

Lernen 4.0

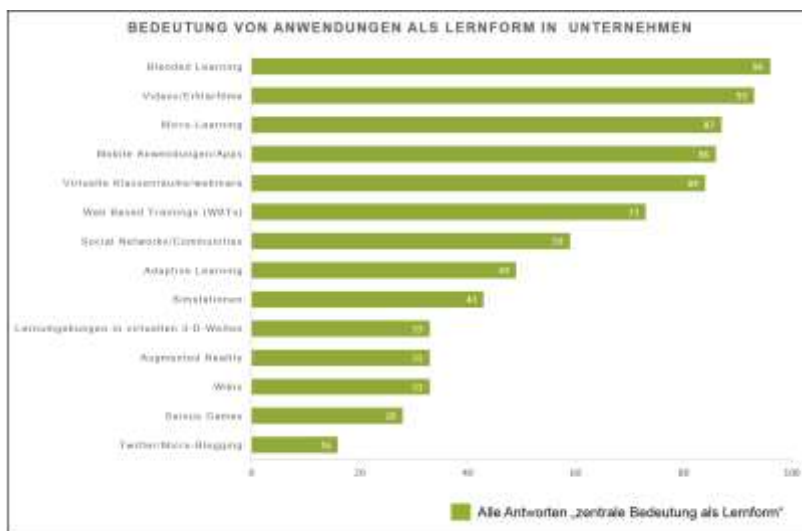
Wie sich Lernen verändern wird, am Beispiel „Blended Learning“

Alexander Uhle, PMD Projektmanagement Deutschland Experten GmbH

Wolfram M. Walter, PMD Projektmanagement Deutschland Akademie GmbH

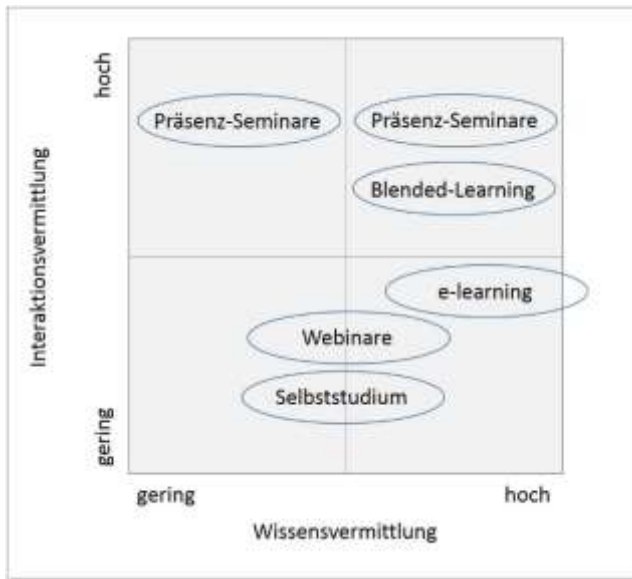
Gera, Juli 2017

Die Digitalisierung und somit die Beeinflussung der Gesellschaft macht auch vor der Weiterbildung und dem Lernen im Grundsatz nicht halt. In den letzten Jahren wurden viele Varianten ausprobiert: virtuelle Klassenräume, E-Learning, Webinare, Selbststudium und natürlich Präsenzseminare. Studien haben mittlerweile gezeigt: die meisten Unternehmen setzen auf „Blended Learning“.



Quelle: mmb Institut GmbH 2017

In Abhängigkeit der Inhalte müssen ausgewählte Varianten ausgeschlossen werden. Wer z. B. das Seminar bucht „Wie präsentiere ich richtig“, benötigt die Interaktion mit anderen Teilnehmern und das unmittelbare Feedback auf seine Person und sein Verhalten. Das betrifft alle Seminare, bei denen die Körpersprache einen wesentlichen Einfluss auf das Erlernete hat. Andere Seminare wiederum eignen sich absolut für E-Learning-/ Webinar-Konzepte. Hier steht das inhaltliche Wissen im Vordergrund. Dazu gehören Seminare wie z. B. „Grundlagen Energiewirtschaft“, „Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit“, „Gesundheit am Arbeitsplatz“ etc. Die dritte Säule betrifft die Seminare, die sowohl über einen hohen Anteil Theorie aber auch Interaktion verfügen. Bei diesen Seminare kann die Wissensvermittlung online und die Interaktionsvermittlung durch Präsenzveranstaltungen erfolgen.

