

Baumgartner, P. (2006). Symbiose oder Mismatch - Status quo und Zukunftschancen von E-Learning in der Weiterbildung. upgrade - Das Magazin für Wissen und Weiterbildung der Donau-Universität Krems, Donau-Universität Krems. 3-06: 34-36.

Peter Baumgartner:

Symbiose oder Mismatch?

Status quo und Zukunftschancen von E-Learning in der Weiterbildung

E-Learning gewinnt nicht nur an Verbreitung, sondern nimmt im Spektrum der Unterrichtsformen sowie im Urteil renommierter Bildungswissenschaftler bereits einen respektablen Platz ein. Das war nicht immer so. In den 60er bis 70er-Jahren zog der „programmierte Unterricht“ wegen seiner einfachen und sturen Lernsequenzen in behavioristischer Manier viel Kritik auf sich. Auch die Hoffnungen auf adaptive und „intelligente“ Lösungen – wie sie die „Künstliche Intelligenz“ in den 80er bis 90er-Jahren versprach – wurden in der Zwischenzeit enttäuscht ad acta gelegt. Erst mit dem Internet gewann das elektronisch unterstützte Lernen eine neue Dimension. E-Learning ist inzwischen zu einem unverzichtbaren Bestandteil moderner Weiterbildung geworden.

Potentiale und Gefahren

Für die weite Verbreitung von e-Learning gibt es eine ganze Reihe von guten Gründen, die sich fast alle auf Qualitätsaspekte im Lern- bzw. Weiterbildungsprozess beziehen. Dazu gehören die Flexibilität und damit Individualisierung des Lernprozesses, die rasche und einfache Aktualisierung der Informationen, Austausch-, Verständigungs- bzw. Kommunikationsprozesse inklusive virtueller Betreuung, sowie der Zugriff auf nahezu unbegrenzte, laufend erweiterbare Ressourcen und die Organisations- und Verwaltungsvereinfachungen.

E-Learning birgt jedoch auch Gefahrenpotentiale, die immer wieder übersehen bzw. unterschätzt werden. Wenn in einem bestimmten Setting nur einer der fünf genannten Vorteile konterkariert wird, dann ist der Misserfolg bereits vorprogrammiert. Im Folgenden einige Beispiele: Einige Zeit waren rigide geplante Online-Seminare sehr modern. Wenn auch in Einzelfällen sinnvoll, so ist doch zu bedenken, dass sie häufig dem Grundsatz der Flexibilität widersprechen. Die Zeitfenster für eine aktive Teilnahme in Foren oder gar für synchrone Chats sind meist zu eng angesetzt.

Aktualität & Erreichbarkeit

Besonders lähmend und demotivierend ist es, wenn die über das Internet zur Verfügung gestellten Informationen nicht ständig aktualisiert werden. Eine News-Seite, die ihren letzten Eintrag vor einem Jahr hatte, ein Dokument, dessen Information nicht mehr akkurat ist oder ein Link, der ins Nirwana führt, können engagierte und gut gemeinte e-Learning Initiativen gnadenlos zunichte machen. Oder: Stell Dir vor es gibt ein Betreuungsangebot, aber Du erhältst keine Antwort. Frustration und Aggression auf Seiten der Lernenden sind die natürliche Folge. Auf Seiten der Lehrorganisation gilt es nicht nur ein fachliches sondern vor allem auch organisatorisches Problem zu lösen: Wie können sachlich korrekte, punktgenaue und vor allem zeitnahe Antworten garantiert werden? Wenn Lehrinhalte (auch) elektronisch zur Verfügung gestellt werden, dann muss dieses Angebot systematisch, konsistent, lückenlos und auch einfach zu finden sein. Ebenso ist es für die Lernenden nicht nachvollziehbar, warum Formulare per Post oder Anmeldungen persönlich vor Ort durchgeführt werden müssen (= Medienbruch). Auch ein auffälliger Systemwechsel, sei es durch nochmaliges Registrieren oder durch eine andere Benutzerführung, schlägt negativ zu Buche.

