



Bild: Oly-Fotolia.com

Woran Sie die richtige Lernsoftware erkennen...

Mit E-Learning einfach weiterbilden und den nächsten Karriereschritt machen

Mehr als 60 Hersteller für berufliche Lernsoftware drängen sich laut Branchenkenner Lernwelt auf dem deutschen Markt. Bei so viel Auswahl stellt sich die Frage: Woran erkenne ich einen guten Kurs?

Ob es nun Probleme mit der Netzwerk-Installation von Druckern oder Routern sind, Datenaustausch oder mit FTP-Servern, der neueste Trend für Online-Lernen heißt Live Learning. Wie das aussieht, zeigen Michelle Plumb und Paul Bunker. Beide sind IT-Spezialisten, doch auf unterschiedlichem Fachgebiet. Die Eine arbeitet mit Voice-over-IP, der Andere beschäftigt sich mit Client-, Server- und Netzwerkfragen. Um 150 Mitarbeitern aus unterschiedlichen Firmen anschaulich zu erklären, wie Client-Programme eingerichtet werden und wie kostengünstige Internet-Telefonie funktioniert, setzen sich die beiden vor

eine Web-Cam. Hier diskutieren sie und erklären sich gegenseitig die Schwierigkeiten. E-Learning-Nutzer in Düsseldorf, München und Dresden hören und sehen an ihrem Arbeitsplatz live dabei zu. Gleichzeitig werden animierte Grafiken und Erklärungen eingespielt. Einige der Mitarbeiter haben Fragen. Per Chat antworten ihre fünf Betreuer, die im Hintergrund als Zusatzhelfer bereit stehen.

Goldmedaille für Live Learning vom E-Learning-Anbieter Skillsoft

Amerikanische Lernforscher von Brandon Hall zeichnen jährlich E-Learning-Konzepte wie das beschriebene aus. Wer hier auf den vorderen Plätzen ist, hat innovative Programme im Angebot. So gewann etwa E-Learning-Anbieter Skillsoft in diesem Jahr für sein Live Learning die Goldmedaille. Was ein bisschen wie Sesamstraße wirkt, hat gute Gründe. Europa-Chef Stefan Janssen erklärt welche:

„Diese Art des Lernens macht viel mehr Spaß als zehn Seiten Text mit langatmigen Sätzen zu studieren.“ Weiterbildung im Beruf solle schließlich anders aussehen als die schlechten Erinnerungen aus der Schule. Außerdem haben Gehirnforscher herausgefunden: Inhalte, die mit Freude aufgenommen wurden, lassen sich leichter abrufen. Eine gute Lernsoftware fügt deswegen interaktive und spielerische Elemente an sinnvoller Stelle ein.

Sobald User selbst aktiv werden, lernen sie besser. Beispiel Kommunikationsfähigkeit: Dieses schwammige Wort muss in einem Kurs mit Leben gefüllt werden, damit Techniker und Ingenieure es umsetzen können. Simulationen sind hier ideal. So kommt im Video ein schwieriger Kollege im Gang auf den Lerner zu und sagt: „Das Projekt vergangene Woche haben Sie komplett vermässelt!“ Nun hat man vier Möglichkeiten zu reagieren. Erstens, man lässt ihn den eigenen Frust

Zehn Merkmale einer Idealsoftware

1. Interaktive Übungen statt sturem Faktenlesen.
2. Zugang zum Virtual Classroom und Live Chat mit lehrenden Experten.
3. Animierte Fotos und Grafiken zur Veranschaulichung.
4. Simulationen, die Arbeitsprozesse beleuchten.
5. Übersichtliche Programm-Strukturen.
6. Funktionen, damit der Nutzer an jeder Stelle die Übung unterbrechen und speichern kann, um später dort direkt wieder einzusteigen.
7. Suchfunktionen, die wortgenau Inhalte filtern.
8. Administrative Funktionen, um Lernaufwand und Leistungsniveaus abzurufen.
9. Vernetzungen zwischen den Usern.
10. Bei komplexen Themen und Zertifizierungsprogrammen: Tutoren, die den Lerner betreuen und Hilfestellung geben.

spüren. Zweitens, man gibt Gründe an, weshalb das Projekt schlecht gelaufen ist. Drittens, der User entschuldigt sich schlicht. Oder viertens, er sagt: „Ja, kann gut sein, aber was meinen Sie speziell?“ Je nach Antwort erhält der Nutzer eine Rückmeldung, die ihn direkt oder über Umwege ans Ziel führt. Durch die Simulationen lernt jeder, sich zu fragen: „Was will ich erreichen?“ Das ist gut für die Leitung eines Teams oder in der Projektführung und fördert nebenbei die eigene Schlagfertigkeit.

Gute Kurse erkennt man zudem daran, dass sich jede Lerneinheit und Sequenz einzeln anwählen lässt. Damit geht keine Zeit verloren. Ein permanentes Übersichts-menü und einfaches Springen von Übung zu Übung sowie Orientierungshilfen sind deswegen wichtige Kriterien. Beispiel: Viele Outlook-Nutzer kennen zwar etliche Features des Programms, aber längst nicht alle. Wer sich für Details der Aufgaben-Funktion und RSS-Feeds interessiert, sollte sich diese gezielt herauspicken können, anstatt ein 45-Seiten-Dokument durchhackern zu müssen. Wer nicht gern alleine lernt, sollte sich bei ei-

ner guten Software vernetzen können. Denn für schwer verdauliche Fakten etwa zu komplexen Kalkulationsmodellen fällt die Motivation schwer.

Eine Lösung: Kollaborative Elemente in der Software, wie ein Bücherregal, Firmenordner und die Möglichkeit, Artikel zu empfehlen. Die Kollegen können somit auf einzelnen Seiten Kommentare hinterlassen. Janssen rät zudem, mit Kollegen zu vereinbaren, demjenigen einen Drink zu bezahlen, der das E-Learning-Modul zuerst schafft. Das motiviere alle Beteiligten und habe einen Nebeneffekt: Der Chef merkt, dass seine Angestellte gute Teamspieler sind. Wen er dann für den nächsten Karriereschritt vorschlagen will, kann er über administrative Funktionen im Programm herausfinden: Bei jedem Mitarbeiter zeigt es in einer Tabelle an, mit welchen Kursen dieser sich weitergebildet hat. Den Preis für Weiterbildungen hat jeder Chef im Blick, also gilt es abzuwägen. Präsenztrainings sind nicht spontan, aber meist intensiv. Die Preise dafür sind durch den Stundenlohn des Referenten festgesetzt, und nicht in allen Fällen geht bei vielen Anmeldungen

der Preis pro Kopf herunter. Das bedeutet zum Beispiel, bei einem Zertifizierungskurs fehlt der Mitarbeiter fünf Tage lang. Zusätzlich fallen Reisekosten an. Bei guter E-Learning-Software sollte eine Rabatt-Staffelung eingeplant sein: Der Preis pro Kopf nimmt dann kontinuierlich in der Menge ab. Im Schnitt zeigen europaweite Vergleiche, dass E-Learning-Instrumente bis zu 60% billiger sind als traditionelle Seminare. Damit kann man rechnen: Eine Ein-Jahres-Lizenz für 100 Lerner kostet im Office-Bereich zwischen 44 und 55 Euro pro Kopf.

Michael Sudahl ■