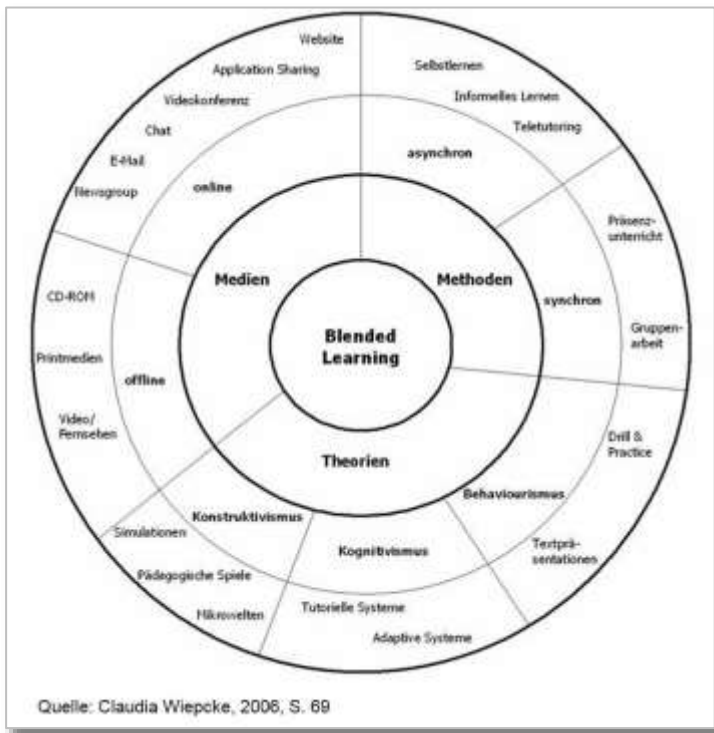


Quelle: Eigendarstellung

Wikipedia definiert Blended Learning wie folgt:

Blended Learning oder Integriertes Lernen bezeichnet eine Lernform, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von traditionellen Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt. Das Konzept verbindet die Effektivität und Flexibilität von elektronischen Lernformen mit den sozialen Aspekten der Face-to-Face-Kommunikation sowie ggf. dem praktischen Lernen von Tätigkeiten. Bei dieser Lernform werden verschiedene Lernmethoden, Medien sowie lerntheoretische Ausrichtungen miteinander kombiniert.

Blended Learning zielt als Lernorganisation darauf ab, durch die geeignete Kombination verschiedener Medien und Methoden deren Vorteile zu verstärken und die Nachteile zu minimieren. Besonders wichtig ist, dass die Präsenzphasen und Online-Phasen funktional aufeinander abgestimmt sind. Durch die vorurteilsfreie Nutzung des optimalen Mediums im jeweiligen Schritt des Lernprozesses stellt Blended Learning eine dezidiert universelle Lernorganisationsform dar.



Vorteile der Präsenzveranstaltung

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Möglichkeit, den gesamten Zyklus des Teambildungsprozesses zu durchlaufen (siehe Tuckmann)
- Dozenten und Teilnehmer lernen sich persönlich kennen und können so die Stärken und Schwächen der Personen gezielt stärken / reduzieren
- Der Dozent kann auf Verständnisschwierigkeiten Rücksicht nehmen, die nonverbal artikuliert werden
- Der Dozent kann sehr schnell Korrekturen im Seminarverlauf vornehmen
- Es gibt keine Kommunikationsbrüche
- Die Teilnehmer unterstützen sich ggf. gegenseitig
- Ideen und Anmerkungen während des Verlaufes können Input für neue Themen liefern, die spontan eingebaut werden

Nachteile der Präsenzveranstaltung

- Terminabstimmung (gleicher Ort, gleiche Zeit, relativ starres Zeitfenster)
- Ggf. Reiseaufwand
- Das Tagesgeschäft bleibt i.d.R. liegen
- Das Wissensniveau sollte bei den Teilnehmer weitestgehend gleich sein
- Das Lerntempo kann nur bedingt auf die individuellen Fähigkeiten angepasst werden (es droht der Verlust der „Gruppe“)

