



# Lernen auf Knopfdruck

Experten trauen den virtuellen Akademien bei der Mitarbeiterschulung beachtliches Einsparungspotenzial zu. Doch bei allen Vorzügen der modernen Lernmethoden sollten Unternehmer die Bedeutung von Präsenzunterricht und persönlicher Betreuung nicht unterschätzen.

Das Internet als Bildungsweg möchte Sylvia Jäger nicht mehr missen. Seit rund einem Jahr bezieht die junge Kauffrau den Großteil des Lernstoffs für ihre berufliche Weiterbildung aus einer virtuellen Akademie. Die Vorzüge des Online-Lernens haben sie überzeugt. „Ich erspare mir viel Fahrerei, bin beim Lernen zeitlich flexibel und fühle mich dennoch gut betreut.“ Sylvia Jäger macht eine zweijährige Fortbildung zur Handelsfachwirtin - in einem internetgestützten Lehrgang des REWE-Konzerns in Zusammenarbeit mit der Handelsakademie Hessen-Thüringen. Erst kürzlich hat sie zusammen mit rund 20 weiteren Teilnehmern die Zwischenprüfung abgelegt. Der Handelskonzern REWE bildet mittlerweile schon die fünfte Mitarbeitergruppe mit Hilfe des Internets aus. Der Lehrgang ist ausgelegt auf zwei Jahre und findet sowohl im Klassenraum als auch online statt. An 15 Tagen erhalten die Lernenden Präsenzunterricht, den übrigen Lernstoff büffeln sie an einem Rechner und zu einem Zeitpunkt ihrer Wahl. Interaktive Foren, die Möglichkeit, Aufgaben über die Plattform zu stellen und zu bewerten und Profile mit den Kontaktdaten der Kursteilnehmer erleichtern

die Betreuung unabhängig von den Seminartagen. Noch ist das Projekt auf die REWE-Niederlassung im hessischen Hungen beschränkt. In der Kölner Konzernzentrale liebäugelt man aber mit einer bundesweiten Ausdehnung. „Die Vorteile liegen klar auf der Hand“, sagt Personalentwickler Ulrich Malkus. Während die Lernenden ihre Medienkompetenz ausbauen und sich im eigenverantwortlichen Arbeiten, in Selbstorganisation und -disziplin üben, minimiere der Arbeitgeber seine Kosten

## LERNENDE BRAUCHEN KOMPETENTE BEGLEITUNG

für An- und Abreise, Übernachtungen und Trainerstunden. „Wichtig ist jedoch, dass die Teilnehmer eine kompetente Begleitung, teilweise auch Steuerung, mit auf den Weg bekommen.“

Dieser Ansicht ist auch Marianne Schefczik-Dippel, Gründerin der eBildung AG für lebenslanges Lernen mit Sitz in Marburg, deren Softwareplattform „Bildungswerkzeug“ auch bei den REWE-Fortbildungskursen zum Einsatz kommt. Als gelernte Lehrerin schwört Schefczik-Dippel

auf „den richtigen Mix aus traditionellen Konzepten und virtuellem Training“, in Fachkreisen „Blended-Learning“ (siehe Kasten) genannt. „Der Lernende muss sich fachkompetent betreut fühlen und bei Bedarf Hilfe finden - nur dann kann er die größere Flexibilität des Online-Lernens auch genießen.“

Das wird auch bei den Mitbewerbern nicht bestritten. „E-Learning pur reicht meist nicht aus“, sagt Andreas Stangl, Marketingspezialist beim Softwareunternehmen Hyperwave. Die Münchener entwickeln E-Learning-Software, mit der Großunternehmen wie die Telekom Austria Tausende ihrer Mitarbeiter schulen. „Bei Standardkursen zu gängiger Software mag reines E-Learning gerade noch ausreichen - aber sobald die Themen komplexer werden, ist eine Kombination der Lehrmethoden ungleich effektiver“, weiß Stangl. Wo kein Frontalunterricht möglich oder gewünscht sei, sollten die Lehrenden zum Ausgleich auf möglichst leicht zu bedienende „virtuelle Kontaktmöglichkeiten“ wie Chat oder Diskussionsforen zurückgreifen. „So ist auch außerhalb eines gemeinsamen Klassenzimmers garantiert, dass der Erfahrungsaustausch und die Interaktion zwi-

## Weiterbildung **METHODEN IM VERGLEICH**

### Vorteile E-Learning:

- Lernen unabhängig von Zeit und Ort
- Lerntempo individuell
- Zugänge zum Wissen flexibel
- Wissensbasis umfassend, tagesaktuell

### Vorteile Präsenzlernen:

- persönliche Beziehungsgeflechte
- soziale Kompetenz
- Gelerntes im Tagesablauf umgesetzt
- Probleme schnell mit Trainer gelöst

### Vorteile Blended-Learning:

- vereint die Vorteile beider Methoden
- gewährleistet einen hohen Umsetzungsgrad des Gelernten

### Erfolgskriterien für die Umsetzung von Blended-Learning:

- Entscheidend ist NICHT in erster Linie
- die technische Realisierung sondern:
  - das Angebot von qualitativ hochwertigen Inhalten, die einfach zugänglich und didaktisch aufbereitet zur Verfügung gestellt werden
  - eine Lernkultur, in der Online-Lernen eine anerkannte Form des Lernens ist, ebenbürtig mit Präsenzlernen
  - Lernen am Arbeitsplatz muss ermöglicht und akzeptiert werden

(Quelle: [www.ed-media.org](http://www.ed-media.org))

schen den Teilnehmern und mit dem Lernprogramm erhalten bleiben“, sagt Andreas Rokietowski, Chef der IT-Sparte bei Telekom Austria.

