

# E-Learning und neue Medien

## Neue Lernrends mit Augenmaß regeln

Mattias Ruchhöft,

**2011 brachte für die E-Learning-Branche ein Rekordergebnis, wobei die Erstellung digitaler Lerninhalte nach wie vor den höchsten Anteil hat, das Anbieten digitaler Lerninhalte und E-Learning-Kurse ebenfalls stark weiter wächst. Diese Ergebnisse bestätigen den Trend, dass digitale externe Lerninhalte zunehmend eingekauft und auf den internen Lernplattformen zur Verfügung gestellt werden. Die berufliche Weiterbildung wird grundsätzlich digitaler und über Notebooks und Smartphones mobiler. Diese Entwicklung müssen Betriebs- und Personalräte beobachten und mit einer entsprechenden Rahmenvereinbarung zum E-Learning aktiv werden. Dieser Artikel wirft die wesentlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Regelung von digitalen Lernformen in der beruflichen Weiterbildung auf.**

Die berufliche Weiterbildung hat zum Ziel, die fachliche, soziale und methodische Kompetenz der Mitarbeiter<sup>1</sup> entsprechend den Anforderungen ihrer Tätigkeit sicherzustellen. Darüber hinaus soll die berufliche Weiterbildung die Kollegen auch auf zukünftige Anforderungen vorbereiten. Es gäbe an dieser Stelle noch viele andere Ziele und Einflussbereiche beruflicher Weiterbildung, in diesem Artikel soll jedoch die Regelung des E-Learning im Fokus stehen und dafür sollen die Zielbereiche einen Rahmen darstellen.<sup>2</sup>

### Verschiedene Formen von E-Learning

Mit dem Fortschritt der Computer-, Internet- und Kommunikationstechnologien erhöht sich auch die Zahl der Medien und Szenarien, die für das digitale Lernen einsetzbar werden. Von den ersten Lernangeboten auf Diskette oder CD bis hin zu virtuellen Lernwelten haben sich die Möglichkeiten mittlerweile erweitert.

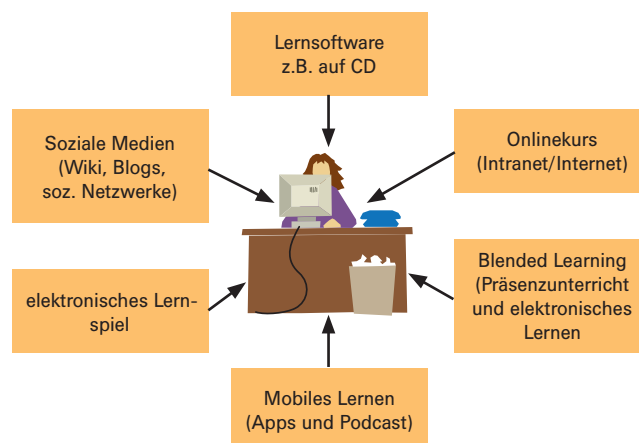
Um die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Angebotsformen besser abschätzen und in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung entsprechende Regelungen für die einzelnen Formen zu formulieren, sollen einige der wichtigsten digitalen Lernformen vorgestellt werden.

#### Web Based Training

Web Based Trainings (WBT) oder Computer Based Trainings sind in sich ab-

geschlossene digitale Lerneinheiten, die über Internet oder Intranet dem Lernen zur Verfügung gestellt werden. WBT eignen sich gut, um sich einen Überblick

Das Webinar kann sowohl asynchron abgerufen als auch direkt vom Trainer synchron mit den Teilnehmern durchgeführt werden. Der Online-Kurs kann durch die



Die E-Learning-Branche erzielte im Jahr 2011 nach Angaben des MMB-Branchenmonitors I/2012 mit unterschiedlichsten E-Learning-Angebotsformen einen Rekord-Umsatz.

Quelle: Stiftung Warentest / CuA

über ein Thema zu verschaffen und mit kleinen Tests oder Zuordnungsaufgaben den Lernfortschritt zu dokumentieren. Mittlerweile werden in WBT auch mehr visuelle Effekte wie Videos oder virtuelle Welten integriert und können damit auch komplexere Sachverhalte wie beispielsweise Verkaufssituationen usw. abbilden.

