

**Neue Lernkulturen in der Erwachsenenbildung
Online-Seminare am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung
der Friedrich-Schiller-Universität Jena**

Dokumentation eines Workshops

Inhalt der Dokumentation

Programm des Workshops am 29. Juni 2005	3
E-Learning in der Hochschullehre der Erwachsenenbildung	4
Einleitung.....	4
Einige Worte zum Verhältnis von Präsenz- und Onlinearbeit.....	9
Zur Wahl der Plattform	10
Wertung des erreichten Standes	12
Fazit	13
Online-Seminare im Gebiet Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ein Zwischenbericht aus der Erfahrung einer Seminarleiterin.....	14
Drei Jahre Online-Seminare am Lehrstuhl der Erwachsenenbildung des Instituts für Erziehungswissenschaft. Meine Erfahrungen als Teilnehmerin in mehreren Semestern ..	23
Meine Gründe, Online-Seminare zu besuchen.....	23
Entwicklungen	23
Eigene Beurteilung des Online-Lernens – pro und contra.....	24
Dynamik der Online-Lehre.....	26
Abschließende Gedanken	27
Einige relevante Ergebnisse aus Onlinebefragungen zum Studierverhalten und zur Wahrnehmung der Seminare durch die TeilnehmerInnen	29
Anliegen	29
Planung und Programmierung der Befragung	29
Durchführung der Befragung.....	30
Auswertung und Diskussion der Ergebnisse	31
Anhang	37
Wesentliche Anfragen aus der Diskussion.....	47
Motivation	47
Technik.....	47
Zeitlicher Aufwand auf Seiten der Lernenden.....	47
Zeitlicher Aufwand auf Seiten der/des Lehrenden.....	48
Fluktuationsrate.....	48
Didaktik	48
Vorteile des E-Learning.....	49

Programm des Workshops am 29. Juni 2005

14:00	Begrüßung	Prof. Dr. Martha Friedenthal-Haase
14:15	E-Learning in der Hochschullehre der Erwachsenenbildung	Dr. Helmut Stauche
14:45	Online-Seminare im Gebiet Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena – ein Zwischenbericht aus der Erfahrung einer Seminarleiterin	Dr. Elisabeth Meilhammer
15:15	Diskussion zu beiden Beiträgen	Moderation: Anita Weißflog Protokoll: Rebekka Schubert
15:45	Kaffeepause	
16:15	Online-Seminare am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung – meine Erfahrungen als Teilnehmerin in mehreren Semestern	cand. phil. Anita Weißflog
16:45	Einige relevante Ergebnisse aus Onlinebefragungen zum Studierverhalten und zur Wahrnehmung der Seminare	Dr. Helmut Stauche
17:15	Diskussion zu beiden Beiträgen	Moderation: Dr. Elisabeth Meilhammer Protokoll: Rebekka Schubert
17:45	Schlusswort	Prof. Dr. Martha Friedenthal-Haase

E-Learning in der Hochschullehre der Erwachsenenbildung

Einleitung

Beruflicher und privater Alltag lassen sich ohne die Fähigkeit, neue Technologien einzusetzen, immer weniger meistern. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien durchdringen heute fast sämtliche Bereiche des Lebens und eröffnen auch für das Lernen neue Perspektiven. Die Herausforderungen durch die gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen und die sich dadurch immer schneller wandelnden beruflichen Anforderungen erfordern lebenslanges Lernen und veränderte Kompetenzen. Die schon vielfach geäußerte Forderung nach lebenslangem Lernen geht somit von einer Vision zunehmend in die Realität über. Vor diesem Hintergrund muss Bildung generell gewährleisten, dass Lernende neben traditionellen Kulturtechniken auch Medienkompetenz entwickeln.

Auch heute noch ist die Erfahrung vieler Lernender in verschiedenen Bildungseinrichtungen davon geprägt, dass Lehren und Lernen in Umgebungen stattfindet, in denen der Lehrende eine aktive und der Lernende eine eher rezeptive Rolle übernimmt (*Reinmann-Rothmeier/Mandl, 1998*).¹

Zwei Grundannahmen stecken hinter dieser stark systematisierten und kontrollierten Form des Lernens. Zum einen wird angenommen, dass Wissen als Folge von Faktenlernen und Routine entsteht. Zum anderen wird Wissen als Gut angesehen, das vom Lehrenden zum Lernenden weitergegeben werden kann. So wird in dieser traditionellen Form des Unterrichts oft sogenanntes „träges“ Wissen erzeugt, d. h. Wissen, das in einer Situation theoretisch gelernt wurde, in einer Anwendungssituation jedoch nicht genutzt werden kann (*Renkl, 1996*)². Um dieses Problem anzugehen, wird in den letzten Jahren zunehmend eine neue Lernkultur vertreten, deren Kern die Vermittlung anwendbaren Wissens ist, um die so oft diskutierte Kluft zwischen Wissen und Handeln zu überbrücken. Lernen wird nach dieser Auffassung als ein aktiver, selbstgesteuerter, konstruktiver, situativer, sozialer und emotionaler Prozess betrachtet.

¹ Reinmann-Rothmeier, G./Mandl, H.: Auf dem Weg zur Entwicklung einer neuen Lernkultur. In: Kubicek, Herbert u.a. (Hrsg.): Lernort Multimedia. Jahrbuch Telekommunikation und Gesellschaft 1998. Heidelberg 1998, S. 55-61.

² Renkl, A.: Träges Wissen: Wenn Erlerntes nicht genutzt wird. In: Psychologische Rundschau, Vol. 47, Nr. 2, S. 78–92.

Selbstverständlich bleibt, dass die Lerner trotz ihrer aktiven Rolle im Lernprozess je nach Lernvoraussetzungen immer auch ein gewisses Maß an Instruktion benötigen, um effektiv lernen zu können. Dies bedeutet, dass sie bei auftretenden Fragen oder Problemen unterstützt werden und Feedback zu ihren Ergebnissen erhalten. Eine Balance zwischen Instruktion und Konstruktion bildet die Basis problemorientierter Lernumgebungen. Der Kern besteht somit darin, dass ein aktiver Lernender durch Instruktion während des Lernprozesses angeleitet, unterstützt und beraten wird.

Welches sind nun relevante Lernkontexte?

1. Lernen in einem *authentischen Kontext*: Der Ausgangspunkt des Lernens sollten authentische Probleme sein, die für die Lernenden relevant sind. Denn die Darstellung von realistischen Problemen oder authentischen Fällen sichert einen hohen Anwendungsbezug des Gelernten und erzeugt Interesse beim Lernenden.
2. In *multiplen Kontexten* lernen: Den Lernenden werden verschiedene Anwendungssituationen verdeutlicht und/oder die Lernenden werden dazu angeregt, das Gelernte in mehreren unterschiedlichen Problemstellungen konkret anzuwenden (z. B. durch die Integration von Anwendungsbeispielen). Auf diese Weise lässt sich Wissen aufbauen, das unter verschiedenen situativen Bedingungen flexibel abgerufen, umgesetzt und weiterentwickelt werden kann.
3. Lernen in einem *sozialen Kontext*: Das gemeinsame Lernen und Arbeiten sollte Bestandteil möglichst vieler Lernphasen sein (z. B. arbeiten die Lernenden in Kleingruppen an der Lösung eines Falles).
4. Mit *instrukionaler Unterstützung* lernen: Die Lernenden bekommen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt und haben die Möglichkeit, bei Problemen einen Berater/einen Coach zu kontaktieren.

Lernen im Rahmen einer problemorientierten Lernumgebung basiert also neben *Selbststeuerung* vor allem auch auf *Kooperativität*.

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien bieten nun Möglichkeiten, Lernumgebungen vor dem Hintergrund der gerade vorgestellten neuen Kultur des Lehrens und Lernens zu entwickeln. Im klassischen Unterricht sind die Möglichkeiten des einzelnen Lerners, sich aktiv in die Lernsituation und den Lernprozess einzubringen, oftmals eingeschränkt. Lernumgebung, Zeit und Weg sind vorgegeben und die Aktionen, zu denen der Lernende gelegentlich aufgefordert wird (z. B. eine Frage zu beantworten), sind zeitlich fixiert und oft sehr eingeschränkt. Der Lernende erfährt hierbei – und hier zitiere ich *Mandl*

und Winkler³ – "eher seine Begrenztheit als sein eigenes Wirksamkeitspotenzial". Aktiv-konstruktives Lernen ist so nur selten möglich. Die neuen Medien eröffnen vielerlei Möglichkeiten, den genannten Mängeln wirksam entgegenzutreten. Überlegungen wie diese veranlassten uns, auch an unserer Universität nach neuen Ufern Ausschau zu halten.

Im Wintersemester 2002 betrat der Lehrstuhl für Erwachsenenbildung als erster am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Jena Neuland, indem er einen Teil des Lehrangebots als Onlineseminare präsentierte. Projektbeteiligte waren bzw. sind Dr. Elisabeth Meilhammer und Dr. Ute Holm, in deren Lehrveranstaltungen das Projekt realisiert wurde und wird, sowie ich selbst, der ebenfalls für konzeptionelle Arbeit und die technische sowie empirische Begleitung verantwortlich zeichnete.

Das ersten Online-Seminare starteten nach einer Vorbereitungsphase im Herbst 2002 im darauffolgenden Sommersemester. Seit dieser Zeit wurde in jedem Semester mindestens ein Online-Seminar durchgeführt.

Titel waren:

- ⇒ *Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung*
- ⇒ *Selbststeuerung als Prinzip lebenslangen Lernens*
- ⇒ *Neue Lernkulturen in der betrieblichen Weiterbildung*
- ⇒ *Lebenslanges Lernen und Medien*
- ⇒ *Einführung in die betriebliche Weiterbildung sowie*
- ⇒ *Selbstgesteuertes Lernen im Lebenslauf*

Zu keinem Zeitpunkt wurde das Anliegen verfolgt, die universitäre Lehre der Erwachsenenbildung revolutionieren zu wollen. Im Gegenteil, wir sind der festen Auffassung, dass Bewährtes das Recht auf Beständigkeit behalten muss. Wenn wir neue Wege beschreiten, dann hat dies vor allem drei Gründe, die in ungewichteter Reihenfolge genannt werden sollen:

Der erste Grund ist darin zu sehen, dass neue Technologien, die die IT-Hersteller eher unfokussiert vermarkten, es ganz einfach verdienen, in neue Anwendungsgebiete eingeführt zu werden. Die Vermarktung von Erfindungen läuft heutzutage anders ab als früher. So wurde auch auf dem Gebiet moderner Informations- und Kommunikationstechnologien zu keiner Zeit durch Forschung ein konkreter Bedarf gedeckt – dagegen oblag es immer dem User, die technische Ressource nach allen denkbaren Seiten hin zu verwerten. Hier erhebt sich die Frage nach dem Risiko. Ist es Studierenden zumutbar, sie in ihrem Studium – wenngleich nur phasenweise – als ‚experimentelle Materie‘ zu benutzen, oder haben

³ Mandl, H. und Winkler, K.: E-Learning – Trends und zukünftige Entwicklungen. In: Rebensburg, K.: Grundlagen Multimedialen Lehrens und Lernens. Books on Demand GmbH, Norderstedt 2004, S. 20

die unter dem sich aus finanziellen Erwägungen ergebenden Zeitdruck stehenden jungen Menschen nicht von vornherein das Recht auf eine ausgesprochen elaborierte und bewährte Durchführung der Lehre?

Und andersrum: Fehlt uns Deutschen der *free spirit* und sind wir wirklich *a couple of years behind*⁴, wie dies der Pionier des Lernens mit elektronischen Medien Jay Cross auf dem E-Learning-Gipfel in Edinburgh behauptete? Tatsächlich haben wir in Deutschland einen enormen Nachholebedarf, liegen wir doch in einem internationalen Ranking nur auf Platz siebzehn. In Europa liegen Schweden, Finnland, Dänemark Großbritannien, Norwegen, die Schweiz, Irland, die Niederlande, Frankreich und Österreich zum Teil weit vor uns.

Wir – d. h. die vorhin Benannten – sind dezidiert gegen ein riskantes Hineinstürzen in neue Anwendungen. Pioniergeist muss mehr sein, als technisch Machbares als das Non-plus-ultra zu preisen, um fünf Jahre später einschätzen zu müssen, dass sich ‚E-Learning mittlerweile selbst überholte‘ und ihre erste Generation für verloren erklärt werden muss. Wir glauben an das Recht zum Experimentieren-Dürfen unter der Voraussetzung, dass alles getan wird, um bereits bekannte Fehler und große Wagnisse zu vermeiden. Das heißt und heißt für uns, neben einer klaren, die eigenen Lernbedingungen und hochschuldidaktischen Grundlagen analysierenden, moderat gehaltenen Zielstellung auch andernorts erhobene empirische Daten und Erfahrungsberichte auf deren Transferfähigkeit auf unsere Zielstellung zu erschließen und zu verarbeiten.

Der zweite Grund besteht in der uns selbst gestellten Aufgabe zu untersuchen, ob Neue Medien in der Lage sind, immer misslicher werdenden Zuständen an einer in den Studienfällen expandierenden Einrichtung wirkungsvoll entgegen zu treten, die durch fehlendes Lehrdeputat, nicht adäquate Räumlichkeiten und wegen ihrer Überfüllung selbst für den hochschuldidaktisch Geschicktesten oft nicht mehr zufrieden stellende Lehrveranstaltungen gekennzeichnet sind.

Der dritte Grund: Gerade in der Organisation des Studiums der Erwachsenenbildung halten wir es für unsere Pflicht, neben konventioneller universitärer Lernmethodologie auch moderne Lernkulturen in unsere Arbeit einfließen zu lassen. Mittelbar entsteht damit der Effekt, dass die Studierenden neben dem Erschließen der Studierinhalte erfahren, wie ein gerüttelt Maß praktischer, vor allem institutioneller Erwachsenenbildung heute bereits abläuft und dabei besonders im Bereich der Weiterbildung auf enormes Interesse stößt. Lern- und Kooperationskulturen wie die von uns angebotenen werden ihnen im eigenen

⁴ vgl: <http://www.phoenix.de/ereig/exp/18895/>, URL aufgesucht am 24.01.2004

Berufsleben zumindest nicht fremd erscheinen und darüber hinaus hoffentlich auch als Ideenlieferant für eigene Erwachsenenbildungsprojekte dienen.

Wie sind nun die Möglichkeiten für elektronisches Lernen im Fach Erwachsenenbildung und – damit im engen Zusammenhang – auf der Grundlage der heutigen technischen Gegebenheiten zu bewerten? Das Studium der Erwachsenenbildung hält nach unserem Dafürhalten sehr gute Bedingungen parat, weil nicht nur alle denkbaren Lerninhalte medial ohne große Mühe vorgehalten und präsentiert werden können – was zunächst mit nur marginalen Unterschieden auch für viele andere Disziplinen gilt –, sondern vor allem deshalb, weil die Online-Inputs der Lernenden zum übergroßen Anteil schriftsprachliche Äußerungen sind und ohne besondere Befähigung und ohne Verwendung komplizierter Zusatztools in das technische System eingegeben werden können. Man vergleiche dazu die PC-Eingabe wissenschaftlicher Aussagen der Mathematik, der Natur- und Technikwissenschaften, die entweder über relativ umständlich zu handhabende Editoren oder über gescannte bzw. von einer Webcam live aufgezeichnete Bilder von Handschriftlichem ermöglicht werden.

