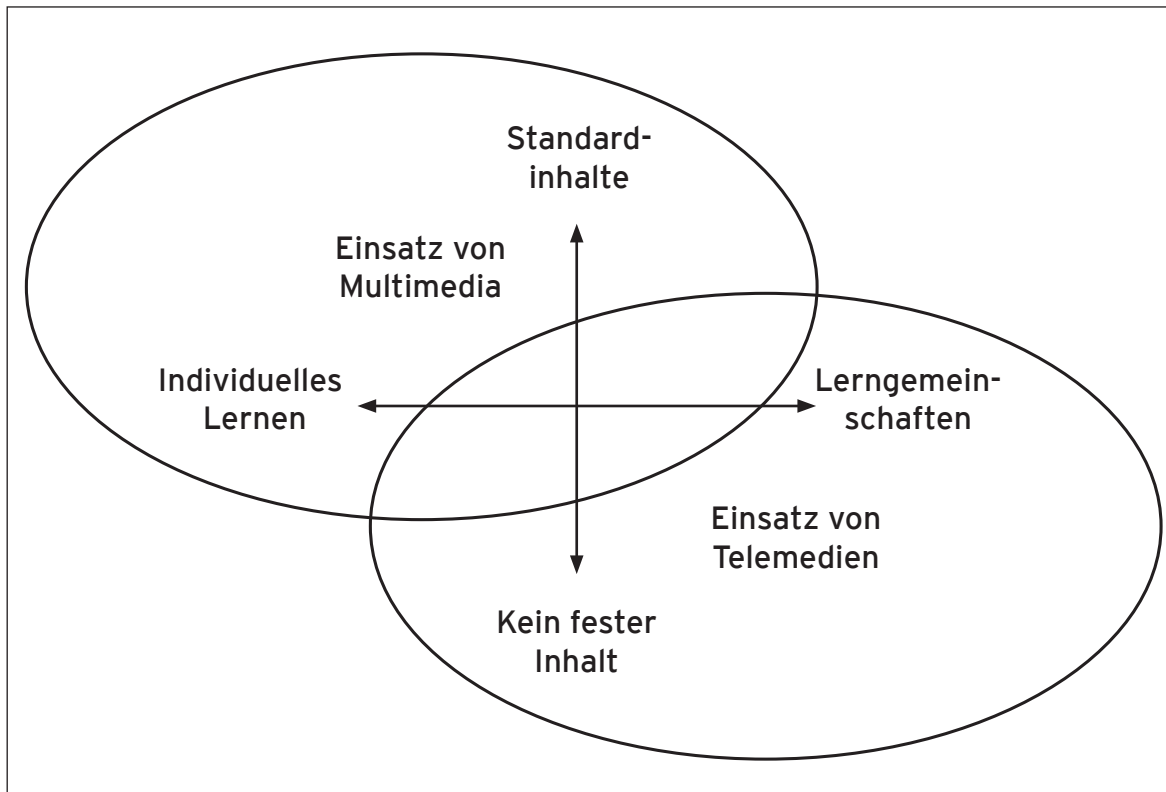
Der Mix macht's

Multimediale und telemediale Lernumgebungen können für sich zum Einsatz kommen. So kann ein Lernender entweder unbetreut oder betreut durch einen Online-Tutor ein WBT bearbeiten und sich somit in einer multimedialen Lernumgebung bewegen. Ein anderer Lernender lernt in einer telemedialen Umgebung, indem er Webinare besucht und sich in einem Forum mit Trainer und Mitlernenden austauscht.

