
E-Learning

Der Erfolg des E-Learnings hängt ganz entscheidend davon ab, ob die Teilnehmer über ausreichend Medienkompetenz verfügen und sicher mit Computer, Internet und modernen Kommunikationstechnologien umgehen können. Auf eine einfache Bedienbarkeit ist daher besonders zu achten.

Unsicherheit schlägt sich schnell in Angst vor dem Computer und einer ablehnenden Haltung gegenüber dem E-Learning nieder. Es ist daher sinnvoll, einen Ansprechpartner für technische Schwierigkeiten bereitzustellen. Davon profitieren auch erfahrene Mediennutzer (und Trainer!).

Neben Medienkompetenz ist für erfolgreiches E-Learning eine ganz neue Lernkultur erforderlich. Kontinuierliches Lernen muss als wertvoll und selbstverständlich gelten, Neugier und Wissensdurst müssen kultiviert werden.

E-Learning stellt hohe Anforderungen an die Motivation der Teilnehmer. Sie müssen sich oft selbstständig Zeit für das Lernen nehmen, sich selbst motivieren, Lernzeiten reservieren, die Lernumgebung gestalten und sich aus dem Tagesgeschäft herausziehen können. Bei Problemen müssen sie sich selbst zu helfen wissen oder den richtigen Ansprechpartner kennen. Daher ist es wichtig, dass die Teilnehmer untereinander und von den Trainern Unterstützung und Feedback erhalten.

Die Teilnehmer können am Arbeitsplatz oder zu Hause über das Internet lernen, wann es ihnen angenehm ist. Lernzeiten sollten diejenigen Zeiten sein, in denen am Arbeitsplatz nicht viel los ist. Im Vertrieb sollten die Lernzeiten z.B. in den vertriebsschwachen Zeiten liegen. Es besteht allerdings die Gefahr, dass dies als Ausrede genutzt wird.

Auch Trainer stehen durch E-Learning vor neuen Herausforderungen. Sie müssen über die notwendige Medienkompetenz verfügen und sich in dieser neuen Form des Lehrens zurechtfinden. Besonders das Lehren anhand von synchronem E-Learning müssen Trainer üben.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob Trainer, die bislang begeistert in Präsenzveranstaltungen Inhalte vorgestellt und Gruppen angeleitet haben, ausreichend motiviert sind, um als Tutor zu arbeiten. Sie fürchten möglicherweise um Seminartage, sehen neue Arbeitsinhalte, vermissen die direkte Beziehung zu den Lernenden sowie Bestätigungssignale.

Nicht jeder Lerninhalt kann gut über E-Learning vermittelt werden. Während Informationen gut dargeboten werden können, sind Verhaltensänderungen mit interaktiven Methoden unter Einbeziehung eines Trainers oder Coachs besser vermittelbar. Darüber hinaus ist die wahrgenommene Qualität der bereitgestellten Inhalte entscheidend.

Leider ist E-Learning stark davon abhängig, dass die notwendige Technik (Computer, Software, Netzwerke etc.) verfügbar ist und auch funktioniert. Bei Serverproblemen kann schnell der gesamte E-Learning-Betrieb lahmgelegt werden. Die Backoffice-Kapazitäten für die unbegrenzte Distribution mit einer schnellen Bereitstellung ohne räumliche Beschränkung sind nicht zu unterschätzen. Die technische Zuverlässigkeit (hohe Verfügbarkeit) der Lernplattform ist auch in Hochlastperioden sicherzustellen. Das größte Hindernis für E-Learning liegt darin, dass die Entwicklung und Implementierung eines Softwarepakets sehr teuer werden kann. Besonders für kleine Unternehmen kann dies zum Problem werden.

Vor allem attraktive, emotionalisierte und lernmotivierende Module erfordern einen hohen Aufwand. Nach wie vor sind Schulungsunterlagen zu aktualisieren, zusätzlich aber auch die Lernmodule und Wissensbasen, was einen ungleich größeren Aufwand darstellt.

Darüberhinaus ist Lernen ist (noch) sozial geprägt. Der Face-to-Face-Austausch mit anderen wird bevorzugt. Dies mag sich mit neuen Generationen, die mit E-Learning seit der Schulzeit vertraut sind, ändern. Kinder, die mit Computerspielen aufgewachsen sind und diese zum Lernen verwendet haben, werden E-Learning viel selbstverständlicher nutzen. Der Einsatz der Lernplattform muss der Medienpräferenz der Lernenden entsprechen.