Generell stellen wir uns die Aufgabe, die Lehr-Lern-Konzeption einerseits möglichst nahe an den Elementen zu halten, die sich in Präsenzseminaren bewährten, andererseits jedoch mit Hilfe der neuen Möglichkeiten einen Teil des unzufrieden Stellenden im herkömmlichen Vorgehen auszumerzen. Hierbei ist ersichtlich, dass also nicht die von fast allen Studierenden hoch gepriesene Andersartigkeit des Lernens infolge der räumlichen und zeitlichen Unabhängigkeit den Fokus der Arbeit ausmacht, sondern häufig anzutreffende Mängel konventioneller Seminarführung, die – meist durch fehlendes oder nur flaches vorbereitendes Studium selbst gewählter, empfohlener oder verpflichtender Quellen bedingt – in einer zu geringen Aktivität des Einzelnen während der 90-minütigen Sitzungszeit, in einer oft nur oberflächlichen Argumentationspraxis verbunden mit dem Sich-auf-das-Allgemeinwissen-Verlassen sowie in teilweise wenig effektiven und anregenden Seminarreferaten besteht.

Einig ist sich die Fachwelt darüber, dass der Einsatz von E-Learning an einer Universität nur einen Teil ihres Lehrauftrags ausmachen kann. Es wird anerkannt, dass mit den allenthalben vorhandenen Ressourcen bereits sehr viel erreicht werden kann und dass auch die technische Befähigung von Lehrenden und Lernenden keine besondere Aufmerksamkeit verdient. Dem gegenüber wird das kardinale Forschungsinteresse im Entwerfen, Gestalten und Evaluieren solcher Lernumgebungen gesehen, die die oben erwähnten Ziele

des selbstgesteuerten und kooperativen Lernens ganz besonders aufnehmen. Dieser Aufgabe hat sich auch unser Projekt verpflichtet.

Wie vorhin bereits angemerkt, ist eine der heute am häufigsten von HochschulabsolventInnen geforderten Schlüsselqualifikationen ihre Teamfähigkeit. Die Universität muss Studierende auf diese Anforderung durch Formen kooperativen Lernens vorbereiten. Durch Arbeit in Gruppen können sie über die Verknüpfung der Aneignung von Inhalten mit kooperativem Lernen berufliche Handlungskompetenz erwerben. Unsere Online-Seminare bieten dabei vielfältige Möglichkeiten zur Planung und Durchführung unterschiedlicher Formen des Lernens im Gruppenverband. Die empirische Begleitung des Projekts reflektiert Chancen, Grenzen und Voraussetzungen, wann kooperative Lernformen von den Studierenden als produktiv erfahren werden, welche Begleitung und Beratung Studierende bei der Umsetzung brauchen und wie kooperative Formen effizient in das Gesamtsetting eines universitären Online-Seminars integriert werden können.

Einige Worte zum Verhältnis von Präsenz- und Onlinearbeit

Nach einem Quellen- und Erfahrungsstudium entschlossen wir uns, in unserem Projekt nach dem sog. *Blended Learning* zu verfahren. Der Begriff *Blended learning* bedeutet so viel wie ‚gemischtes Lernen‘. Er ist synonym mit *Hybrid learning* [hybrid: engl. = gekreuzt] und steht für eine (möglichst optimale) Mixtur aus Präsenz und Virtualität.

Blended Learning verspricht nach Meinung vieler Experten optimale Erfolgsaussichten, nachdem auf frühere euphorische Visionen, verbunden mit optimistischen Marktprognosen eine starke Ernüchterung folgte. Deutlich akzentuiert wird dies bereits 2001 auf der 7. Online Educa (28.-30.11.2001 in Berlin), der weltweit größten internationalen Konferenz auf dem E-Learning-Sektor und Europas führendes Treffen von Experten aus den Bereichen E-Learning und Fernunterricht: Ich zitiere: *Die Experten sind sich einig, dass durch die Kombination von Präsenz- und virtuellen Lernphasen die Qualität ebenso wie die Effizienz einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme erheblich gesteigert wird.*⁵

Mit Überlegungen wie dieser wird auch dokumentiert, dass es längst nicht mehr um die Rechtfertigung des elektronischen Lernens schlechthin geht und auch der früher dominierende technische Fokus einem eher ganzheitlichen Blick auf zukünftige Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung gewichen ist. Der lernende Mensch und seine Lernkultur sind erfreulicherweise im Vordergrund der Forschung angelangt.

⁵ vgl. z.B. <http://www.politik-digital.de/edemocracy/elearning/euphorie.shtml>, URL aufgesucht am 14.04.2005

Blended Learning ist eigentlich nicht Besonderes, sondern lediglich eine zeitgemäße und konsequente Erweiterung bewährter Formen des sozialen Lernens um die Möglichkeiten, die die Neuen Medien nahe legen. Für den virtuellen Lehranteil kann Offline- und/oder Online-Einsatz von Lehrmaterial geplant werden.

Zur Frage des Verhältnisses zwischen Online- und Präsenzveranstaltungen in der Seminarführung: Unseres Erachtens – genauso wie nach Meinung der beteiligten Studierenden – sind Präsenzsitzungen unverzichtbar. Sie dienen vor allem dem Vorstellen der Lehrkraft, der Einführung in Ziele und Methodik, dem gegenseitigen Vorstellen der gesamten Lerngruppe, der Präsentation und Verteidigung modularer Ergebnisse, der Beratung zur Verbesserung der künftigen Arbeit und der finalen Auswertung der Lehrveranstaltung. Das Optimum des Verhältnisses zwischen online geführter und Präsenzarbeit sahen wir unter Zugrundelegung der Zeitdauer eines Semesters von 13 bis 15 möglichen Terminen in einer Planung, die folgende in die Onlinearbeit eingewobene Präsenzsitzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beinhaltet:

- ⇒ Eine erste Präsenzsitzung zu Semesterbeginn, die der gegenseitigen Vorstellung, der Vorstellung der inhaltlichen Planung, des methodischen Vorgehens einschließlich einer Online-Präsentation der verwendeten Medien, der Vorstellung der Tutorin für technische Hilfestellungen, der Bildung von Arbeitsgruppen und organisatorischen Fragen gewidmet ist,
- ⇒ Eine zweite Präsenzsitzung nach ca. der ersten Semesterhälfte mit dem Ziel der Präsentation ausgewählter Ergebnisse der Seminararbeit/Gruppenarbeit und einer Beratung zur abgelaufenen und noch bevorstehenden Arbeit,
- ⇒ Eine letzte Präsenzsitzung zum letzten oder vorletzten Seminartermin mit einer auswertenden Beratung zu den erreichten Zielen sowie zur Seminarmethodik.

Zur Wahl der Plattform

Bedingung für die Auswahl – und damit von vornherein einschränkend – war eine webbasierte und in ihrer Bedienfreundlichkeit überzeugende Arbeitsplattform, um auch ungeübten Nutzern Neuer Medien nicht von vornherein Barrikaden aufzubauen.

Während in den Anfängen des E-Learning für den virtuellen Lehranteil lediglich ein beschreibbares Verzeichnis im WWW verwendet wurde, gibt es heute eine Vielzahl miteinander konkurrierender Plattformen mit nuancenreicher inhaltlicher und methodisch-technischer Ausrichtung.

Einheitliche Qualitätsstandards sind schwer zu definieren, da sie stets vom Ziel des Vorhabens abhängen. Ist dieses kurz gesteckt, bietet eine einfache Plattform auf Grund ihrer

Übersichtlichkeit mehr Vorteile als eine voll elaborierte, deren Features nur zu einem geringen Teil ausgelastet werden. Wesentliche Anforderungen an eine Online-Plattform, die für unser Vorhaben sinnvoll erscheinen, sind:

1. ein Terminkalender, am besten verbunden mit einem Aufgabenplaner mit Erinnerungsfunktion,
2. eine Pinnwand für allgemeine Mitteilungen von allen an alle,
3. ein Pool der Postadressen, Emailadressen, Telefonnummern etc. der Mitglieder der Lerngruppe und deren Lehrkraft,
4. eine einfache und gruppenbegrenzte elektronische asynchrone Kommunikationsmöglichkeit mit vielseitiger Adressierungsmöglichkeit (an einzelne, an Subgruppen, an die Gesamtgruppe),
5. ein gut strukturierter, selbst zu gestaltender Verzeichnisaufbau für die Ablage von Dateien und Programmen aller Art; dabei die Möglichkeit des rechtebasierten Einstellens, Aufrufens, Bearbeitens und Löschens der Dateien durch Seminarleiter und Mitglieder der Lerngruppe,
6. leicht einzurichtende gut strukturierte – d. h. die Diskussionsebenen verdeutlichende – Diskussionsforen für asynchrone Problembearbeitung,
7. das automatische Erkennen von URL's in Nachrichtentexten, Pinnwandmitteilungen und Diskussionsbeiträgen, um ohne Verwendung von HTML auf Webquellen hinweisen zu können,
8. ein systeminterner Chatraum für die synchrone Diskussion von Problemen in Subgruppen,
9. ein Ideenpool für asynchrones Brainstorming mit Bewertungsfunktion.

Die Plattform, die unseren Intentionen am nächsten stand, fanden wir in [teamspace](#). Ein von uns im Dezember 2002 eingerichtetes Test-Team, das mit einer aus MitarbeiterInnen und Studierenden bestehenden Pilotgruppe getestet wurde, erfüllte fast alle Erwartungen. Für die bisherige Arbeit konnten unserem Projekt kostenlos Teams nach unseren Wünschen bezüglich der zeitlichen Befristung und der Anzahl der Mitglieder eingerichtet werden. Im Gegenzug berichteten wir nach jedem Semester dem Produktbetreiber über die in unserem Projekt gesammelten Erfahrungen, wunschgemäß in kritischer Art, weil teamspace in erster Linie für die Belange der Wirtschaft und nicht der universitären Lehre entwickelt wurde und man für die Ausweitung des Einsatzbereichs Nutzerinformationen wünschte.

Heute können wir mit Genugtuung feststellen, dass sich die Plattform, die ursprünglich für die Inter- und Intra-Zusammenarbeit von Unternehmen konzipiert wurde, durch unsere Anregungen weiter verbesserte, so dass sie für die Hochschullehre mehr als nur tauglich ist.

Lassen Sie mich nur ein Beispiel nennen: Wir haben seit drei Semestern die Möglichkeit des Einstellens eines Passbildes jedes Gruppenmitglieds und der Teamleiter. Dieses Foto zeigt sich automatisch bei jedwedem Input eines Teamangehörigen. Damit wurde einem generell für die Zusammenarbeit in Lehrveranstaltungen stehenden Mangel entgegen gewirkt, dass sich Studierende wegen der mannigfaltigen Zusammensetzung des Personenkreises in den verschiedenen Lehrveranstaltungen kaum mit ihrem Namen kennen. Es zeigte sich in den Seminaren dieser drei Semester, dass mit diesem Feature der Effekt des Wiedererkennens der in den Präsenzsitzungen flüchtig kennen gelernten Mitstudierenden stark erhöht wurde.

Auf Besonderheiten, einzelne Wahrnehmungen zur Seminarführung und erst recht auf Demonstrationen aus dem derzeit laufenden Seminar verzichte ich hier absichtlich. Dieser wichtige Aspekt unseres heutigen Workshops bleibt dem Beitrag von E. Meilhammer vorbehalten.

Wertung des erreichten Standes

Ich will nun kurz eine Wertung des erreichten Standes geben. Nach unserer heutigen Einschätzung im Projekt können auch unter Beachtung vielschichtiger Kritiken und Hinweise aus dem Kreis der TeilnehmerInnen alle Komponenten der Online-Seminararbeit als Erfolg gewertet werden.

Keinerlei Probleme ergaben sich aus der Arbeit mit dem PC schlechthin, insbesondere nicht aus der Arbeit mit dem Internet und der verwendeten Plattform. Hier ergeht unser Appell an die Betreiber der universitätseigenen, für den Verbund der Thüringer Universitäten konstruierten Plattform DT-Workspace, die in unserem Vergleich mit teamspace nicht mithalten konnte, nämlich eine ebenso einfache, übersichtliche und wirkungsvolle Arbeitsgrundlage zu schaffen, die den Blick auf das Wesentliche nicht versperrt, das heißt, die die Gedanken für die Auseinandersetzung mit dem Lerninhalt frei lässt und nicht in hohem Maße an das Handwerkszeug bindet. teamspace durfte von uns für die Projektarbeit unter Sonderbedingungen genutzt werden, kann aber all denjenigen nicht empfohlen werden, die die Kosten für die Dienstleistung nicht aufbringen können. Des weiteren ist abzuwarten, welche Erfahrungen mit der von einer mittlerweile aus der BUW ausgegründeten Arbeitsgruppe metacoön programmierten Plattform gesammelt werden können. Dafür läuft

derzeit eine Serie von Weiterbildungsmaßnahmen für die Lehrkräfte der Thüringer Universitäten und Hochschulen. Meine Meinung ist zur Zeit noch indifferent.

Motivierend für fast alle Studierenden war und ist der hohe Grad an Selbstbestimmtheit des Lernens. Nicht allein Ort, Zeitpunkt, Zeitdauer, Anzahl und Auswahl der Mitlernenden und der Einfluss auf den Inhalt werden darunter verstanden, sondern auch die selbstbestimmte enge Verknüpfung zwischen Phasen produktiver Arbeit und Phasen des Weiterlernens.

Wenn TeilnehmerInnen den Effekt für das eigene Lernen nicht ausreichend hoch oder ganz und gar niedriger als in einem Präsenzseminar einschätzten, dann ist die Ursache oft in der zu geringen Kompatibilität des eigenen Studierverhaltens – insbesondere der dafür nötigen volitiven Eigenschaften – und den Online-Arbeitsformen zu finden. Geringerer Erfolg virtuellen Lernens ist aber auch mit den Nachteilen des nicht immer und direkt folgenden Feedbacks aus der Richtung der Seminarleiter/in und der Mitstudierenden sowie mittelbar durch den Mangel an persönlichem Kontakt und der damit einhergehenden geringer gespannten sozialen Triebfeder des Lernens erklärbar.