eLearning wird aber richtig spannend, wenn man multimediale und telemediale Lernumgebungen zusammenbringt. Für den Entwickler derartiger Kurse und Lernmaterialien heißt dies, dass er didaktische und methodische Kompetenzen, aber auch ein kreatives Geschick benötigt, um einen Lernprozess aus einem Guss zu konzipieren. Dies ist nicht immer einfach, kommen doch gerade die Lerninhalte oft aus verschiedenen Quellen. So werden z.B. WBTs oder auch Videos oder Simulationen oft nicht selbst entwickelt, sondern quasi von der Stange zugekauft. Wie bringt man diese Lerninhalte, die oft in ihrer Gesamtheit nicht vollständig das festgelegte Lernziel unterstützen, unter einen Hut? Eine bewährte Methode ist die Entwicklung eines steuernden Begleitskripts, das die Einzelteile zusammenfügt und den Lernenden durch den Kurs leitet. Es sagt ihm genau, was zu tun ist, welche Inhalte relevant sind und welche er als optional ansehen kann. Das Skript kann als PDF-Dokument auf der Lernplattform abgelegt oder in Form von Webseiten umgesetzt werden. Ein Beispiel soll den Einsatz von Begleitskripts verdeutlichen.

Didaktik der sozialen Medien

In der Didaktik und Methodik unterscheiden sich die sozialen Medien nicht von den bisherigen Medien im eLearning. Auch hier gilt es, die Potenziale der einzelnen Tools zu kennen und diese gewinnbringend für den Lehr-/Lernprozess zu nutzen. Der didaktische Blick muss dabei im Vordergrund stehen und nicht die Technik. Diese ist immer nur Hilfsmittel, der zentrale Dreh- und Angelpunkt ist und bleibt das didaktische Design.



▲ **Abbildung 2: Zwei Typen virtueller Lehre (nach Schulmeister, 2004).**

Bevor die Lernenden ein Web Based Training bearbeiten, das von der Stange gekauft wurde, lesen sie im Begleitskript, worauf sie achten sollten, was besonders wichtig ist, wo Stolperfallen sind etc. Nach der Bearbeitung des Web Based Trainings finden sie im Begleitskript individuelle, auf sie bzw. ihre Organisation zugeschnittene Fragestellungen, die sie beantworten und dann im Forum mit anderen Lernenden diskutieren sollen. Am Ende einer Lerneinheit steuert das Begleitskript die Erstellung eines Wikis, in welchem die Lernenden ihre Lernergebnisse strukturiert zusammentragen. Der Online- oder E-Trainer kommentiert zum Schluss die Ergebnisse im Wiki und gibt Tipps für die Umsetzung des Erlernten in die Praxis.

Social Media einsetzen

In den letzten Jahren ist zu den multimedialen und telemediale Lernumgebungen eine weitere Dimension hinzugekommen. In diesem Zusammenhang wurde und wird noch immer zwischen „eLearning 1.0“ und „eLearning 2.0“ unterschieden.

Das Besondere am eLearning 2.0 ist, dass hier die so genannten sozialen Medien oder „Social Media“ eingesetzt werden. Mit Hilfe von Social Media können Nutzer ihre eigenen Inhalte gestalten, verwalten, verschlagworten (Stichwort: Tags) und öffentlich präsentieren. Typische Social-Media-Tools sind Wikis, Weblogs oder Blogs, RSS-Feed, YouTube oder Facebook.

Ein Beispiel dazu: Nutzer können in einem Wiki gemeinsam Inhalte erstellen und editieren, in einem Weblog die Inhalte anderer User kommentieren, mittels RSS-Feed sich laufend über Änderungen und neue Einträge informieren und sich mit Facebook weltweit vernetzen.

Die einzelnen sozialen Medien könnten recht einfach der multimedialen oder der telemediale Lernumgebung zugeschrieben werden. So gehört YouTube mit der Möglichkeit,

selbsterzeugte Videos bereitzustellen, zu den multimedialen Lernumgebungen, während Wikis oder Blogs zu den telemediale Lernumgebungen gehören. Doch bereits diese Einteilung ist nicht ganz eindeutig. So kann man zu YouTube-Videos Kommentare hinzufügen, ein typische telemediale Funktion. Umgekehrt kann man in Blogs Videos veröffentlichen, was wiederum eine multimediale Funktion ist. Die Social Media als Ganzes sind keiner der beiden Lernumgebungen zuzuordnen, so dass es sinnvoll ist, Social Media als dritte Umgebung zu verorten.

