

1. E-Learning an Hochschule zwischen Angebot und Bedarf: Es muss nicht immer Kaviar sein ... (Funke, J., Zumbach, J.)

Mit dem Boom des e-Learning wurden sowohl hohe Erwartungen als auch hohe Investitionen an den Einsatz neuer Technologien zu Zwecken der Aus- und Weiterbildung verbunden. In der Wirtschaft wurden diese primär finanziell motivierten Erwartungen recht schnell eingeschränkt. Dem e-Learning-Hype ist hier eine Phase der Ernüchterung getreten, bei der die genauen Abwägungen von Kosten und Nutzen wie z.B. durch Balanced Scorecard eine zentrale Rolle einnehmen. E-Learning im Unternehmen stellt letztlich nur *eine* von vielen möglichen Varianten der Schulung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dar, für die man sich durch eine Analyse der Rahmenbedingungen, der Ziele und der Mitarbeiterbedürfnisse entscheidet.

Gerade an dieser Stelle unterscheidet sich die Planung und Umsetzung von e-Learning zwischen Wirtschaft und Hochschule deutlich: Die Entscheidung für den Einsatz neuer Medien ist im Hochschulbereich in der Regel ein top-down-Prozess, bei dem in vielen Fällen der Medieneinsatz der Willkür des Dozierenden obliegt. Neben individuellen Entscheidungen ist der Einsatz neuer Medien auch häufig ein organisatorisches Unterfangen, welches in erster Linie durch politische Entscheidungen getragen wird. Ein Beispiel hierfür sind Notebook-Universitäten oder der breite Einsatz von Lernplattformen und/oder e-Learning-Kursen.

Auf individueller wie auf Organisations-Ebene sind solche top-down-Maßnahmen kritisch zu hinterfragen, da hier die Passung von Angebot und Bedarf oft nicht gewährleistet ist. Gerade im Hochschulbereich werden einschlägige Methoden der Bedarfs- und Zielanalyse oder der Analyse von Rahmenbedingungen – wie im Personalentwicklungsbereich üblich – kaum verwendet. Auf der Ebene des individuellen Dozierenden kann dieser Mangel an bottom-up-Prozessen kompensiert werden, da zumeist eine direkte Rückmeldung der Lernenden besteht bzw. durch hohe Abbruchquoten schwere Mängel sofort offensichtlich werden. Auf der Ebene der Organisation sind allerdings bei der Umstellung auf neue didaktische Methoden und neue Lehrinhalte so viele Parameter zu berücksichtigen, dass recht schnell mit Problemen zu rechnen ist.

Ein Beispiel für eine solche Situation ist die Einführung fallbasierter Lernsoftware im Bereich der Hochschullehre: In den letzten Jahren findet in der medizinischen Ausbildung in Deutschland eine Umstellung auf das primär lernerzentrierte problembasierte Lernen (PBL) statt. Hierbei kommt vermehrt e-Learning zum Einsatz, indem (medizinische) Problemstellungen am Computer präsentiert werden. Der Ansatz orientiert sich an internationalen Erfahrungen, berücksichtigt aber meist nur unzulänglich die Gegebenheiten vor Ort, was zu erheblichen Problemen führen kann und führt. So sind Dozierende kaum auf eine didaktische Umstrukturierung eines lehrerzentrierten hin zu einem lernerzentrierten Ansatz ausgebildet. Im Extremfall wird so die primär explorative Lernumgebung am Computer ausschließlich zum Frontalunterricht eingesetzt. Auch auf Lernerseite fehlt häufig eine Einweisung in „neue“ Studiermöglichkeiten und –potenziale, so dass hier eine Überforderung droht. Ein weiteres Problem kann aus dem Versuch resultieren, einen didaktischen Ansatz aus einer face-to-face-Situation in ein e-Learning-Szenario zu transferieren. Besonderheiten des jeweiligen Mediums und insbesondere der jeweiligen Kommunikation schränken ein solches Unterfangen drastisch ein und erfordern neue Lösungen.

Die geschilderten Überlegungen und Aspekte sollen verdeutlichen, dass e-Learning nicht immer eine sinnvolle Bereicherung geschweige denn ein Ersatz der bisherigen Hochschullehre ist. Der Einsatz von e-Learning im großen Maßstab ist sorgfältig abzuwägen und sollte sich z.B. an den zum Teil umfangreichen Erfahrungen der

Wirtschaft orientieren. Einem schlechten e-Learning ist immer eine gute und solide traditionelle Ausbildung vorzuziehen.