Fazit

Ein Fazit am Schluss dieses Diskussionsbeitrags: Unabhängig von Methoden und Werkzeugen zum Lernen muss man den Erfolg selbst wollen und für seine Entstehung motiviert sein. Über das Extrinsische – nämlich im Studium vorankommen zu müssen – hinaus sollten vor allem intrinsische Motive durch die Freude an der Beschäftigung und die Erwartung des Nutzens des Erarbeiteten vorliegen. Nur dann wird man nicht einzelne Forderungen im Studium einfach ‚abhaken‘, nicht nur für 30 Minuten Prüfungszeit lernen, sondern das Erlernete strukturieren, miteinander verweben und in geeigneten Kontexten reanimieren und anwenden.

ELISABETH MEILHAMMER

Online-Seminare im Gebiet Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Ein Zwischenbericht aus der Erfahrung einer Seminarleiterin

Im Gebiet Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena wird seit dem Sommersemester 2003 dem Problem des Online-Lernens in Theorie und Praxis große Aufmerksamkeit geschenkt. Seit dieser Zeit werden regelmäßig jedes Semester Online-Seminare mit Präsenzphasen angeboten, und dazu wird eine begleitende empirische Forschung durchgeführt. Dieser Beitrag versteht sich als ein Zwischenbericht⁶ von dieser forschungsangereicherten praktischen Erfahrung mit Online-Seminaren her.

Online-Lehrveranstaltungen bereichern das Angebot an Lernformen und sind zeitgemäß, weil sie den Computer und insbesondere das Internet für Lern- und Bildungszwecke nutzbar machen. Zudem können sie auch eine Antwort auf die Frage verstanden werden, wie die Lehr- und Lernqualität bei immer größeren Studentenzahlen und einer immer heterogener werdenden Zusammensetzung des Kreises der Studierenden gesichert werden kann. Die Unabhängigkeit von der Zuteilung geeigneter Räumlichkeiten innerhalb der Universität erlaubt es im Prinzip, beliebig große Studentenzahlen etwa in einer Online-Vorlesung zu haben. An dem Online-Seminar werden nicht mehr Studierende teilnehmen können als in einem konventionellen Präsenzseminar. Jedoch wird die Teilnahme am Seminar vielleicht durch die Online-Form für manche Studierende erst ermöglicht: Die relative Unabhängigkeit des Online-Seminars von Zeit und Ort erlaubt auch solchen Studierenden die Mitarbeit, die nicht völlig frei in ihrer Entscheidung sind, sich wöchentlich zu einer bestimmten, von ihnen selbst nicht festgelegten Zeit an einem bestimmten Ort einzufinden. Dies betrifft insbesondere Studierende mit Kindern, Studierende mit anderweitigen außeruniversitären Verpflichtungen und berufsbegleitend Studierende, die etwa im Rahmen des Zertifikatsstudiums Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität

⁶ Dieser Zwischenbericht stellt einen später noch zu vertiefenden Beitrag zum Thema Online-Lernen dar, das in der Erziehungswissenschaft im Allgemeinen und in der Wissenschaft von der Erwachsenenbildung im Besonderen große Beachtung findet und seinen Niederschlag in einer inzwischen ansehnlichen Anzahl von Publikationen gefunden hat. Exemplarisch seien hierzu besonders erwähnt: Beate Baltes: Online-Lernen. Schwangau 2001; Ute Scheffer/Friedrich W. Hesse (Hg.): E-Learning. Die Revolution des Lernens gewinnbringend einsetzen. Stuttgart 2002; Ulf-Daniel Ehlers/Wolfgang Gerteis/Torsten Holmer/Helmut W. Jung (Hg.): E-Learning-Services im Spannungsfeld von Pädagogik, Ökonomie und Technologie. L3-Lebenslanges Lernen im Bildungsnetzwerk der Zukunft. Bielefeld 2003; Ulf-Daniel Ehlers: Qualität im E-Learning aus Lernericht. Grundlagen, Empirie und Modellkonzeption subjektiver Qualität. Wiesbaden 2004; Dorothee M. Meister (Hg.): Online-Lernen und Weiterbildung. Wiesbaden 2004; Dieter Euler/Sabine Seufert (Hg.): E-Learning in Hochschulen und Bildungszentren. München und Wien 2005.

Jena Lehrveranstaltungen belegen. Zudem können auch solche Studierende aktiv am Online-Seminar teilnehmen, die bei den Diskussionen relativ längere Zeit brauchen, um auf eine Frage einzugehen, etwa manche Studierende anderssprachiger ausländischer Herkunft oder Studierende mit besonderen Bedürfnissen aufgrund einer Behinderung. Insofern ist der Ansatz des Online-Seminars egalitär und humanitär. Darüber hinaus ist eine flexible Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, die auf das Online-Seminar verwendet wird, wie auch des Ortes, an dem die Beschäftigung mit den Seminarinhalten erfolgt, auch für alle anderen Studierenden wegen des höheren Grades an Selbstbestimmung von Vorteil.

Damit eine neue Lernform als innovativ gelten kann, muss sie motivierend, aktivierend und effizient sein. An diesem Maßstab wird das Online-Seminar zu prüfen sein.

Zunächst soll der Aufbau der Online-Seminare, welche bisher am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführt worden sind, allgemein charakterisiert werden. Alle Online-Seminare sind keine „reinen“ virtuellen Lehrveranstaltungen gewesen, sondern beinhalteten im Sinne eines *blended learning* jeweils auch etwa drei oder vier Präsenz Sitzungen: eine Sitzung zu Beginn des Semesters, in der der Umgang mit der Plattform, die Arbeitsweise im Online-Seminar und die Seminarinhalte vorgestellt werden; eine oder zwei Sitzungen, die vom didaktischen Zuschnitt her Präsenz erfordern (wenn z. B. Methoden der Erwachsenenbildung auch praktisch erprobt werden oder wenn Ergebnisse der Arbeitsgruppen präsentiert werden); und eine Sitzung, die der Evaluation des Seminars dient. Zu Semesterbeginn, nach der Aufnahme ins Seminar und ersten Einführung, loggen sich die Studierenden ein und sehen vor sich die Plattform *teamspace*, die verschiedene Optionen ermöglicht. Aus einem „Kalender“ geht hervor, welche Seminarthemen in welcher Seminarwoche Gegenstand der Diskussion sind. Auch wird optisch angezeigt, an welchen Terminen Präsenz Sitzung an welchem Ort ist; dies erlaubt eine längerfristige Zeitplanung. An einer „Pinnwand“, die aktuell ergänzt wird, stehen allgemeine Hinweise zum Ablauf des Seminars. Die Funktion „Nachricht“ dient der Erstellung von E-Mails oder sog. Telegrammen (auf allen aufgerufenen Seminarseiten eingebundene aktuelle Mitteilungen, die jederzeit gelöscht werden können). Dabei gibt es die Möglichkeit, mit einem Mausklick alle Seminarteilnehmer als Empfänger der Nachricht auszuwählen oder nur eine Gruppe oder nur ein einzelnes Mitglied. Auf den Seiten „Diskussion“ stehen jeweils drei oder vier Diskussionsfragen, die immer eine Woche lang Gegenstand der Seminarerörterung sind und an denen sich jedes Mitglied regelmäßig beteiligen soll. Die Funktion „Dateien“ erlaubt das Herunterladen der Seminartexte und Nachlesen der abgeschlossenen archivierten Diskussionen genauso wie das Hochladen eigener

Dateien, etwa im Rahmen von Gruppenarbeiten. Schließlich gibt es die Funktion „Verwaltung“, wo Studierende die eigenen Einstellungen wie Passwort und eigenes Bild von sich bearbeiten können. Für Teamleiter stehen hier zudem noch zahlreiche andere Möglichkeiten zur Konfiguration des Seminars zur Verfügung. Außerdem gibt es für alle jederzeit die Möglichkeit des Chats.

Organisatorisch wird so verfahren, dass jeweils im Selbststudium etwa drei Texte zu einem Seminarthema vorbereitet werden, deren Problematik dann eine Woche lang zur Diskussion steht.

Aus dieser knappen Schilderung einer solchen Seminarorganisation geht schon hervor, dass im Online-Seminar die Instruktion zurücktritt gegenüber dem Erfordernis, sich selbstständig die jeweils wesentlichen Punkte zu erschließen. Sachinformationen finden sich in den für die Diskussion grundlegenden Texten, die jede Woche auf der Plattform aktuell eingestellt werden. Eine darüber hinausgehende allgemeine Einführung in das jeweilige Thema erfolgt im Seminar nicht mehr (was ja durchaus denkbar wäre und auch schon in Form von Online-Referaten gemacht worden ist), sondern es wird vorausgesetzt, dass jeder Studierende, weil ja die entsprechende Literatur im Vorfeld studiert worden ist, zu Beginn jeder Diskussionsrunde schon über die zentralen Punkte des aktuellen Themas Bescheid weiß. Damit soll die Selbstständigkeit, Problemlösungsfähigkeit und Aktivität der Studierenden gefördert werden. Die Diskussion im Online-Seminar dient damit nur in sehr begrenzter Weise, wenn überhaupt, auch der Informationssammlung. Das virtuelle Seminar lässt nämlich, so unsere Erfahrungen, tendenziell weniger zu, dass die wesentlichen Punkte eines Themas erst einmal zusammengetragen werden. Wir haben dies trotzdem mittels eigener Diskussionen versucht („Was sind die wesentlichen Gesichtspunkte des Problems XY für den Autor Z?“), mit dem Ergebnis, dass diese Diskussionen wenig Zuspruch bei den Studierenden fanden, weil sie schneller als „langweilig“ oder weniger anspruchsvoll empfunden werden. Trotzdem ist es wohl unverzichtbar, sich erst einmal über die Grundlagen einer Thematik zu verständigen, bevor die damit verbundenen Probleme diskutiert werden. Die Sicherung dieser Grundlagen ist wohl im Online-Seminar schwieriger, und es bleibt mehr als im konventionellen Seminar der Eigeninitiative der Studierenden überlassen. Für die Seminarleitung ergibt sich somit die Aufgabe, auf den Zuschnitt der wöchentlich neuen Online-Diskussionsfragen besondere Sorgfalt zu verwenden. Die Hauptfunktion der jeweiligen Diskussionen ist die Erörterung der zentralen Punkte in ihrer Problematik. Die Diskussionsfragen sollen sich auf das gesamte wesentliche Spektrum der jeweiligen themenspezifischen Problematik beziehen, sie sollen motivierend, vielleicht provokativ, sein und sich gut für eine einwöchentliche Besprechung eignen. Gelingt diese

Fragestellung, ist eine lebhaftere Diskussion wahrscheinlich. Darüber hinaus obliegt es dem Dozenten bzw. der Dozentin, geeignetes Textmaterial bereitzustellen, für eine gute Nutzbarkeit der Plattform und Materialien zu sorgen, die Diskussionen aufzubereiten und zu moderieren, Reflexion und Teamlernen zu ermöglichen, bei inhaltlichen und organisatorischen Fragen Ansprechpartner/-in zu sein und, soweit möglich, für eine gute soziale Lernumgebung im Seminar zu sorgen. Geringen Einfluss hat die Seminarleitung allerdings auf die technische Ausstattung der Studierenden und auf ihre Kompetenz, mit der Plattform umzugehen (obwohl es im Seminar immer auch eine Tutorin gibt, die u. a. für technische Fragen zur Verfügung steht). Natürlich ist es den Studierenden freigestellt, die Computertechnik der Universität zu nutzen, aber das ist deren eigene Entscheidung, und es hat sich wiederholt ergeben, dass lieber veraltete Technik zu Hause genutzt wird als moderne Technik im Computerpool der Universität.

Die Erfahrung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena hat gezeigt, dass eine passive Arbeitshaltung zumindest tendenziell im Online-Seminar weniger auftritt als im konventionellen Präsenzseminar. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Anlage eines Online-Seminars tatsächlich motivierend und aktivierend wirkt. Für eine weiterreichende Interpretation dieser Daten wäre es allerdings erforderlich, den an der Universität Jena ermittelten Befund zu prüfen, dass das Online-Seminar im Sinne einer positiven Auslese ohnehin eher die aktiven Studierenden erreicht – diejenigen, die sich nicht damit begnügen möchten, „es sich mal anzuhören“, sondern die den relativ höheren Grad an Selbstständigkeit und damit auch an Eigenverantwortlichkeit zu schätzen wissen – , und dass umgekehrt diejenigen Studierenden, die eher geführt werden möchten, sich gar nicht erst zur Teilnahme am Online-Seminar entschließen.

Eine sich hieran anschließende Frage ist, ob das Online-Seminar auch bestimmten Lerntypen besonders entgegenkommt, wohingegen es andere eher benachteiligt. Von den technischen und organisatorischen Möglichkeiten her ist uns (und auch den durchschnittlichen Studierenden) keine regelmäßige Multimedia-Lehre möglich. Das didaktische Schwergewicht – oder Übergewicht – im Online-Seminar liegt tatsächlich auf dem visuellen Sinn, und der visuelle Lerntyp profitiert wohl am meisten.

Es erübrigt sich beinahe der Hinweis, dass das E-Learning-Seminar auch solche Studierende besonders anspricht und begünstigt, die bereits eine Affinität zu Neuen Medien aufweisen. Andererseits bietet die Aufbereitung des Online-Seminars gerade auch den Ungeübteren die Möglichkeit, eine gewisse Routine im Umgang mit diesen neuen Kommunikations- und Lernformen zu erwerben. Gewissermaßen erleichtert soll solchen Studieren-

den der Besuch des Seminars dadurch werden, dass es in der Form des *blended learning* angeboten wird, wobei es Gruppenarbeitsphasen und Präsenzsitzungen gibt.

Der Lernerfolg im Online-Seminar ist aufgrund seines Charakters als Seminar mit hoher Eigenverantwortlichkeit auch in einem hohen Grad davon abhängig, dass tatsächlich genügend Zeit und geistige Energie für das Seminar aufgebracht wird. Die Seminartexte müssen gelesen und durchdacht werden, ein eigener Diskussionsbeitrag ist zu formulieren und einzustellen, und die Beiträge der anderen Seminarmitglieder müssen ebenfalls zur Kenntnis genommen, überdacht und evtl. auch kommentiert werden. Wenn das Lernen im Online-Seminar erfolgreich war, dann wohl zu einem nicht geringen Teil deshalb, weil es intensiv war. Intensiv konnte es wiederum nur dann sein, wenn der oder die Studierende motiviert und ausdauernd war.

