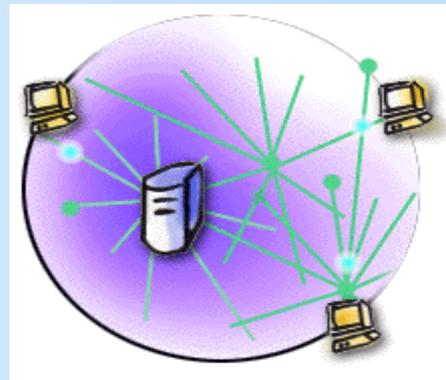


Auf dem Weg zu einer neuen Weiterbildungskultur

Der Beitrag von E-Learning



Prof. Dr. Heinz Mandl

Lehrstuhl für Empirische Pädagogik
und Pädagogische Psychologie
Universität München



Euphorische Statements zu E-Learning

„E-Learning wird mehr ändern als alles andere in der jüngsten Geschichte des Lernens.“

Neil Johnston,
managerSeminare Sept. 2000

„Statt über Präsenzseminare wird in Zukunft überwiegend elektronisch gelernt.“

Constantin Gillies
managerSeminare Sept. 2000



Erwartungen an E-Learning

- Unabhängigkeit von Zeit und Ort
- Learning-on-Demand
- Individuelles Lerntempo
- Zeitersparnis
- Lerneffizienz
- Kostenersparnis

Was wird unter E-Learning verstanden?

E-Learning:



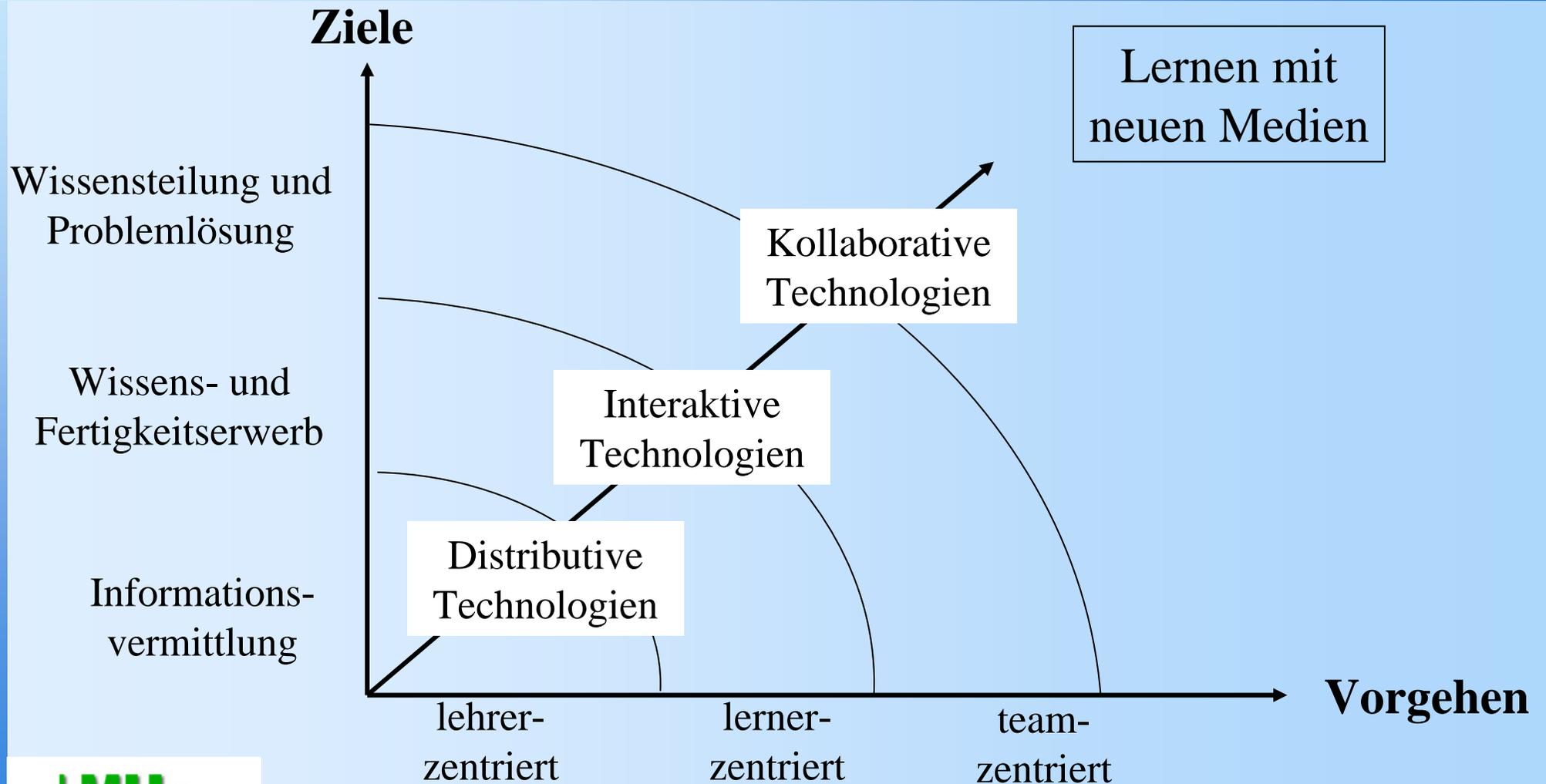
Lernen mit Hilfe elektronischer Medien

Verschiedene Ansätze:

- Distributive Technologien (Datenbanken)
- Interaktive Technologien (CBT, WBT)
- Kollaborative Technologien
(Online-Lernen, CSCL)

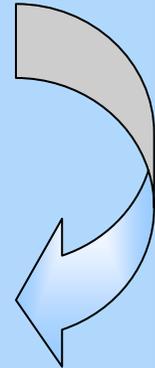
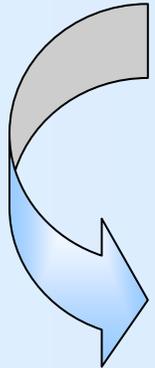
Herausforderung an die Pädagogik:

Die neuen Medien als Werkzeug zur Verbesserung
des Unterrichts Nutzen



nach Back, Seufert & Kramhöller, 1998

Haben sich die Erwartungen an E-Learning erfüllt?



