

Uwe Lehnert: E-Learning – Wer interessiert sich eigentlich für den Lernenden?

Technikgläubigkeit und Machbarkeitswahn

Im Märchen könnte es so lauten: Es gab einmal eine Zeit, da baute man teure Straßen, große und breite, elegante und in die Ferne führende, man nannte sie manchmal auch Fahrplattformen. Mit ebenfalls hohen Investitionsaufwand wurden in mannigfaltigen Ausführungen Autos konstruiert und ihre Vorzüge, sich gegenüber der herkömmlichen Art zu bewegen, wurden in kräftigen Farben ausgemalt. Autofahren mache den Menschen – so hieß es – unabhängig von Zeit und Ort, »just in time« könne man sich bewegen, ein Auto sei ein jederzeit bedarfsorientiert einsetzbares Fahrzeug (»driving on demand«) und eben kein Transportmittel wie Bahn und Bus, die nur Standardrouten zu Standardzeiten anzubieten hätten. Ein Auto sei – so versprochen die Werbebroschüren – ein interaktives Werkzeug der Fortbewegung, das spontanen und individuellen Wünschen entgegenkomme und das aus vielerlei Gründen letztlich auch kostengünstiger sei als die herkömmliche Methode. Gar mancher Autoproduzent verstieg sich zu der Behauptung, dass man sich und anderes zukünftig überhaupt nur noch mit dem Auto transportieren würde. Selbstständig und selbstverantwortet, das sei die zeitgemäße Forderung an den global orientierten und zur Mobilität verpflichteten Menschen – so hieß es jedenfalls in der Werbung. Die Sprache der Werbung war die der großen weiten Welt und suggerierte durch eine Vielzahl von Wörtern von jenseits des großen Teichs Modernität und Fortschrittlichkeit. Und in der Tat, es war beeindruckend, wie eigenständig und schnell einzelne Menschen mit dieser bahnbrechenden Bewegungsmaschine Entfernungen überbrückten. Je mehr Menschen aber diese neue technikunterstützte Bewegungsform zu nutzen versuchten, um so mehr musste man beobachten, dass sie von der Fahrbahn abkamen, gegen Bäume und andere Autos fuhren und überhaupt schreckliche Unfälle produzierten. Der anfänglichen Begeisterung folgten Verunsicherung und schließlich Probleme der Akzeptanz für diese neue Form des Überbrückens von räumlichen Distanzen. Der Grund für diese finanziell katastrophale und die eigentlich gute Idee ruinierende Entwicklung war, dass man vergessen hatte, den Menschen, für die das letztlich alles gedacht war, das eigenständige Fahren zu vermitteln. Diese Selbstfahrkompetenz brauchten sie bisher nämlich nicht, weil ihnen das im Bus, in der Bahn oder im Flugzeug von einem Experten für das schnelle Bewegen von einem Ort zum andern abgenommen wurde. Die Werbung dagegen sprach unbeirrt von selbsterklärenden, praktisch selbstfahrenden Systemen und behauptete weiter, dass das Autofahren ein einzigartiges Spaßerelebnis sei.

Die Geschichte des E-Learning der letzten Jahre hat nicht zufällig einen ganz ähnlichen Verlauf genommen. Zunächst wurden mit hohem Investitionsaufwand Lernplattformen für unterschiedlichste Anwendungsbedürfnisse erstellt und immer neue Autorensysteme für angeblich noch leichtere und rationellere Erstellung von »contents« entwickelt. Dies in der von den Geldgebern und Produzenten geschürten Erwartung, dass ihnen der Markt diese Entwicklungen förmlich aus den Händen reißen würde. Unzählige geschönte Umfragen mit zweifelhafter Repräsentativität sollten zudem immer wieder belegen, dass Deutschland im Vergleich zu den USA natürlich zurückgeblieben sei, dass hier großer Nachholbedarf vor-

liege und dass mit E-Learning das Lernen überhaupt neu erfunden wurde.¹⁾

Wer genauer hinsah, musste feststellen, dass die Diskussion sich hauptsächlich um die Technik und die Einsparpotentiale drehte. Verdrängt, wenn nicht sogar verschwiegen wurden die hohen Investitions- und Betriebskosten. Vor allem wurde seriös bisher nicht nachgewiesen, dass E-Learning genau so effizient oder gar effizienter Lerninhalte vermittelt als z.B. ein klassisches Präsenztraining. Von daher stehen alle Kostenvergleichsrechnungen auf ganz wackligen Füßen. Ungern zugegeben wurde, dass E-Learning mit erheblichen Abbruchraten auf seiten der Lerner zu kämpfen hat. Denn übersehen wurden die Schwierigkeiten beim selbstständigen Lernen am Arbeitsplatz oder beim Lernen zuhause. Was vor allem fehlte, war die Fähigkeit der meisten Lernenden zum selbstverantworteten und selbstgesteuerten Lernen, also das, was man inzwischen als Selbstlernkompetenz bezeichnet.

