

## Erfolgsfaktoren für das E-Learning **So wird die virtuelle Weiterbildung effektiv**

Von Dr. Jürgen Fleig, [www.business-wissen.de](http://www.business-wissen.de)

**Das E-Learning kann das effektive Lernen erheblich verbessern, wenn E-Trainer und Teilnehmer sich der Möglichkeiten und Grenzen bewusst sind und klare Lernziele verfolgen. Nach Euphorie und Katerstimmung gilt es, bestehende Erfahrungen auszuwerten und die Angebote des E-Learning zu verbessern.**

*„Ich fand die Betreuung [durch die Kurs-Leiterin] außergewöhnlich intensiv, sehr praxisnah und sehr kompetent.“*

*„Mir fehlte das persönliche Kennenlernen eines Präsenzkurses sowie die Möglichkeit, abseits des Arbeitsalltages Inhalte der eigenen Arbeit neu kennen zu lernen und sich weiterzubilden sowie neue Leute kennen zu lernen und mich mit diesen in einem netten Gespräch bei einer Tasse Kaffee über die Arbeit zu unterhalten.“*

Das sind zwei ganz unterschiedliche Stimmen von zwei Teilnehmerinnen aus den Online-Kursen von business-wissen.de, die veranschaulichen, worin Vorteile, aber auch Nachteile des E-Learning liegen.

Vor einigen Jahren wurde dieser neuen, computervermittelten Form des Lernens ein Siegeszug prophezeit. Inzwischen sind die Anbieter und die Anwender ernüchtert; den großen Durchbruch hat das E-Learning immer noch nicht erlebt.

Was läuft falsch? Warum werden diese Weiterbildungsangebote nur zaghaft angenommen? War es - wie so oft - die große Euphorie am Anfang einer neuen Entwicklung, als alle Marktforschungsinstitute fantastische Marktpotenziale vorhersagten - gefolgt von jähem Absturz und großer Enttäuschung bei Anbietern und Anwendern, die bis heute ihre Wunden lecken?

Um zu erkennen, was förderliche und hemmende Faktoren des E-Learnings sind, sollten die bisherigen Anwendungserfahrungen und die relevanten Rahmenbedingungen genauer untersucht werden.

### **Die Rahmenbedingungen für Weiterbildung sind nicht besonders rosig**

In der Bildungsstudie für das deutsche Bildungsministerium kommen die Experten in jeder neuen Auflage immer wieder zu dem gleichen Ergebnis. Tenor ist: „Das Interesse an Weiterbildung ist groß - die Beteiligung an Angeboten ist aber rückläufig.“ Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Unternehmen erheblich höhere Anforderungen an die Qualität und den Nutzen von Weiterbildung haben. Einfach mal jemanden auf ein Seminar zu schicken, das ist vorbei. Für jede Maßnahme muss vorher ein „Return on Investment“ sichergestellt werden. Deshalb werden auch Lernen und Arbeiten sehr viel enger miteinander verknüpft. Die Experten erkennen einen Trend zu informeller Weiterbildung.

Außerdem haben viele Kurs-Teilnehmer erleben müssen, wie schlecht Weiterbildungsveranstaltungen sein können. Die Qualität stimmt nicht. Und gerade die vielfältigen Möglichkeiten des E-Learning tragen zur Verwirrung und Skepsis bei: Computer Based Training, Web Based Training, Lernplattformen und Blended Learning – hier kennen sich oft nur noch die Experten aus.

Wer nicht weiß, woran er ist und wer die Qualität des Angebots nicht einschätzen kann, der lässt im Zweifelsfall die Finger davon. Umso mehr Mühe müssen sich die E-Learning-Anbieter geben, ihr Angebot möglichst transparent zu beschreiben und dem Interessenten ausführlich zu erläutern, worauf er sich beim E-Learning einlässt.

### **Es gibt unterschiedliche Lerntypen und Lernmotivatoren**

Nicht alle Menschen lernen gleich. Manche nehmen den Lernstoff am besten in Bildern auf, andere halten sich an das gesprochene Wort, wiederum andere müssen selbst aktiv werden. Wer motiviert ist, lernt einfacher und besser. Auch hier gibt es Unterschiede. Das Lernen kann gefördert werden durch

- Vermittlung von Sinn: Warum lerne ich?
- Vermittlung von Nutzen: Was habe ich davon?
- Vermittlung von Rezepten: Wie geht das genau?

- Vermittlung von Fakten: Was erfahre ich Neues?

Wenn ein E-Learning-Kurs erfolgreich sein will, muss er explizit auf die Lerntypen und Lernmotivatoren eingehen und dafür geeignete Mittel und Methoden einsetzen.