„E-Learning zwischen Euphorie und Ernüchterung“
KPMG-Studie (2001)

E-Learning wird in Großunternehmen
zu wenig genutzt

KPMG-Studie (2001)

Reduzierte Themenwahl

- IT-Qualifikation
- Fremdsprachen
- Kaufmännische Fachthemen
- Produktschulung

Extensive Zeitplanung in den Projekten

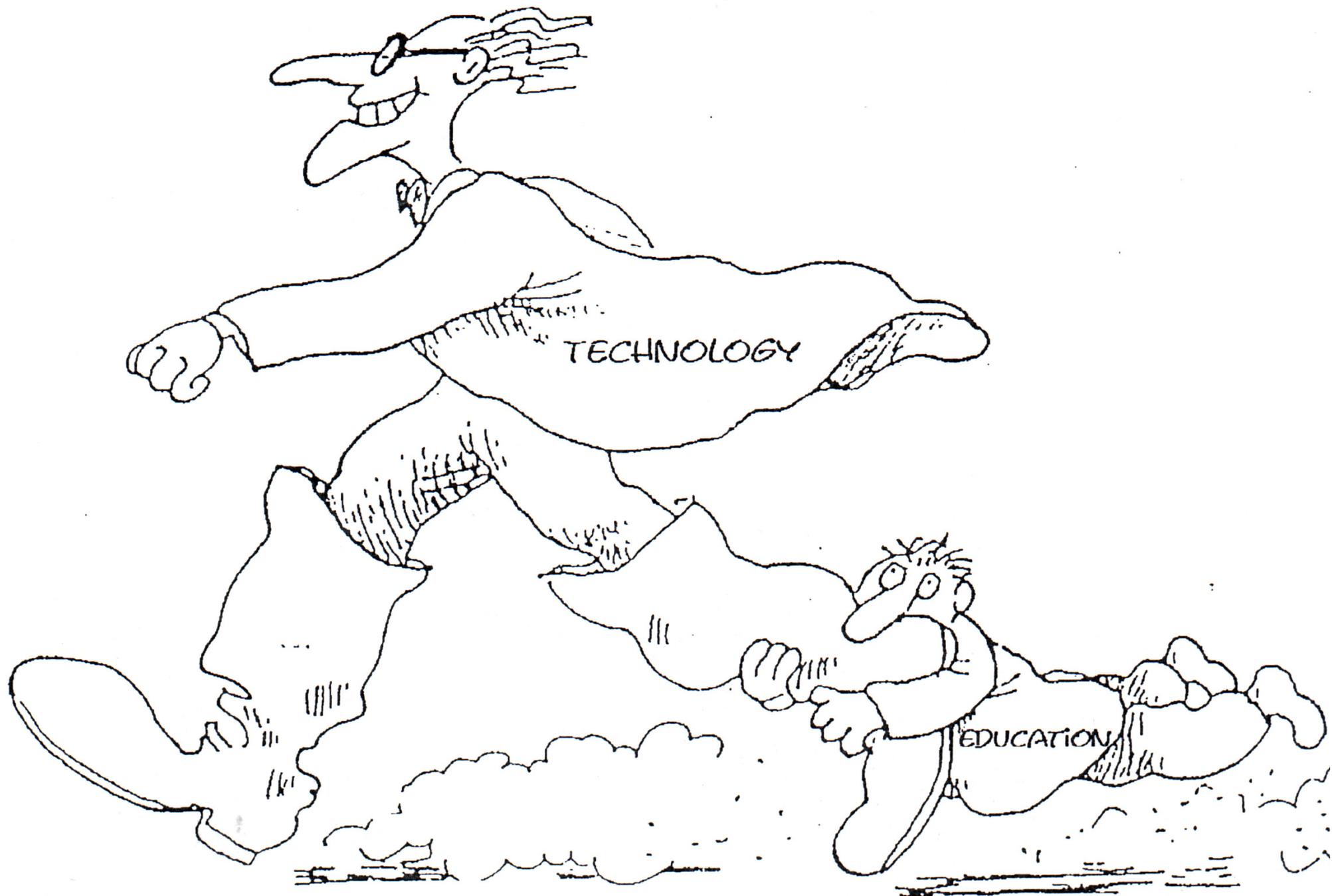


KPMG-Studie (2001)

E-Learning wird mehr additiv als integrativ eingesetzt

Probleme bei der Konzeption und Implementation

Keine adäquaten Strukturen, die Potenziale der neuen Medien zu nutzen



TECHNOLOGY

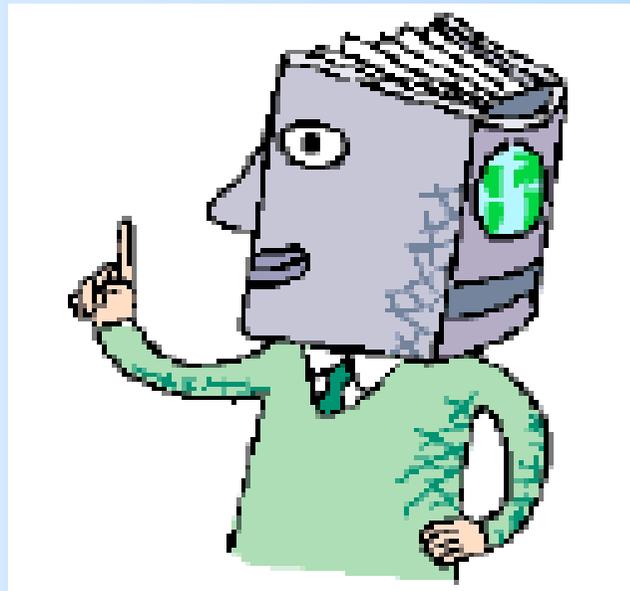
EDUCATION

Fazit

E-Learning impliziert mehr als nur die
Einführung neuer Informations- und
Kommunikationstechnologien

Notwendig ist die Entwicklung einer neuen Lernkultur, die sich an Erkenntnissen der Hirnforschung und der Psychologie des Lernens orientiert.

Die traditionelle Auffassung vom Lehren und Lernen



Die traditionelle Lehr-/Lernauffassung

Wissen ist eine Folge von Fakten lernen und Routine.

Wissen kann wie ein Gut von einer Person zu einer anderen weitergereicht werden.

Lernende können selbst die Lücke zwischen Theorie und Praxis schließen.



