

Der „Faktor Mensch“ beim E-Learning

Die neuen Herausforderungen einer „E-Business-Kultur“ können nur gemeistert werden, wenn E-Learning von den Betroffenen auch angenommen und genutzt wird. Bei aller Technisierung darf daher der „Faktor Mensch“ mit seinen Bedürfnissen und Wünschen nicht vergessen werden. Netzunterstützte Lehr-Lern-Arrangements sollten entsprechend gestaltet sein.

Der Mensch im Mittelpunkt

Das Thema E-Learning wird zur Zeit in Unternehmen und einschlägigen Fachzeitschriften vielfach diskutiert. Es gibt sehr gute Erfahrungen, aber auch kritische Stimmen. Ein sehr wichtiger Aspekt im Zu-

sammenhang mit dem Erfolg von netzunterstütztem Lernen ist die Akzeptanz der Betroffenen – der Lernenden. **Ausgangs- und Bezugspunkt aller Überlegungen zum Thema E-Learning sollten somit der Mensch und seine Bedürfnisse, Gewohnheiten und Wünsche sein.** Daraus ergeben sich spezifische Anforderungen an die Konzeption und die Rahmenbedingungen von E-Learning. Lernen soll hierbei als ein Prozess verstanden werden, der zu relativ stabilen Veränderungen im Verhalten oder im Verhaltenspotential führt. Dieser Prozess baut auf Erfahrungen auf und findet ausschließlich in den Menschen selbst statt, wobei das Lehr-Lern-Arrangement nur optimal unterstützen kann.

Betrachten wir also den Teilnehmer eines E-Learning-Seminars, um dann die auf ihn einwirkenden und somit auch die für den Lernerfolg relevanten Größen zu untersuchen (s. Abb. 1).

Interne Lernbedingungen

Wesentlich für den Umgang mit und Erfolg von E-Learning-Konzeptionen sind die im Lernenden selbst vorhandenen Bedingungen.

Motivation

Der Antrieb, der Mitarbeiter dazu veranlasst, an einer Bildungsmaßnahme teilzunehmen, kann sehr unterschiedlicher Natur sein. So gibt es etwa den Mitarbeiter, der sich verändern will, neue Herausforderungen sucht, der selbst gesteckte Ziele erreichen und dafür bestimmte Fähigkeiten erwerben möchte. Ein anderer Mitarbeiter hingegen soll in einen neuen Unternehmensbereich wechseln, obwohl er lieber bei seinen Kollegen bleiben würde. Eine Fortbildung soll die notwendigen Kenntnisse für den neuen Aufgabenbereich vermitteln. Während also der erste Mitarbeiter nicht erst „ge-lockt“ beziehungsweise gezwungen werden muss, an einer E-Learning-Maßnahme teilzunehmen, da



Dr. Norman Ciezki, Tutor und Trainer, ibo Beratung und Training GmbH, Wetztenberg



Dipl.-Päd. Nathalie Skalnik, Entwicklerin und Tutorin, ibo Beratung und Training GmbH, Wetztenberg