Wie ein Paradebeispiel für die Verknüpfung verschiedener Lehrformen wirkt das proJobTraining der RAG BILDUNG in Kamp-Lintfort. Betreut durch Tutoren, profitieren die Teilnehmer hier an modernen PC-Arbeitsplätzen von webbasierten Inhalten. Unbegleitete Kurse über das Internet am Arbeitsplatz anzubieten, ist laut Thorsten Nass aus der Abteilung Produktentwicklung aber nicht geplant. „Die Erfahrung zeigt, dass die Abbrecherquoten beim Lernen am Arbeitsplatz relativ hoch sind.“ Zu groß seien Störungen durch Kollegen, dringende Telefongespräche oder Termine. Das sieht auch Marianne Schefczik-Dippel so: „Das Gelernte sollte direkt am Arbeitsplatz anwendbar sein - aber für konzentriertes Lernen fehlt im Büro einfach die Ruhe“, sagt die Pädagogin.

Trotz aller Vorzüge des virtuellen Trainings ist es derzeit selbst für Experten unmöglich, das Einsparungspotenzial genau einzuschätzen. „Mittel- bis langfristig können Unternehmen durch virtuelle Akademien, vor allem durch die Optimierung der Lehrprozesse, sicherlich eine Menge sparen - aber das lässt sich letztlich nicht auf Heller und Pfennig ausrechnen“, bedauert Kai Heddergott, der beim MMB Medien- und Kompetenzforschungsinstitut in Essen zum Thema E-Learning forscht. Studien, die

allgemein Einsparungspotenziale beziffern könnten, gebe es bislang nicht. Auch Personalmanager Malkus von REWE spricht zwar von „deutlichen Einsparungen“, die sich aber „nicht endgültig ermitteln“ ließen. Für eBildung-Gründerin Schefczik-Dippel steht und fällt das Sparpotenzial von E-Learning-Methoden mit der Frage, ob ein Unternehmen bereits bestehende Kurse bucht - oder die Inhalte eigens entwickeln lässt. „Wenn ein Unternehmen wie

### EINSPARPOTENZIAL NICHT GENAU EINSCHÄTZBAR

REWE den vorhandenen Unterrichtsstoff gemeinsam mit Seminaranbietern fürs netzgestützte Lernen aufbereitet und nutzt, dürfte die Kostenersparnis im Vergleich zu reinem Präsenzunterricht deutlich sein.“ Dennoch nehmen die E-Learning-Aktivitäten seitens der Unternehmen längst nicht so stark zu, wie es mancher angesichts von Konjunkturkrise und branchenübergreifendem Sparzwang erwarten könnte. „Viele Firmen sparen noch bei der Personalentwicklung, fahren ihre bisherigen Fortbildungsaktivitäten generell zurück“, sagt Kai Heddergott. Nachdem MMB-Studien 1999 ergeben hätten, dass ein Viertel der kleinen und mittleren Un-

ternehmen E-Learning einsetzen, geht der Experte aktuell von rund 30 Prozent aus. Bei den Großunternehmen stagniere der Anteil bei rund 50 Prozent.

Dennoch sieht er den E-Learning-Markt optimistisch. „Nach dem Boom bis zum Frühjahr 2000 haben wir eine schmerzhafteste Konsolidierungsphase durchlebt.“ Nun aber wachse die Branche wieder - „zwar langsam, aber dafür gesund“. Rücken- deckung bekommt Heddergott bei dieser Einschätzung von ed-media, einem Institut der Fachhochschule Kaiserslautern. Nach einer ausgedehnten „Ernüchterungsphase“ befinde sich E-Learning derzeit im Stadium der „breiten Markteinführung“, stellt Institutsleiterin Bettina Reuter in einer Studie fest. Auch Philipp Köllinger vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung rechnet für das laufende Jahr mit einem „moderaten Wachstum“. Vor allem die aktuellen E-Learning-Nutzer würden ihre Ausgaben in diesem Bereich weiter erhöhen. Nach Ansicht von MMB-Experte Heddergott hat sich E-Learning schon jetzt von einem „einst reinen Produktthema zu einem breiten Personalentwicklungsthema“ gemausert. Er ist sich sicher: „E-Learning, vor allem aber Blended-Learning, steht gerade erst am Anfang.“

*Ingo Schenk*