Traditionelle Auffassung von Lehren und Lernen



Unterrichten
im Sinne von
anleiten, darbieten, erklären

Aktive Position des Lehrenden

INSTRUKTION

Lernen

als
vorrangig rezeptiver Prozess

Passive Position des Lernenden

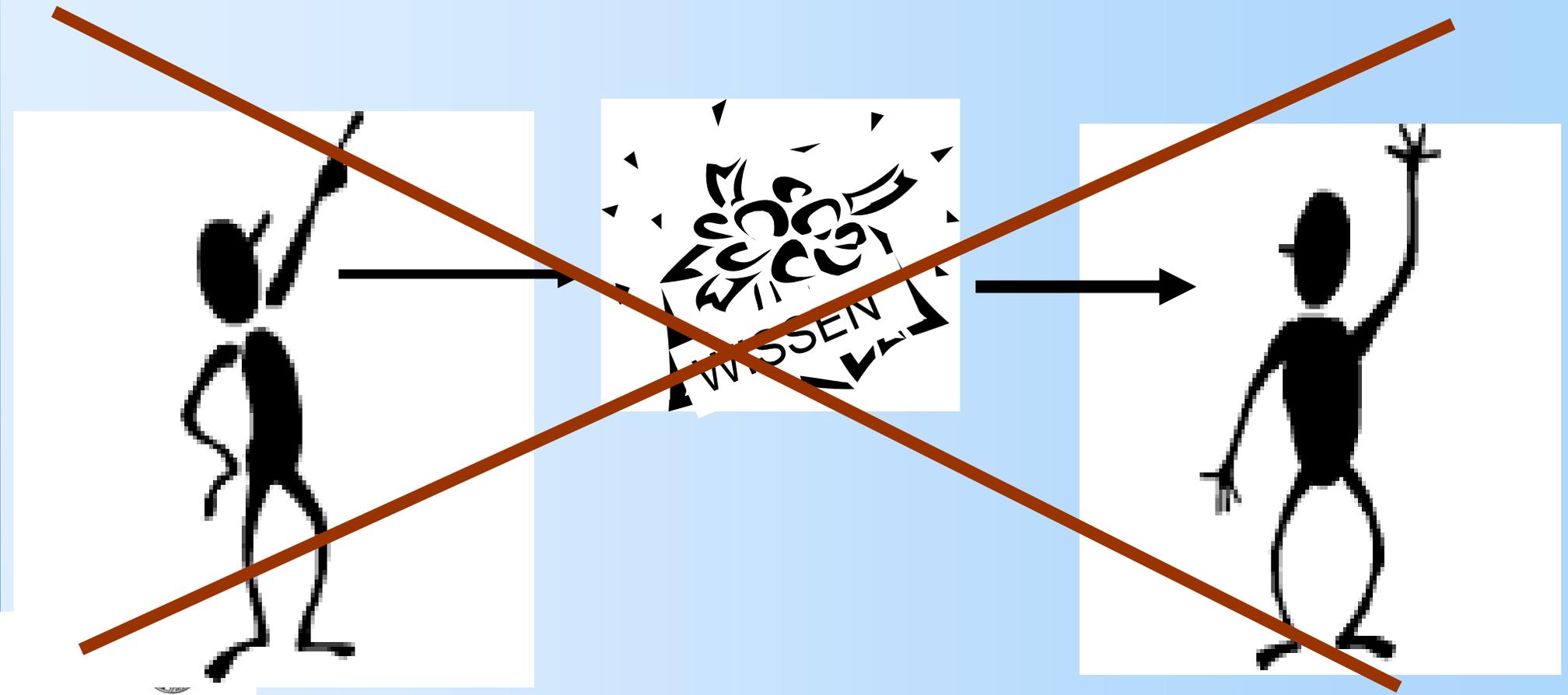
Eine neue Philosophie des
Lehrens und Lernens:

Die konstruktivistische Auffassung von Lehren und Lernen



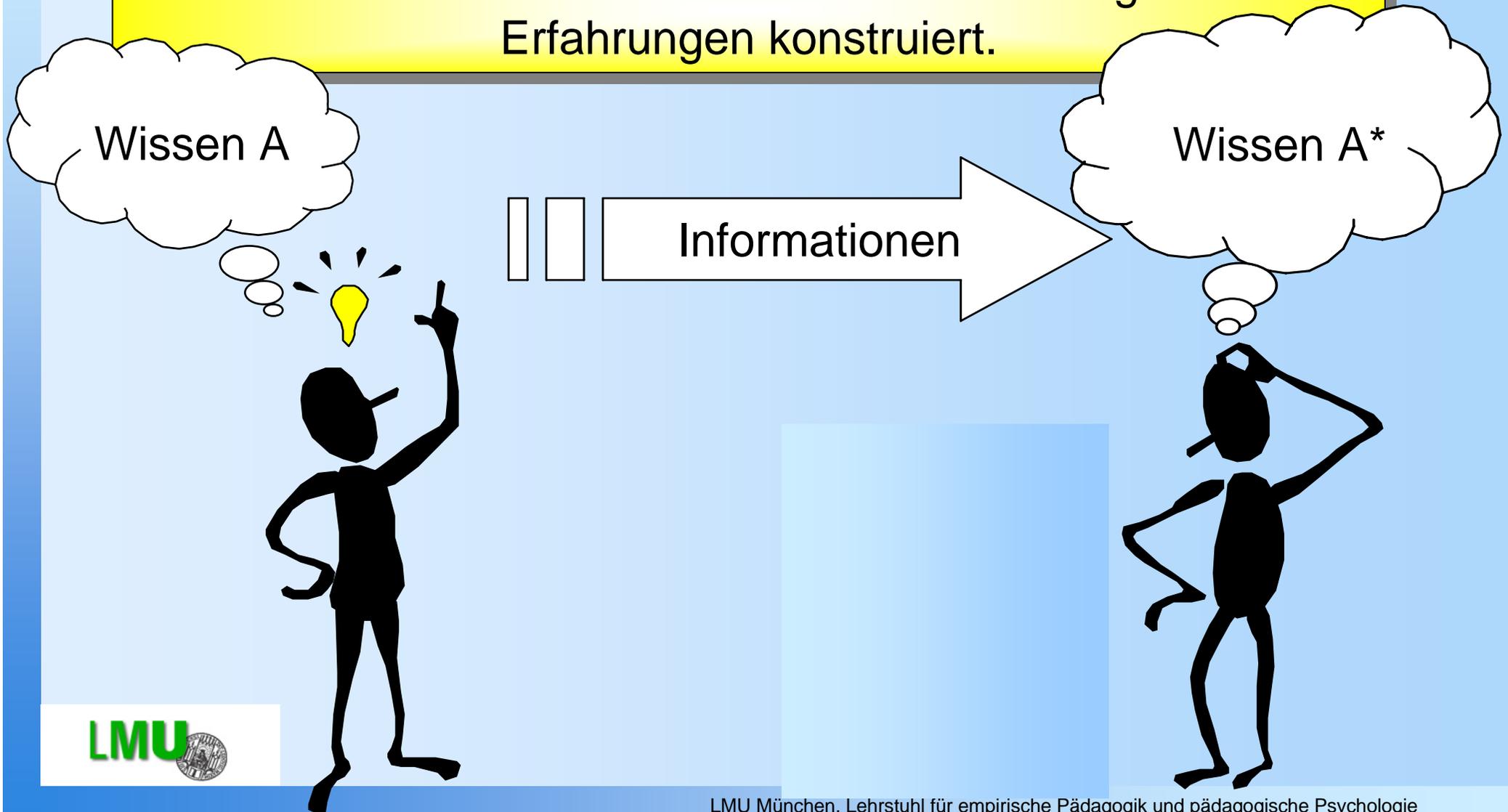
Konstruktivistische Auffassung von Lernen

Wissen ist kein Produkt, das von einer Person zu einer anderen weitergereicht werden kann.

