

1 Best Practice / Worst Practice

.....

Die Motivation dieses Workshop bestand darin, das gesammelte Erfahrungswissen von E-Learning-Praktikern zu erfassen und Wege zu finden, dieses Wissen zu transferieren. Lernen kann man dabei nicht nur von positiv belegten Referenzbeispielen, sondern gerade auch aus den Fehlern in Fällen, die sich als „Worst“-Practice herausgestellt haben. Die Identifikation von typischen Stolpersteinen hilft, diese zu umgehen. Fehler lassen sich zudem häufig dazu nutzen, die richtige Vorgehensweise zu induzieren; als Beispiel sei die Fehlkonfiguration eines Lernmanagementsystems genannt (Studenten mussten sich um 0:00 Uhr nachts für einen Kurs einschreiben), aus der das Bewusstsein für die richtige Konfiguration entsteht (Beginn der Registrierung manuell auf eine normale Zeit setzen). Eine Herausforderung beim Lernen aus Worst Practice Beispiel besteht darin, dass Beteiligte in der Regel wenig Interesse daran haben, ihre Misserfolge zu veröffentlichen. Tendenziell werden die Ergebnisse eher beschönigt. Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe waren sich darüber einig, dass ein Erfahrungsaustausch über den Alltag des eLearning nutzbringender sein kann, um zu erfahren, was alles schief gehen kann, um es schließlich besser zu machen.

Es kam die Anregung, dass es zur Unterscheidung zwischen best und worst practice zunächst einer normativen Festlegung bedarf, was eigentlich (mittlerweile) als Standard angenommen werden darf. Allein hier gehen die Vorstellungen weit auseinander, was im Wesentlichen darin begründet ist, dass es kein einheitliches Verständnis des Begriffs „E-Learnings“ gibt. Im weiteren Verlauf hat sich die Gruppe daher auf ein Alltagsverständnis mit folgenden wesentlichen Kategorien geeinigt, dazu gehören z.B.:

Lieferung von Lerninhalten an Enduser

- Ökonomisches Verteilen von Lernmaterialien
- Organisation und Koordination des Lehrbetriebs (Veranstaltungen, Prüfungsanmeldung usw.)
- Verbesserte Informationsaufbereitung (multimediale Lernobjekte)

Vernetzung

- Kommunikationsplattformen
- Neue Kollaborationsformen (Wikis, Blogs)

Ausweitung des Begriffs vom „Lernen“

- Unterstützung von Selbstlernphasen
- Unterstützung von projektorientierten Lernen

Als wichtige Einflussfaktoren wurden zudem der didaktische Ort und damit die Eignung des jeweiligen Fachgebietes genannt. Das klassische „Didaktische Dreieck“ (Dozenten-Material-

Studenten) gilt es auch im E-Learning zu beachten, d.h. das Material muss sich grundsätzlich eignen und sowohl Dozenten wie auch Studenten sollten durch den Einsatz von E-Learning Vorteile oder zumindest keine Nachteile erfahren.

2 Voraussetzungen und Hindernisse

.....

Der zweite Diskussions-Block knüpfte an diese Überlegungen an, in dem allgemeine Rahmenbedingungen, d.h. Voraussetzungen und Hindernisse, erörtert wurden.

Zunächst beschäftigte die Teilnehmer die Frage, warum sie eigentlich selbst Interesse an E-Learning haben. Es stellte sich heraus, dass bei allen Beteiligten eine starke **intrinsische Motivation auf Seiten der Dozenten/innen** vorhanden war, die auf die verschiedenen Potenziale von neuen Medien zurück zuführen ist, z.B.: Erhöhte Motivation mit Materialien, die „Spaß“ machen; originalsprachliches Lernen; konkreter statt abstrakter Zugang zu Konzepten; Möglichkeiten der Simulation; virtuelle Experimente; erweiterte Methodenvielfalt; Visualisierung; mehr Flexibilität; adaptive Nutzung von Angeboten usw. Die genannten Formen setzen dabei ein gewisses Maß an **Medienkompetenz** voraus (sowohl auf Ebene der Bedienung wie auch Angemessenheit bei der Medienwahl; sowohl bei Dozenten wie auch Studenten). Für die Akzeptanz ist weiterhin eine **Offenheit der Studierenden** erforderlich, mit den neuen Lehr-/Lernformen umzugehen.