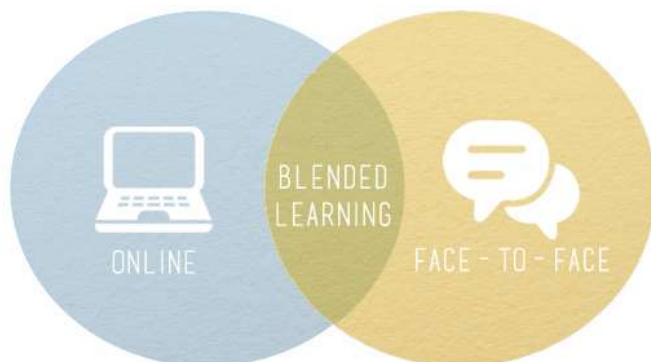
Vorteile von E-Learning/Selbstlernen oder gruppenbasiertem Online-Lernen

- Teilnehmer bestimmen autark, wann sie was wo lernen
- Teilnehmer können individuelle Schwerpunkte setzen und den Stoff beliebig oft wiederholen (Lerntempo)
- Zeit und Ort spielen keine Rolle
- Je nach Lerntyp werden unterschiedliche Sinne angesprochen. (Bild, Video, Ton, Animation, Text)
- Auch virtuell und Plattform-gesteuert kann auf individuelle Anforderungen seitens des Dozenten eingegangen werden

Nachteile von E-Learning/Selbstlernen oder gruppenbasiertem Onlinelernen

- Eine soziale Bindung zwischen den Teilnehmern entsteht nur schwer
- Der Dozent erkennt nur spät oder gar nicht, wenn Teilnehmer überfordert sind
- Die Teilnehmer benötigen Disziplin und Selbstlernkompetenz
- Hat der Teilnehmer das Gefühl, er wird nicht betreut, schaltet er ab
- Der Dozent erkennt nicht oder erst verspätet, wenn auffällige und dominante Teilnehmer die Gruppe beherrschen

Blended Learning ist eine Kombination aus Präsenz- und Onlinephasen. Dadurch können die positiven Eigenschaften von Präsenzveranstaltungen und virtuellem Lernen optimal verknüpft werden.



Bei den klassischen Tages-Seminaren wird ein praktischer Bezug in Form von Gruppenarbeiten hergestellt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeit können nicht alle Teamphasen (nach Tuckmann) „erlebt“ werden. Beim Blended Learning dagegen entwickelt sich das Team über einen längeren Zeitraum und die Phasen werden spürbar, wenn natürlich auch nicht so intensiv wie bei einem „echten“ Projekt. Die Absprache und Zusammenarbeit mit den Teamkollegen gestaltet sich dagegen durchaus komplexer. Können in der persönlichen und direkten Präsenz-Kommunikation einige Projektaufgaben spontan abgestimmt werden, wird nun virtuell und dezentral kommuniziert. Dies erfordert ein höheres Maß an Disziplin und Verantwortung für den Teamerfolg, weil der Informationsaustausch nun „organisiert“ werden muss. Dazu gehören auch ein hohes Maß an Zeitmanagement und Durchhaltevermögen.

Präsenzveranstaltungen bedeuten immer, dass die Teilnehmer aus dem Tagesgeschäft herausgelöst werden. Das hat auf der einen Seite Vorteile für den Teilnehmer (neue

Umgebung, neue Menschen, neue Themen motivieren) auf der anderen Seite aber auch Nachteile für das Unternehmen: Das Tagesgeschäft bleibt liegen, neben den Seminarkosten kommen die Reise- und Reisenebenkosten hinzu. Beim Blended Learning-Konzept kann ein hoher Lernanteil in die Zeiten verlegt werden, die das Tagesgeschäft nicht beeinflussen. Neben dem Kostenvorteil ergibt sich nun noch ein Flexibilitätsvorteil.