Schaut man heute in die einschlägigen Weiterbildungszeitschriften, ist festzustellen: Der »Hype« ist vorbei – und das ist gut so. Denn jetzt kann in Ruhe und Ehrlichkeit Bilanz gezogen werden. Die Einsicht stellte sich ein, dass nicht alles, was technisch machbar ist, auch didaktisch sinnvoll ist, geschweige denn, dass es sich auch noch wirtschaftlich rechnet. Zu klären sind vor allem zwei Fragen: 1. In welchen Anwendungssituationen ist der Einsatz von E-Learningsystemen didaktisch sinnvoll und ökonomisch zu rechtfertigen? 2. Welche Voraussetzungen auf seiten des Lernenden und welche allgemeinen Einsatzmerkmale müssen für einen erfolgreichen Einsatz von E-Learningsystemen vorliegen?

In welchen Anwendungssituationen ist der Einsatz von E-Learningssystemen didaktisch sinnvoll und ökonomisch zu rechtfertigen?

Ein wichtiger Einsatzfall für E-Learning ist der aktuell in einer bestimmten Arbeitssituation erforderliche Schulungsbedarf am Arbeitsplatz. Solche modular zu befriedigenden Lernbedürfnisse, die meist kognitive Sachverhalte betreffen und die im Zeitrahmen von etwa einer halben Stunde bis zu einem halben Tag liegen, lassen sich bei akzeptabel didaktisch strukturiertem Lernmaterial auf diesem Weg sehr gut befriedigen. Größere Lernvorhaben, die im Bereich von Tagen, Wochen oder gar Monaten liegen und den Rang einer Weiterbildungsmaßnahme haben, erfordern Voraussetzungen beim Lerner und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die in der Regel so nicht vorliegen, folglich scheitern solche Lernprojekte in sehr vielen Fällen. Eine Lösung für diese Situationen stellen integrierte Ansätze dar, die die Vorteile der klassischen Schulung mit denen des E-Learning verbinden. (Man spricht heute bedeutungsvoll vom so genannten »blended learning« – ein papageienhaft nachgeplapperter Marketing-Anglizismus, der zudem noch falsch ist, weil nicht verschiedene Lernformen »gemischt« bzw. kombiniert werden sondern verschiedene Lehrmethoden bzw. Lehrarrangements! Bereits ab 1997 wurde dieses Konzept empirisch erprobt, z.B. umfassend von der Lufthansa, und mit allen heute benutzten Argumenten vorgestellt; siehe z.B. Lehnert, 1999, S. 71f!)²⁾

Mit E-Learning sind darüberhinaus Vermittlungskonzepte realisierbar, die auf keinem anderen Weg darstellbar wären. Die gleichzeitige Schulung von landesweit oder gar weltweit verteilt arbeitenden Mitarbeitern in ganz aktuellen Themen – Mitarbeiter von Landesbehörden, großen Versiche-

rungen oder global agierenden Unternehmen sind hierfür Beispiele – wäre anders gar nicht durchführbar. Hinzu kommt hierbei ganz entscheidend die unterstützende und motivierende Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden. Die Simulation von dynamischen Systemen zu Lehrzwecken und kooperatives Lernen von Mitgliedern verschiedener Abteilungen eines Betriebs zum Beispiel im Rahmen eines Planspiels sind weitere innovative Anwendungsfälle für diese Lerntechnologie. Ganz abgesehen von der realistischen Darstellung von komplexen Lehrinhalten durch die Multimedialität des Mediums, die weder durch Buch noch gar durch einen Lehrer realisierbar wäre.

Trotz aller Kritik am elektronisch unterstützten Lernen kann also festgehalten werden: Mit E-Learning lassen sich bei Vorliegen bestimmter Einsatzmerkmale durchaus mit Erfolg Wissen und Fähigkeiten vermitteln. Insbesondere gibt es Lehrstoffbereiche und Einsatzsituationen, die von der »klassischen Schulung« nicht abgedeckt werden können. Insofern stehen E-Learning und herkömmliche Weiterbildung in Form von Seminaren und Trainings nur sehr bedingt in Konkurrenz zueinander – im Gegenteil beide Konzepte können sich hervorragend ergänzen! Die eigentliche Potenz dieses Konzepts scheint ohnehin im langfristigen Zusammenwachsen von E-Learning, Wissensmanagement und digitaler, also übers Internet erfolgreicher Kooperation zu bestehen. Eine Entwicklung also, die zu einer Verschmelzung von Lernen und Arbeiten führen wird.