Diesen Voraussetzungen stehen einige Hindernisse gegenüber. Auf Seiten der Studierenden gibt es teils eine skeptische Haltung aufgrund **fehlender Erfahrung im Hinblick auf Lernerfolgskontrollen und E-Learning**. E-Learning erfordert ein höheres Maß an Eigenverantwortung und Selbstorganisation, was einer **konsumorientierten Erwartungshaltung in der Lehre auf Seiten vieler Studierender** entgegensteht. Die fehlende intrinsische Motivation bei Dozenten könnte damit begründet werden, dass teils ohnehin ein **geringes Interesse an hochschuldidaktischen Fragen besteht**. Doch selbst motivierte Dozenten werden oft gebremst, da sie sich einem **erhöhten Aufwand, der nicht honoriert wird**, ausgesetzt sehen (weder pekuniär noch in Form von Deputaten).

3 Beispiele

Zahlreiche Beispiele wurden diskutiert, in denen sich diese Voraussetzungen und Hindernisse reflektieren. Im Folgenden sollen die Kerngedanken gesammelt dargestellt und mit ausgewählten Beispielen veranschaulicht werden.

Worst Practice:

Falscher Werkzeug-Einsatz

(z.B. Forum für Studenten, die sich täglich in der Cafeteria treffen; Strukturierung von Lerninhalten aufgrund technischer Gegebenheiten statt didaktischer Überlegungen)

Werkzeuge müssen beherrscht werden

(z.B. schlecht gestaltete digitale Folien; falscher Einsatz von Quiz-Generatoren)

Mangelhafte Information für Studierende über E-Learning-Szenarien und in Kursen

(z.B. Charakter des E-Learnings, Lernerfolgskontrollen, Benotung, Was wird von den Studenten verlangt? Welche Vorteile ergeben sich? Welche Kompetenzen sollen aufgebaut werden?)

Zu hierarchische Kommunikation zwischen Studenten und Dozenten

(Kommunikationsprozesse funktionieren in der digitalen Welt z.T. anders – diesem Umstand muss auch im Kommunikations-Design Rechnung getragen werden, insbesondere werden die Studenten oft zu wenig in die Gestaltung miteinbezogen; Studenten wollen sich oft auch selbst organisieren – so wird etwa das informelle Studentennetzwerk Studi-VZ teils lieber als Austauschplattform genutzt statt des formal angebotenen LMS der Hochschule).

Starre, durch die Lernplattform vorgegebene Didaktik

(z.B. sehr sequentieller Ablauf bei einigen Lernmanagement Systemen; starre Programmlogik lässt teils keine freie Wahl des Lernwegs zu, z.B. wenn erst ein Bereich zwingend bearbeitet werden muss bevor der nächste frei geschaltet wird; der Dozent tritt in seiner Rolle stark in den Vordergrund)

Alte, starre Lernkulturen / Fehlende E-Learning Kultur

(z.B. monotone Abbildung von Frontalunterricht im virtuellen Raum; Konservierung didaktisch überholter Konzepte; Nutzung von E-Learning, um Kapazitäten auszugleichen; E-Learning als Vorwand, um alte instruierende Didaktik durchzusetzen)

Fehlende Fortbildungskonzepte

(die gewonnen Erfahrungen – sowohl positiv oder negativ – werden oft nicht hinreichend weitergeben; es fehlen Fortbildungen, die sowohl theoretische wie auch praktische Fragestellungen aufgreifen)

Große Pläne, großes Scheitern (Multimedia-Dinosaurier, Konzipierung von Lernangeboten ohne formative Evaluation; zu große Schritte in die falsche Richtung sind schwerer zu korrigieren als kleine Schritte)

Fehlende didaktische Begründung für den Einsatz bestimmter Formen des E-Learnings

(die Möglichkeiten des E-Learnings sind vielfältig, doch nicht jedes Werkzeug ist für alle Aufgaben konzipiert und geeignet; es wird zuwenig darüber nachgedacht, welche Vor- und Nachteile der Einsatz eines bestimmten Mediums erzielt; Nichtberücksichtigung der konkreten Situation)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Schatz an Medien-Potenzialen in vielen Fällen nicht gehoben wird. Auf der anderen Seite wurden jedoch auch zahlreiche Beispiele für Best Practice genannt.

