

E-Learning – Hype oder Flop?

Bestandsaufnahme und Zukunft des E-Learnings



Ein Fachgespräch mit Karin Asen, Leiterin des Bereichs Trainings Privatwirtschaft & Öffentlicher Sektor bei die Berater®

Vor gut 20 Jahren wurde der erste Durchbruch des „TelE-Learnings“ angekündigt. Der wirkliche Hype ist nie gekommen, doch in vielen Bereichen, auch in der berufsbegleitenden Weiterbildung, gehört die Verwendung von elektronischen Medien, allen voran des Internets, schon zum Standardwerkzeug der Bildungsanbieter. Im Gespräch mit Karin Asen, Leiterin des Bereichs Trainings Privatwirtschaft & Öffentlicher Sektor bei *die Berater®*, versuchen wir den Status und die Zukunft des E-Learnings auszuleuchten.

Der Hype des E-Learnings wurde in den letzten Jahrzehnten schon mehrfach vorausgesagt. Kommt er jetzt?

Asen: Er kommt nicht, sondern er ist in gewissen Bereichen schon längst da. Der Einsatz elektronischer Medien ist heute bei allen Bildungsanbietern zur Selbstverständlichkeit geworden. Allerdings werden Internet und andere technische Hilfsmittel sehr selektiv und unterschiedlich eingesetzt.

Was ist heute anders als früher?

Asen: Erstens hat sich die Technologie wesentlich verbessert. Das Internet ist schnell geworden und interaktives Agieren ist problemlos möglich. In unseren Webinaren sehen und hören die Teilnehmer einander in ausgezeichneter Videoqualität. Zweitens hat man mit der irreführenden Annahme aufgeräumt, dass E-Learning uneingeschränkt in allen Bereichen einsetzbar ist. Heute agieren wir selektiver.

Welche Mittel werden beim E-Learning von *die Berater®* eingesetzt?

Asen: Alle heute verwendeten E-Learning-Tools sind webbasiert und in der Praxis werden fast nur Mischformen – „Blended Learning“ – eingesetzt, wie Webinare oder E-Academys.

In welchen Einsatzbereichen sehen Sie die Stärken des E-Learning?

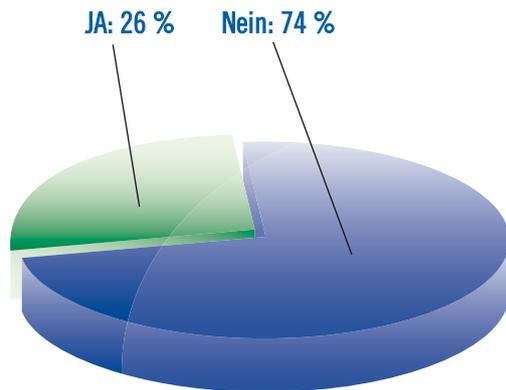
Asen: Wir unterscheiden in unserem Unternehmen Qualifizierungstrainings und Trainings für Softskills. Bei allen Qualifizierungstrainings, egal ob Sprachtraining, IT-Schulung oder Produktschulung, ist E-Learning hervorragend einsetzbar. Beim Training von Softskills sehen wir den Einsatz der neuen Medien eher bei der Vorbereitung und im Nachspann. Für Trainingsinhalte wie Teambuilding, Managementtechniken oder Kreativitätstraining ist die persönliche Interaktion der zentrale Faktor, doch E-Tools können hier unterstützend sein.

Wie kann das bei einem Führungskräfte-Training konkret aussehen, wie könnte man die neue Technologie einbinden?

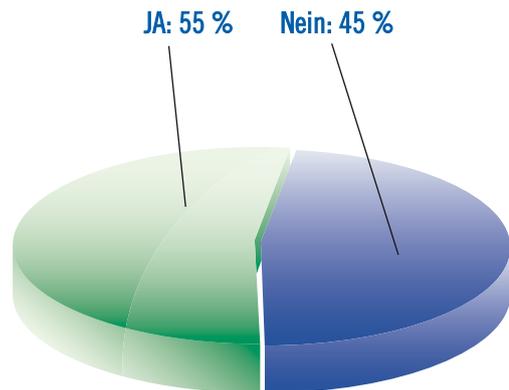
Asen: Wir bereiten derzeit folgende Vorgangsweise vor, die ich anhand eines Teambuilding-Seminars beschreiben will: Einige Wochen vor dem Seminar senden wir den TeilnehmerInnen z. B. ein dreiminütiges Video zur Einstimmung – d. h. den Link auf die entsprechende Videosequenz im Internet. In diesem Video werden die Kernthemen des kommenden Trainings angerissen und einige Fragen gestellt. Somit haben die TeilnehmerInnen bereits Zeit, sich mit dem Thema Teambuilding gedanklich auseinanderzusetzen. Während des Seminars selbst werden je nach Bedarf elektronische Medien eingesetzt. Der Schwerpunkt im Seminar liegt aber im Agieren, im Learning-by-doing, im Austausch mit den anderen. Zwei bis drei Wochen nach dem Seminar senden wir dann einen Reminder mit einigen qualifizierten Fragen und einem kleinen Video oder einem Fotoprotokoll. Dabei bemühen wir uns, einige Situationen aus dem Seminar selbst aufzuzeigen, um den Inhalt möglichst konkret und praxisnah zu machen.