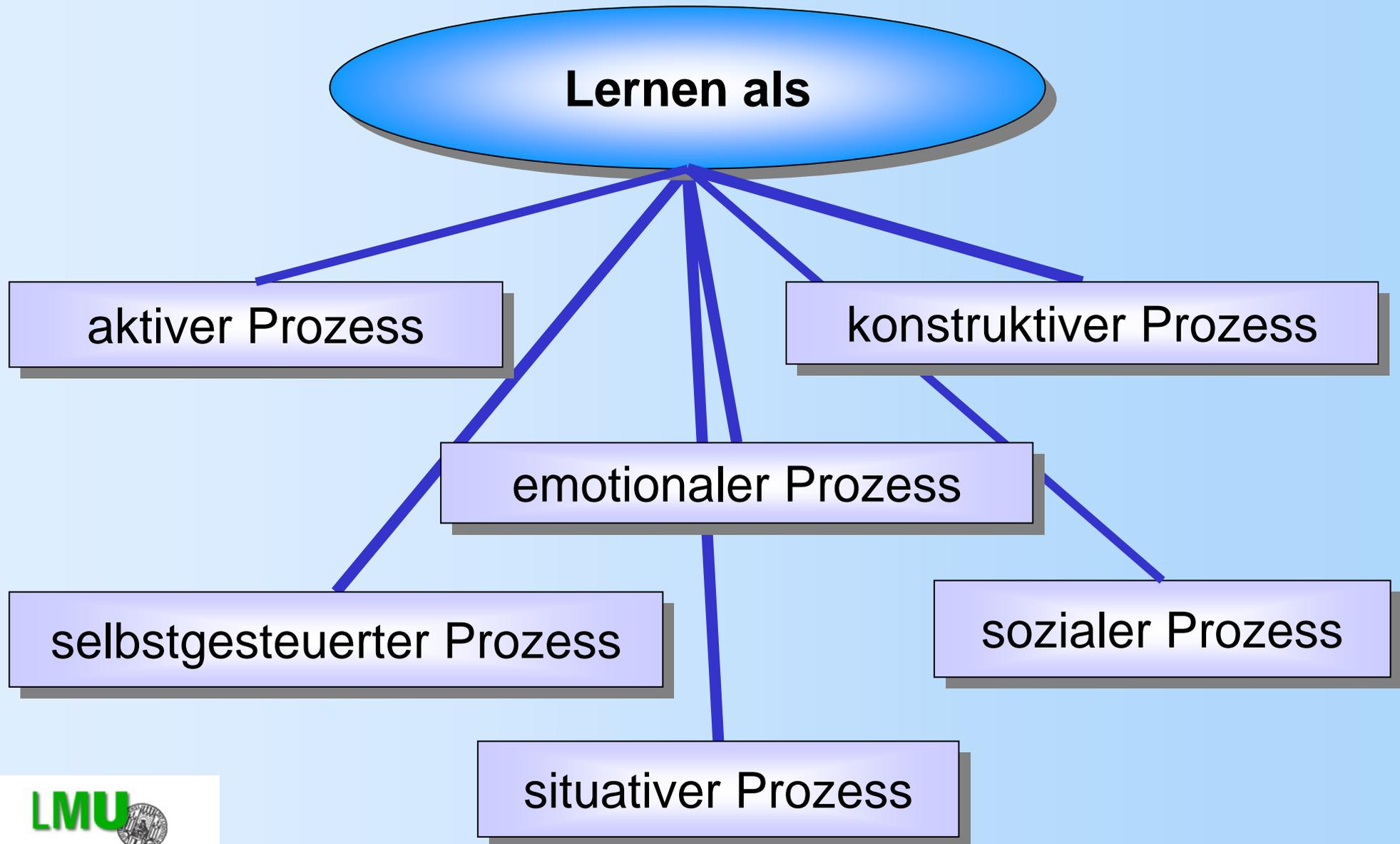


Die Weitergabe von Informationen & Entstehung neuen Wissens

Wissen wird vom Lernenden auf der Grundlage seiner Erfahrungen konstruiert.



Konstruktivistische Auffassung von Lernen



Konstruktivistische Auffassung von Lernen



Lernen
als
konstruktiver, situativer Prozess
Aktive Position des Lernenden

KONSTRUKTION

Unterrichten
im Sinne von
unterstützen, anregen, beraten
Reaktive Position des Lehrenden

Die Umsetzung der neuen Lernkultur

KONSTRUKTION

Lernen als aktiver, selbstgesteuerter, konstruktiver, situativer und sozialer Prozess.

Wechsel zwischen vorrangig aktiver und zeitweise rezeptiver Position des **Lernenden**.

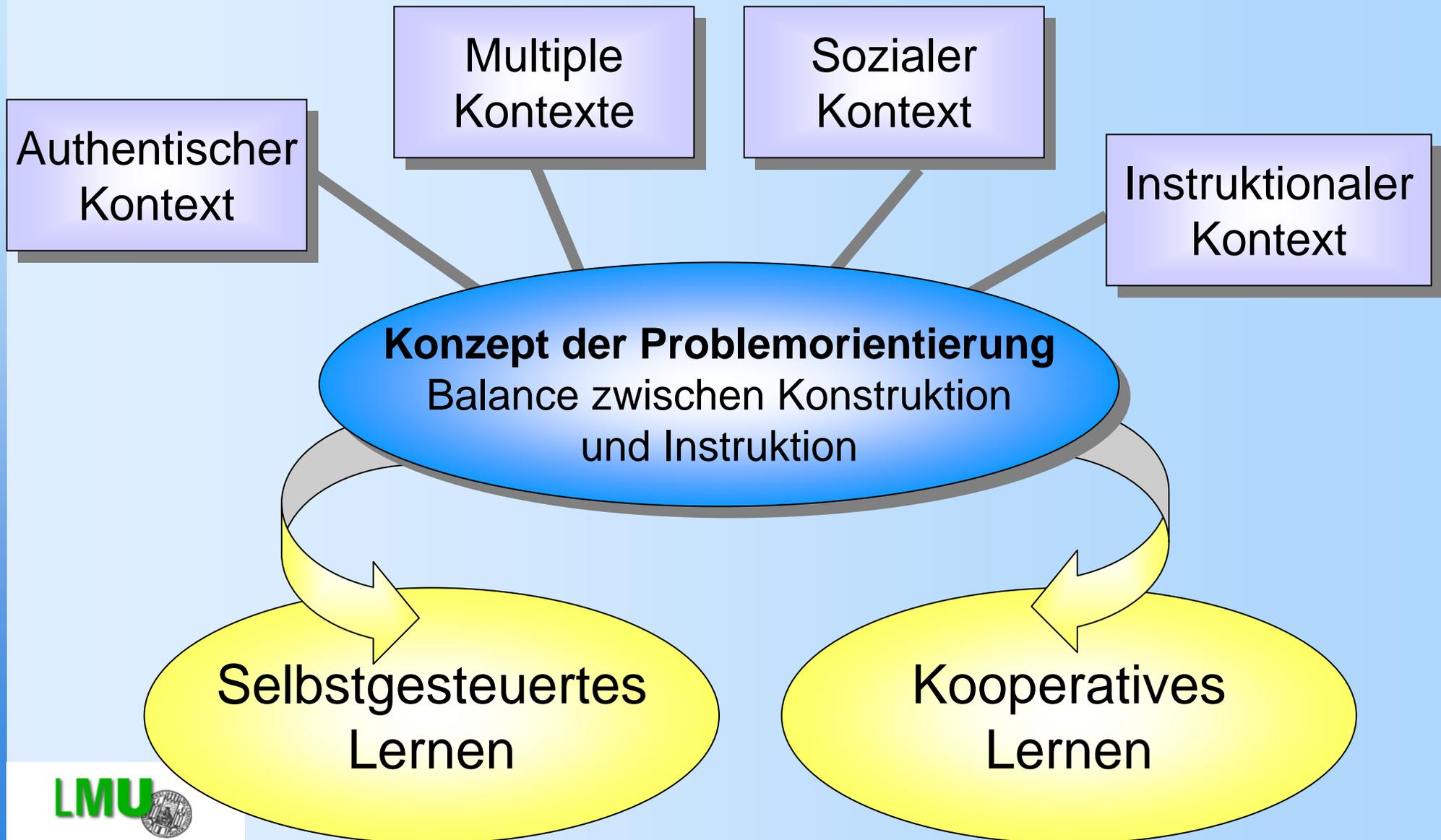
Gestaltung problemorientierter Lernumgebungen

INSTRUKTION

Unterrichten i.S.v. anregen, unterstützen und beraten sowie anleiten, darbieten und erklären..

