

# Einsatz von E-Learning in Angeboten der beruflichen Weiterbildung – Hürden und deren Behebung

Beate Siegel

Benedikt Engelbert

Karsten Morisse

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21021 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.



GEFÖRDERT VOM



*Beate Siegel, Benedikt Engelbert, Karsten Morisse*

## **Einsatz von E-Learning in Angeboten der beruflichen Weiterbildung – Hürden und deren Behebung**

### **Zusammenfassung**

Die Teilnahme an Angeboten der beruflichen Weiterbildung bietet zahlreiche Vorteile auf dem Arbeitsmarkt. Neben den offensichtlichen Chancen bestehen aber auch weniger offensichtliche Hürden, die durch die besondere Zielgruppe sowie die zeitliche und räumliche Organisation solcher Angebote bedingt sind.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet drei typische Hürden und diskutiert Wege, wie diese Hürden mit etablierten Methoden des E-Learning abgebaut werden können. Im Kontext des BMBF-Projektes „AgriCareerNet“ sollen die Methoden Einsatz finden und auf ihre Auswirkungen auf die Zielgruppe überprüft werden.

### **1 Einleitung**

In einer sich ständig im Wandel befindlichen Gesellschaft wird die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen immer häufiger gefordert. Der Wunsch nach beruflicher Weiterbildung oder Qualifikation geht dabei nicht zwangsläufig vom Arbeitgeber aus, sondern wird auch immer häufiger vom Arbeitnehmer formuliert. Sowohl die fachliche Ausrichtung als auch die Vorbildung der interessierten Arbeitnehmer ist dabei häufig breit gefächert, so dass eine feste Zielgruppe für Weiterbildungsangebote nicht ausgemacht werden kann. Der Bedarf an Weiterbildungsangeboten ist somit äußerst hoch. Viele Universitäten und Hochschulen eröffnen interessierten Berufstätigen den Zugang zu verschiedensten fachlichen Angeboten, die als Abschluss ein Zertifikat oder auch einen vollwertigen Hochschulabschluss vorsehen.

An der Hochschule Osnabrück werden im Zuge des Forschungsprojektes „Netzwerk für Agrarkarrieren“ - kurz AgriCareerNet - verschiedene Weiterbildungsangebote konzipiert, die sich an Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Agrar- und Ernährungswirtschaft richten. Eine genauere Beschreibung des Projektes und der angestrebten Angebote wird in Kapitel 2 des Beitrags dargelegt. Bereits in der Frühphase des Projektes zeigt sich, wie signifikant unterschiedlich die Gegebenheiten für die Planung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten im Vergleich zur regulären universitären Lehre sind. Den

potentiellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern steht dabei eine Vielzahl verschiedener Faktoren entgegen, die eine erfolgreiche Teilnahme an Kursen und Studiengängen erschweren. Die Orts- und Zeitgebundenheit von Berufstätigen und die daraus resultierenden geringen und zumeist gebündelten Präsenzphasen, sowie Motivationsprobleme und ein zumeist heterogenes Teilnehmerfeld können als Kernprobleme ausgemacht werden. Auch Dozenten sind von diesen Faktoren betroffen, da sich die Art der Wissensvermittlung deutlich zur klassischen Lehre unterscheidet.

Die Umsetzung von Weiterbildungsangeboten als Blended-Learning-Kurse kann durch den gezielten Einsatz von e-Learning-Methoden die Bedingungen sowohl für Dozenten als auch für Teilnehmer merklich verbessern.

Der vorliegende Beitrag gibt zunächst einen Überblick über das Projekt AgriCareerNet, aus dem wir unsere Erfahrungen für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten ziehen. Anschließend werden Herausforderungen beschrieben, die vor allem aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Weiterbildungsangeboten hinderlich sein können. Außerdem werden Möglichkeiten aufgedeckt, wie den Herausforderungen mit dem gezielten Einsatz von e-Learning entgegengetreten werden kann. Der Beitrag endet mit einer Diskussion, in wie weit die erarbeiteten Maßnahmen für weitere Angebote anwendbar sind.