In der Didaktik und Methodik unterscheiden sich die sozialen Medien nicht von den bisherigen Medien im eLearning. Auch hier gilt es, die Potenziale der einzelnen Tools zu kennen und diese gewinnbringend für den Lehr-/Lernprozess zu nutzen. Der didaktische Blick muss dabei im Vordergrund stehen und nicht die Technik. Diese ist immer nur Hilfsmittel, der zentrale Dreh- und Angelpunkt ist und bleibt das didaktische Design.

Wer sich mit Social Media in Lernumgebungen beschäftigt, sollte sehr klar zwischen Social Learning und Social Media unterscheiden. Vereinfacht gesagt umfasst Social Learning alle Methoden des Lernens voneinander und miteinander. So gehört zum Social Learning, wenn sich eine Gruppe von Lernenden in der Pause eines Präsenzseminars am Kaffeetisch über die Lerninhalte unterhält und ihre Erfahrungen austauscht. Social Media ersetzen quasi den Kaffeetisch und ermöglichen ein orts- und zeitunabhängiges Lernen miteinander und voneinander. In Unternehmen können Social Media eingesetzt werden, um das abteilungs- und standortübergreifende Lernen und den Wissensaustausch zwischen den Mitarbeitern zu fördern. Die Einrichtung von Social Learning unter Verwendung von Social Media wird so immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Allerdings sind auch hier die geeigneten didaktischen und methodischen Grundlagen zu schaffen, bevor man sich an die technische Umsetzung macht.

Ablauf einer Lerneinheit

Am Ende einer Lerneinheit steuert das Begleitskript die Erstellung eines Wikis, in welchem die Lernenden ihre Lernergebnisse strukturiert zusammentragen. Der Online- oder E-Trainer kommentiert zum Schluss die Ergebnisse im Wiki und gibt Tipps für die Umsetzung des Erlernten in die Praxis.

Blended Learning - der Königsweg

Immer mehr Unternehmen entdecken Blended Learning, die Verbindung von eLearning im weitesten Sinne mit Präsenzworkshops, als Königsweg der Weiterbildung. Bewährtes Lernen im Seminarraum wird kombiniert mit unterschiedlichen Varianten des eLearnings, sei es in einer multimedialen Lernumgebung, in einer telemedialen Lernumgebung oder im Social-Media-Umfeld. Entscheidend für den Erfolg von Blended Learning ist wiederum der richtige didaktische und methodische Ansatz.

Neben der Festlegung der Lernziele und der Analyse der Zielgruppe geht es zunächst um die Festlegung der Lerninhalte und hier vor allem um deren Vermittlung. Als Daumenregel lässt sich sagen, dass die reine Wissensvermittlung durch betreutes oder unbetreutes Selbstlernen stattfinden sollte. In Webinaren sollte Wissen durch Übungen aktiviert und dann zielorientiert erweitert werden. In Präsenzworkshops sollte möglichst wenig Wissen vermittelt werden. Die Zeit im Seminarraum sollte vielmehr genutzt werden, um mit dem erworbenen oder aktivierten Wissen zu üben und das Wissen in Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln. Außerdem werden im Präsenzworkshop Lösungen konkreter Aufgabenstellungen aus der betrieblichen Praxis der Lernenden erarbeitet.

Daumenregel

Als Daumenregel lässt sich sagen, dass die reine Wissensvermittlung durch betreutes oder unbetreutes Selbstlernen stattfinden sollte. In Webinaren sollte Wissen durch Übungen aktiviert und dann zielorientiert erweitert werden. In Präsenzworkshops sollte möglichst wenig Wissen vermittelt werden. Die Zeit im Seminarraum sollte vielmehr genutzt werden, um mit dem erworbenen oder aktivierten Wissen zu üben und das Wissen in Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entwickeln. Außerdem werden im Präsenzworkshop Lösungen konkreter Aufgabenstellungen aus der betrieblichen Praxis der Lernenden erarbeitet.