Situativer Wechsel zwischen reaktiver und aktiver Position des **Lehrenden**.

Das Konzept der Problemorientierung



Vorteile problemorientierten Unterrichts

- Erwerb anwendungsbezogenen Wissens
- Kennenlernen verschiedener Perspektiven
- Fördert das eigenverantwortliche Lernen
- Fördert kooperatives Lernen
- Einsicht in komplexe Probleme
- Fördert das Interesse und die Motivation



Knowledge Master

Praxisbegleitendes Qualifizierungsprogramm für den Wissensmanager

Siemens Qualifizierung
und Training (SQT)



Ludwig-Maximilians-
Universität München (LMU)



Ziel

Ausbildung zum „Knowledge Master“

**Ziel-
gruppe**

Führungskräfte in Unternehmen und
Organisationen, aber auch Studierende



Zielsetzung des Curriculums Knowledge Master

- Sensibilisierung für Wissensmanagement
- Vermittlung von Konzepten, Werkzeugen und Strategien zum Wissensmanagement
- Vorbereitung auf spätere eigenständige Projektarbeit

Multidisziplinarität

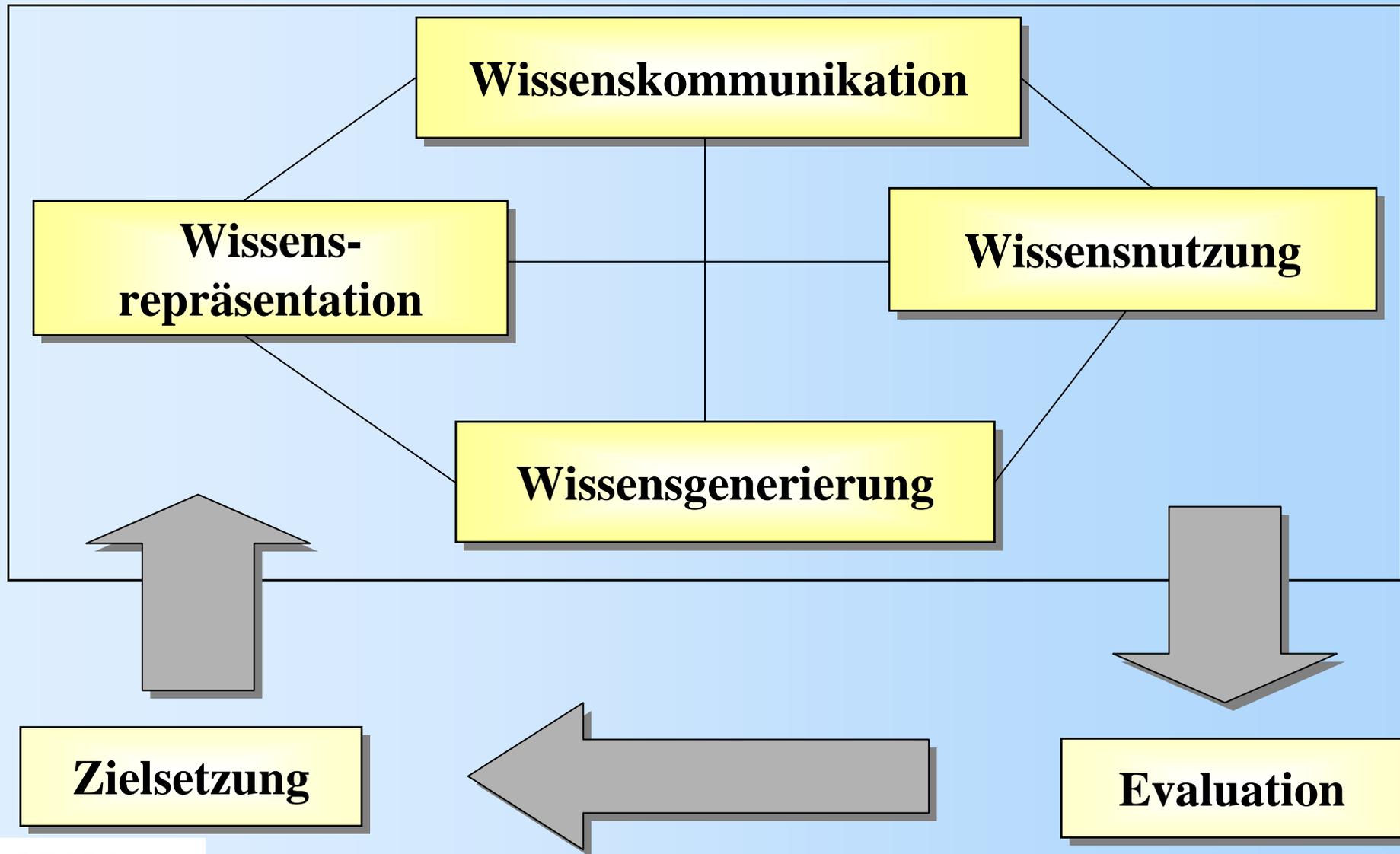
Betriebswirtschafts-
lehre
Lehrstuhl Picot