## **2 Das Projekt AgriCareerNet**

Das Förderprojekt „Netzwerk für Agrarkarrieren“ – kurz AgriCareerNet – ist ein Verbundprojekt zwischen der Universität Göttingen und der Hochschule Osnabrück. Das Ziel des Projektes ist die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Agrar- und Ernährungswirtschaft. Im Fokus stehen sowohl Angebote zu Managementkompetenzen und wirtschaftlichen Hintergründen des Agribusiness als auch spezialisierte Angebote aus den Bereichen Geflügelwirtschaft, Technologieanwendungen (Hydraulik, Bildtechnik) und Tierwohl. Die Angebote richten sich explizit an berufstätige Teilnehmerinnen und Teilnehmer und orientieren sich inhaltlich stark an dem Bedarf aus der Wirtschaft, woraus ein unwiderlegbarer Praxisbezug entsteht. Bei den Angebotsformen wird zwischen berufsbegleitenden Studiengängen (Bachelor, Master) und berufsbegleitenden Zertifikatskursen unterschieden. Die Studiengänge entsprechen im Umfang einem grundständigen Bachelor- bzw. Master-Studium einer deutschen Hochschule. Der prägnante Unterschied ist die Regelstudienzeit, die je nach Studienform um 2 bzw. 4 Semester verlängert wird. Ein feststehendes Curriculum liegt jedem Studiengang

zu Grunde. Für Zertifikatskurse ist hingegen kein festes Curriculum vorgesehen. Zwar ist der inhaltliche Rahmen des Kurses klar vorgegeben, dennoch kann der Umfang und die inhaltliche Tiefe des Kurses mit den Interessenten zuvor abgestimmt werden. Die Dauer von Zertifikatskursen kann zwischen zwei und fünf Tagen umfassen.

Ein Kernziel des Projektes die Umsetzung jedes Studiengangs bzw. jedes Zertifikatskurses in Form eines Blended-Learning-Szenarios. Für die Konzeption der Angebotsstrukturen und Inhalte war und ist deshalb eine enge Zusammenarbeit zwischen Fachdozenten und e-Learning-Experten notwendig. Die dabei aufgedeckten Hürden sowie passende Gegenmaßnahmen werden im nachfolgenden Kapitel thematisiert. Dabei kommen aus der universitären Lehre etablierte e-Learning-Methoden zum Einsatz.

### **3 Hürden in der beruflichen Weiterbildung**

Die Weiterbildungsangebote im Projekt „AgriCareerNet“ bringen einige Hürden mit sich, die vor allem in den berufs begleitenden Studiengängen zu berücksichtigen sind. Die Umsetzung als Blended-Learning-Konzept ermöglicht die Überwindung der wesentlichen Hürden, wie im Folgenden dargestellt wird.

#### **3.1 Knappe Präsenzzeit**

In den Weiterbildungsstudiengängen im Projekt AgriCareerNet wechseln sich Präsenztermine mit Selbstlernphasen ab. Die zweitägigen Präsenztermine finden alle zwei Wochen, meist am Freitag und Samstag, am Hochschulstandort statt. Zwischen den Präsenzphasen dienen Lernplattformen als Anlaufstelle für die Teilnehmer, um auf Lernmaterialien wie Skripte oder Übungen zuzugreifen.

Für Teilnehmer von Weiterbildungsstudiengängen stellen die Präsenzphasen häufig eine starke Zusatzbelastung dar, da sie weiterhin in Familie und Beruf voll eingebunden sind (Gaedke et al., 2011). Um die nötige Motivation für die Teilnahme an den Präsenzterminen aufrecht zu erhalten, müssen diese einen deutlichen Mehrwert aufweisen.