#### Webinar

Bei einem Webinar (Online-Kurs) stellt ein Trainer über das Internet bzw. Intranet seine Inhalte mittels Film und die Darstellung von Grafiken bzw. Folien zur Verfügung. Der Vorteil dieser Form des E-Learning ist, dass die Teilnehmer direkte Nachfragen über die Software mittels Telefon oder Mikrofon stellen können.

Interaktionsmöglichkeiten auch für umfassendere Lerninhalte genutzt werden.

#### Lernen mit sozialen Medien (Lernet 2.0)

Auch soziale Medien wie Wiki, Blog, Chat oder die Technik sozialer Netzwerke in einer Lerngemeinschaft lassen sich zum Lernen nutzen. Vor allem Trainer, die On-

- 1 Zur vereinfachten Lesbarkeit wird nachfolgend ausschließlich die männliche Form verwendet.
- 2 Dieser Beitrag ist eine Ergänzung zu der kleinen Artikelserie zum Thema »Lernet 2.0« (dem Einsatz von E-Learning und sozialen Medien in der beruflichen Weiterbildung): Ruchhöft, Wissen vernetzen, in: CuA 9/2011, 14 ff.; Ruchhöft, Learning Management Systeme, in: CuA 11/2011, 16 ff.; Ruchhöft, Spielend und ständig lernen, in: CuA 12/2011, 25 ff.

## Funktionen von E-Learning

*Im Folgenden werden einzelne E-Learning-Funktionen im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung beschrieben. Diese Funktionen sollten im Hinblick auf die Regelung im Unternehmen oder der Behörde überprüft werden.*

### Kommunikation

Erweiterung der Möglichkeiten der Kommunikation und des Kontakts zwischen lernenden und Lehrenden

### Didaktik

Bereitstellung innovativer medialer Lernobjekte und alternativer Lehr-/Lernmethoden

### Inhalte

Angebot von Lerninhalten und Aufgaben für Lernende

### Effizienz

Verbesserte Betreuung der Lernenden und somit Erhöhung der Absolventenquote, wenn die Möglichkeiten von E-Learning konsequent mit anderen Lernformen verknüpft werden.

### Qualifizierung

Erwerb von berufsqualifizierenden Kompetenzen durch aktuelle Formen des Umgangs mit Wissen – hierbei sind auch Methoden des Wissensmanagements bzw. Wissenstransfers (Wiki oder Ähnliches) zu berücksichtigen.

### Organisation

Unterstützung bei organisatorischer Durchführung und Qualitätssicherung der Lehre

stark und muss in Relation zum Nutzen gesetzt werden. Für eine Regelung müssen sowohl Vor- und Nachteile als auch die Aufwände betrachtet und mögliche Einsatzszenarien insbesondere mit der Fragestellung: »Wann ergibt welches Medium Sinn?« festgeschrieben werden.

## Plattform für E-Learning-Angebote

Learning Management-Systeme (Lernmanagementsysteme, Lernplattformen, Lernumgebungen) sind Systeme, die eine umfassende administrative und didaktische Unterstützung von Lernprozessen in Unternehmen ermöglichen sollen.

Die Lernplattform bildet dabei unterschiedliche Bereiche und Ebenen des Lernens ab. Rund um die Kurse werden Angebot, Buchungsmöglichkeiten, Organisationen (Raumbuchung, Teilnahmebestätigung, Informationen und Unterlagen usw.) und eventuell auch die Kursabrechnung abgewickelt.

In die Lernplattform integriert ist eine Datenbank über die entsprechenden Ressourcen der Personalentwicklung im Unternehmen, die Personen, Kurse sowie die Daten zur Durchführung auch von externen Anbietern. In der Inhalts-Datenbank speichert das System alle zur Verfügung gestellten Lerninhalte inklusive der beschriebenen E-Learning-Medien. In der Kommunikationskomponente werden E-Mail, Videokonferenzen, Diskussionsforen, Chats oder all diese Formen integriert als virtuelles Klassenzimmer den Nutzern zur Verfügung gestellt.

Lernplattformen stellen auch umfangreiche Analysemöglichkeiten im Hinblick auf Buchungs- und Teilnehmerstatistiken, Bewertungen, Abrechnungsdaten bis hin zu einer Bildungshistorie in Verbindung mit Kompetenzmodellen zur Verfügung.

## Lernplattformen gesondert regeln

Learning Management Systeme sollten als System separat geregelt werden, jedoch können Rahmenbedingungen für die Nutzung von E-Learning-Angeboten in einer Rahmenvereinbarung festgeschrieben werden.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Dazu auch Meier, Tablet-Computer unterm Weihnachtsbaum?, in: CuA 11/2012, 8 ff.