Zu den Seminarregeln an der Friedrich-Schiller-Universität Jena gehört, dass sich jedes Seminarmitglied mindestens einmal wöchentlich an einer Diskussion beteiligen soll. Mit dieser Regel sollen die Studierenden aktiviert werden. Die eingestellten Diskussionsbeiträge sind, wie nicht anders zu erwarten, insgesamt unterschiedlich in ihrer Qualität; manche davon (vielleicht erstaunlich viele sogar) zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Ausführlichkeit und gedankliche Tiefe aus. Wenngleich manche Studierende lange Beiträge deshalb nicht schätzen, weil sie ihnen alleine aufgrund ihrer Länge zu wenig prägnant sind oder weil sie ganz einfach den anderen Seminarmitgliedern eine höhere Lesebereitschaft abfordern, so ist es doch von Lerngesichtspunkten her gerade als besonders positiv zu bewerten, wenn eine Diskussionsfrage gründlich erwogen und ausgewogen zu beantworten gesucht wird. Viele Studierende gaben auf Nachfrage an, sich bei der schriftlichen Äußerung im Online-Seminar mehr Mühe zu geben als bei einem mündlichen Beitrag im konventionellen Präsenzseminar, wo die Dynamik der Situation auch zu Lasten des gedanklichen Gehalts gehen kann. Jedenfalls wird die Feststellung richtig sein, dass die E-Learning-Plattform den Studierenden ein Forum dafür bieten kann und auch tatsächlich bietet, sich im schriftlichen wissenschaftlichen Argumentieren zu üben.

Eine Einschränkung ist hier allerdings zu treffen. Besonders gegen Semesterende ist insgesamt immer wieder eine gewisse Ermüdung festzustellen. Die Beiträge werden schleppender eingestellt, sie sind kürzer, weisen weniger gedanklichen Tiefgang auf und beziehen sich in geringerem Maß auf die der Diskussion zugrunde gelegten Texte. Diese Ermüdung ist vielleicht ein allgemeines Phänomen an den Universitäten und nicht spezifisch für Online-Veranstaltungen. Der Anspruch an Ausdauer und Leistungsbeständigkeit kann nicht von allen Studierenden in voller Weise erfüllt werden. Gleichwohl wäre zu prüfen, ob dieser Anspruch im Online-Seminar höher ist als im konventionellen Präsenzseminar.

Hinzu kommt, dass es immer wieder „clevere“ Studierende gibt, die auf das Studium der Primärtexte zumindest teilweise verzichten. Ihren geforderten Diskussionsbeitrag liefern sie dann sehr spät in der Woche ab, wobei sie dann kurz und ganz allgemein eine Bemerkung zu einem anderen Beitrag machen. Hieraus ergibt sich eine besonders pikante Frage für die Didaktik eines Seminars, das doch den Grad der Selbststeuerung möglichst groß halten will: Wie viele Regeln und Reglementierungen muss es im Online-Seminar geben? Es würde der Intention des Seminars und unserem Verständnis von Hochschullehre widersprechen, wenn es von Seiten der Seminarleitung zahlreiche Reglementierungen zur Überprüfung der richtigen Arbeitshaltung geben würde. Andererseits sollen mit dem Online-Seminar nicht besondere Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein Durchmorgeln ganz leicht machen. Es zeigt sich in der täglichen Seminarpraxis immer wieder, dass die Selbststeuerung des Lernens, die gefördert werden soll, eben das Vorhandensein bestimmter Kompetenzen und Haltungen, wozu auch Selbstdisziplin gehört, schon voraussetzt. Sind diese Kompetenzen und Haltungen noch nicht im erforderlichen Maß gegeben, können sie im Online-Seminar gefördert werden? Dies ist eine komplexe Frage, die nicht einfach zu beantworten ist. Aber letzten Endes wird wohl Verantwortlichkeit nur dadurch gelernt, dass die Freiheit gegeben wird, Verantwortung zu übernehmen, und Selbststeuerungskompetenzen werden dadurch entwickelt, dass die Freiheit für Selbststeuerung gegeben wird, auch wenn sie möglicherweise missbraucht wird.

Die Interaktion im Online-Seminar ist durch neue Formen und Möglichkeiten gekennzeichnet, aber auch, gewissermaßen, durch „neue Starrheit“ der Kommunikation. Während im persönlichen Gespräch sich Rückfragen schnell und oft unkompliziert klären lassen oder Hinweise und Anregungen ohne großen Aufwand gegeben werden können, ist dies im Online-Seminar aufwändiger, steifer und „kommunikativ klobiger“. In dieser Hinsicht ist ein konventionelles Präsenzseminar sicher dem Online-Seminar überlegen. Dies betrifft auch das Problem der Rückmeldung auf Seminarbeiträge von Seiten der Seminarleitung. Im Online-Seminar kann ein positives Feedback unter Umständen schnell peinlich, weil patronisierend, wirken und ist daher nicht immer möglich. Ein negatives Feedback, mit dem Anliegen, einen Fehler zu berichtigen, der in einem Beitrag vorliegt, muss jedoch stets und sofort erfolgen. Damit kommt es, zumindest tendenziell, zu einem strukturell bedingten unausgewogenen Verhältnis von positiver und negativer Rückmeldung, wobei diese Rückmeldung auch noch (als Teil der Diskussionsdatei) gespeichert und somit dauerhaft konserviert ist. So erzeugt das Online-Seminar augenscheinlich eine gewisse Dramatik, was die Legitimität von Fehlern und den Umgang mit Fehlern betrifft.

Manchmal wird zudem beklagt, dass das Online-Seminar unpersönlicher sei als das Präsenzseminar. Tatsächlich stellt ein *face-to-face*-Kontakt wohl mehr Beziehung zu einer anderen Person in kürzerer Zeit her als ein nur medial vermittelter Kontakt. Die Bezugnahme der einzelnen Seminarmitglieder untereinander und aufeinander erweist sich im Online-Seminar als eine sich stets neu stellende Herausforderung. Tatsächlich ist die Gefahr der Vereinzelung im Online-Seminar nicht von der Hand zu weisen. Die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, muss unbestritten zu den wichtigsten Kompetenzen gehören, die im Rahmen der Ausbildung erworben werden. Teamkompetenz gilt zu Recht als Schlüsselkompetenz der individuellen Persönlichkeit, darüber hinaus profitiert die Lösung einer Aufgabe – und damit die Qualität der Arbeit – von den Synergieeffekten, die aus einer gelungenen Zusammenarbeit entstehen können. Arbeitet aber jeder im Online-Seminar lediglich „vor sich hin“, so wird damit soziales Lernen nicht nur nicht gefördert, sondern erfährt vielleicht sogar eine – unerwünschte – Gegensteuerung. Stellte sich ein solcher Effekt als gewöhnlich auftretende Begleiterscheinung des Online-Lernens heraus, wäre in der Tat sehr zu überlegen, ob es gerechtfertigt ist, eine solche Seminarorganisation beizubehalten, die nicht mit Teamkompetenz kompatibel zu sein scheint.

In unseren Online-Seminaren wird mit vier Strategien versucht, dieser Gefahr entgegenzuwirken:

1. die Ermunterung der Studierenden, die Beiträge ihrer Kommilitonen zu kommentieren, um zu vermeiden, dass die Online-Diskussion in Wahrheit eine Aneinanderreihung von Einzelstatements ist;
2. die Etablierung eines *advocatus diaboli*: Diese didaktische Methode hat sich alsgesprächsförderlich und diskussionsanregend erwiesen. Aufgabe der Rolle des *advocatus diaboli* ist es, bei Aussagen, die in Statements getroffen werden, kritisch und vielleicht auch provokativ nachzufragen sowie Gegenargumente dort einzuführen, wo sich alle einig zu sein scheinen;
3. die bewusste Verteilung von Aufgaben, die in Gruppenarbeit gelöst werden müssen: Dabei ist es gewöhnlich den einzelnen Gruppen überlassen, auf welche Art und Weise der Kontakt der einzelnen Gruppenmitglieder untereinander hergestellt wird. Genutzt werden dabei persönliche Treffen, E-Mail-Austausch, Telefon / SMS, in geringerem Grade auch der Chat über die Plattform, sowie eine Kombination der genannten Sozialformen;
4. die Integration von drei bis vier Präsenzsitzungen im Laufe eines Semesters in den Seminarablauf (vgl. oben).

Im Wintersemester 2005/2006 wird eine Kooperation mit Studierenden einer Partneruniversität, nämlich der Eötvös-Loránd-Universität Budapest, erprobt werden, die danach weiter ausgebaut werden soll. Für eine ca. zweimonatige Arbeitsphase widmen sich Studierende aus Jena und Budapest in gemischten Gruppen gemeinsam einer gestellten Aufgabe. Diese Kooperation kann durchaus als innovativ bezeichnet werden. Der Begegnung kommt als Erwachsenenbildungsmethode immer schon eine besondere Bedeutung zu, und es bietet sich im Online-Seminar eine ganz neue, konventionell nicht vorhandene Möglichkeit zur virtuellen Begegnung und zum Teamlernen. Potenziell bietet eine solche Kooperation die Gelegenheit, Partner aus Europa kennen zu lernen, Grenzen zu überwinden, und im Prozess der Zusammenarbeit soziale und interkulturelle Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen. Natürlich kann sich die grenzüberschreitende Kooperation auch als Herausforderung erweisen, nämlich dann, wenn die Kommunikation nicht reibungslos klappt, oder wenn sich unterschiedliche Arbeitseinstellungen und Haltungen zur gestellten Aufgabe manifestieren. In einem zusammenwachsenden Europa wird es aber unabdingbar sein, sich solchen Problemen zu stellen und Strategien zu ihrer Überwindung zu entwickeln. Wenn dies gelingt, darf wohl von der internationalen studentischen Zusammenarbeit im Seminar eine Perspektivenbereicherung bezüglich der Seminarinhalte und eine lebendigere und engagiertere Art und Weise des Arbeitens erwartet werden, die Tiefgang in der Problembearbeitung und Förderung eigener Schlüsselkompetenzen verspricht.

Unsere bisherigen Erfahrungen mit Online-Seminaren erlauben insgesamt eine positive Bilanz. Sie sprechen von ihrem flexiblen didaktischen Zuschnitt manche Zielgruppen in besonderer Weise an (etwa manche Ausländer, Menschen mit Behinderungen, Studierende mit Kindern, berufstätige Studierende) und erlauben diesen Studierenden eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit ihren jeweiligen besonderen Bedürfnissen. Online-Seminare stellen auch einen Weg dar, um gewisse Kompetenzen, die für die aktive und gewinnbringende Teilhabe an der Wissensgesellschaft unbedingt nötig sind, gezielt zu fördern, wie etwa die Selbstlernkompetenz, die interkulturelle Kompetenz oder, ganz schlicht, den versierten Umgang mit Neuen Medien. Es hat sich gezeigt, dass im Online-Seminar besonders der Problematik der sozialen Interaktion der Studierenden untereinander und der Studierenden mit der Seminarleitung verstärkte Aufmerksamkeit geschenkt werden muss, um der latenten Gefahr der Vereinzelung und schwerfälligen Kommunikation entgegenzuwirken. Der Lernerfolg bei Online-Seminaren ist in besonderer Weise vom einzelnen Individuum abhängig, von dem mehr gefordert wird, das aber andererseits auch mehr Freiheit und Verantwortung für den eigenen Lernprozess hat. Weil Online-Seminare tatsächlich das Potenzial haben, motivierend, aktivierend und effizient zu sein und dabei

bestimmte Gruppen mit besonderen Bedürfnissen besonders anzusprechen, haben sie sich als innovative Erweiterung der Lehr- und Lernformen insgesamt erwiesen, die herkömmliche Präsenzseminare nicht ersetzen, sondern ergänzen.

ANITA WEISSFLOG

Drei Jahre Online-Seminare am Lehrstuhl der Erwachsenenbildung des Instituts für Erziehungswissenschaft

Meine Erfahrungen als Teilnehmerin in mehreren Semestern

Meine Gründe, Online-Seminare zu besuchen

Seit dem 2. Semester besuche ich in meinem Studium der Erziehungswissenschaft Online-Seminare von Frau Dr. Elisabeth Meilhammer und auch, bis zu ihrem Fortgang, bei Frau Dr. Ute Holm. Nach und nach, so wie ich die wissenschaftlichen Grundlagen alternativer Lernmethoden, vor allem in der Erwachsenenbildung, erkannte und zu schätzen wusste, beobachtete ich mit zunehmendem Interesse die Entwicklung der Arbeit. Meine grundlegende Entscheidung, ein Online-Seminar zu besuchen, war recht trivialer Art: Da ich schon immer den relativen Freiraum eines Studiums an der Universität zu schätzen wusste und neben den Vorlesungen einen zeitintensiven Nebenjob hatte, war mir ein Online-Seminar, das mir die Möglichkeit bietet, mich mit dem Seminarinhalt weitestgehend flexibel auseinander zu setzen, mehr als willkommen. So konnte ich meinen Vorlesungsplan mit weiteren Seminaren belegen und das Online-Seminar zu meinen Haus-Arbeiten delegieren.

Zudem habe ich seit langem regen Umgang mit Computern und arbeite gern an Texten und Präsentationen. Da ich die nötige Technik sowie einen Internetanschluss zu Hause habe, waren die zeitlich und räumlich flexiblen Rahmenbedingungen gegeben, meinen Lernweg ganz nach meinem Willen zu gestalten. So hatte ich es mir vorgestellt: In nutzlosen Pausen einfach mal zwischendrin einen Text lesen, zu Hause, in der Uni oder bei Freunden und Familie online zu gehen. Zudem interessierte mich das Thema der Erwachsenenbildung besonders.

Entwicklungen

Schon zu Beginn erkannte ich schnell, dass es mit „eben mal so zwischendrin lesen“ nicht getan war. Zum ersten war die Beschaffung der Materialien, zumeist Texte im PDF-Format, mit einem analogen Internet-Anschluss eine recht langwierige Angelegenheit. Da ich nicht gerne Texte am Bildschirm lese, weil ich mir gern Notizen an den Rand schreibe, kamen noch Ausdrucken, Lochen und Abheften hinzu. Gut – bis auf das Herunterladen hat ein Student, gerade zu Beginn eines Semesters, sowieso überdurchschnittlich viel neues Material zu verwalten. Ich kann mich jedoch noch gut daran erinnern, dass durch die damalig wöchentliche Form der Bereitstellung von Material mein Plan des „Nebenbei-

Lernens“ nicht aufging, weil man sich ja erst einmal die Texte hierzu besorgen musste, also gezwungen war, sich zu einem festen Zeitpunkt (den ich mir aber selbst bestimmen konnte) in Druckernähe aufzuhalten. Ganz und gar abschreiben konnte ich meinen Plan, als ich feststellte, dass ich mich bei der Informationsaufnahme durch das Lesen von Texten weitaus mehr konzentrieren musste, als ich es von regulären Seminaren gewohnt war. Dafür genoss ich die Online-Diskussionsrunden umso mehr. Durch die eher anonyme Form der Meinungs- und Informationswiedergabe fiel es mir sehr viel leichter, mich zu äußern. Ich war in jener Zeit nicht gerade eine besonders aktive Teilnehmerin in Präsenz-Seminaren und scheute mich selbst vor den obligatorischen Referaten. Die Form der Online-Diskussion prägte mich in dieser Hinsicht stark in meiner weiteren Entwicklung. Durch die Teilnahme an diesen Diskussionen konnte ich meinen Ausdruck schulen, denn es fiel mir sonst sehr schwer, genau auf den Punkt zu bringen, was ich meinte und dachte. Zudem fiel es mir leichter, eine eigene Meinung zu vertreten, ohne die Scheu, diese vor anderen zu rechtfertigen oder sogar falsch zu liegen. Erstens konnte man nicht unterbrochen werden und zweitens hatte man im Vorfeld Zeit, seine Gedanken wohl zu formulieren und beliebig umzuschreiben, ehe sie für alle sichtbar wurden. Ich hatte zudem das Gefühl, dass genau dadurch auch die anderen Teilnehmer wesentlich sachlicher wirkten und somit die Diskussionsrunden stets sehr angenehm waren. Sicherlich wurden auch Meinungen kritisiert, jedoch war durch die asynchrone Form des Feedbacks immer genug Zeit für den Gegenüber, mehrfach zu lesen, auch weitere Texte hinzuzuziehen und somit vernünftig und sachlich zu argumentieren und zu formulieren.

