

# Wider den Nürnberger Trichter – E-Learning im organisationalen Kontext

Wunderwaffe E-Learning – Stecker rein und „schlau“. Pustekuchen! Unternehmen sind gut beraten, sich die Frage zu stellen, wofür sie E-Learning einsetzen wollen und soziale beziehungsweise organisationale Kontexte bewusst in ihre Gestaltungspraxis mit einzubeziehen.



*Dr. Heiko Hilse, Leiter der Corporate University der Infineon Technologies AG, München*

## Unterschiedliche Lernbegriffe

Die Beschäftigung mit E-Learning (s. Kasten) zwingt zu einer (erneuten) Auseinandersetzung mit der Frage, welches Verständnis von Lernen man propagiert und ob das eigene Lernkonzept mittels der neuen Medien sinnvoll realisiert werden kann [9]. Es werden deshalb zunächst einige definitorische und konzeptionelle Unterscheidungen, die sich in der bisherigen Lernforschung als fruchtbar erwiesen haben, auf den spezifischen Zusammenhang des Electronic Learning angewandt und übertragen.

## Grundlegende Wissens- und Lernmodelle

Allgemein kann zwischen kognitivistischen Lernkonzepten auf der einen Seite und konstruktivistischen Lernkonzepten auf der anderen Seite unterschieden werden [6].

- **Kognitivistische Modelle** gehen davon aus, dass Wissen einen Gegenstand darstellt, der von seinem Trägersystem loslösbar ist und problemlos über verschiedene Medien – wie etwa Kopf und Computer – hinweg transferiert werden kann. **Lernen wird somit als ein rein rezeptiver Prozess aufgefasst**, der vom Lehrenden angeleitet und kontrolliert wird (Instruktion als dominante Lehrmethode, Modell des „Nürnberger Trichters“). Das kognitivistische Modell basiert ferner auf der Annahme, dass eine objektive Realität besteht, die sich kognitiv mehr oder weniger genau erfassen und abbilden lässt (Lernen als Prozess der Informationsverarbeitung). Es geht davon aus, dass Wissen, welches in multimedialen Lernprogrammen hinterlegt ist, automatisch von allen Lernern in gleicher Weise aufgenommen und reproduziert werden kann. Sollte dies nicht der Fall sein, so wird dies