

Digital Boost

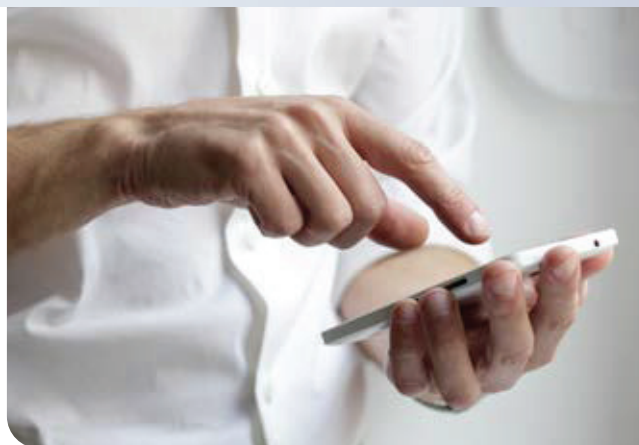
Neue Wege im Training nach Corona



Autorin

Sabine Prohaska

Wirtschaftspsychologin, Autorin und
Inhaberin seminar consult prohaska,
Wien



© NoraWood Themes | Unsplash

Zu Beginn fast unwirklich und zunehmend realer, verfolgen wir seit Wochen, wie die Corona-Krise viele Lebens- und Arbeitsformen grundlegend verändert. Das betrifft in erster Linie – und möglicherweise auf längere Sicht – Präsenzveranstaltungen, welcher Art auch immer. Viele Weiterbildungsinstitute mussten Veranstaltungen absagen oder verschieben. In dieser völlig unerwarteten Unterbrechung gewohnter Abläufe liegt aber auch die große Chance für Trainer und Weiterbildungsverantwortliche, ihr Repertoire zu erweitern und neue digitale Methoden auszuprobieren, die einige Vorteile mit sich bringen.

Die Krise wird bei Unternehmen in vieler Hinsicht zu einem Umdenken führen müssen, wenn sie sich regenerieren und wettbewerbsfähig bleiben wollen. Das gilt auch für die Weiterbildungsbranche. Sie wird künftig stärker als zuvor auf Online-Lernen oder zumindest auf Blended-Learning-Konzepte setzen.

Unsere methodischen Möglichkeiten im Bildungsbereich haben sich durch die Digitalisierung rapide erhöht. E-Learning fördert die Individualisierung des Lernens. Denn die Lernenden können damit ihre Lernphasen vollkommen frei einteilen – sowohl in Be-

zug auf die Länge als auch auf die Anzahl der Wiederholungen. Zudem bietet digitales Lern-Tracking viele Möglichkeiten, den Lernerfolg zu steigern. So können Anwendungen auf Basis von Trackingdaten neue Materialien oder Lernstrategien vorschlagen. Die Krise befördert E-Learning nun zusätzlich. Denn durch sie steigen Nutzung und Akzeptanz digitaler Medien.

Viele Arbeitgeber mussten in den vergangenen Wochen zwangsläufig auf einen Online-Modus umstellen – und haben dabei oft genug festgestellt, dass es in vielen Bereichen erstaunlich gut funktioniert. Lang-

fristig gesehen – und besonders auch im Bildungsbereich – ist diese Krise tatsächlich ein guter Zeitpunkt, um neue Gestaltungsräume für das eigene Bildungsangebot zu schaffen.

Blinder Aktionismus wäre dabei allerdings fehl am Platz. Denn beim reinen E-Learning sowie auch beim Blended Learning geht es um intelligente, gut durchdachte Lern-Arrangements. Um diese zu erstellen, braucht es didaktische und methodische Kompetenz. Entscheidende Fragen sind zum Beispiel: Wie lange dürfen Lerneinheiten sein? In welcher Frequenz biete ich Inhalte am besten an? Wie sichere ich den Lerntransfer? Oder: Wann und wie baue ich Feedback-Schleifen ein?

Viele Unternehmen unterliegen dabei dem Irrtum, dass es reichen würde, die bisher verwendeten Unterlagen eins zu eins „hochzuladen“ und auf diese Weise einfach online zu präsentieren. Dem ist nicht so. Erfolgreich implementiertes E-Learning erfordert von allen Beteiligten ein völlig neues Denken und Handeln. Gleichermaßen braucht es eine andere Vorgangsweise, damit die Content-Ent-

wicklung wirklich gelingen kann. Um das Lernangebot digital professionell aufzubereiten, müssen Arbeitgeber einige Besonderheiten von E-Learning beachten.

Keine 100-prozentig synchrone Lernbegleitung

Die Teilnehmer lernen selbstorganisiert und brauchen daher sehr klare Informationen. Das betrifft zum Beispiel den Lernpfad des Kurses oder Lehrgangs. Es braucht eine klare Kurs-Struktur, die Orientierung bietet und sichtbar macht, wo der Einzelne im Lernablauf steht. Idealerweise sind die einzelnen Inhaltsblöcke gut miteinander verzahnt. Sie bauen aufeinander auf oder beziehen sich aufeinander. Am Ende soll dem Teilnehmer das große Ganze klar sein. Es geht darum, ein Lernszenario zu entwickeln, in dem Lernende schrittweise mit wachsender Komplexität die angestrebten Qualifikationen erwerben können.

Diese Klarheit braucht es auch bei den zur Verfügung gestellten Materialien. Egal, ob es sich um ein Lehrvideo oder ein E-Book handelt. Die Informationen müssen leicht verständlich, gut strukturiert und visuell aufbereitet sein. Aufgaben und Anforderungen für die Abgabe von Aufgaben müssen die Lehrenden präzise formulieren. Im Seminarraum können wir akustisch, visuell oder atmosphärisch schnell erkennen, ob es Unklarheiten in einer unserer Anweisungen gibt und entsprechend gegensteuern. Im asynchronen Ablauf eines Online-Kurses fehlt diese unmittelbare Korrektur. Und das kann zu Frustration, Unzufriedenheit und Motivationsverlust bei den Teilnehmern führen.