Diese Form der Diskussion hat mir enorm dazu verholfen, mich nun auch in Präsenzseminaren und weiteren Lebenszusammenhängen weniger scheu zu verhalten. Ich habe durch praktische, aber vorerst schriftliche und asynchrone Form gelernt, mich präzise und plausibel zu äußern und meine Meinung zu vertreten, mich nicht gleich diskreditiert zu fühlen, wenn man meine Meinung kritisiert und wiederum auch selbst Darstellungen zu widersprechen, wenn ich anderer Meinung bin.

Eigene Beurteilung des Online-Lernens – pro und contra

Viele, gerade organisatorische Rahmenbedingungen betreffende Probleme wurden während der Durchführung mehrerer Online-Seminare bis heute weitestgehend beseitigt. So kann man nun beispielsweise die zu bearbeitenden Texte von CD auf den Rechner laden und so den Transfer der Medien von Digital auf Papier nun ebenfalls selbstständig steuern. Natürlich ist der bereits oben erwähnte höhere Konzentrationsaufwand nicht zu vermeiden, relativiert sich jedoch durch die freie Wahl des Bearbeitungsortes. So ist es jedem

selbst überlassen, in welchem Umfeld es ihm am angenehmsten ist, die Aufgabe zu bearbeiten. Ob allein oder gemeinsam, gemütlich beim Kaffee zu Hause oder unter der Sonne im Park – nur die Pflicht zum Lesen, die bleibt und es obliegt jedem selbst, sich zu steuern und verantwortungsbewusst und trotz allem diszipliniert am Seminar teilzunehmen.

Gerade dies war für viele Mitstudierende wohl eher nicht so leicht. Ich kann hier leider nicht von mir sprechen, da ich bereits im Vorfeld durch eine externe Berufsausbildung mit dem Lernstil vertraut war und mir meine Alltagsgestaltung vielfältiger Tätigkeiten stets Antrieb geben. Jedoch ist oftmals durch Gespräche mit Kommilitonen und eigene Beobachtungen des Diskussionsverlaufes deutlich geworden, dass ein gewisser Anteil Schwierigkeiten hatte, sich selbst zu organisieren. Ein paar wenige äußerten sogar, dass sie einfach keine Lust haben und das Online-Seminar nur deswegen gewählt hätten, weil die Diskussionen einfacher seien und man die Texte nur quer lesen müsse. Erstere haben viel zur Selbstmotivation und zu weiteren persönlichen Kompetenzen lernen und als zusätzliche Qualifikation zum Seminarablauf erproben können. Letztere hat man wohl in jedem Seminar, sie werden aber spätestens durch die von den Seminarleiterinnen eingeführten Auflagen der Mindestbeteiligung sowie der Aufgabe in der Teamphase ebenfalls gefordert, sich einzubringen. Da die Teamphase meist nicht nur aus einer Aufgabe zur Thematik besteht, sondern ebenfalls indirekt durch die Form der verschiedenen Wahlmöglichkeiten der Kommunikations- und Bearbeitungswege (entweder ausschließlich online – dabei synchron oder asynchron –, oder im eigenen Gruppenforum bzw. im Chatroom, oder via Telefon, oder in einem Gemisch von persönlichen Treffen und Online-Austausch oder ausschließlich face-to-face), kam kein Teilnehmer umhin, sich seiner Grenzen der eigenen Fähigkeiten von Koordination, Planung, Verantwortungsbewusstsein, Selbstkontrolle und -motivation bewusst zu werden und daran zu arbeiten. Diese persönlichen Kompetenzen sind eine wichtige und praktisch wahrgenommene Lernerfahrung, die unmittelbar mit der Thematik der Erwachsenenbildung und des selbstgesteuerten Lernens zusammenhängen. Dass von Lernern, denen der Lernstil zuvor völlig unbekannt war, meist die eigene Motivation besonders kritisch gesehen wird, konnte ich sehr gut nachvollziehen, denn so sehr ich die Anonymität für Diskussionen auch schätze, so war es doch sehr ungewohnt und recht „einsam“, sich auf diese Art und Weise mit einer Thematik auseinander zu setzen. Zum einen fehlte der Bezug zur Lerngruppe, da man kaum die Möglichkeit besaß, einen Teilnehmer persönlich kennenzulernen, zum anderen hatte man keine Vergleichsmöglichkeiten zu anderen Personen bezüglich des Denkens oder der Lösung von Problemen. Das heißt, wenn man z. B. bei einer bestimmten Thematik stecken bleibt, ist es um vieles de-

primierender, allein dazustehen, obwohl es vielleicht anderen genauso geht, was man aber in diesem Augenblick gegenseitig nicht von sich erfährt.

Dynamik der Online-Lehre

Innerhalb der letzten drei Jahre habe ich in jedem Semester ein bis zwei Online-Seminare am Lehrstuhl der Erwachsenenbildung besucht. Jedes Seminar hatte seine eigene Dynamik, und jedes habe ich anders empfunden. Gerade in den Diskussionsrunden hängt vieles von den Teilnehmern ab. Jeder einzelne beeinflusst den Verlauf und die Intensität der Veranstaltung. Dies war besonders in den Teamphasen zu spüren.

Meine erste Teamarbeit bestand ausschließlich aus persönlichen Treffen, bei denen Ideen diskutiert und die Arbeitsteilung besprochen wurden – alle waren interessiert, voller Ideen und hatten Zeit, da wir die Treffen immer in die reguläre für dieses Seminar angegebene Zeit gelegt hatten.

Im folgenden Semester ging alles schief, denn es gab überhaupt keine persönlichen Treffen. Die Teamphase schloss bewusst die Weihnachtspause ein und da in meiner Gruppe fast alle Teilnehmer außerhalb von Jena lebten, fuhren alle nach Hause. So richtig darauf eingestellt hatte sich wohl auch keiner auf eine Heimarbeit während der Pause. Alle Versuche meinerseits und einer weiteren Teilnehmerin, aus Jena etwas anzukurbeln, verliefen im Sand, und bei uns beiden sank daher auch die Motivation. Alles allein „aufzuziehen“, sahen wir dann auch nicht ein. Es kann aber auch nicht nur an der Weihnachtspause gelegen haben, denn andere Teams hatten sehr interessante Ergebnisse zu bieten.

In meiner dritten Teamarbeit im letzten Semester funktionierte alles wieder gut, wobei wir diesmal eine Mischung aus persönlichen Treffen und Online-Arbeit realisierten (allerdings nur asynchron – nicht im Chatroom). Durch die Notwendigkeit der Berücksichtigung der Arbeitsstile der Teilnehmer muss man sich also sowohl als Student als auch als Dozent in jeder Periode neu in das Geschehen einarbeiten. Die ablaufenden Prozesse kann man gut beobachten. Um die Dynamik zu verstehen, sind jedoch der persönliche Kontakt und intensivere Gespräche bei Problemen unablässig.

Das Wichtigste, das ich während aller Seminare verspürt habe, war das Bedürfnis nach Verlässlichkeit gegenüber den anderen. Klappt die Teamarbeit nicht, ist dies eigenartigerweise niederschmetternder als bei Präsenzseminaren. Das mag daran liegen, dass alles schneller gehen muss, besonders das Kennenlernen. Es fehlt die Vorfühphase, die man in Präsenzseminaren hat. Schlussfolgernd daraus geht man beim ersten Teamtreffen intensiver aufeinander zu. Durch die recht kurze, spontane Kennenlernphase ist diese erste Begegnung entscheidend für den weiteren Verlauf.

Zudem habe ich festgestellt, dass jeder Teilnehmer eine individuelle Art und Weise hat, in Online-Seminaren zu arbeiten. Durch die größtenteils auf sich selbst gestellte Arbeitsform kann jeder seinen eigenen Weg wählen, der ihm am besten erscheint. Zudem hat jeder Teilnehmer eine andere Grundlage, was den Umgang und die Vertrautheit mit der nötigen Technik betrifft sowie die Bereitschaft, sein Wissen in dieser Hinsicht zu erweitern. Das macht sich ebenfalls in der Teamarbeit bemerkbar. Natürlich ist es auch in Präsenz-Seminaren zu beobachten, dass jedes Teammitglied seine Stärken und Schwächen hat und sich seinen Fähigkeiten entsprechend in die Gruppe nützlich eingliedert, so dass im Idealfall eine kompetenzbezogene Arbeitsteilung entsteht. Jedoch ist es interessant, dass durch die jeweils vorausgegangene Motivation oder auch Demotivation durch das (Nicht-) Zurechtkommen mit dem Seminar in Online-Form während der Teamphase ein ganz bestimmtes Verhalten offen gelegt wird – entweder bleibt man resigniert und schaut, was da so kommt, hat aber keine eigene Initiative oder man freut sich riesig, endlich etwas tun zu können und sprüht vor Tatendrang.

Abschließende Gedanken

Für das richtige Lernverhalten oder das perfekte Online-Konzept wird die Wissenschaft wohl kaum ein Universalrezept erstellen können. So vieles hängt von individuellen Faktoren ab, vom Zusammenspiel der Lerner untereinander und dem Lehrenden gegenüber sowie auch der Form des E-Learning. Dadurch, dass E-Learning gerade dem Anspruch des erwachsenen Lerner als gefestigtes Individuum gerecht werden möchte und soll, hat es sich einer Fülle verschiedener Lernstilen angenommen, welche man nicht in einer festen Struktur verankern kann. Auf der einen Seite werden dem Lehrenden Kompetenzen abgefordert, die das Lehren im Sinne der Informationsvermittlung bei weitem überschreiten. Auf der anderen Seite muss das Lehrmaterial so flexibel wie möglich gestaltet werden, so dass dem Lerner verschiedene Möglichkeiten zur Bewältigung des Stoffes offen stehen. Letzteres hängt auch stark vom Inhalt der zur vermittelnden Materie ab. Gerade in meinem anderen Studienfach Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, welches seit zwei Jahren verstärkt an Online-Versionen bereits bestehender Seminare arbeitet, hatte ich die Möglichkeit, an der Erstellung von Online-Seminaren mitzuwirken und deren Entwicklung zu beobachten. Dort ist es nicht möglich, mit Diskussionsrunden zu arbeiten, da es sich hier weniger um eine geisteswissenschaftliche Thematik handelt, sondern vielmehr um klare, feste Begrifflichkeiten kultureller Begebenheiten sowie wirtschaftlicher Strukturen. Eventuelles Vorwissen wird durch eine modularisierte Struktur berücksichtigt sowie Lernerfolge durch Zwischentests geprüft, deren Ergebnisse über die weitere Behandlung

des zu wiederholenden Stoffs entscheiden. Auch hierbei gibt es Studierende, denen mit Online-Formen nicht geholfen ist. In erster Linie entscheidet die Medienkompetenz über den Lernerfolg in solchen Systemen.

Letztendlich ist es bei Online-Seminaren nicht mehr allein Aufgabe des Lehrenden, für den Lernerfolg zu sorgen, es obliegt dem Lerner selbst, sich für die geforderte Thematik einzusetzen und vom schulischen Lernstil abzukommen. Gerade das wird auch in vielen nicht-studentischen Lebensinhalten von einem Erwachsenen verlangt – im privaten, beruflichen, sozialen und politischen Lebensraum. Es ist gut, dass es im Studium die Möglichkeit gibt, beizeiten in diese Form der Eigeninitiative, Entscheidungsfreude und Selbstkontrolle hineinzuwachsen. Bereits in der schulischen Ausbildung werden heute in vereinfachter, teilweise spielerischer Form Kompetenzen entwickelt, welche ein erfolgreiches Mitstreiten in der heutigen Kommunikations- und Informationswelt ermöglichen, wenngleich dies in Abhängigkeit vom Engagement der Lehrer noch innerhalb eines breiten quantitativen und qualitativen Spektrums geschieht. Für mich und die Mehrzahl meiner Kommilitonen, die wir erst im Studium mit Formen des Online-Lernens konfrontiert wurden, waren die Seminare nicht allein ein Erfolg im Erschließen neuen Wissens, sondern vor allem auch als Start in neue Lernwelten.

Einige relevante Ergebnisse aus Onlinebefragungen zum Studierverhalten und zur Wahrnehmung der Seminare durch die TeilnehmerInnen⁷

Anliegen

Im Verlaufe des Projekts "E-Learning in der Lehre der Erwachsenenbildung" versuchten wir mit Hilfe mehrerer empirischer Erhebungen kritisch zu hinterfragen, unter welchen nicht von und selbst, sondern von den Studierenden gesetzten Bedingungen wir arbeiteten und zu welchen Wahrnehmungen die TeilnehmerInnen gelangten.

Alle unsere Anstrengungen richteten sich darauf, E-Learning nicht zum Selbstzweck zu betreiben, sondern so, dass wir

1. die Studierbedingungen – gemessen an den an unserem Institut vorherrschenden Rahmenbedingungen – möglichst verbessern
2. vorhandene, in anderen Lehrveranstaltungen weniger aktivierte Kompetenzen der Studierenden zum selbstgesteuerten Lernen und selbstständigen Wissenserwerb ausschöpfen,
3. diese Kompetenzen im Hinblick auf das weitere Studieren und den späteren beruflichen Einsatz weiter qualifizieren.

Frank Thissen, Hochschule für Medien Stuttgart sagte: "Ebenso wie das Ersetzen der Schiefertafel durch ein Schreibheft keine direkte Verbesserung darstellt, bringt der Einsatz von Multimedia allein wenig Nutzen" (Thissen 1997⁸). Diesem Motto haben wir uns verschrieben.

Planung und Programmierung der Befragung

Die wichtigsten Fragekomplexe waren:

- ⇒ die Internetnutzung durch die Studierenden,
- ⇒ deren allgemeines Studierverhalten,
- ⇒ die Einstellung zum selbstgesteuerten Lernen und

⁷ Der Diskussionsbeitrag wurde im Workshop basierend auf einer Powerpoint-Präsentation vorgetragen, deren Folien zum Zwecke der besseren Lesbarkeit hier zerlegt wurden in Anteile des Fließtexts und des Anhangs.