Die Kürze der Präsenzzeiten verlangt daher eine starke Fokussierung auf die eigentlichen Stärken von „Präsenz“ – nämlich die Anwesenheit sowohl des Dozenten als auch der Kommilitonen. Eine Vorlesung im klassischen Sinne kommt dem nicht entgegen, da hier üblicherweise kein Diskurs stattfindet, sondern theoretische Grundlagen in Reinform vorgetragen werden. Dies bedingt allerdings, dass sich die Teilnehmer diese Grundlagen bereits vor dem Präsenztermin in einem

selbständigen Lernprozess aneignen – entweder klassisch in Textform oder aber, den Möglichkeiten des E-Learning entsprechend, in didaktisch aufbereiteten, multimedialen Selbstlerneinheiten.

Die Präsenzzeit dient dann dazu, den Transfer dieser theoretischen Grundlagen in die praktische Anwendung aufzuzeigen. Die Anwesenheit der gesamten Teilnehmergruppe ermöglicht vertiefende Diskussionen, bei denen z.B. Bezug auf die beruflichen Alltagssituationen der einzelnen Teilnehmer genommen werden kann. Der Dozent kann außerdem helfen, Verständnisfragen zu klären; er moderiert Gruppenarbeiten und Übungen. Dies sind deutliche Mehrwerte, die schwerlich über reines Selbstlernen mit einer Lernplattform zu erreichen sind.

Diese Form der Aufgabenverteilung in den Präsenz- und Selbstlernphasen entspricht dem etablierten Modell des „Inverted Classroom“, bei dem der Dozent aus seiner Rolle als reiner „Faktenvermittler“ heraustritt und zum „Coach“ wird, der den Lernprozess begleitet und motiviert (Baker, 2000; Bergmann & Sams, 2012). Die effizientere Nutzung der Präsenzzeit durch den Einsatz dieser Methode ist in der Literatur bereits vielfach beschrieben (Lage et al., 2000; Bishop & Verleger, 2013).

### **3.2 Heterogene Teilnehmergruppen**

Die thematische Ausrichtung der Weiterbildungsangebote im Projekt AgriCareerNet lässt erwarten, dass die Teilnehmer aus sehr unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und mit unterschiedlich starker Vorbildung an den Kursen teilnehmen werden. Heterogenität in Angeboten der Erwachsenenbildung ist beinahe unvermeidbar und sollte daher als Chance begriffen und gewinnbringend eingesetzt werden (Rebel, 2010; Sorgalla, 2015).

Es gibt tendenziell zwei unterschiedliche Herangehensweisen, wie man mit der Heterogenität der Teilnehmer umgehen kann. Zum einen bietet es sich an, vor Kursbeginn bei allen Teilnehmern für ein einheitliches Basiswissen zu sorgen, damit nicht bereits zu Beginn erste Überforderungs- und damit Demotivationserscheinungen auftreten. Methodisch kann man dabei mit Onlinetests zur Selbsteinschätzung arbeiten, wie sie etwa zur Abfrage von Grundlagenwissen in Studienvorbereitungskursen eingesetzt werden. Beispielsweise bietet die Universität Bremen zahlreiche Möglichkeiten zur Online-Studienvorbereitung, die bevorzugt von Interessenten von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen eingesetzt wird (Uni Bremen, 2016). Nach deren Bearbeitung hat ein Teilnehmer einen guten Überblick, welche Themengebiete er bereits überblicken kann und in welchen er noch Nachholbedarf

hat. Ein individuell an das Testergebnis angepasster Materialpool kann direkt für die selbständige Behebung der gefundenen Wissenslücken genutzt werden.

