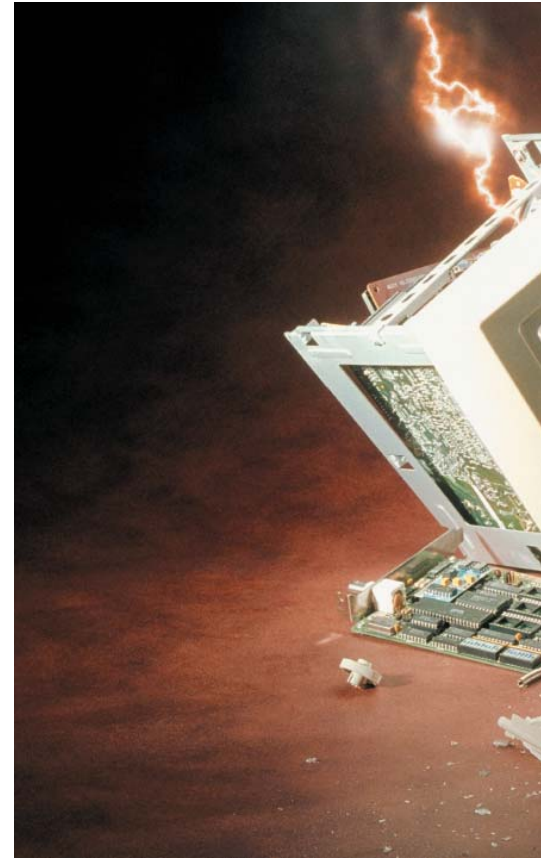


TIPPS FÜR E-LEARNING-EINSTEIGER. „Beim E-Learning geht es um die Weiterbildung und nicht um Technik“, betont die erfahrene E-Learning-Expertin Sylvie Rumler aus Mainz. Seit Jahren kämpft sie gegen die Dominanz der Technik über die Didaktik und vor allem gegen das subtile Fachchinesisch der Branche, das E-Learning viel zu kompliziert erscheinen lässt.

Den E-Absturz vermeiden



1. Definieren Sie zunächst „Learning“, setzen Sie erst dann das „E“ davor!

Viele Unternehmen sind sich nicht bewusst, wie ihre Aus- und Weiterbildung funktioniert. Wenn dann E-Learning eingeführt wird, werden auf einmal Grundsatfragen aufgeworfen, die für jede Form von innerbetrieblicher Bildung geklärt sein sollten.

Beispiele für solche Fragestellungen sind: Wer entscheidet über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme? Gibt es Abschluss-tests? Wer darf die Ergebnisse einsehen? Wird der Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme evaluiert? Da diese Fragen spätestens mit der Einführung von E-Learning aufkommen, entsteht schnell der Eindruck, es sei das E-Learning, das so kompliziert sei und unendlich viel Planungsbedarf mit sich bringe – dabei ist es die Aus- und Weiterbildung, die so komplex ist.

Wenn diese grundlegenden Fragen erst dann diskutiert werden, wenn es um die technische Abbildung der vorhandenen Lernkultur geht, ist die Verwirrung komplett, und das Fachchinesisch der Techniker droht die Richtung zu bestimmen. Aber nicht die E-Learning-Werkzeuge sollten Ihre Lernkultur bestimmen, sondern Ihre Lernkultur sollte von den E-

Learning-Werkzeugen möglichst genau abgebildet werden.

2. E-Learning braucht die Unterstützung von „oben“.

Sie haben es wahrscheinlich schon oft gehört, aber die Einführung von E-Learning braucht die sichtbare Unterstützung der Geschäftsleitung. Kein Angestellter macht E-Learning, wenn er nicht sicher sein kann, wie der Chef zum E-Learning steht.

Er wird sich einfach nicht trauen. Außerdem muss der Chef klar festlegen, wann „ge-e-learnt“ werden darf. Während der Arbeitszeit oder außerhalb? In Lernzentren oder am Arbeitsplatz? Darf man seinen Arbeitskollegen mit Ton belästigen oder bekommt jeder einen Kopfhörer? Wenn der Chef reinkommt und flapsig sagt: „Na, spielen Sie mal wieder?“, ist die Einführung von E-Learning um etwa zwei Jahrzehnte zurückgeworfen. E-Learning muss Teil der Firmenkultur werden, damit solche Dinge nicht passieren können.

3. Streben Sie eine Null-Fehlerquote der Technik an.

Wenn eine Textverarbeitung abstürzt oder Outlook mal nicht geht, ist das ärgerlich,

aber man braucht es ja doch und ruft es stoisch wieder auf. Wenn beim E-Learning etwas nicht funktioniert, lässt man die ganze Sache einfach bleiben und sagt: „Mach’ ich nicht, geht ja nicht.“ Während wir uns im Büroalltag vom Computer fast alles an technischen Unwägbarkeiten gefallen lassen, sind Pannen für E-Learning der Todesstoß.

Sorgen Sie dafür, dass das Portal oder Lern-Management-System (LMS) und jeder einzelne Online-Kurs fehlerfrei laufen. Und nicht nur die Technik muss einwandfrei funktionieren, die Funktionalität muss intuitiv und logisch nachzuvollziehen sein. Anmeldeprozeduren, Kurszugriff und vieles mehr müssen leicht sein, wie ein Buchkauf im Internet. Erziehen Sie Ihre Mitarbeiter von Anfang an dazu, Ihnen bei auftretenden Schwierigkeiten Rückmeldungen zu geben. Hören und lesen Sie kontinuierlich, was die Mitarbeiter zu sagen haben, und stellen Sie ab, was stört. Entwickeln Sie weiter, was gut ankommt.