Welche Voraussetzungen und Einsatzmerkmale müssen für einen erfolgreichen Einsatz von E-Learningsystemen vorliegen?

Dass mit E-Learning-Systemen gelernt werden kann, ist also unbestritten. Ob aber der enorme Aufwand für elektronisch gestütztes Lernen bei ganz klassischen Weiterbildungsaufgaben gerechtfertigt ist, ist dennoch eine Frage wert. Studien belegen nämlich – und die eigene Erfahrung bestätigt das auch – dass für den Lernerfolg weniger die Methode – also Buch, E-Learning oder herkömmlicher Unterricht – verantwortlich ist, sondern der ganz persönliche Einsatz, also letztlich die Motivation und der Erfolgswille des Lernenden.

Um es noch deutlicher zu sagen: Lernerfolg korreliert in erster Linie mit Motivation und Interesse, erst in zweiter Linie mit der Didaktik, also der lernerangepassten Aufbereitung des Lehrstoffs. Noch weniger – und das mag viele überraschen oder enttäuschen – hängt der Lernerfolg von der Vermittlungsform ab. Der klassische Lehrerunterricht oder das aufwendige E-Learningsystem, aber auch der als Lehrbuch angebotene preiswerte Lehrtext sind in der Lage, Lernerfolg zu produzieren (vgl. z.B. Aufenanger, 1999 oder Kerres u.a., 2002!). Für E-Learning allerdings spricht die schnelle globale Verfügbarkeit neuester Lehrinhalte, die multimodale und damit realistische Präsentation beliebig komplexer Inhalte, die Interaktivität und Möglichkeit zu kooperativen Lernformen über beliebige Distanzen.

Erinnert werden muss aber an die schon erwähnten persönlichen Voraussetzungen des Lerners und die notwendigen Rahmenbedingungen, die erfüllt sein müssen, wenn selbstständiges Lernen am Computer und über Internet erfolgreich sein soll. Analysiert man nämlich die Gründe für die hohe Abbrecherquote bei E-Learningvorhaben, dann stellt man fest, dass die meisten Lerner an fehlender Selbstdisziplin und ihrer mangelnden Fähigkeit scheitern, ihren Lernprozess eigenständig über einen längeren

Zeitraum zu organisieren und durchzuhalten. Dagegen ist es so, dass jene Kursteilnehmer erfolgreich sind, die ein kompetentes Selbst- und Lernmanagement aufweisen, und dies oft sogar unter ungünstigen Lernbedingungen und nur mäßig gutem E-Learningmaterial!

Es ist daher schon bemerkenswert, dass der Fähigkeit eines E-Learners, mit computerunterstützten Lehrsystemen erfolgreich arbeiten zu können, so wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Auf Tausenden(!) von Internet-Seiten zum Thema E-Learning findet sich so gut wie keine einzige, die sich dieser Problematik widmet. Allenfalls der Begriff Selbstlernkompetenz taucht gelegentlich auf. Was er aber in Bezug auf das Lernen am und mit dem Computer bedeutet, wird an keiner Stelle diskutiert. Diese Einseitigkeit der Betrachtungsweise resultiert aus der Tatsache, dass die Entwicklung des E-Learning in erster Linie durch Informatiker vorangetrieben wurde, finanziert von Geldgebern, die dem Rausch des schnellen Internet-Geschäfts verfallen waren.

Von daher ist die Initiative des TEIA-Lehrbuch-Verlags sehr zu begrüßen, sich genau dieser Thematik anzunehmen und als erster deutschsprachiger Verlag eine Veröffentlichung herauszubringen, die dem Lernenden Erfahrungen und Tipps zweckmäßigen Verhaltens für das Online-Lernen liefert. Aber nicht nur Lerntechniken werden angeboten – so wichtig dieses Handwerkszeug auch sein mag – vor allem die persönlichen Voraussetzungen und die richtige Einstellung zum Lernen werden ausführlich thematisiert, und es wird aufgezeigt, wie man sich diese Kompetenzen schrittweise aneignen kann.

Was ist Selbstlernkompetenz und wie kann sie entwickelt werden?