Beim E-Learning steht noch immer das geschriebene Wort im Vordergrund – der Text. Er kann durch Bilder, Grafiken, Animationen, Audio- oder Video-Elemente angereichert werden. Ein besonderes Merkmal ist, dass Texte durch Hyperlinks miteinander kombiniert werden; so können individuelle Lernpfade und Vertiefungen definiert werden.

Die E-Trainer müssen die technischen und didaktischen Möglichkeiten so geschickt miteinander kombinieren, dass möglichst alle Lerntypen angesprochen und die Lernmotivatoren bedient werden.

### **Auf die Teilnehmer und E-Trainer kommt es an**

Der Erfolg einer jeden Weiterbildungsveranstaltung hängt von zwei Faktoren ab:

- den Zielen und dem Engagement des Teilnehmers und
- der Kompetenz des Seminarleiters.

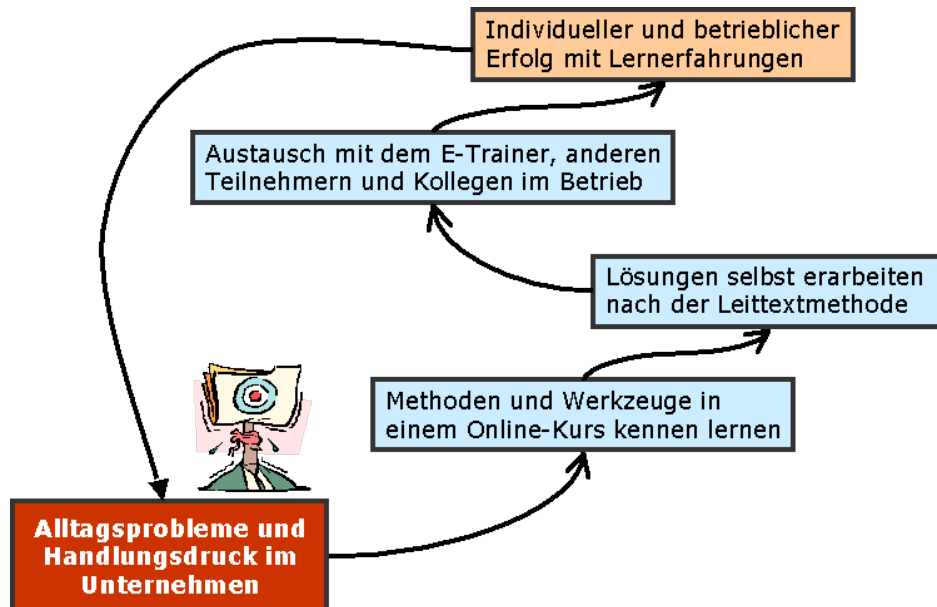
Das gilt auch und in besonderer Weise beim E-Learning. Denn anders als in Präsenz-Veranstaltungen können weder die Teilnehmer noch der Seminarleiter bzw. der E-Trainer flexibel reagieren, wenn sie feststellen, dass der Lernprozess stockt.

Aus diesem Grund müssen sich die Teilnehmer von vornherein ganz genau überlegen, welche Ziele sie mit dem E-Learning verbinden. Welche Arbeitsergebnisse sollen am Ende vorliegen? Welche neuen Erkenntnisse wollen sie haben? Welche Maßnahmen wollen sie nach dem E-Learning umsetzen?

Die Teilnehmer müssen wissen, dass E-Learning einer gehörigen Portion Selbstdisziplin und Eigenmotivation bedarf. Wer am Arbeitsplatz lernt, wird von Kollegen gestört, muss noch ganz dringend andere Aufgaben erledigen. Abends oder am Wochenende lässt die Familie keine Zeit, oder es fehlt nach einem anstrengenden Tag an der notwendigen Energie.

Aus diesen Gründen ist die Lernmotivation dann besonders groß, wenn der Bezug zur eigenen Arbeit oder zu konkreten Problemen vorhanden ist. Dann ist E-Learning

ideal, um das kontinuierliche individuelle und organisationale Lernen zu fördern.



**Entwicklung der individuellen und betrieblichen Lösungskompetenz  
Vom E-Learning zum Action Learning**

Die E-Trainer müssen die Anforderungen unterschiedlicher Lerntypen kennen und sie in ihren Kurs-Angeboten berücksichtigen. Das setzt voraus, dass sie mit den technischen Möglichkeiten des E-Learning vertraut sind und sie für ihr didaktisches Konzept entsprechend flexibel einsetzen.

Sie entwickeln nicht nur die Lerninhalte, sondern begleiten den E-Learner durch den Lernprozess; sie stehen ihm als Lern-Coach zur Seite. Besonders wichtig ist, dass sie eine Balance finden zwischen

- der Flexibilität der freien Zeiteinteilung des Lernenden (zumindest beim asynchronen Lernen) und
- der klaren Vorgabe der einzelnen Lernschritte und fester Lerntermine.