Die Technik darf eigentlich gar nicht auffallen, sie muss im Hintergrund einfach nur funktionieren, denn vergessen Sie es nicht: „Beim E-Learning geht es um die Aus- und Weiterbildung von Menschen und nicht um Technik.“



Foto: getty images

4. Kaufen Sie kein LMS bevor Sie nicht 20 Online-Kurse anbieten.

Vor Jahren krankte die Branche daran, dass den Firmen teure Lernplattformen verkauft wurden, die dann leer standen, weil kein Geld mehr für die Lernprogramme da war.

Zur Wiederholung: „Beim E-Learning geht es um die Aus- und Weiterbildung von Menschen und nicht um Technik.“ Das bedeutet, es sollte um die Lerninhalte und deren Vermittlung gehen, nicht um das LMS. Der Zugang zu einem Online-Kurs kann zur Not auch per E-Mail verschickt werden.

Planen Sie nicht den großen Schlag im Verborgenen, sondern gehen Sie selbst mit nur einem einzigen Online-Kurs und ohne LMS in den Echtbetrieb. Nur so können Sie vom Feedback der Menschen und damit vom Learning-by-Doing profitieren.

Ein Online-Kurs ist ein Online-Kurs und kann auch für sich allein auf einem Server laufen. Auch ohne LMS. Ein LMS ohne Online-Kurs ist dagegen eine leere Hülle. Als Faustregel gilt: Investieren Sie 20 Prozent Ihres Budgets in die Aufrechterhaltung der Lernumgebung und 80 Prozent in die Qualitätssicherung der Inhalte.

5. Übertragen Sie die Verantwortung für E-Learning nie der IT-Abteilung.

Das wäre so, als würde der Kapitän die Kommandobrücke dem Maschinisten überlassen, mit der Begründung, der verstehe mehr von Maschinen. E-Learning ist nichts Technisches, es läuft nur zufällig auf Computern. Ein Beispiel, warum das LMS unter der Kontrolle des E-Learning-Beauftragten bleiben muss: Beim Einstellen der Kurse in ein LMS werden Entscheidungen verlangt, die Grundsätzliches berühren. Etwa welche Teile eines Kurses eine Lerneinheit bilden, oder ab welcher Grenze ein Test als bestanden gilt und vieles mehr. Ein LMS dient der Feinsteuerung solcher Lernaspekte und spiegelt im Idealfall die Lernkultur einer Firma wider. Die IT-Leute sind nicht ausgebildet, derartige Fragen zu beantworten, tun es aber, wenn man sie mit der Installation eines Kurses beauftragt. Ein anders Beispiel lautet: Wenn Online-Kurse zur Installation anstehen und diese Aufgabe einfach der IT-Abteilung übertragen wird, kommen sie dort – als vermeintliche Software-Installation – auf einen riesigen To-do-Stapel. Der zuständige IT-Mitarbeiter hat mit Sicherheit noch viele PC's einzurichten und noch mehr Hotline-Fragen zu beantworten. Es gibt Fälle, in


denen Weiterbildungsbeauftragte Monate nach Fertigstellung eines Online-Kurses immer noch keinen Zugriff darauf hatten, weil die IT-Abteilung überlastet war.

6. Lassen Sie sich nicht von Multimedia-Schnickschnack täuschen.

Leider gibt es immer wieder Fälle, in denen Kurse nach Augenschein beurteilt werden, wobei dann offenbar das Motto gilt: „Je mehr sich bewegt und gesprochen wird, desto besser.“ Auch hier ist die Branche leider doch manchmal über das Ziel hinausgeschossen und hat viel Überflüssiges in Kurse eingebaut, nur weil es technisch machbar, nicht aber weil es sinnvoll war. Dann beschwerten sich Kursanwender, dass sie zu viel Fenster öffnen, Schalter bedienen und navigieren müssen, anstatt sich auf den Inhalt konzentrieren zu können. Multimediaeinsatz muss genau geplant und begründet sein. In vielen Fällen wird mit Multimedia eine Qualität vorgespielt, die bei näherem Hinsehen nicht gegeben ist. Machen Sie sich die Mühe und testen Sie Kurse auf Verständlichkeit, Aufbau, Lernerfolgskontrolle. Abgesehen davon, wird ein Online-Kurs durch den Einsatz von Multimedia schnell sehr teuer und seine Entwicklungszeit dehnt sich um Monate aus. Auch bei Online-Kursen gilt: Es geht um die Aus- und Weiterbildung von Menschen und nicht um Technik!

Sylvie Rumler ●

AUTORIN



Sylvie Rumler
Die Bankkauffrau und Diplom-Betriebswirtin ist Geschäftsführerin der Balog & Co. GmbH. Seit über 17 Jahren ist sie im Bereich Lernen mit neuen Medien tätig. Sie berät Firmen, die als E-Learning-Einsteiger gelten, und Firmen, die ins Rapid-E-Learning einsteigen wollen.
Balog & Co. GmbH
Im Dorfgraben 34, 55130 Mainz
Telefon: 06131 6231136
www.digitalbalog.com
Balog-Stand auf der Learntec: C 29.1