Weder in der Schule noch in der Ausbildung, noch nicht einmal im Studium werden Kompetenzen des selbstständigen und selbstverantworteten Lernens systematisch entwickelt. Es bleibt meist der Initiative des Einzelnen überlassen, ob er für sich die Notwendigkeit erkennt, sich in dieser Hinsicht zu qualifizieren. Selbstständigkeit und Selbstverantwortung stehen in unserer auf Versorgung und Subvention programmierten Gesellschaft nicht im Zentrum der Erziehung, trotz aller gegenteiligen öffentlichen Forderungen nach Freiheit und Selbstbestimmung. Es gehört eben zur selbstverständlichen Erwartung des durchschnittlichen Bürgers, dass für jeden Lebensbereich immer jemand verantwortlich ist, nur man selbst für sich selbst auf keinen Fall.

Eine wesentliche Botschaft des Buches mit dem Titel »Lernen ohne Lehrer – Erfolgreiches Lernen mit Computer und Internet« ist daher der Appell an die Einsicht, dass man in erster Linie selbst für sich verantwortlich ist. Das Buch fordert den Leser auf, die eigenen Kräfte zu entwickeln und diese für sich einzusetzen, nicht immer zu warten, bis andere ihm helfen. Es bleibt aber nicht beim bloßen Aufruf. Vielmehr wird Schritt für Schritt gezeigt, wie man seine Selbsthilfe- und Selbstlernkompetenz entwickeln kann. Dabei wird schnell deutlich, dass erfolgreiches Lernen am und mit dem Computer nicht in erster Linie ausgefeilte Computerkenntnisse voraussetzt, von viel entscheidender Bedeutung ist zunächst ein persönliches und berufliches Entwicklungskonzept, gipfelnd in der Frage: Was will ich eigentlich für mich erreichen und zu welchen Anstrengungen bin ich bereit?

Konsequenterweise hat der Leser sich zu allererst Rechenschaft abzulegen über seine Motive und Ziele. Denn – so lautet das erste Kapitel – nur wer weiß, was er will, erreicht sein Ziel. Vielen Weiterbildungswilligen ist zu wenig bewusst ist, wie wichtig für das Durchhalten und Bestehen von Lernkrisen ein im Kopf fest verankertes und angestrebtes Ziel ist, aus dem die so elementar wichtige Motivation gespeist wird. Selbst die anfängliche Begeisterung für das Lernen am und mit dem Computer, z.B. im Rahmen eines über das Internet angebotenen Weiterbildungskurses, baut sich erfahrungsgemäß nach wenigen Tagen ab und reicht auf die Dauer nicht aus, die selten vermeidbaren Mühen des Lernens zu kompensieren. Kommen dann noch persönliche Probleme mit der Zeiteinteilung und der Lerndisziplin hinzu, dann versandet ein oft mit großer Anfangsbegeisterung gestartetes Weiterbildungs-Vorhaben sehr schnell.

Ein ebenso wichtiger Grund für das Scheitern liegt in den üblichen Rahmenbedingungen, unter denen Lernen am Arbeitsplatz oder zuhause stattfindet. Dort sind Störungen und Ablenkungen geradezu vorprogrammiert. Nur wenige Lernende denken daran, ihr Umfeld rechtzeitig zu informieren bzw. so einzubinden, dass sie sich ungestört und ablenkungsfrei dem Lernen widmen können. Ein Kapitel widmet sich deshalb der Frage, wie die berechtigten Erwartungen der Familie bzw. des Lebenspartners und des Arbeitgebers mit den zeitlichen Anforderungen einer Weiterbildungsmaßnahme in Einklang zu bringen sind.

Einen breiten Raum nehmen natürlich die Lern- und Arbeitstechniken ein, die beherrscht werden sollten, wenn Lernen mit der nötigen Effizienz erfolgen soll. Auch die Einrichtung des »Lernplatzes« wird ausführlich besprochen und mit vielen detaillierten Vorschlägen konkretisiert. Vor allem werden Erfahrungen und praktische Tipps für das Online-Lernen zusammengefasst dargeboten, wie sie in dieser Form bisher nirgends zu finden sind. Aber auch das wird thematisiert: dass ein Buch nur den Startschuss geben kann, entwickelt und verinnerlicht wird Selbstlernkompetenz erst in der praktischen Anwendung.