Informatik
Lehrstuhl Wirsing

Psychologie
Lehrstuhl Mandl



Die Wissensmanagement - Prozesskategorien



Methodische Gestaltung des Knowledge Master

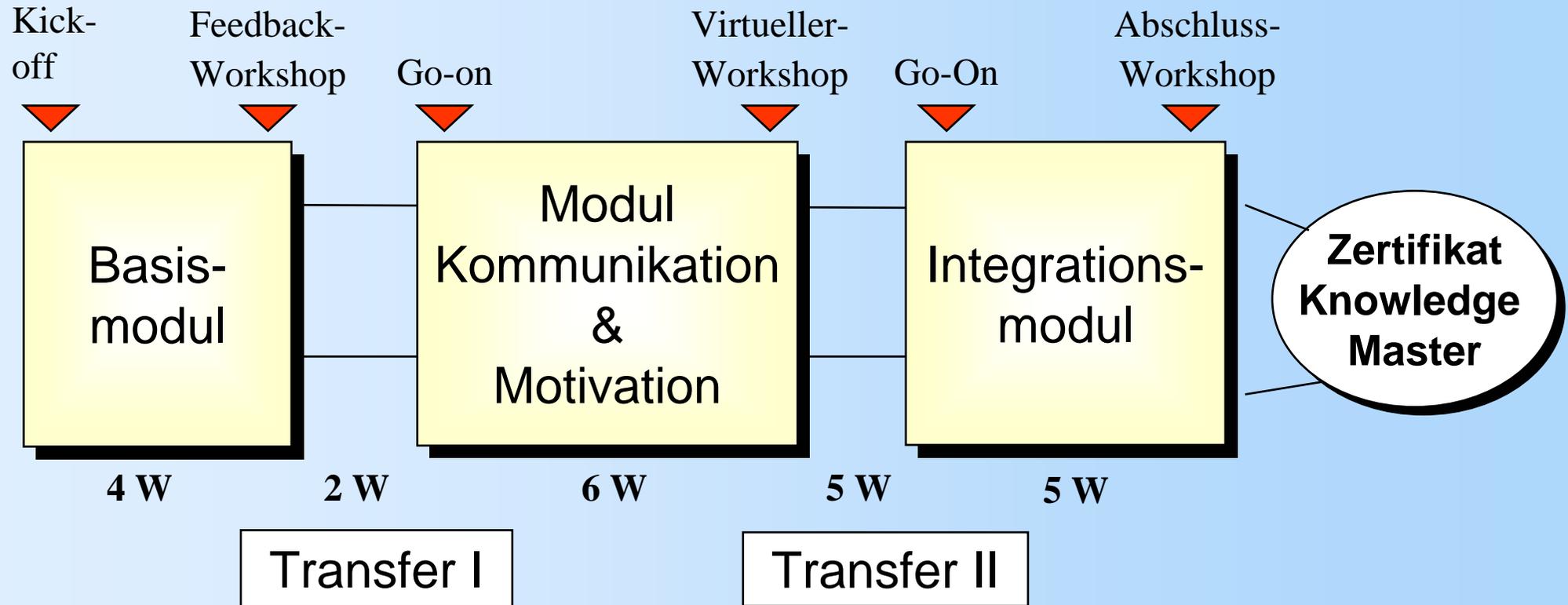
Präsenzphasen

Teamlernen im Netz anhand von Fällen

- Forum für die Kleingruppenarbeit
- Diskussionsforum
- Plenumsforum
- Chatfunktion
- Unterstützung durch Teletutoren