Selbstorganisation braucht Motivation

Damit die Teilnehmer dran bleiben, ihre Texte lesen, Videos ansehen und Aufgaben erledigen, braucht es neben der Fähigkeit zur Selbstorganisation auch Motivation. Diese erreichen wir einerseits durch kurze Lerneinheiten, Learning Nuggets oder Micro Learning genannt. Das können kurze Texte oder Videos von fünf bis zehn Minuten Länge sein. Weiters sollten Trainer oder Seminarverantwortliche auch im virtuellen Raum präsent sein. Sie können mit motivierenden Postings im Forum oder Chatnachrichten an einzelne Teilnehmer ein entsprechendes Signal setzen, das da lautet: „Ihr seid nicht alleine, ich bin

da und stehe euch mit Rat und Tat zur Seite.“ Manchmal ist es auch notwendig, den Lernenden einen kleinen Motivationsschub zu geben („Vergesst nicht, in zwei Tagen ist Abgabetermin!“).

Für die Selbstorganisation der Teilnehmer ist eine Orientierung über die voraussichtliche Dauer der Selbstlern-Phase wichtig. Geben Sie einer Zeitangabe in der Kursbeschreibung an und versehen Sie auch Dokumente oder Videos mit der Dauer. So kann der Teilnehmer schneller entscheiden, ob er sich zum Beispiel bei der Zugfahrt am Handy ein Video ansehen kann oder ob es sich doch nicht ausgeht. Außerdem brauchen Führungskräfte Klarheit darüber, wieviel Zeit sie ihrem Mitarbeiter am Arbeitsplatz für E-Learning zur Verfügung stellen sollen.

Zeit- und ortsunabhängig – „Mobile First“!

Ein Teil der E-Learning-Kurse besteht aus computerbasiertem Training mit Aufgaben, Skripten oder Videos, die wir jederzeit abrufen können, dem sogenannten asynchronen Lernen. Lernen wird dadurch flexibler. Lernende sind nicht mehr von fixen Seminarzeiten abhängig und können sich somit ihre Lernphasen selbstständig einteilen. Sie können während der Arbeitszeit, in kleinen Pausen, nach Feierabend oder am Wochenende lernen. Die räumliche Flexibilität ergibt sich durch das Fehlen eines gemeinsamen Lernortes. Der Lernende kann sich praktisch überall mit den Lerninhalten beschäftigen. Hier gilt die Strategie „Mobile First“. Der Trend zeigt, dass immer mehr Nutzer mit dem Smartphone oder Tablet im Internet surfen und nicht vor dem Desktop. Deshalb sollten Lernumgebungen daraufhin abgestimmt und auf mobile Endgeräte hin optimiert werden. Diese Strategie unterstützen auch die bereits angesprochenen Learning Nuggets und Zeitangaben bei Videos, Texten oder Aufgaben.

Weniger unmittelbares Feedback

Ein häufiges Argument gegen E-Learning ist der fehlende persönliche Kontakt zwischen Teilnehmenden und Trainer. Dieser Besonderheit müssen auch E-Learning- oder Blended-Learning-Kurse Rechnung tragen. Da uns das unmittelbare Feedback unserer Teilnehmenden fehlt, ist es umso wichtiger, regelmäßig Rückmeldungen zu geben. Das

kann in einem Forum passieren. Es können aber auch kurze Live-Online-Konferenzen angesetzt werden, um sich auszutauschen und Fragen zu beantworten. Als Trainer dürfen wir auf keinen Fall den Menschen vergessen. In diesem Punkt spiegelt sich auch eine grundlegende Veränderung der Trainer-Rolle wieder: Sie werden zu Lernbegleitern, die individuelle Unterstützung während der Selbstlern-Phasen anbieten. Genau dafür benötigen sie erweiterte Coaching-Skills, mit denen sie das individuelle Lernen der Einzelpersonen fördern können, was wiederum deren Lernen effektiver macht.

Intelligente digitale Aufbereitung

Die Umstellung von Präsenz- auf Online-Formate ist zu Beginn oft mit einem großen Arbeitsaufwand verbunden. Neben der Auswahl geeigneter Softwarelösungen müssen Weiterbildner ein didaktisches und methodisches Konzept erstellen. In einem weiteren Schritt gilt es, die entsprechenden Materialien zu produzieren. Hier sind die kleinen Einheiten (Nuggets) wiederum sehr hilfreich. Denn diese sind modular aufgebaut und ermöglichen dadurch sowohl dem Lernenden als auch der Organisation maximale Flexibilität, da vereinzelte Lernhäppchen nach Belieben angepasst oder ausgetauscht werden können. Sie lassen sich auf verschiedene Berufsgruppen oder Abteilungen anpassen und nach Bedarf aktualisieren.

Wenn Sie Inhalte erstellen, die regelmäßige Updates benötigen, wie etwa Informationen über firmeninterne Strukturen (Organigramm), dann wählen Sie im besten Fall dafür eher einen Text als ein Video, weil sich diese ungleich leichter und schneller ändern lassen als ein Video.

Fazit

In Zeiten von „Physical Distancing“ sollten Weiterbildungsverantwortliche die Chance nutzen, sich mit den Möglichkeiten digitaler Trainings auseinander zu setzen. Denn neben der Individualisierung des Lernprozesses und der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung bringt E-Learning noch weitere positive Nebeneffekte. Es stärkt die Eigenverantwortung, bringt eine neue Methodenvielfalt und hilft uns dabei, Lernprozesse abwechslungsreich zu gestalten.