Können die Teilnehmer den Lernstoff im Nachgang noch einmal in aller Ruhe nacharbeiten bleibt der Lernstoff besser im Gedächtnis. So festigt sich das Wissen und sorgt für nachhaltige Effekte. Eine wesentliche Rolle spielt dabei das persönliche Lerntempo. Eine häufige Gefahr, dass Teilnehmer unter- oder überfordert werden, tritt somit nicht auf.

„In zahlreichen Studien hat sich gezeigt, dass **reines Online-Lernen häufig hohe Abbruchquoten** aufweist, da die Lernenden vereinzelt sind und der Austausch fehlt“, sagt Angela Fogolin vom Bundesinstitut für Berufsbildung. „Blended-Learning-Angebote eignen sich besonders dann, wenn das Bildungsangebot über einen längerfristigen Zeitraum angelegt ist“, so Fogolin weiter.

Blended Learning hat, wie jede andere didaktische Methode auch, nicht nur Vorteile, auch wenn sich durch die geschickte Kombination von Präsenz- und Onlinephasen klassische Schwierigkeiten des Online-Lernens minimieren lassen.

Es werden hohe Anforderungen an Lehrende und Lernende gestellt:

- Ein Mindestmaß an selbstgesteuertem Lernen und Selbstlernkompetenz
- Durch reduzierte soziale Kontakte erhöhte Schreib- und Ausdruckskompetenz
- Erhöhter Aufwand in der Bereitstellung von Lehrmaterial
- Einplanung von Zeitressourcen für technische Fragen und Probleme
- Klare Definition der Aufgaben und Arbeitsaufträgen
- Erhöhter Kommunikationsaufwand

Das Fazit lautet somit: „Blended Learning“ ist besser als das klassische E-Learning (weil nicht rein virtuell) und steht sich nicht schlechter als ein Präsenzseminar (face-to-face).“

Die Autoren



Wolfram M. Walter

Geschäftsführer der PMD Projektmanagement Deutschland Akademie GmbH
Professional Scrum Master
Member of German Speakers Association



Alexander Uhle

Projektmanager und Experte der PMD Projektmanagement Deutschland GmbH
Professional Scrum Master

Die PMD Akademie ist das Weiterbildungsinstitut der DMS-Gruppe und versteht sich als Dienstleister in der Aus- und Weiterbildung mit dem fachlichen Schwerpunkt Energiewirtschaft und mit in der Praxis erprobten Führungs- und Methodenseminaren.

Unser Anspruch ist es, gemeinsam mit unseren Kunden die Herausforderungen zu identifizieren und die passenden Lösungen für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln.

Um eine hohe Flexibilität zu gewährleisten, bieten wir unsere Seminare deutschlandweit an den Standorten der DMS Gruppe an und kommen natürlich auch zu Ihnen in Ihr Unternehmen. Dabei wird berücksichtigt, dass das Bildungskonzept den Menschen und den Anforderungen aus dem Tagesgeschäft angepasst wird.

Das Lernen fängt nach den Seminaren an. Gerne begleiten wir unsere Kunden bei dem Wissenstransfer in die Praxis und sorgen somit für eine nachhaltige Anwendung des Erlernten. Wir pflegen einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden und geben mit dem train-the-trainer Konzept gerne unser didaktisches Wissen weiter.

Wenn Sie Interesse an den Leistungen der PMD Akademie oder an den aktuellen Seminarkatalogen haben, nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf unter info@pmd-akademie.de oder schauen Sie auf unsere Webseite www.pmd-akademie.de.

Wenn Sie an aktuellen Themen rund um die Energiewirtschaft und zu Führungs- und Methodenkompetenzen interessiert sind und sich gerne mit anderen Menschen austauschen, dann besuchen Sie doch unseren Blog unter <https://pmdablog.wordpress.com/>.

Sie möchten sich einen Überblick über einzelne Themen verschaffen und sind sich noch nicht sicher, welches Seminar für Sie geeignet ist? Dann besuchen Sie unsere kostenlosen Webinare unter <http://webinare.pmd-akademie.de>.

Die gezeigten Unterlagen erhalten Sie ebenfalls kostenlos als PDF-Download.



Besuchen Sie uns auf