⁸ Thissen, F.: Das Lernen neu erfinden – konstruktivistische Grundlagen einer Multimedia-Didaktik. In: Beck, U. & Sommer, W. (Hg.): LEARNTEC 97. Europäischer Kongreß für Bildungstechnologie und betriebliche Bildung. Tagungsband, Karlsruhe 1997, S. 77

⇒ zu den jeweils stattfindenden Online-Seminaren.

Daneben wurde eine Reihe demografischer Angaben erfragt. Alle von den Studierenden erhaltenen Daten verkörpern deren Einstellungen sowie ihr Verhalten – wir erhoben an keiner Stelle Wissen und Können.



Der konkrete Inhalt des Fragebogens kann dem Anhang einer weiteren Veröffentlichung⁹ entnommen werden. Er enthält neben dem Großteil gebundener Fragen auch eine Reihe Fragen mit freier verbaler Antwortmöglichkeit.

Für seine Erarbeitung standen verschiedene andere, ähnlichen Zwecken dienende, Instrumente Pate, beispielsweise die periodisch vom Projekt *Digital Teaching* der Universität Jena¹⁰ durchgeführte Befragung zu Nutzungsparametern der dort betriebenen Internetplattform DT-Workspace.

Der Fragebogen wurde – nicht nur, um im Rahmen von Online-Lehrveranstaltungen ‚medienkonform‘ aufzutreten, sondern auch wegen der rationellen Datenverarbeitung – für Online-Bearbeitung vorbereitet. Die verwendete Internetprogrammiersprache ist PERL. Die Antwortdaten erschienen in einer verschlüsselten Datenbank und konnten direkt mit SPSS ausgelesen werden.

Durchführung der Befragung

Der Erhebungszeitraum lag jeweils nach ca. $\frac{3}{4}$ der jeweiligen Seminarzeit. Die genauen Angaben sind:

Erhebungszeitraum	Befragte			Beteiligung
19.05.2003 – 06.06.2003	69	7	62	86,3%
08.01.2004 – 26.01.2004	56	8	48	81,2%
	125	15	110	83,9%

Die Anzahl der Freischalttage des Online-Fragebogens betrug bei beiden Befragungen 18 Tage. Das Auswahlverfahren der Befragten war totalitär, d. h. es wurde keine Stichprobe gezogen, sondern alle an den beiden Seminaren beteiligten Studierenden wurden um ihre Mitarbeit gebeten, das entspricht einer durchschnittlichen Beteiligung von ca. 84% über beide Erhebungen. Das Antwortverhalten ist bezüglich seiner Vollständigkeit, Seriosität

⁹ E-Learning als neue Lernkultur in der universitären Lehre der Erwachsenenbildung: Zwischenbericht zu einem Forschungsprojekt, URL:

http://www.db-thueringen.de/servlets/DocumentServlet?H_main=&H_searchId=1131364266342&id=1726

¹⁰ vgl URL: <http://www2.uni-jena.de/svw/compsy/digteach/index.html>, URL aufgesucht am 12.01.2003

und internen Widerspruchsfreiheit als sehr gut einzuschätzen. Nach dem Alter liegt ein recht breites Spektrum von 18 bis 29 Jahren vor, allerdings sind 65,3% der Befragten zwischen 20 und 24 Jahren alt. 21 der 125 Befragten nahmen bereits vorher an einem oder mehreren virtuellen Seminaren teil, von diesen wird zu 7% über sehr gute und zu 65% über gute Erfahrungen berichtet. Die restlichen 28% waren eher enttäuscht.

Auswertung und Diskussion der Ergebnisse

Zwischen den beiden Befragungen gibt es zu keinem der im Folgenden vorgestellten Ausführungen signifikant differierende Ergebnisse. Deshalb werden die numerischen Ergebnisse beider Erhebungen immer zusammen dargestellt.

Aus der Fülle der ausgewerteten Daten kann in diesem Bericht lediglich auf eine Auswahl eingegangen werden. Neben der deskriptiven Darstellung einzelner Befunde soll insbesondere auf Querbeziehungen zwischen den o. g. Bereichen der Befragung eingegangen werden. In den folgenden Text werden nur die Kernaussagen einbezogen, detaillierte Auswertungsbestandteile befinden sich im Anhang (ab S. 37).

Zu den Erfahrungen mit dem PC und dem Internet

Der Computer und das Internet werden – wie nicht anders zu erwarten war – sowohl für private als auch für Studierzwecke von fast allen TeilnehmerInnen oft bis sehr oft eingesetzt, wobei in beiden Bereichen der dienstliche Einsatz den privaten übertrifft. Innerhalb der Internetdienste führen das WWW und die elektronische Mail, während die weiteren angebotenen Dienste eher randständig sind. Geringe Nutzungsquoten treffen demnach auch für Newsgroups und Diskussionsforen zu, wobei man eigentlich erwarten sollte, dass Studierende im Rahmen ihrer Spezialisierung oder ihrer Hobbys bessere Kenntnis über das ausgezeichnete Potenzial solcher Dienste besitzen.

Nur 3 Studierende besitzen keinen eigenen PC am Studienort, darüber hinaus arbeiten 67 Befragte (61,6%; 51,8% in der 1. Befragung und 55,0% in der 2. Befragung) für das Online-Seminar ausschließlich oder vorwiegend über einen eigenen Internetzugang zu Hause. Diese Rate war für uns unerwartet hoch, zumal wir der Kostenüberlegung angesichts längerer Downloadzeiten für das Seminarmaterial stärkeres Gewicht beigemessen hatten. Wir hegen die Vermutung, dass die Rate gegenwärtig noch höher ist, zumal wir in diesem Semester erstmalig sämtliche im Seminar benötigten Materialien parallel zur Plattform auch auf einer zum Selbstkostenpreis zu erwerbenden CD-ROM bereitstellten, um hohe Downloadkosten bei langsamen Zugängen zu vermeiden.

Zum Studierverhalten

Die eigene *Fähigkeit zum selbstständigen Lernen* wird überwiegend gut bis befriedigend eingeschätzt.¹¹ Zur Vorbereitung auf Lehrveranstaltungen arbeitet man in übergroßer Mehrzahl lieber allein (79%) als mit anderen zusammen. Ein gewichtiger Grund dafür mag wohl darin zu finden sein, dass die Lehrenden in den Veranstaltungen zu wenig zu Teamarbeit anregen, ein Mangel, der auch unter dem Aspekt der Verpflichtung der Hochschullehre zur Ausbildung sozialer Kompetenzen betrachtet werden sollte. Einige wenige Studierende verweisen in der diesbezüglichen freien Antwort darauf, dass in einer ‚gelungenen Mischung‘ beider Lernformen das Optimum läge und dass man den Wunsch nach Kooperation mit anderen vom konkreten Inhalt abhängig mache.

Auf die Frage *Wie bereiten Sie sich hauptsächlich auf Seminare vor?* erstellten wir eine zusammenfassende Rangfolge der wesentlichen Angaben:¹²

1. Literatur/Bücher/Texte lesen, teilweise konspektieren, schriftlich zusammenfassen, markieren (125)
2. im Internet recherchieren (99)
3. vergangene Seminarveranstaltungen rekapitulieren (33)
4. Referat ausarbeiten und halten (17)
5. Diskussionsthemen vorbereiten (15)
6. Stoff mit Kommilitonen besprechen (7)

Mit diesen und weiteren hier nicht erwähnten – zunächst von jeglicher virtueller Lerntätigkeit unabhängigen – Befunden konnte der Kreis der Befragten in seinem Studierverhalten hinreichend genau beschrieben werden, um die folgenden allgemeinen und speziellen, auf die erlebte Lehrveranstaltung bezogenen, Ergebnisse besser einordnen zu können.

Zu virtuellen Seminare/Online-Seminaren allgemein

Zum besseren Verständnis der folgenden Ausführungen sei hier noch angemerkt, dass von den 125 Befragten 21 vor dem jeweiligen Semester bereits an einem oder mehreren Online-Seminaren teilnahmen. Unter diesen 21 sind 11, die ein vorausgegangenes Seminar am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung besuchten.

¹¹ vgl. Anhang 1 auf S. 37

¹² Die Klammerbemerkungen kennzeichnen die absolute Häufigkeit der Nennung.

Die Frage *Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen bezüglich der Vor- und Nachteile von virtuellen Seminaren gegenüber Präsenzseminaren?* zerfiel in 8 Pro-Statements und 8-Contra-Statements zu Online-Seminaren. Den Pro-Aussagen wurde in summa 601mal zugestimmt – hier liegen die stärksten Zustimmungen bei den Aussagen zur Selbstbestimmtheit und Selbstorganisiertheit des Lernens –, allen Contra-Aussagen zusammen lediglich 182mal, wobei Angst vor Technik eine vernachlässigbare Rolle spielt.¹³

Interessant für die heutige Diskussion ist weiterhin die Stellungnahme zu den folgenden drei Statements:¹⁴

- ⇒ In virtuellen Seminaren bestehen bessere Möglichkeiten als bei Präsenzseminaren, genau meinen Wissensbedarf zu decken. (18% Zustimmung)
- ⇒ In virtuellen Seminaren bestehen bessere Möglichkeiten als in Präsenzseminaren, neben fachlichem Wissen auch Strategien und Fähigkeiten zum Wissenserwerb zu erwerben. (49% Zustimmung)
- ⇒ In den Diskussionen virtueller Seminare denke ich wegen der nicht flüchtigen schriftlichen Äußerungen tiefgründiger nach. (69% Zustimmung)

Die Ergebnisse entsprechen durchaus unseren Erwartungen. Im Diskussionsbeitrag von Anita Weißflog werden Begründungen zu den Statements aus ihrer Sicht gegeben.

Zu den konkreten Online-Seminaren

Schließlich sollen in diesem Beitrag noch einige prüfstatistische Ergebnisse berichtet werden. Zu diesem Zweck wurden aus der Operationalisierung einzelner Fragen komplexere Variablen berechnet.

So wurden aus den zustimmenden und ablehnenden Argumenten zwei zusammenfassende Variablen

- ⇒ Plusargumente und
- ⇒ Minusargumente

berechnet. Des Weiteren wurden aus weiteren zu beurteilenden Einzelaspekten die komplexen Variablen

- ⇒ Kontakt/Betreuung,
- ⇒ Didaktik sowie
- ⇒ Selbstbestimmtheit des Lernens

gewonnen.¹⁵

¹³ vgl. Anhang 2 auf S. 37ff und Anhang 3 auf S. 40ff

¹⁴ vgl. Anhang 4 auf S. 43ff

Ergebnisgruppe 1:

Studenten und Studentinnen unterscheiden sich nicht in der Nutzung des PC, insbesondere der Internetdienste, sie weisen bei den Fragen nach der bevorzugten Lernform (allein vs. in der Gruppe) und nach der Effektivität virtueller Seminare keine signifikanten Unterschiede auf und sie beurteilen die zusammengefassten Plus- und Minusargumente nicht signifikant unterschiedlich.

Das Geschlecht bestimmt jedoch signifikant die Größe der Variablen *Kontakt und Betreuung* (die weiblichen Antwortenden wünschen stärkeren Kontakt/stärkere Betreuung) sowie *Fähigkeit selbstständig zu lernen* (die weiblichen Antwortenden schätzen die Fähigkeit signifikant höher ein).

Ergebnisgruppe 2:

Bezüglich der Interkorrelationen zwischen Plusargumenten, Minusargumenten, Fähigkeit selbstständig zu lernen, bevorzugte Lernform für Seminare und Effektivität virtueller Seminare waren folgende signifikante Zusammenhänge zu finden:

- ⇒ Die Gruppe derjenigen, die lieber allein lernt, weist für sich eine signifikant höhere Fähigkeit zum selbstständigen Lernen aus.
- ⇒ Die Fähigkeit des selbstständigen Lernens korreliert signifikant positiv mit der Zustimmung zu den Plusargumenten.
- ⇒ Umgekehrt korreliert die Fähigkeit des selbstständigen Lernens signifikant negativ mit der Zustimmung zu den Minusargumenten.

Ergebnisgruppe 3:

Bezüglich der Interkorrelationen zwischen Plusargumenten, Minusargumenten, Kontakt und Betreuung, Didaktik, Selbstbestimmtheit und Konzentrationsfähigkeit waren folgende Zusammenhänge zu finden:

- ⇒ Der Wunsch nach Selbstbestimmung des Lernens korreliert signifikant positiv mit den Plusargumenten: Das heißt, Online-Lernformen erfüllen weitestgehend die Wünsche derjenigen, die Tempo, Ort, Zeitpunkt und Tiefe des zu verarbeitenden Stoffes selbst (mit)bestimmen wollen.
- ⇒ Die Studierenden, die starke Führung/engen Kontakt wünschen, sind auch diejenigen, denen ein klares didaktisches Konzept und vielseitiger Medieneinsatz wichtig ist.

¹⁵ Die Untersuchung der Zusammenhänge erfolgte entsprechend den beteiligten Skalenniveaus mit Hilfe von Korrelationsanalysen nach Spearman-Rho. Die Korrelationskoeffizienten und Signifikanzwahrscheinlichkeiten wurden im Diskussionsbeitrag nicht erwähnt.

Zu den Plus- und Minusargumenten gibt es dagegen keinen signifikanten Zusammenhang. Das heißt, auch die Befürworter des stärkeren Kontaktes sehen ihre Wünsche in der online geführten Lehrveranstaltung ausreichend realisiert.

- ⇒ Die punktuelle Konzentrationsfähigkeit korreliert mit keiner der anderen Variablen signifikant, dagegen aber die ebenfalls erfragte Fähigkeit, die eigene Konzentration aufrechterhalten zu können: Hier gibt es einen negativen Zusammenhang mit den Minusargumenten. Das heißt, je schlechter man sich einschätzt, ‚dranbleiben‘ zu können, desto stärker stimmt man den Minusargumenten zu.

Also: Die Befürworter unserer Seminare...

- ⇒ sind männlich oder weiblich,
- ⇒ sie haben eine hohe Befähigung zum selbstständigen Lernen,
- ⇒ einen ausgeprägten Wunsch nach Selbst- bzw. Mitbestimmung des Lernens und
- ⇒ sind in der Lage, ihre Konzentration aufrechtzuerhalten.

Die Ablehner unserer Seminare...

- ⇒ sind ebenfalls männlich oder weiblich,
- ⇒ ihre Befähigung zum selbstständigen Lernen ist nur schwach,
- ⇒ sie wünschen starke Führung und einen engen Kontakt zur Lehrkraft und
- ⇒ haben Konzentrationsprobleme.

Nunmehr sei noch die Bewertung einiger Statements dargelegt: Eingeleitet wurde dieser Teil mit "Für ein qualitativ gutes virtuelles Seminar ist es notwendig," Darauf folgten sechs Satzergänzungen:

1. "es so zu gestalten, dass eine offene Kommunikationsatmosphäre gefördert wird."
2. "es so zu gestalten, dass der Kontakt zwischen den Lernenden gefördert wird."
3. "dass die Zeiträume für die Aufgaben je nach deren Umfang und Tiefe flexibel sind."
4. "dass die Mitlernenden zur Zusammenarbeit bereit sind."
5. "dass die Mitlernenden die gestellten Aufgaben zuverlässig bearbeiten."
6. "die anderen Teilnehmer in Präsenzveranstaltungen persönlich kennen lernen zu können."

