E-LEARNING: VON TEILNEHMENDEN LERNEN

Sabine Hemsing-Graf/Susanne Kraft

Die E-Learning-Euphorie ist vorsichtigeren Stimm(ung)en gewichen: Investitionen in neue Lehr-/Lernformen scheinen nur mehr gerechtfertigt, wenn die methodische und didaktische Gestaltung stimmt. Die beiden Autorinnen bestätigen den gegenwärtigen Trend, mit mancher Illusion des E-Learning aufzuräumen, und unterfüttern dies mit Erfahrungen von Teilnehmer(inne)n aus der online-basierten Weiterbildung »ENTER: Lehren und Lernen mit neuen Bildungsmedien«, die das DIE gemeinsam mit dem Zentrum für Universitäre Fernstudien und Weiterbildung (ZFUW) der Universität Kaiserslautern durchführt.

An den Einsatz Neuer Medien in der Weiterbildung knüpfen sich oft unangebracht hohe Erwartungen, die zuletzt erheblich relativiert werden konnten (vgl. Kerres/Petschenka 2002). Dies kann anhand der gängigen Vorurteile über E-Learning anschaulich gemacht werden:

»E-Learning trägt zur Steigerung der Lernmotivation bei« – Sicher können Neue Medien zu einer Steigerung der Motivation bei Lernenden beitragen. Aber dies beruht auf dem so genannten »Neuigkeitseffekt«, der wohl von eher kurzer Dauer ist.

»E-Learning steigert den Lernerfolg« – Sind computerunterstützte Lehr-/Lernmethoden den traditionellen Darbietungsformen hinsichtlich des Lernerfolgs überlegen? Die Antwort, basierend auf einer Fülle inzwischen durchgeführter empirischer Studien, ist ernüchternd: »Der durchschnittliche Lernerfolg ist relativ unabhängig von dem gewählten Mediensystem und der eingesetzten Technologie. Das Lernen mit Neuen Medien schneidet im Durchschnitt nicht besser, aber auch nicht schlechter ab als konventioneller Unterricht« (Kerres u. a. 2002). Für den Lernerfolg sei entscheidend, *wie* das Lehrmaterial aufbereitet und *wie* E-Learning-Angebote gestaltet seien.

»E-Learning ermöglicht effizientes Lernen« – Während die Lerneffektivität nach den erzielten Lernerfolgen fragt, ist für die Weiterbildungspraxis insbesondere die Effizienz, d. h. das Verhältnis von Aufwand und Ertrag, interessant. Hierzu liegen bislang kaum belastbare Daten vor (vgl. Kerres u. a. 2002). Eine gesteigerte Effizienz kann nicht allein an der Kostenentwicklung abgelesen werden, sondern muss die Qualität des Angebots einbeziehen.

»E-Learning spart Zeit und Kosten« – Gemeint ist, dass Kosten für Präsenzveranstaltungen (Tagungshaus, Dozent(inn)en, Reisezeiten und -kosten, Arbeitsausfälle) eingespart werden könnten. Ausgeblendet sind dabei andere, hoch zu Buche schlagende Kosten: E-Learning verursacht erhebliche Einführungs- und kontinuierliche Renovierungskosten. Es will vermarktet und tutoriell unterstützt sein. Werden gar Online-Angebote in Verbindung mit Präsenzen durchgeführt, so reduzieren sich die genannten Vorteile ohnehin. Schließlich ist die Neuentwicklung von E-Learning-Angeboten mit erheblichen Kosten verbunden, die sich nur bei einer großen Teilnehmendenzahl und einer langen Nutzung rechnen.

»Mit E-Learning kann jeder zu jeder Zeit und selbstständig lernen« – Erfolgreiches Selbstlernen erfordert eine hohe Lernkompetenz, viel Selbstdisziplin und -motivation von den Lernenden und überfordert sie oft (vgl. Kraft 1999; 2002).

»Lernen mit Neuen Medien ist intensiv, kommunikativ und zeitaufwändig«

Die Überlegungen zeigen, dass sich der Prozess der Integration neuer Lernformen insgesamt als mühsamer und langsamer erweist als gedacht. Der Erfolg neuer Lernformen wird nur durch eine professionelle Entwicklungsarbeit erreicht werden können, die auf den Erfahrungen mit Schwachstellen bestehender E-Learning-Konzepte aufbaut und den möglichen Mehrwert gezielt aufzeigt. Es gilt, den Blick auf die methodisch-didaktische Gestaltung zu lenken. Hilfreich könnten hierbei auch die Erfahrungen sein, die Lernende mit neuen Lernformen machen. Welche Vorteile und Probleme sehen sie beim E-Learning? Eine mögliche Informationsquelle hierzu sind die Erfahrungen von Teilnehmenden der online-basierten Weiterbildung ENTER (vgl. www.zfuw.de/enter), bei der gemeinsam – mit tutorieller Betreuung – in einer virtuellen Lernumgebung gelernt wird. Sie bewerten das Lernen mit Neuen Medien als intensiv, kommunikativ, aber zeitaufwändig. Typische Erfahrungen der Teilnehmer(innen) werden zunächst allgemein auf Online-Lernen bezogen und anschließend auf vier spezielle Problembereiche bezogen vorgestellt. Das Lesen und Lernen am Bildschirm beschreiben einige als anstrengend und ungewohnt, andere als neu und