Best Practice:**Kleine Schritte zur Generierung von Sicherheit**

(z.B. zur Gewinnung von Medienkompetenz; Ausprobieren, ob ein Konzept in der Praxis funktioniert)

Gute Beratung mit Praxisbezug

(Enge Zusammenarbeit der Berater und Dozenten, z.B. zum passenden Werkzeugeinsatz)

Gute Information für Studenten

(z.B. transparente Lernerfolgsmessung, Vorteile explizit darstellen)

Horizontale Kommunikation

(Austausch auf „Augenhöhe“ zwischen Studenten und Dozent; Angemessene Moderation eines Forums; Vorbildfunktion des Dozenten; gemeinsame Kommunikationsstruktur entwickeln)

Mit den Studenten über die Lernkultur reflektieren

(z.B. wann und in welcher Weise ist es sinnvoll, auf die Wikipedia als Wissensquelle zurück zugreifen)

Partizipation der Studenten / Mitgestaltung des Lernprozesses

(z.B. Forum wird nicht top-down eingerichtet sondern bei Bedarf für Studenten schnell und unkompliziert bereitgestellt; Studenten kommen von sich aus auf die Idee, die Kommunikation per Skype zu organisieren; Kontrollverluste seitens der Dozenten sollten nicht grundsätzlich als etwas negatives aufgefasst werden)

Blick über den Tellerrand

(Referenzbeispiele / Gast-Zugänge bei Kursen anderer)

Gewinnung erfahrener DozentInnen

(auch im E-Learning gilt: die Erfahrung des Dozenten ist ein wesentliches Gütekriterium)

Neue Zielgruppen / Teilzeitstudiengänge (z.B. berufsbegleitend; Personen, die aus familiären oder gesundheitlichen Gründen an keinem Präsenzstudium teilhaben können)

Einführungskurse für Dozierende

(z.B. breite Akzeptanz durch Fortbildungsangebote mit Theorie-Praxis Teil)

Funktionierende Infrastruktur

(leichtes Login für Dozenten und Studierende; Unterstützung bei der Erstellung von Materialien; Scan-Service; leichter Zugang zu Hard- und Software; guter Support)

Learning By Doing

(z.B. interaktive Medien, virtuelle Projektgruppen, internationale Arbeitsgruppen)

Motivation durch Lernspaß

(z.B. Einsatz von Animation, authentische Fälle)

Zusammenfassend kann für die Good Practice Beispiele festgestellt werden, dass häufig ein hoher Organisations- und Betreuungsaufwand anfällt, der allein durch eine Verbesserung der Lernqualität honoriert wird. Im Gegensatz dazu zeigte sich bei den Worst Practice Beispielen oft, dass Einsparpotenziale im Vordergrund standen (Massenseminare, Minimierung des Zeiteinsatzes auf Seite der Studenten).

4 Weitere Vorgehensweise

.....

Die Arbeitsgruppe möchte den Open Space Bereich bei e-teachig.org zur weiteren Organisation ihrer Tätigkeiten nutzen. Zudem werden Face-2-Face Treffen in Zweierteams und Kleingruppen angestrebt; die Dokumentation von Best/Worst Practice Beispielen sollte im Anschluss öffentlich geschehen.

Lerntandems:

Erfahrungsaustausch anhand konkreter Beispiele im Dialog

Coping Gruppen

Kleine Arbeitskreise, die sich untereinander austauschen und einen Konsens finden

Dokumentation/Veröffentlichung

Darstellung der in Lerntandems und/oder Coping Gruppen gefundenen Ergebnisse im öffentlichen Raum, z.B. bei e-teaching.org