Knowledge Master-Kurs

Wissensmanagement-Tools



Unterstützung & Anleitung

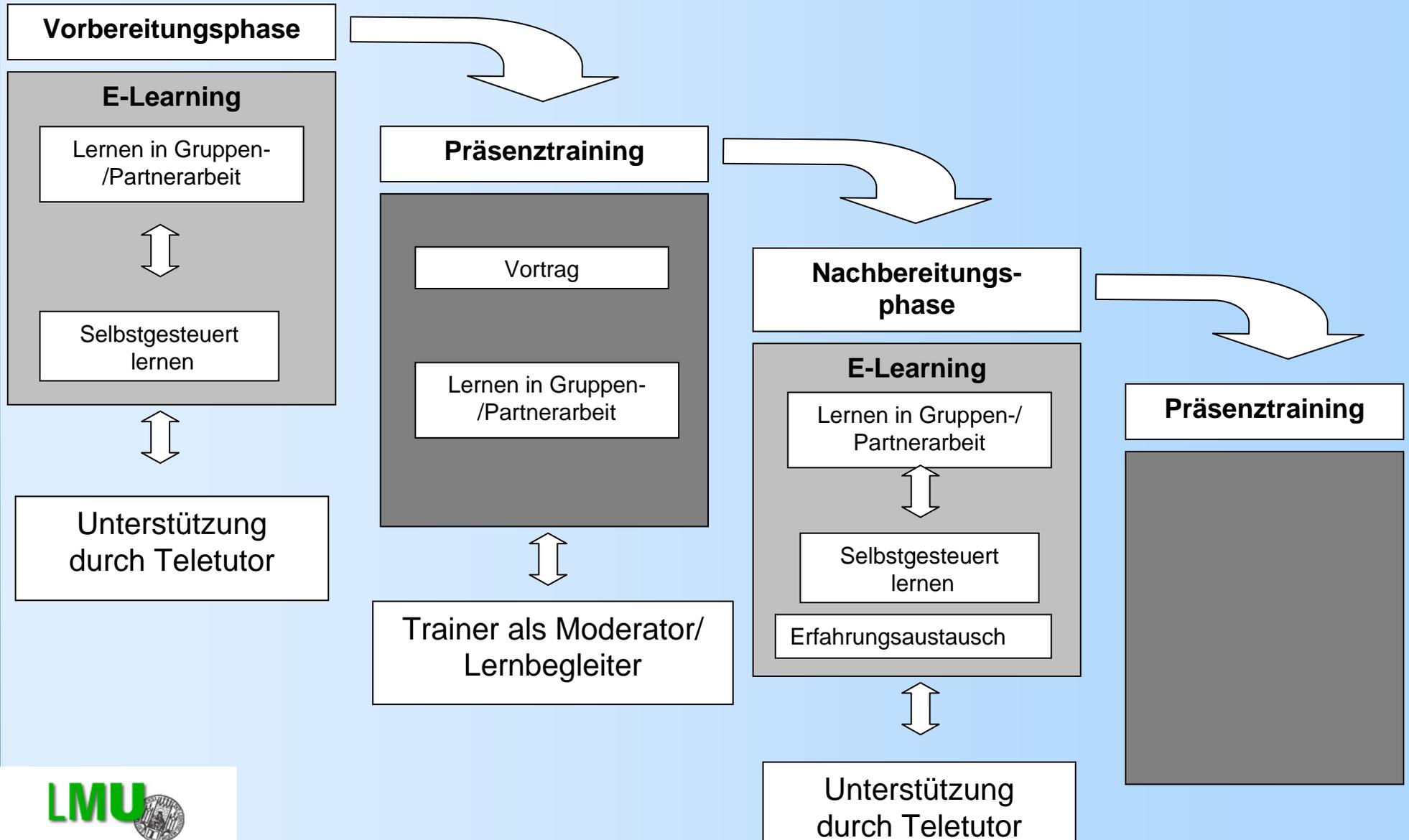


KNOWLEDGE-WEB

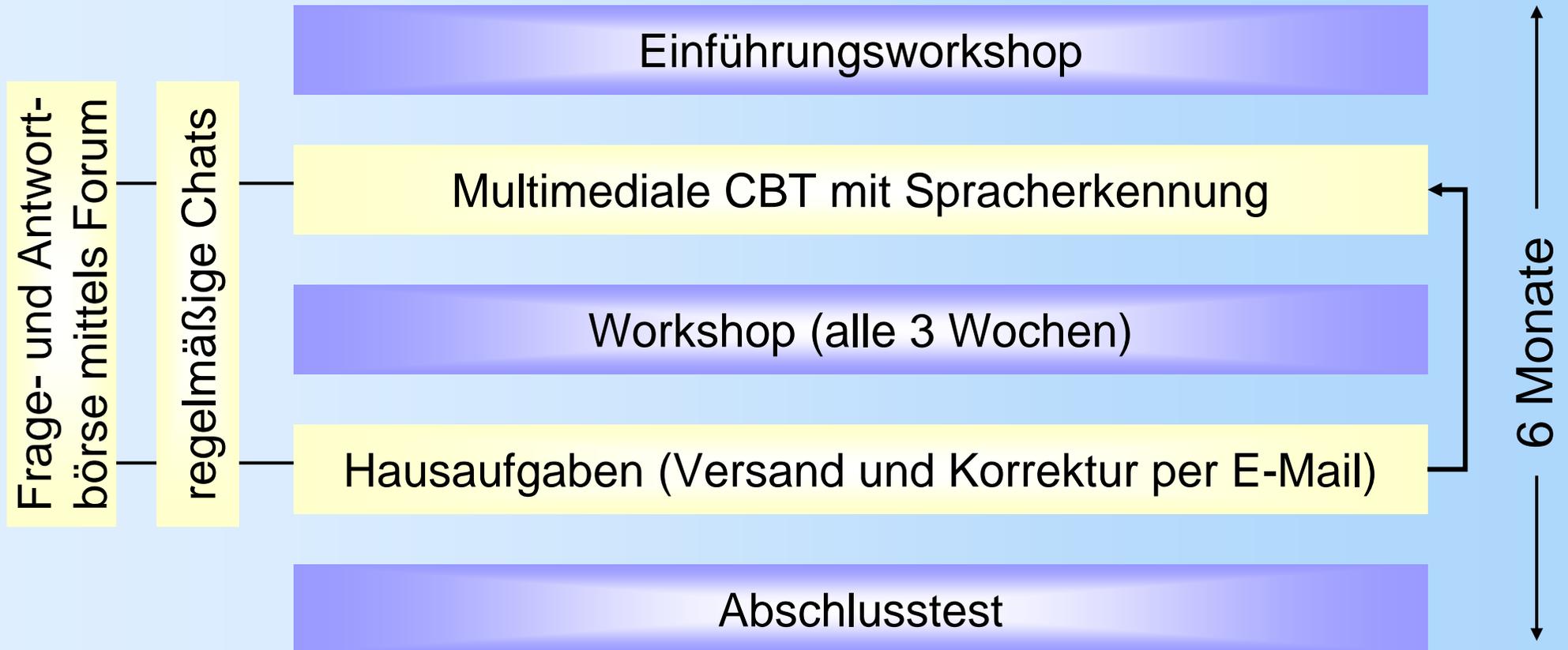
Vom E- Learning zum Blended Learning



Blended Learning - Was ist das ?

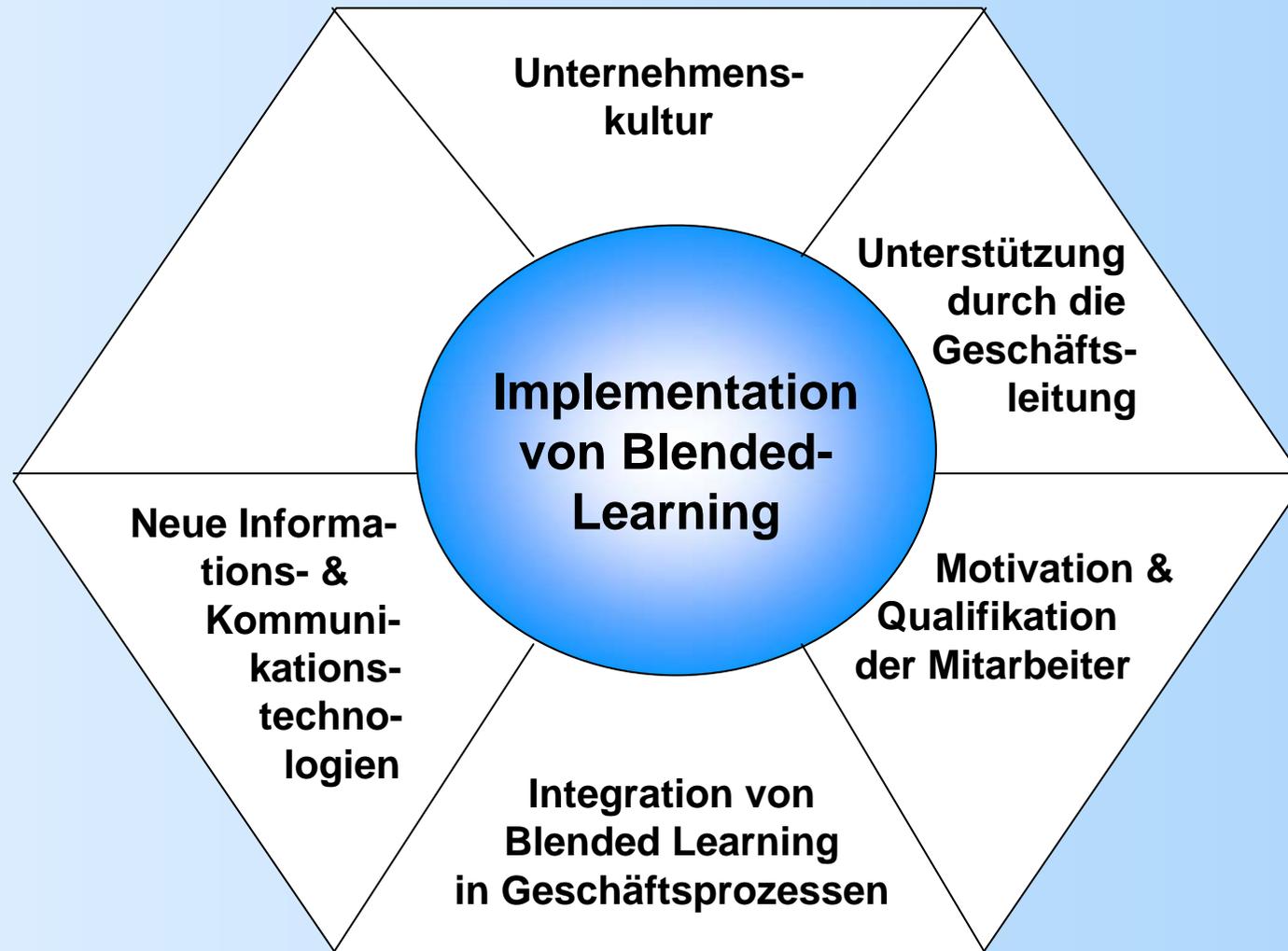


Beispiel aus dem Blended Learning Angebot von Wacker: Trainingskonzept „Englisch lernen mit Methodenmix“



 E-Learning  Präsenz

Wie kann Blended Learning in Unternehmen implementiert werden?