Systemweite Innovation

E-Learning kann weder als ad hoc Maßnahme noch als unverbundene Ergänzung im Bildungsangebot aussichtsreich implementiert werden. E-Learning ist vielmehr als systemische Innovation zu konzipieren und umzusetzen. So wie das Auto sich als neues Transportmittel nicht ohne

Straßen-, Tankstellen- und Servicenetz sowie spezieller Regelungen (z.B. Straßenverkehrsordnung) durchgesetzt hätte, so wird auch e-Learning nicht ohne eine dafür vorgesehene Lehr-, Lern- und Verwaltungsorganisation erfolgreich sein.

Konstante Entwicklung

Einführung und Umsetzung von E-Learning sind damit strategische Entscheidungsprozesse, die – trotz notwendiger Unterstützung durch die „Basis“, d.h. durch Lehrende und Lernende, – Top-Down geplant, umgesetzt und evaluiert werden müssen. Strategisch meint hier aber nicht nur die technische Infrastruktur. Sowohl bei der Planung und Weiterbildung der Personalkapazitäten als auch bei der Organisationsentwicklung sind systemweite Entscheidungen zu treffen.

E-Learning ist auch keine Maßnahme, die einmal umgesetzt, ständig „funktioniert“. E-Learning braucht eine fortwährende Entwicklung und Adaption auf die (geänderten) Erfordernisse der jeweiligen Organisation. Die Einrichtung einer vom Rechenzentrum unabhängigen Organisationseinheit, die als Stabstelle Funktionen eines „Change Agents“ laufend wahrnehmen kann, hat sich deshalb meistens bewährt.

Blended Learning und ECTS

Wenn ich hier von e-Learning spreche, dann meine ich damit vor allem Blended Learning Arrangements, also Settings, die sowohl face-to-face (Präsenzlernen) als auch face-to-interface (virtuelles, über Bildschirm vermitteltes Lernen) umfassen. Gerade in einem jeweils adäquaten und aufeinander abgestimmten Mix dieser beiden Formen werden für die Weiterbildung entscheidende synergetische Wirkungen generiert. E-Learning ermöglicht die intensive Vor- bzw. Nachbereitung von zeit- und personalkritischen Präsenzseminaren und stellt damit eine ideale Ergänzung von mittel- und langfristigen Weiterbildungsmaßnahmen dar. Durch die hohe Eigenverantwortung ist E-Learning besonders für Lernende mit hoher Selbststeuerung geeignet. Das ist ein weiteres Moment der Symbiose von E-Learning und Weiterbildungsszene, die sich ja vor allem aus Personen mit beruflicher Expertise und langjähriger eigener Lernerfahrung rekrutiert.

Maßeinheit ECTS

Ein zentrales Argument für das Zusammenspiel von E-Learning und wissenschaftlicher Weiterbildung ist im Europäischen System zur Akkumulierung und Übertragung von Studierleistungen (**European Credit Transfer System**) zu sehen. ECTS nimmt als Basis für die Vergleichbarkeit der Leistungen von Studierenden das Arbeitspensum, das absolviert werden muss, um die Ziele eines Lernprogramms zu erreichen. Dabei wird als Bezugspunkt für die Berechnung ein akademisches Jahr von Vollzeitstudierenden gewählt. Üblicherweise entspricht das in Europa einer Arbeitsleistung (Lernzeit) von etwa 1500-1800 Stunden, der 60 ECTS-Punkten zugeordnet werden (ein Credit entspricht also etwa einer Studierleistung von 25-30 Stunden).

Rettungsanker E-learning

Diese Zahlen sind für Vollzeitstudierende – die es auch an Präsenzuniversitäten immer weniger gibt – berechnet. Wie können aber Berufstätige diese enormen Stundenanzahlen neben ihren Berufsleben akkumulieren? Das lässt sich alleine durch Präsenzseminare nur über einen langen Zeitraum verteilt erreichen. Eine sich ständig verkürzende Halbwertszeit des Wissens – also jener Zeit, bei der das angeeignete Wissen bereits zur Hälfte entwertet ist – stellt den Sinn des gesamten Weiterbildungsprozesses in Frage. E-Learning erweist sich hier als der Rettungsanker. Selbst komplexe Lernprozesse lassen sich virtuell steuern. Eine ständige regelmäßige Anwesenheit – etwa im Wochenrhythmus wie an Präsenzuniversitäten – ist damit nicht mehr notwendig.