Was kostet und was bringt es?

„eLearning spart Geld“ hört man immer wieder. Was ist an dieser Aussage dran? eLearning kann in der Tat Geld sparen, wenn man z.B. preiswerte Selbstlerninhalte einkauft oder WBTs, Videos etc. für eine große Zahl an Teilnehmern selbst produziert. Doch zu den Kosten gehört immer auch die Frage nach dem Nutzen. Ohne eine Selbstlernkultur einerseits und wirklich gute, didaktisch klug entwickelte Selbstlernmaterialien andererseits bleibt der Traum vom preiswerten Lernen ein Traum, weil der Nutzen einfach zu gering ausfällt.

Durch den Einsatz von Online-Tutoren zur Begleitung des Lernprozesses kann der Nutzen spürbar verbessert werden. Doch auch die Kosten erhöhen sich, denn gute Online-Tutoren kosten Geld. Allerdings gelingt es guten Online-Tutoren, den Transfer des Erlernten in die Praxis zu unterstützen und so eine Verbesserung der Arbeitsleistung

zu ermöglichen. Auch die Durchführung von Webinaren bzw. Online-Schulungen gibt es nicht umsonst. Ein 1,5-stündiges Webinar kostet in etwa so viel wie eine 1,5-stündige Trainingseinheit im Präsenzseminar.

Besonders teuer ist Blended Learning mit seinen Präsenzworkshops. Allerdings ist der Nutzen von guten Blended Learning-Programmen unbestritten, wenn ein didaktisch und methodisch sehr gutes Konzept professionell umgesetzt worden ist. Der Online-Tutor ebenso wie der Trainer im Präsenzworkshop sind in diesem Fall mehr Lerncoach und Lernbegleiter, die sicherstellen, dass die Lernziele erreicht und die Ergebnisse in der Praxis umgesetzt werden.

Als Fazit kann man sagen, dass sehr gute didaktische und methodische Konzepte, gut ausgebildete Kursentwickler und Online-Tutoren sowie die professionelle Umsetzung von eLearning, Online Learning und Blended Learning nicht billig sind. Aber sie sind preiswert, weil sie den Lernenden und deren Organisation ein hohes Maß an Nutzen bringen.

Zusammenfassung und Ausblick

eLearning in seiner weiten Bedeutung umfasst das Lernen unter dem Einsatz von E-Medien. Damit die vielen möglichen Komponenten sinnvoll aufeinander abgestimmt werden und das Lernziel für die jeweilige Lerngruppe erreicht wird, ist ein sehr gutes didaktisches Konzept notwendig. Die Entwicklung des didaktischen Konzepts verläuft über fünf Schritte: Analyse, Design, Entwicklung, Umsetzung/Rollout, Evaluation. In jedem Schritt müssen zahlreiche verschiedene Aspekte betrachtet werden, so z.B. die Wahl der Lernumgebung (multimedial, telemedial, Social Media) oder die Verbindung des eLearning-Anteils mit Präsenzanteilen zu Blended Learning. Dabei gilt es auch, die Wirtschaftlichkeit aller Maßnahmen im Auge zu behalten.

Die Möglichkeiten, die eLearning unter didaktischen Aspekten bietet, sind unüberschaubar und werden durch neue, in den Startlöchern stehende Medien immer mehr. Umso wichtiger werden die didaktischen Kompetenzen der Kursentwickler und der E-Lehrenden. Hier sind Pädagogen und Trainer gefragt, die bereit sind, sich mit E-Medien und mit den entsprechenden Techniken auseinanderzusetzen.

KONTAKT
Dr. Katja Bett

Corporate Learning
Consultants 2.0 GbR

Viergiebelweg 26
70192 Stuttgart
Tel.: +49 (0) 711 25 35 72 80

k.bett@clc20.de
www.clc-20.de