Unternehmenskultur

Blended Learning muss in die Philosophie der Unternehmenskultur integriert werden

Alle mit Blended Learning Befassten sollten in den gesamten Projektablauf involviert werden

Unterstützung durch die Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung sollte deutlich machen, dass Blended Learning von ihr gewollt und als strategisches Ziel verstanden wird

Die Geschäftsleitung muss langfristig dafür sorgen, dass Blended Learning im Leitbild der Organisation verankert wird

Die Geschäftsleitung sollte bei der Nutzung von Blended Learning als Vorbild handeln

Akzeptanz / Motivation der Mitarbeiter

Nutzen von Blended Learning muss für die Mitarbeiter transparent gemacht werden
→ Mitarbeiter informieren und befragen

Praxisorientierte Gestaltung der Inhalte z.B.
Zertifikate

Lernpräferenzen berücksichtigen



Qualifizierung der Mitarbeiter

Förderung der

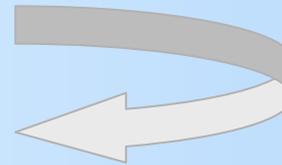
- Technikkompetenz
- Selbststeuerungskompetenz
- Kooperationskompetenz
- Medienkompetenz

Qualifizierung der Trainer

Wandel im Verständnis der Trainerrolle

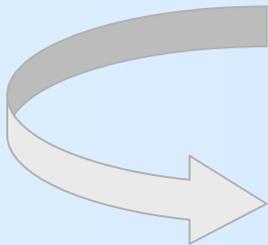
Traditionelle Aufgaben:

- Informationspräsentation
- Wissensvermittlung



Neue Aufgaben:

- Coaching, Beratung
- Unterstützung beim selbstgesteuerten und kooperativen Lernen
- Gestaltung von problemorientierten Lernumgebungen („blended learning“)



Rolle der Personalverantwortlichen

Personalabteilung als Impulsgeber beim Einsatz von Blended Learning

Investition in die Qualifikation und Kompetenzen der Mitarbeiter sind entscheidende Zukunftsinvestitionen sowohl der Weiterentwicklung des Einzelnen als auch des Unternehmenserfolgs

Integration von Blended Learning in Geschäftsprozesse

Lernen und Wissenserwerb müssen in den Arbeitsalltag der Mitarbeiter integriert werden

Der Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitern soll durch neue Kommunikationsmöglichkeiten verbessert werden

Nutzung der abrufbaren Informationen soll erhöht werden



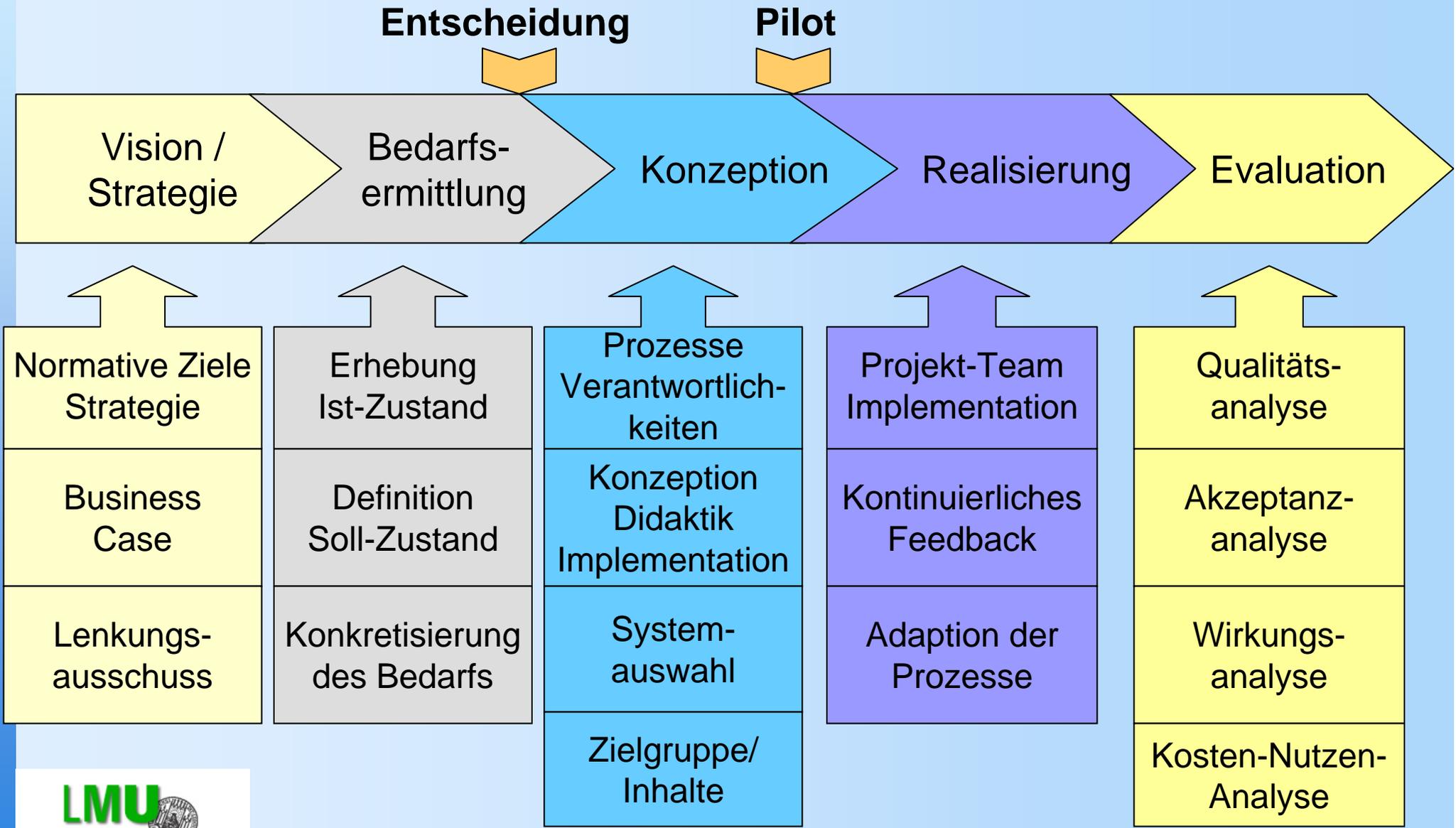
Neue Informations- und Kommunikationstechnologien

Integration der bestehenden Angebote in die Lernplattform

Administration und Pflege der eingesetzten technischen Systeme

Adäquate technische Ausstattung als Basis für die Einführung von Blended Learning

Implementation von Blended Learning in Unternehmen



Blended Learning

- Entwurf einer neuen Lernkultur
- Entwicklung von Implementationsstrategien
- Einsatz anwendungsfreundlicher Technologien
- Verbesserung der Qualitätssicherung/Evaluation
- Internationale Orientierung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



E-Mail: mandl@edupsy.uni-muenchen.de
<http://lsmmandl.emp.paed.uni-muenchen.de>



Literatur

Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (2001). Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In A. Krapp & B. Weidenmann (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (S. 601-646). Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (2001). *Virtuelle Seminare in Hochschule und Weiterbildung*. Bern: Verlag Hans Huber.

Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (2000). Lernen mit Neuen Medien: Eine Chance für neue Konzepte und innovative Ziele. In C. Harteis, H. Heid & S. Kraft (Hrsg.), *Kompendium Weiterbildung. Aspekte und Perspektiven betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 176-187). Opladen: Leske + Budrich.