Ein zweiter Ansatzpunkt im Umgang mit heterogenen Teilnehmergruppen ist die gezielte Nutzung des unterschiedlichen Vorwissens, beispielsweise für den Einsatz von Tutoren. Hier können die gleichen Onlinetests wie im vorangegangenen Beispiel verwendet werden, mit dem Unterschied, dass die Ergebnisse dem Dozenten dazu dienen, vorhandene Heterogenität zu erkennen und so nutzbar zu machen. Finden sich Teilnehmer mit der entsprechenden Vorerfahrung, so können diese in der Funktion eines Tutors geeignete Themen für ihre Kommilitonen aufbereiten und vermitteln. Die Vorteile dieser als „Lernen durch Lehren“ (Martin, 2002; Martin 2007, Franzen, 2009) bekannten Methode sind vielfältig: Der zum Tutor avancierte Teilnehmer vertieft seine eigenen Kenntnisse im entsprechenden Wissensbereich, indem er sie durch Neuordnung und Sortierung didaktisch aufbereiten muss. Zusätzlich schult er die eigene soziale Kompetenz. Die Teilnehmer profitieren von den Erfahrungen des Tutors und erleben durch den Perspektivwechsel „auf Augenhöhe“ neue Motivation (Renkl, 2013; Zinn, 2009).

### **3.3 Geringe Motivation in den Selbstlern-/ Onlinephasen**

Die persönliche Motivation für die Teilnahme an einem beruflichen Weiterbildungsangebot kann in deren Verlauf starken Schwankungen ausgesetzt sein. Besonders die Selbstlernphasen scheinen gefährdet, durch die alltäglichen Belastungen in Beruf und Familie vernachlässigt zu werden (Schlögl et al., 2006; Gaedke et al., 2011). Um diesem Umstand entgegen zu wirken, ist die Bereitstellung der Lernmaterialien in einer abwechslungsreichen, multimedialen didaktischen Aufbereitungsform der in klassischer Skriptform vorzuziehen (Beentjes et al., 1993; Schulmeister, 2007). Der strukturierte Einsatz von Lernvideos und Screencasts hat sich auch in der grundständigen Lehre seit langem als sinnvoll herausgestellt (Baines, 2008; Kerres, 2013, Handke, 2014). Die Vorgabe von zeitlichen Empfehlungen für die Bearbeitung der Inhalte kann außerdem helfen, die Selbstlernphasen für die Teilnehmer vorzustrukturieren.

Als weiterer Grund für Motivationsmangel kann die während der Selbstlernphasen fehlende direkte Kommunikation angeführt werden (Arnold, 2003). Dies meint den Austausch sowohl mit dem Dozenten als auch mit den Kommilitonen. Online-Sprechstunden können hier helfen, auch außerhalb der Präsenzzeiten den persönlichen Kontakt aufrecht zu erhalten. So wäre ein zusätzliches virtuelles Treffen etwa mittig zwischen zwei Präsenzterminen eine gute Möglichkeit, die Motivation der Teilnehmer anzuheben, da durch den festen Termin eine zusätzliche Verbindlichkeit erzeugt wird. Probleme oder Verständnisschwierigkeiten, die

während der Bearbeitung der Lerninhalte bis dahin aufgetreten sind, könnten so ebenfalls direkt ausgeräumt werden.

## 4 Fazit

Die positiven Auswirkungen der Teilnahme an Angeboten der beruflichen Weiterbildung sind unbestritten. Sie eröffnen neue Karrierewege und machen dadurch fit für die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes. Um die Risiken des vorzeitigen Abbruchs für die Teilnehmer zu minimieren, werden im Projekt AgriCareerNet daher die typischen Schwierigkeiten bei dieser Form der Weiterbildung und des Fernlernens gezielt betrachtet und diskutiert. Das Projekt steht momentan kurz vor der Erprobungsphase der einzelnen Studiengänge und Zertifikatskurse. Die Diskussion der Hürden soll die Dozenten für die Belange Ihrer Teilnehmer sensibilisieren und ihnen so die Chance geben, gezielt auf kommende Probleme vorbereitet zu sein und entsprechend gegenzusteuern. Im Verlauf der Erprobungsphase wird die fortlaufende Evaluation Aufschluss darüber geben, inwiefern die vorgeschlagenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden konnten. Ebenso werden bisher unerwartete Hürden durch die Evaluation aufgedeckt, damit wirksame Maßnahmen entwickelt werden können, die im Anschluss an die Erprobung im Regelbetrieb Einsatz finden werden.