Mehr Chancen durch E-Learning



Einsatz von E-Learning in ALLEN Unternehmen



Einsatz von E-Learning in TOP-500 Unternehmen

Quelle: Dr. Jochen Robes, Workshop
„Die Zukunft des E-Learnings“, 2011

Welche Ziele verfolgen Sie mit dieser Strategie?

Asen: Wir leben in einer Zeit der Reizüberflutung, der Shortcuts, des gedanklichen „Zappens“. Alles Gelernte versinkt rasch, wenn es nicht am Leben gehalten wird. Die Video-Einstimmung erleichtert den Zugang und verkürzt die Zeit des Zusammenfindens beim Seminar. Der Nachspann dient dazu, das Gelernte, die konkreten Erfahrungen, die man im Seminar gemacht hat, im Bewusstsein zu halten und deren Anwendung im Berufsalltag zu unterstützen. Diese Vorgangsweise verstehen wir als Gegenstrategien zur Reizüberflutung.

Welche Hemmnisse gibt es beim Einsatz von E-Learning?

Asen: Unter unseren Auftraggebern sind viele Personalisten von Großunternehmen. Diese stehen bei Qualifizierungstrainings dem Einsatz von E-Learning-Tools teilweise skeptisch gegenüber, weil sie befürchten, dass dadurch die Methode – konkret die Auseinandersetzung mit der neuen Technologie – das Lernen dominiert und der Inhalt damit zu kurz kommt. Außerdem fürchten sie, dass der soziale Kontakt dabei zu wenig stattfindet. Und die Möglichkeit des informellen Austausches der Teilnehmer wird von den Auftraggebern sehr positiv bewertet.

Wie sehen Sie die soziale Komponente beim Einsatz von E-Learning?

Asen: Auch die neue Generation der „Digital Natives“ braucht den direkten sozialen Kontakt. Social Media und Smartphones können das persönliche Gespräch und den face-to-face-Kontakt nicht ersetzen. Das gilt für Jugendliche und noch viel mehr für ältere

Menschen. E-Learning kann auch eine Chance sein, Zeit zu sparen (keine Fahrzeit zu den Kursen, freiere Zeiteinteilung) und dadurch für die soziale Kommunikation mehr Zeit zu haben.

Klingt das nicht zu blauäugig?

Asen: Absolut nicht. Die Mittel stehen uns zur Verfügung, wir selbst entscheiden, wie wir sie einsetzen. Ich sehe es auch als wichtige Aufgabe unserer TrainerInnen, in den Kursen selektiv nur jene Mittel anzubieten, von denen sie sich gemäß der Zielgruppe und dem Lernziel den größten Erfolg versprechen. Das Angebot ist groß, es ist Aufgabe der erfahrenen TrainerInnen, die TeilnehmerInnen hier zu beraten bzw. zu führen. Vor allem bei älteren ArbeitnehmerInnen ist hier besondere Sorgfalt gefragt.

Warum ist E-Learning bei Qualifizierungstrainings von *die Berater* besonders beliebt?

Die Stärken elektronischer Unterrichtshilfen liegen in den standardisierten Abläufen, obwohl die aktuellen webbasierten Trainings bereits äußerste Flexibilität bieten. So können die Lernenden den Schwerpunkt und das Tempo ihrer jeweiligen Trainingssequenz selbst wählen. Durch diese selbst gewählten Lernschritte wird gleichzeitig auch eine der wichtigsten neuen Kulturtechniken geschult: die Selbstlernkompetenz. Hier sehe ich auch bessere Chancen für ältere ArbeitnehmerInnen.