interessant. Online-Lehrtexte werden dann als informativ wahrgenommen, wenn das Material entsprechend didaktisch aufbereitet und mit weiter gehenden Ressourcen (z. B. Links) versehen ist. Dabei ist nicht entscheidend, dass die Lehrtexte mit möglichst vielen animierten Grafiken und interaktiven Elementen ausgestattet sind, sondern dass diese einen spezifischen Mehrwert zur traditionellen Textform bieten und sinnvoll eingebunden sind. Als Mythos stellt sich das vielgepriesene »learning everywhere and everytime« heraus, da die technischen Voraussetzungen offenbar seltener gegeben sind als erwartet.
a) Technik: Hier werden einige negativer Erfahrungen vermeldet. Mancher Teilnehmer hat zu Beginn Probleme, sich einzuwählen, vergisst das Passwort oder findet sich nur zögernd in der Lernumgebung zurecht. Positive Erfahrungen gibt es bezogen auf die Technik nicht. Ein Kursteilnehmer formuliert es so: »Schön, wenn die Technik einfach nur funktioniert.«
b) Diskussionsforen: Die Beteiligung hieran ist bei ENTER Voraussetzung für den Erhalt der Teilnahmebescheinigung. Die große Anzahl an Beiträgen dort hat anfangs viele Teilnehmende überfordert. Positiv wird dennoch mehrheitlich hervorgehoben, dass die Foren einen intensiven fachlichen Austausch und eine kritische Reflexion der Lehrinhalte ermöglichen und dass viele gehaltvolle und inspirierende Diskussionen stattfinden. Auch die gegenseitige Anerkennung und Hilfsbereitschaft sowie die Möglichkeit zum Nachlesen werden gelobt.
c) Gruppenarbeit: Zum didaktischen Konzept von ENTER gehört eine komplexe Online-Gruppenarbeit. Teilnehmende finden diese intensiv, aber zeitaufwändig. Es treten computervermittelte Verständigungsprobleme auf, die den Bedarf nach tutorieller Betreuung unterstreichen. Ein Teilnehmer: »Was ich in einer Präsenzveranstaltung in ein paar Sekunden durch einen Blick in die Runde abklären kann, dafür brauche ich online mehrere Tage.« Die Online-Gruppenarbeit wird auch positiv bewertet: Für viele ist es eine neue, anregende und produktive Arbeitsform, die eine konstruktive Zusammenarbeit und gute Ergebnisse ermöglicht.
d) Zeitaufwand: E-Learning ist keineswegs zeitsparend, insbesondere wenn es sich um asynchrones, kooperatives, virtuelles Lernen handelt. Der Zeitfaktor erweist sich als das gravierendste Problem. Viele Teilnehmende müssen erkennen, dass sie das vorgenommene Zeitpensum nicht einhalten können. Eine freie Zeiteinteilung ist ohnehin nur eingeschränkt möglich, weil die Teilnehmenden an gemeinsamen Inhalten arbeiten. Einige empfinden den von den Tutor(inn)en gesetzten Zeitrahmen aber als hilfreich für das eigene Zeitmanagement.

In der Gesamtbilanz der Teilnehmer(innen) überwiegen positive bis sehr positive Bewertungen der neuen Lernform. Man hebt positiv hervor, unterschiedliche und neue Lernmöglichkeiten kennen gelernt und aus Problemen und Fehlern gelernt zu haben. Einig sind sich die Teilnehmenden in der Analyse der erforderlichen Kompetenzen beim Lernenden: E-Learning erfordere Selbstdisziplin, -motivation, -organisation, ein gutes Zeitmanagement sowie eine grundlegende Technikkompetenz.

»E-Learning muss inhaltlich, methodisch und didaktisch gestaltet werden«

E-Learning ist kein gänzlich neues Lernen. Die große Herausforderung für die Weiterbildungspraxis liegt darin, es inhaltlich, methodisch und didaktisch zu gestalten. Der Einsatz der Neuen Medien und die Gestaltung von elektronischen Lernumgebungen müssen den Lehrinhalten, den Lernzielen und den Adressaten entsprechen. Oder wie es eine Teilnehmerin formulierte: »Lernen mit Neuen Medien ist ein anderes Lernen, aber das Medium ersetzt keinesfalls die kritische Auseinandersetzung mit dem Lernstoff. Lernen bleibt eng mit den Begriffen Mühe und Bemühung verbunden.«

Literatur

Kerres, M./Petschenka, A. (2002): Didaktische Konzeption des Online-Lernens in der Weiterbildung. In: Lehmann, B./Bloh, E.: Online-Pädagogik. Baltmannsweiler, S. 240-256.

Kraft, S. (1999): Selbstgesteuertes Lernen. Problembereiche in Theorie und Praxis. In: Zeitschrift für Pädagogik, S. 833-845

Kraft, S. (2002): Erfahrungen Erwachsener mit selbstgesteuertem Lernen. In: Dies. (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen in der Weiterbildung. Baltmannsweiler, S. 176-190

Abstract
The article sets out to identify common prejudices on e-learning. Its pedagogical surplus depends on the methodical-didactic design. The authors back their verdict by experiences of learners in an online-based course. Learners judge new-media-supported learning as being intensive, communicative, but time-consuming. E-learning requires self-discipline, self-motivation, self-organisation, good time management and basic technical competences.

Dr. Susanne Kraft ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE).

Kontakt: kraft@die-bonn.de

Sabine Hemsing-Graf ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung (ZFUW) der Universität Kaiserslautern.

Kontakt: hemsing@rhrk.uni-kl.de