Fazit

Worüber sich Teilnehmer von Weiterbildungs-Vorhaben, z.B. in Form eines E-Learning-Kurses, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, also im Klaren sein sollten und was sie schrittweise lernen müssen, ist:

1. dass erfolgreiches, selbstgesteuertes Lernen ein gewisses Maß an Selbstdisziplin und erprobte Lern- und Arbeitstechniken sowohl am Schreibtisch wie am Computer erfordert, vor allem eine positive Einstellung zum Lernen und seinen unvermeidbaren Widrigkeiten;
2. dass dem Umfeld – also den Arbeitskollegen und dem Vorgesetzten oder der Familie und den Kindern, vielleicht auch Freund oder Freundin – Verständnis dafür abgerungen werden muss, dass Lernen Zeit und Unge-störtsein braucht, also auf Kosten anderer wichtiger oder liebgewordener Aktivitäten geht. Und schließlich,
3. dass in eigener Verantwortung liegendes Lernen auf Dauer nur erfolgreich ist, wenn dem Lernenden ein erstrebenswertes Ziel vor Augen steht, dass so stark wirkt, dass vorübergehend Anstrengungen und Freizeitverzicht dafür gern in Kauf genommen werden.

Lernerfolgswfaktor Nr. 1 ist immer noch der Lernende selbst! Wer als Weiterbildungsverantwortlicher mit E-Learning umfassend und nachhaltig Erfolg haben will, muss also zunächst dafür sorgen, dass die Lernenden die Prinzipien und Strategien der Schlüsselqualifikation Selbstlernkompetenz verinnerlicht haben. Dann allerdings kann – ob nun mit E-Learning oder nur mit Buch oder mit beidem – mit guten Erfolgen gerechnet werden. Denn wer das Lernen gelernt hat, der ist den heutigen Herausforderungen gewachsen.

Literaturhinweise:

Aufenanger, Stefan: Lernen mit neuen Medien – Was bringt es wirklich? In: LOG IN 1999, Heft 6, S. 16-20.

Kerres, de Witt und Stratmann: E-Learning – Didaktische Konzepte für erfolgreiches Lernen. In: Jahrbuch Personalentwicklung & Weiterbildung 2003, hrsg. von Schwuchow und Guttman, Luchterhand Verlag 2002.

Lehnert, Uwe: Bildungscontrolling im DV-Bereich – Konzepte, Meilensteine, Checklisten. Hanser Verlag 1999.

Lehnert, Uwe: Lernen ohne Lehrer – Erfolgreiches Lernen mit Computer und Internet. TEIA Lehrbuchverlag 2003. (9,95 €)

Anmerkungen:

1) Umfragen sind bekanntlich mit einer gewissen Skepsis zu betrachten, wenn deren Auftraggeber ein ganz bestimmtes wirtschaftliches Interesse am Ergebnis hat. Was ist z.B. von der Objektivität eines Aufsatzes in einer Weiterbildungszeitschrift zu halten, wenn noch auf derselben Seite Werbung für das besprochene Produkt gemacht wird. Wie oft Worte und Wahrheit Gegensätze darstellen, erleben wir täglich in der Werbung und in der Politik. Ehrlichkeit gegenüber dem Leser und Verständnis für wirtschaftliches Verwertungsinteresse sollten sich aber wenigstens bei wissenschaftlichen (oder als solche sich ausgebenden) Veröffentlichungen nicht ausschließen. Ehrlichkeit zeigt sich in einer wenigstens gelegentlich kritischen Distanz zum eigenen Produkt und in der Offenlegung der je eigenen Interessen bei einer Veröffentlichung über ein Produkt.

2) Begriffe wie »blended learning« dienen in erster Linie der Täuschung des Publikums. Sie sollen Weltläufigkeit und Modernität suggerieren und bei möglichst vielen Lesern die Assoziation auslösen: erfolgreich, fortschrittlich, in Amerika entwickelt, also gut und folglich unbedingt zu übernehmen. Dass es sich eigentlich um eine ganz banale Wortkombination handelt, die ein zwar vernünftiges, aber schon lange bekanntes und erprobtes Konzept meint, wird aus werbestrategischen Gründen bewusst ignoriert. Leider lässt sich ein Großteil des Publikums gerne täuschen nach dem Motto: Je mehr amerikanische Begrifflichkeiten, um so bedeutsamer das damit umschriebene Produkt, je unverständlicher ein Begriff, um so mehr lässt sich hinter ihm vermuten. Übrigens: Eine solche sprachkritische Einstellung hat mit Antiamerikanismus nichts zu tun!

(Vortrag gehalten im Rahmen eines Seminars, das ein Berliner EDV-Schulungsunternehmen zur Frage »Was ist von E-Learning zukünftig zu erwarten?« im Juni 2003 durchgeführt hat.)