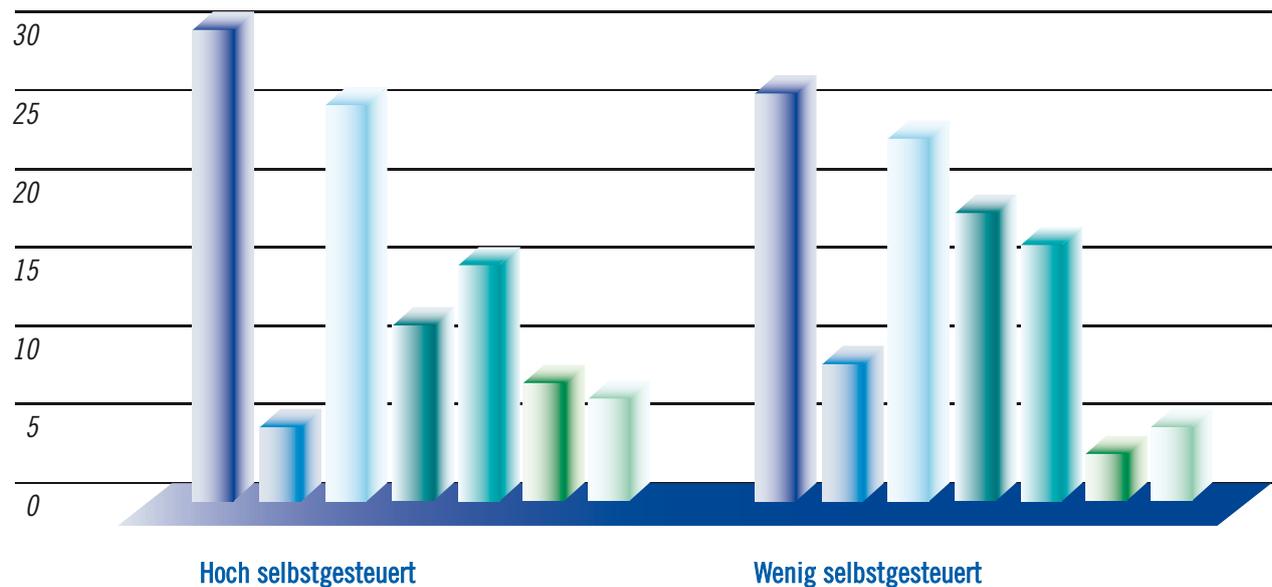
Wo sehen Sie die klaren Stärken und Schwächen des E-Learnings?

Asen: Der größte Vorteil des E-Learnings ist die absolute zeitliche und örtliche Flexibilität. – Der/die Lernende kann selbst

Aufgaben der Lehrenden nach Sicht der Lernenden

Quelle:
Technischen Universität
Kaiserlautern,
Modellversuchsprogramm
„Lebenslanges Lernen“
der BLK, 2003

- Struktur, Ordnung, Überblick
- Lernmethoden vermitteln
- Adäquate Wissensweitergabe
- Motivieren, Aktivieren
- Beratung, Coaching
- Fachliches / methodisches Vorbild
- Sonstiges



bestimmen, wann, wo und wie lange gelernt wird. Dabei möchte ich schon darauf hinweisen, dass wir E-Learning nicht kritiklos einsetzen und bei *dieBerater*® praktisch nur das Blended Learning, also der kombinierte Einsatz von E-Learning und Präsenzveranstaltungen, zur Anwendung kommt. Wir kennen die Stärken und Schwächen des E-Learnings genau und setzen es effizient und mit Bedacht ein.

Mit welchen Erwartungen kommen die TeilnehmerInnen der beruflichen Weiterbildung zu den Trainings?

Asen: Generell kann man sagen, dass das notwendige Theoriewissen nicht in Form eines Frontalvortrags vermittelt werden soll, sondern eingebaut in die Praxis, also indirekt. Der Erfolg der berufsbegleitenden Erwachsenenbildung wird durch den Praxisbezug bestimmt. Erfahrene TrainerInnen vermitteln Inhalte, die rasch und effizient in der Berufspraxis der TeilnehmerInnen integriert werden können, um die individuelle Performance und das „Wohlbefinden“ in den täglichen Arbeitsabläufen zu verbessern. Elektronische Medien können die Lernenden dabei unterstützen, sich das notwendige Theoriewissen vor, während und nach dem Training selbst anzueignen.

Wo und in welcher Form sehen Sie die Zukunft des E-Learnings?

Asen: Eindeutig im Blended Learning, wie Webinar, E-Academy usw. Isoliertes „reines“ E-Learning wird es nur beim Aneignen von reinem Faktenwissen, Vorschriftentexten oder bei Produktschulungen geben. Für alle Trainings, wo der Transfer von Fakten nicht dominierend ist, ist eine Präsenzphase unbedingt notwendig. In der Präsenzphase steht immer sofort jemand für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung, sei es der/die Trainerin oder die anderen TeilnehmerInnen. Außerdem ist Raum für den sozialen Austausch, fachbezogen und informell. Dies wird sowohl von den TeilnehmerInnen als auch von den AuftraggeberInnen eindeutig gewünscht. Das Fehlen dieses sozialen Faktors wird von den Personalisten auch immer wieder gegen das E-Learning angeführt. Es fehlen die ungezwungenen Pausengespräche.

Impressum: "die Berater" Unternehmensberatungs GmbH,
Wipplingerstraße 32/Top 23–26, A-1010 Wien.
Für den Inhalt verantwortlich: Karin Asen, M.A.