## Literatur

- Arnold, P. (2003). *Kooperatives Lernen im Internet: Qualitative Analyse einer Community of Practice im Fernstudium*. 1., Aufl. Münster; New York; München; Berlin: Waxmann.
- Baines, L. (2008). *A Teacher's Guide to Multisensory Learning: Improving Literacy by Engaging the Senses*. Alexandria, Va: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Baker, J. (2000). The „Classroom Flip“: Using Web Course Management Tools to Become the Guide by the Side“ In *Selected Papers from the 11th International Conference on College Teaching and Learning*, 9–17.
- Beentjes, J., van der Voort, T (1993). Television Viewing versus Reading: Mental Effort, Retention, and Inferential Learning. In *Communication Education*, 42(3) (S. 191–205).
- Bergmann, J., Sams, A. (2012). *Flip Your Classroom: Reach Every Student in Every Class Every Day*. Eugene, Or: Iste.
- Bishop, J., Verleger, M. (2013). The Flipped Classroom: A Survey of the Research. In *120th ASEE Annual Conference & Exposition*.
- Franzen, M. (2009). *Analyse der Methode „Lernen durch Lehren.“* München: Grin Verlag GmbH.

- Gaedke, G., Covarrubias Venegas, B., Recker, S. & Janous, G. (2011). Vereinbarkeit von Arbeiten und Studieren bei berufsbegleitend Studierenden. In E. Wagner (Hrsg.), *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, Jg.6/Nr.2 (S. 198-213). Hildesheim.
- Handke, J. (2014). *Patient Hochschullehre: Vorschläge für eine zeitgemäße Lehre im 21. Jahrhundert*. 1st ed. Marburg: Tectum.
- Kerres, M. (2013). *Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Lage, M., Platt, G., Treglia, M. (2000). Inverting the Classroom: A Gateway to Creating an Inclusive Learning Environment. In *The Journal of Economic Education* 31, no. 1, 30–43.
- Martin, J. (2007). “Lernen Und Lehren: Paradigmenwechsel in Der Didaktik?” *Deutschunterricht in Japan* Heft 12, Herbst 2007. (S. 4–21).
- Rebel, K. (2010). *Heterogenität Als Chance Nutzen Lernen*. Bad Heilbrunn.
- Renkl, A. (2013). *Lernen durch Lehren. Zentrale Wirkmechanismen beim kooperativen Lernen*. Wiesbaden: Springer.
- Schlögl, P., Neubauer, B. (2006). *Vereinbarkeit von Studium Und Berufstätigkeit in Ausgewählten Universitäts- Und Fachhochschul-Studienrichtungen in Wien*. Wien: öibf - Österreichisches Institut für Bildungsforschung.
- Schulmeister, R. (2007). *Grundlagen hypermedialer Lernsysteme: Theorie - Didaktik - Design*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag..
- Sorgalla, M. (2015). *Heterogene Lerngruppen. Vielfalt Als Herausforderung Und Chance in Der Erwachsenenbildung*. <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogene-lerngruppen.html> (letzter Zugriff am 15.02.2016).
- Uni Bremen (2016). *Online-Studien-Selbsteinschätzung*. <https://www.fb1.uni-bremen.de/studium/vor-dem-studium/online-studienvorbereitung/online-selbsteinschaetzung-fuer-das-studium/> (letzter Zugriff am 15.02.2016).
- Zinn, B. (2009). *Ergebnisse Einer Pilotuntersuchung Zur Unterrichtsmethode „Lernen Durch Lehren“*. *Zeitschrift Für Didaktik Der Naturwissenschaften* Jg.15.