Manchmal fehlt es den E-Lernern an der notwendigen Medienkompetenz. Bei manchen alten CBTs genügte es, die CD-ROM einzulegen und ständig den „Weiter“-Knopf zu

drücken; eine sehr ermüdende und wenig effektive Lernform.

Im Internet muss nicht nur der Computer mit den entsprechenden Gerätschaften (Mikrofon, Lautsprecher, Videokamera) und Software (Anwendungsprogramme, virtuelles Klassenzimmer, neues Flash-Plugin) ausgestattet sein. Der Teilnehmer muss wissen, wie er sich im Hypertext zielgerichtet bewegt, wie er die multimedialen Elemente sinnvoll nutzt und wie er mit anderen kommunizieren kann.

Der E-Trainer muss wissen, dass viele Teilnehmer hier Lücken haben. Er darf nicht unbedingt nutzen, was technisch schon machbar, aber von den Teilnehmern noch nicht bewältigt wird. Er muss flexibel auf die Medienkompetenz seiner Teilnehmer eingehen und jederzeit Hilfe anbieten.

### **Praktische Hilfen für E-Lerner und E-Trainer**

Zum Schluss sollen auf der Grundlage der Erfahrungen mit Online-Kursen bei business-wissen.de einige wichtige Erfolgsfaktoren für E-Lerner und E-Trainer noch einmal genannt werden.

#### **Für E-Lerner**

- Definieren Sie Ihre Lernziele: Was wollen Sie nach einem Seminar oder Online-Kurs wissen und können? Welche Arbeitsaufgabe wollen Sie damit besser bewältigen?
- Prüfen Sie, ob Sie mit dem E-Learning-Angebot dieses Lernziel erreichen werden.
- Prüfen Sie, welche Lehrerfahrungen der Kurs-Leiter mitbringt. Nicht jeder muss zertifizierter E-Trainer sein. Wer viel Lehrerfahrung aus Präsenzveranstaltungen mitbringt, weiß auch für das E-Learning, wie er Wissen effektiv vermittelt.
- Planen Sie die Lernzeiten möglichst penibel ein – am besten tragen Sie diese wie einen besonders wichtigen Besprechungstermin in Ihren Kalender ein und behandeln ihn dann auch mit diesem Ernst.
- Nutzen Sie die Möglichkeit, dass der E-Trainer und vielleicht auch andere Teilnehmer genau dafür da sind, Ihre Fragen zu beantworten und die Lernziele zu erreichen. Stellen Sie Fragen, haken Sie nach. In kaum einem Präsenzseminar wird sich der Kursleiter so

intensiv nur um Sie kümmern können wie beim E-Learning.

### Für E-Trainer

- Prüfen Sie, ob sich das Lernthema und die Zielgruppe der Lernmaßnahme für das E-Learning eignen. Lassen sich die notwendigen didaktischen Methoden umsetzen? Ist die Zielgruppe für das Medium aufgeschlossen?
- Machen Sie sich mit den technischen Möglichkeiten vertraut. Welche davon lassen sich sinnvoll einsetzen? Oft gilt: Weniger ist mehr. Nur die Elemente, die gut beherrscht werden, lassen sich im Kurs überzeugend nutzen.
- Bereiten Sie die Lerneinheiten so auf, dass alle Lerntypen und Lernmotivatoren angesprochen werden.
- Verstehen Sie sich als Lern-Coach, der dem Teilnehmer hilft, sein selbst formuliertes Lernziel zu erreichen.
- Seien Sie beharrlich. Halten Sie engen Kontakt zu den Teilnehmern, erkennen Sie, wenn der Lernprozess stockt und versuchen Sie, die Ursachen zu beseitigen – oder zumindest dem Teilnehmer dabei zu helfen.
- Bleiben Sie authentisch. Mehr als technische Virtuosität zählen praktische Inhalte und vielfältige Erfahrungen, die Sie weitergeben können.

### Hinweis

**Online-Kurse bei business-wissen.de** sind eine besondere Form des E-Learning. Das Lernthema wird in so genannte Lerneinheiten aufgeteilt, die sich aus Lerntexten und Lernaufgaben zusammensetzen. Jede Woche muss eine neue Lerneinheit bearbeitet werden. Wichtig ist der enge Bezug zum Arbeitsbereich des Teilnehmers. Die Ergebnisse der Lernaufgaben werden in einem Forum diskutiert; insbesondere gibt der Kurs-Leiter immer eine individuelle Rückmeldung und zeigt direkt Lücken, Verbesserungspotenziale und Übertragungsmöglichkeiten auf den eigenen Arbeitsbereich auf.

Wer sich informieren möchte, kann sich das Kursangebot anschauen unter:

<http://www.business-wissen.de/online-kurse/>