Die TeilnehmerInnen drückten sowohl zur Arbeit mit der Plattform teamspace, mit der Anleitung zum Umgang mit ihr, mit den in den Seminaren getroffenen organisatorischen Lösungen und den inhaltlichen Anforderungen fast durchweg ihre hohe Zufriedenheit aus.¹⁶ Positiv stimmt uns auch, dass trotz vorher fehlender Erfahrungen des Projektteams das Anforderungsniveau so angeschlagen wurde, dass 110 der 125 Befragten sich ‚angemessen‘ gefordert einschätzten.¹⁷

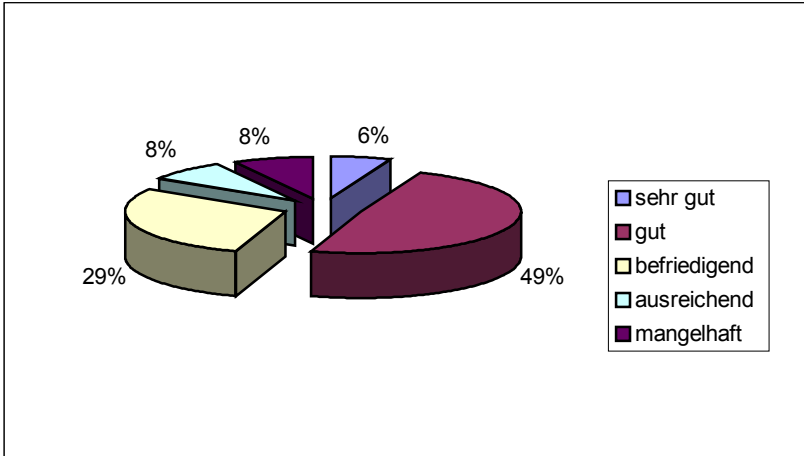
Abschließend sei noch auf das Ergebnis auf die Frage verwiesen, ob man wieder ein Online-Seminar dieses didaktischen Zuschnitts besuchen würde. Nur 6% würden sich nicht dazu entschließen, 17% sind unentschlossen und 77% würden ein erneutes Angebot wahrnehmen, ein – wie wir glauben – respektables Ergebnis, das das von allen am Projekt Beteiligten Geleistete widerspiegelt.

¹⁶ vgl. Anhang 5 auf S. 44f

¹⁷ vgl. Anhang 6 auf S. 46

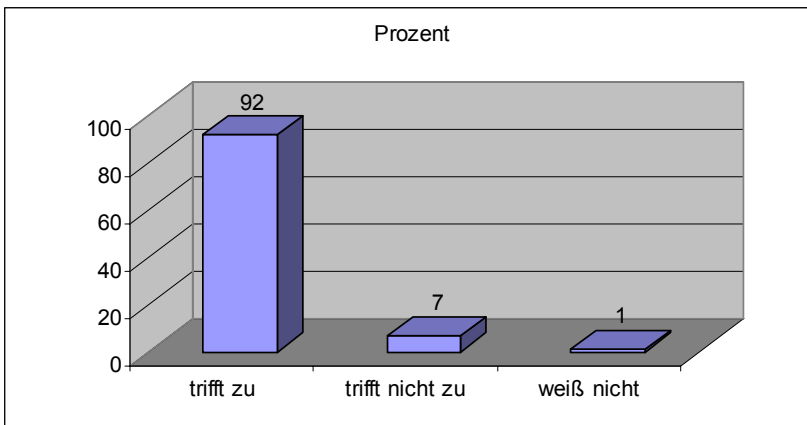
Anhang

Anhang 1: Einschätzung der eigenen Fähigkeit zum selbstständigen Lernen

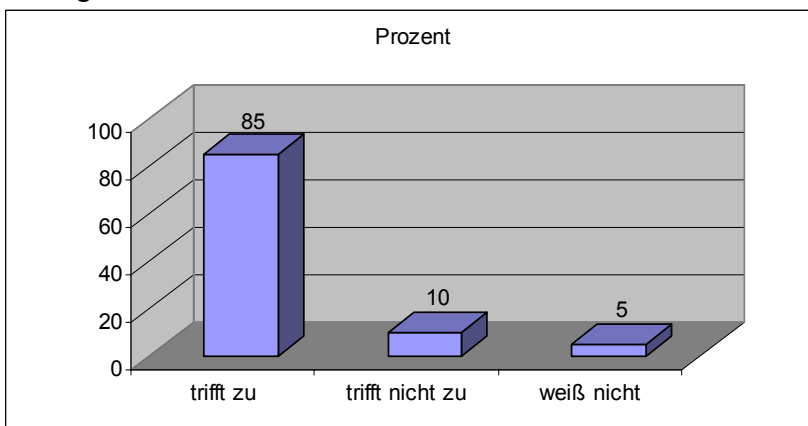


Anhang 2: Acht Plusargumente zum Online-Lernen

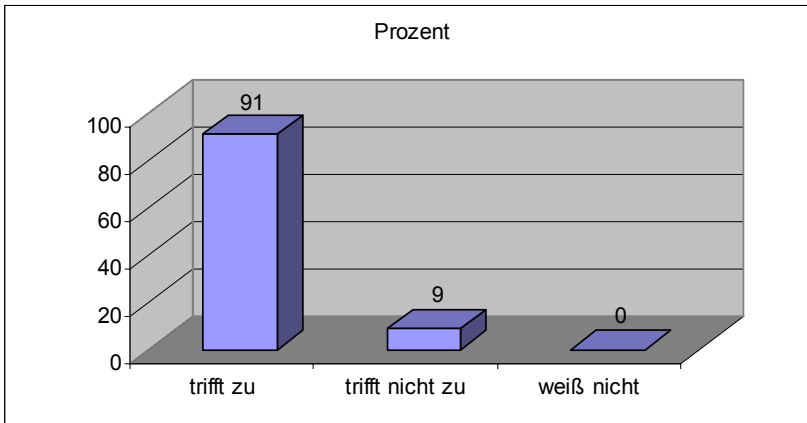
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich mir das Arbeitstempo selbst einteilen kann.



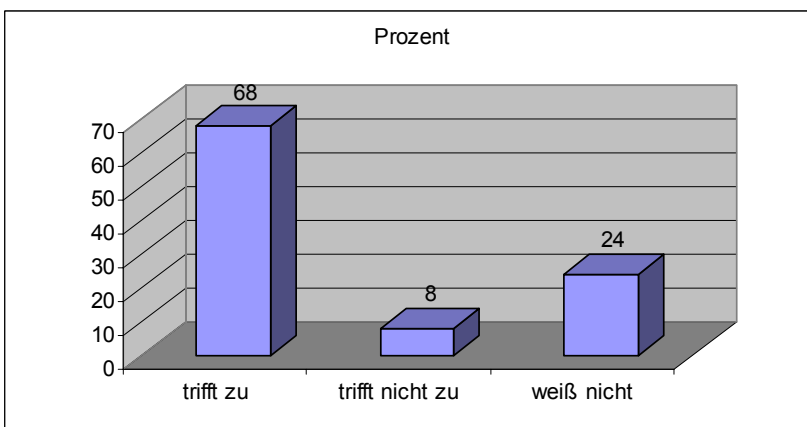
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich mir die Zeit selbst einteilen kann.



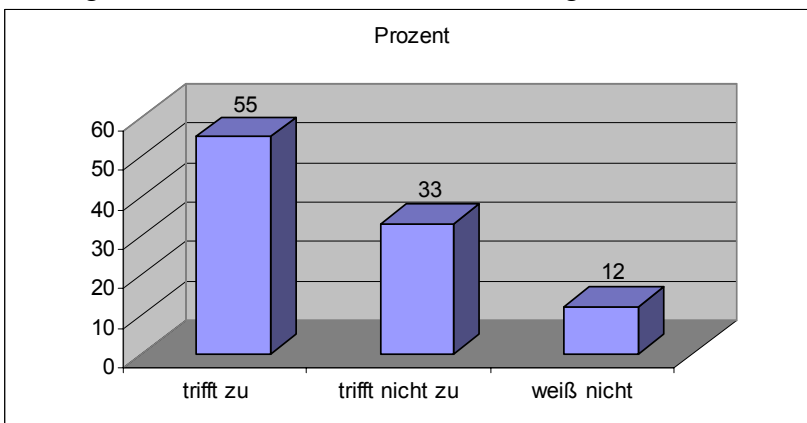
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich dadurch räumlich unabhängig lernen kann.



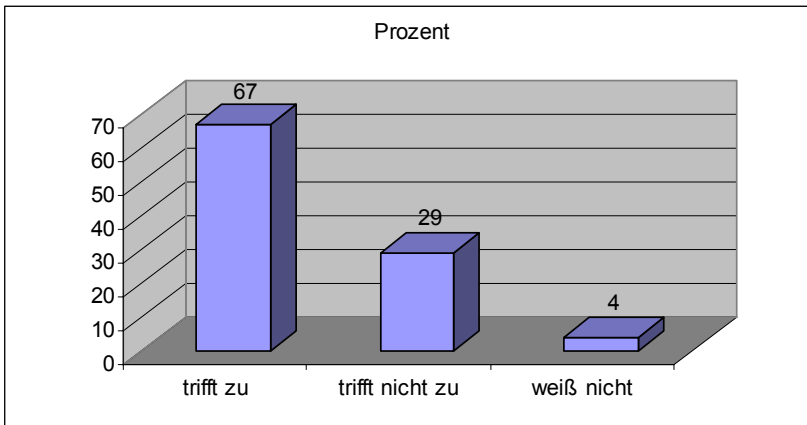
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil diese eine gute Basis für späteres selbstständiges Lernen sind.



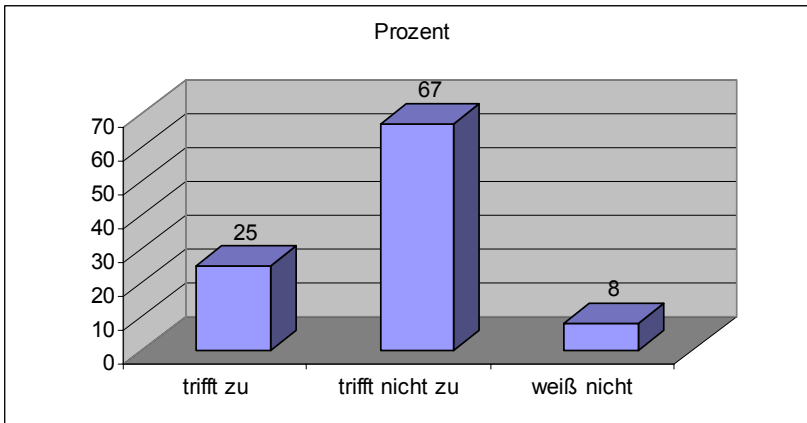
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich grundsätzliches Interesse am Internet habe.



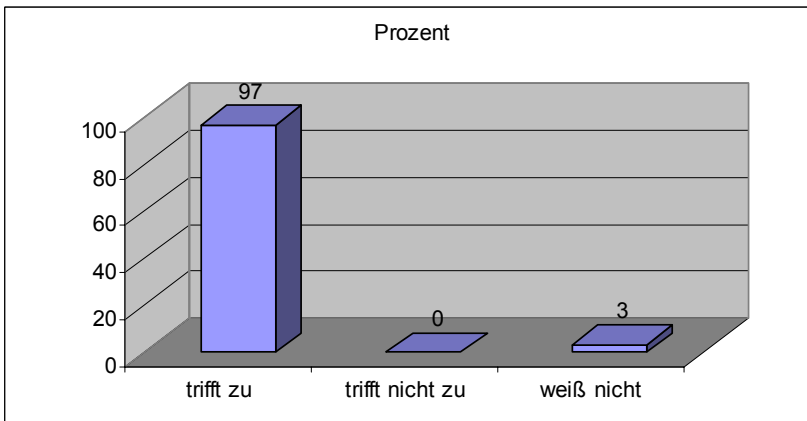
Ich begrüße virtuelle Seminare, weil mir hier Äußerungen leichter fallen als vor einer Gruppe.



Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich mich dann nicht ständig von der Lehrkraft beobachtet fühle.

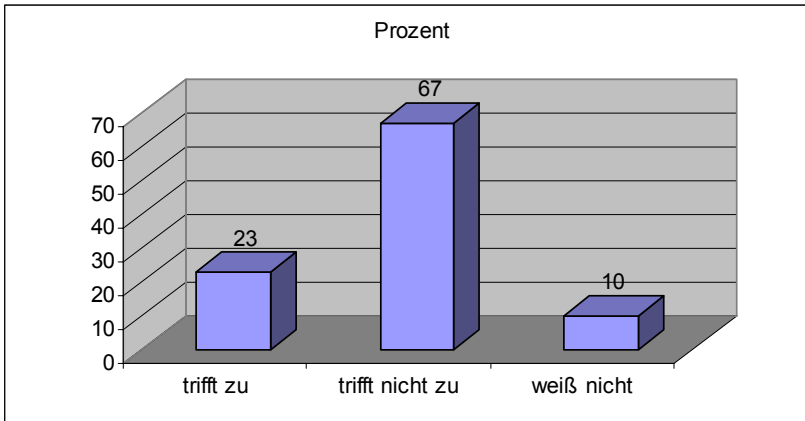


Ich begrüße virtuelle Seminare, weil ich an Veranstaltungen teilnehmen kann, die sonst außerhalb meiner Reichweite lägen.