<sup>4</sup> Vergleiche Stefan Strohmeier, Informationssysteme im Personalmanagement. Architektur – Funktionalität – Anwendung, 2008

line-Kurse zur Verfügung stellen, bieten zur Vertiefung und zur Beantwortung von Fragen einen Chat mit den Teilnehmern an. Moderne Lernplattformen bieten virtuelle Klassenzimmer, in denen sich die Lernenden mit der Technik sozialer Netzwerke untereinander austauschen, Fragen stellen oder mit dem Trainer diskutieren können.

## Mobiles Lernen

Die einfachste Form mobilen Lernens ist der Podcast, also eine Radiosendung, die über Internet oder Intranet heruntergeladen werden und auf einem Abspielgerät gehört werden kann. Podcasts sind für die Heranführung an bestimmte Themen oder zur Vertiefung geeignet. Podcast, Unterlagen und andere online verfügbare Dinge sind asynchrone Angebote, die unabhängig vom Teilnehmer für das Lernen genutzt werden können.

Etwas neuer hingegen ist die Nutzung von Smartphones für das betriebliche Lernen mittels sogenannter Apps (kleine Zusatzprogramme, die auf einem Smartphone laufen). Angesichts der kleinen Bildschirme ist die Nutzung dieser Mini-Computer jedoch begrenzt. Anders sieht es aber aus, wenn Tablet-Computer benutzt werden können.<sup>3</sup>

## Virtuelle Lernwelten

Die Entwicklung der Videospiele hin zu mittlerweile komplett digitalen Welten wird auch für die betriebliche Weiter-

bildung oder für die Personalgewinnung genutzt. In solchen virtuellen Welten interagieren die Teilnehmer mittels ihrer Figur im Spiel und reden real miteinander. Diese Technik kann auch für virtuelle Lernwelten (Serious Games) und entsprechende Aufgaben für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden.

Ein Beispiel ist die Vorbereitung auf die mündliche Sachkundeprüfung in der Versicherungsbranche mittels eines interaktiven virtuellen Verkaufsgesprächs über eine virtuelle Lernwelt. Vertiefend wurde dies bereits im Artikel »Spielend und ständig lernen« in der CuA-Ausgabe 2011, 25 ff. thematisiert.

## Blended Learning

Die Mischung der Lernformen E-Learning und Präsenzunterricht in einem Angebot wird Blended Learning genannt und verbindet die Vorteile beider Methoden miteinander. Gerade zur Vorbereitung auf ein Präsenzseminar können E-Learning-Angebote gut genutzt werden und einen Überblick über das Thema bieten.

## Rückschlüsse der Formen von E-Learning für die Regelung

Die dargestellten Formen von E-Learning haben ihre Vor- und Nachteile, je nachdem für welches Einsatzgebiet und welches Lernziel E-Learning eingesetzt werden soll. Auch der Aufwand (insbesondere für den Lernenden) für die unterschiedlichen Lernformen des E-Learning schwankt

## Bereiche für E-Learning-Vereinbarungen

Grundsätzlich muss die für E-Learning bzw. Online-Schulungen genutzte Basistechnologie benannt und gegebenenfalls auch gesondert geregelt werden (Intranet, Learning Management System usw.).

Da die Beschäftigten die Kenntnisse in E-Learning-Angeboten selbstständig erwerben sollen, bedarf es einer genauen Abgrenzung von Lerninhalten und Lernszenarien. Die Verantwortlichkeit für die Qualifizierung sollte nicht vom Arbeitgeber auf die Beschäftigten übergehen. Diese Gefahr besteht jedoch, wenn über E-Learning die Themen im Intranet vorgehalten werden und die Beschäftigten dann zusehen müssen, wie und wann sie die für sie erforderlichen Kompetenzen erwerben.

Dafür ist es auch notwendig, Einsatzschwerpunkte für E-Learning-Angebote genauer zu fassen. Beispielsweise kann in der Regelung festgeschrieben werden, dass bestimmte elektronische Lernformen zur Vor- oder Nachbereitung von Präsenzseminaren dienen.

Zudem sollte in einer Rahmenvereinbarung geregelt werden, wo die Lernergebnisse der Beschäftigten gespeichert werden und was mit diesen Daten passiert. An dieser Stelle muss auch festgeschrieben werden, inwieweit mit diesen Daten bei Zielvereinbarung oder entsprechend vorhandenen Kompetenzmodellen weiter verfahren wird. Im Folgenden sind einige Regelungsbereiche für eine Vereinbarung ausgeführt:

### Ziele

In einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Definition von Rahmenbedingungen von E-Learning-Angeboten sollte ein Hinweis auf die Ziele von Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen bzw. der Behörde festgelegt oder ein Hinweis auf eine bereits vorhandene Vereinbarung zur beruflichen Weiterbildung allgemein platziert werden.

### Grundsätze

Hier können Grundsätze für die Anbahnung, Durchführung und Evaluation von E-Learning-Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung festgelegt werden. Dazu zählen auch optimale Lernbedin-

gungen und die Einhaltung der Prinzipien der Erwachsenenbildung (Lernformen, Didaktik, Methodik, Mediengestaltung usw.).

### Teilnahme

Die grundsätzlichen Rahmenbedingungen für die Teilnahme der Beschäftigten an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung speziell über die Lernform E-Learning sollten festgeschrieben werden. Dazu zählen unter anderem Regelungen bezüglich der Arbeitszeit (die berufliche Weiterbildung sollte immer in der Arbeitszeit stattfinden), in welchen Fällen und bei welchen Themen die Teilnahme verpflichtend für die Beschäftigten ist und der Ausschluss von Nachteilen bei Nichtteilnahme.

### Bedarfsermittlung und Evaluation

Die Formen und der Ablauf der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes insbesondere auch im Hinblick auf E-Learning-Maßnahmen sollte festgeschrieben werden. Hier werden auch Rollen und Aufgaben zwischen Geschäfts-/Behördenleitung, Personalentwicklung, Führungskräften und der Belegschaftsvertretung festgelegt. Bei der Bedarfsermittlung können auch Regelungen für das Vorschlagswesen von Mitarbeitern in Bezug auf die berufliche Qualifizierung festgeschrieben werden.

Rahmen und Durchführungsformen der Evaluation im Hinblick auf E-Learning-Maßnahmen sowie die Information der Interessenvertretung über die Ergebnisse sollten in einer Rahmenvereinbarung geregelt werden. Wenn bei der Erhebung der Evaluationsdaten auf ein System zurückgegriffen wird (Lernplattform oder spezielles Evaluationssystem), sollte dies separat geregelt werden.

### Zusammenarbeit Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber

An dieser Stelle sollten die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats hinsichtlich der Punkte Personalentwicklung und berufliche Weiterbildung sowie der Prozess der Gestaltung von Aus- und Weiterbildung im Unternehmen bzw. der Behörde zu E-Learning-Angeboten festgehalten werden.

Abschnittsweise wird hier umfassend und klar festgelegt, wie neue Angebote oder Methoden der Beschäftigtenvertre-

tung vorgestellt und mit ihr abgestimmt werden müssen.

## Fazit und Ausblick

Die Zunahme von E-Learning-Angeboten in der beruflichen Weiterbildung und die Reduzierung des Aufwands zur Einführung solcher Angebote durch die weitere Entwicklung der Internettechnologie machen eine grundsätzliche Regelung der E-Learning-Angebote im Rahmen der Personalentwicklung eines Unternehmens oder einer Behörde notwendig.

Der Abschluss einer entsprechenden Rahmenvereinbarung zum E-Learning als Ergänzung einer eventuell vorhandenen Rahmenvereinbarung für die berufliche Qualifikation vereinfacht die Auswahl entsprechender E-Learning-Angebote und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für den Einsatz von E-Learning.

In solch einer Rahmenvereinbarung können auch Rahmenbedingungen für Testfelder für den Einsatz von mobilen Lernangeboten oder dem Einsatz virtueller Spielwelten in der beruflichen Weiterbildung vereinbart werden.

Eine moderne Personalentwicklung nutzt vielfältige Methoden und Medien, orientiert sich an den Zielen und Rahmenbedingungen im Unternehmen bzw. der Behörde, erhebt nachhaltig den Bedarf und evaluiert alle Maßnahmen. Das beinhaltet auch die Nutzung von E-Learning-Angeboten. Dies sollte Ziel einer entsprechenden Rahmenvereinbarung zum E-Learning aber auch zur beruflichen Weiterbildung sein.

**Autor**

**Mattias Ruchhöft** ist Technologieberater