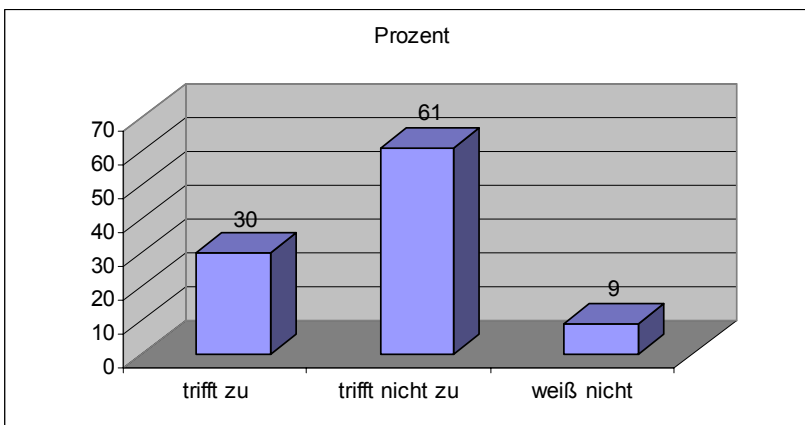


Anhang 3: Acht Minusargumente zum Online-Lernen

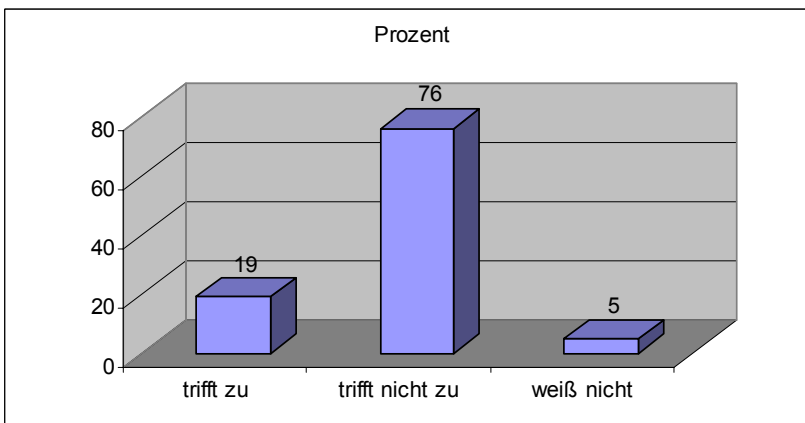
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil der Kontakt zu Kommilitonen verloren geht.



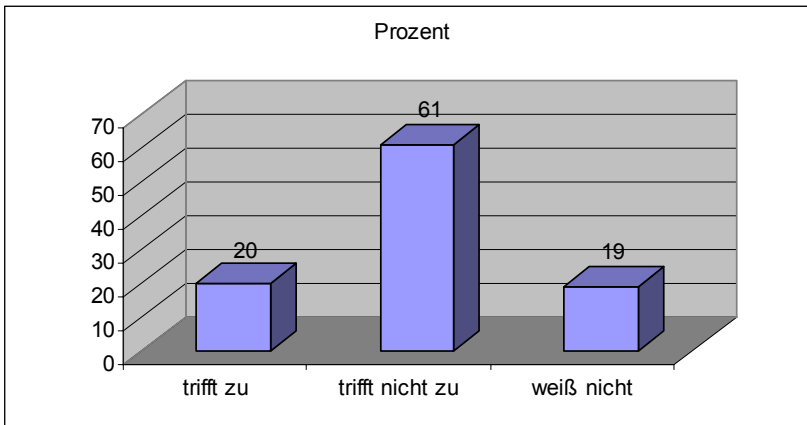
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil man sich immer wieder selbst zum Lernen motivieren muss.



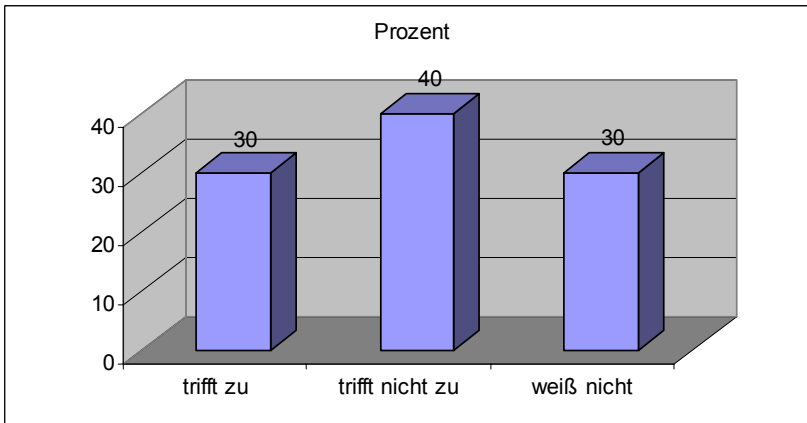
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil man zu sehr auf sich selbst gestellt ist.



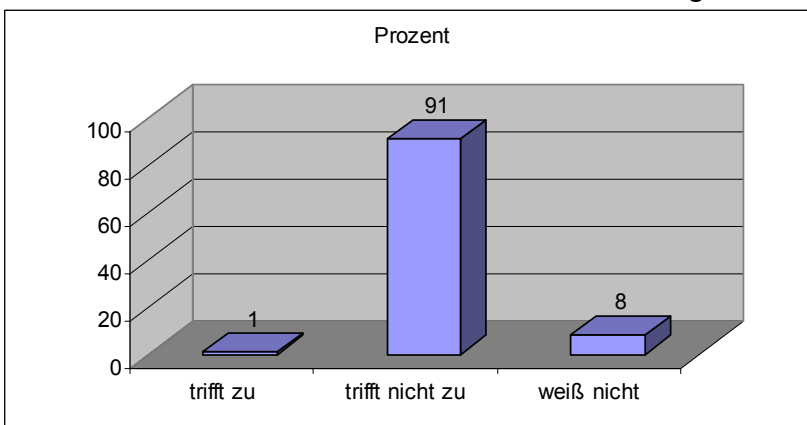
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil kein direkter Vergleich mit den Leistungen anderen möglich ist.



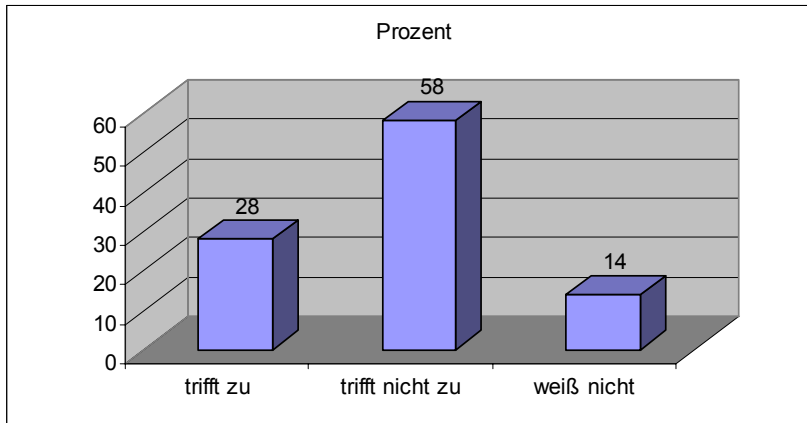
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil die Gefahr besteht, sich beim eigenständigen Lernen "falsches" Wissen anzueignen.



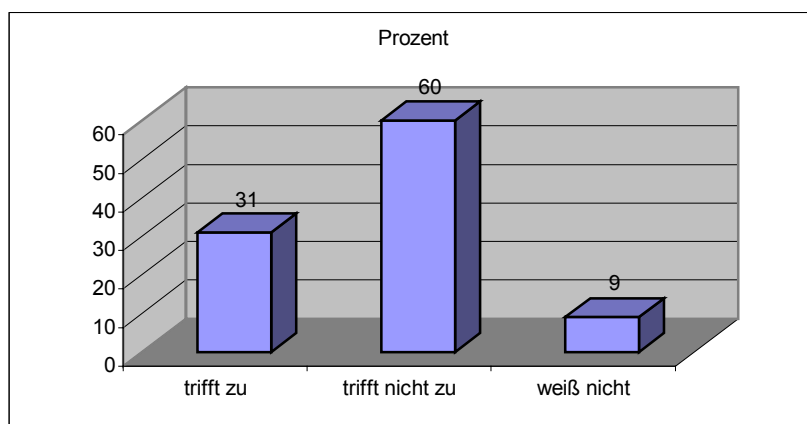
Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil ich Schwierigkeiten im Umgang mit der Technik habe.



Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil ich zu wenig persönlichen Kontakt zur Lehrkraft habe.

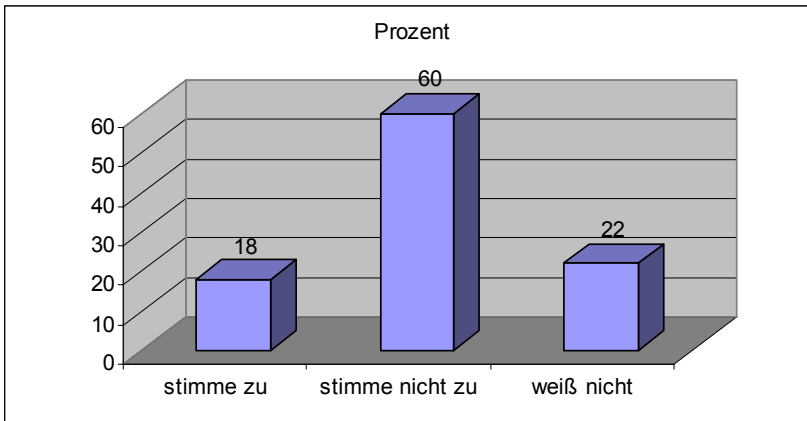


Ich lehne virtuelle Seminare ab, weil die Kommunikation umständlich ist.

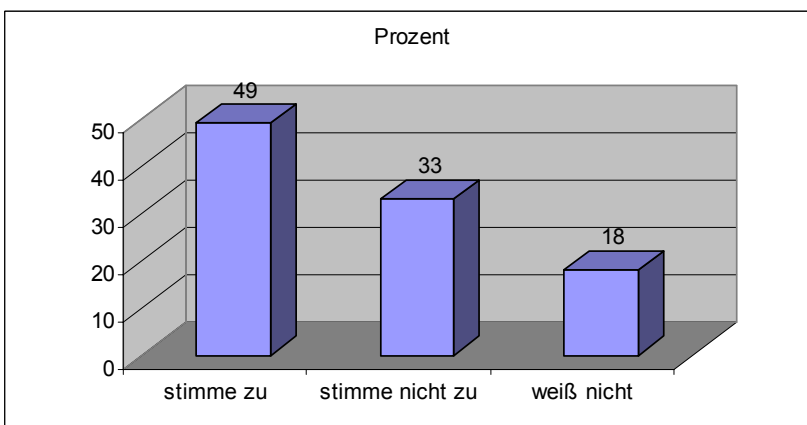


Anhang 4: Bewertung von drei Statements

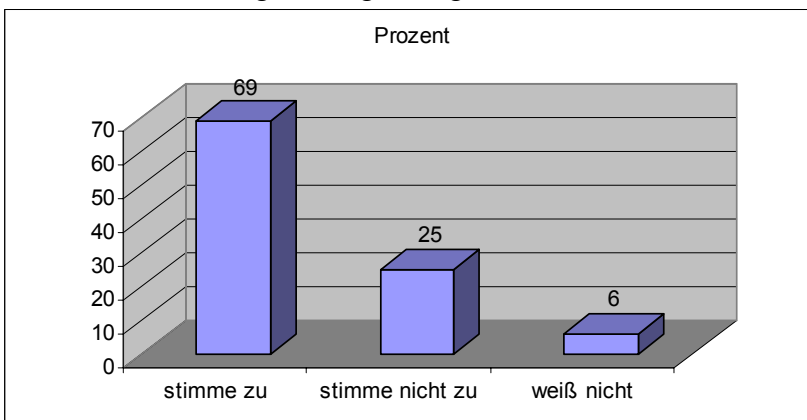
1. In virtuellen Seminaren bestehen bessere Möglichkeiten als bei Präsenzseminaren, genau meinen Wissensbedarf zu decken.



2. In virtuellen Seminaren bestehen bessere Möglichkeiten als in Präsenzseminaren, neben fachlichem Wissen auch Strategien und Fähigkeiten zum Wissenserwerb zu erwerben.



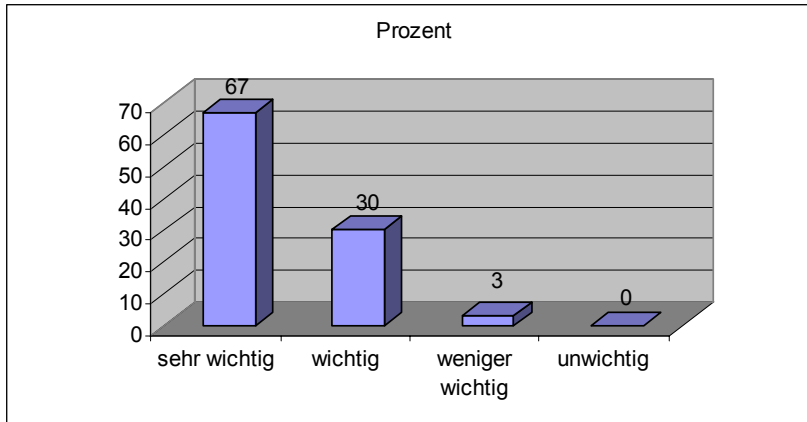
3. In den Diskussionen virtueller Seminare denke ich wegen der nicht flüchtigen schriftlichen Äußerungen tiefgründiger nach.



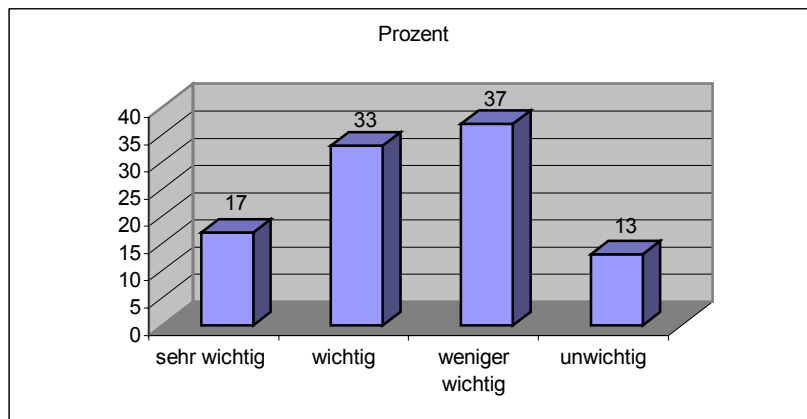
Anhang 5: Statements zum Online-Lernen

Für ein qualitativ gutes virtuelles Seminar ist es notwendig, ...

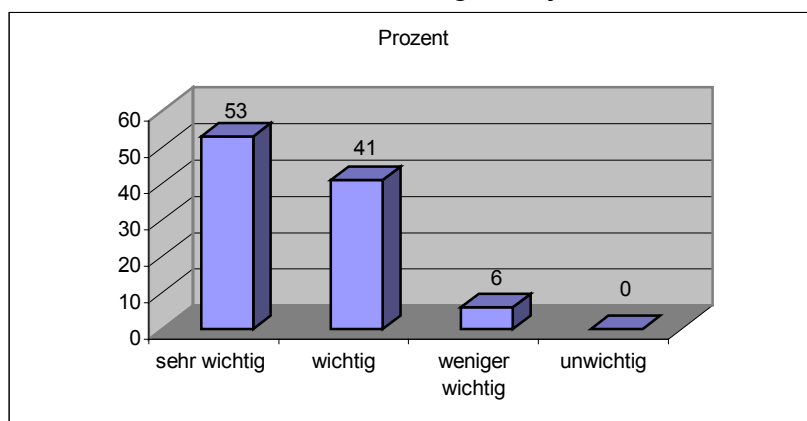
...es so zu gestalten, dass eine offene Kommunikationsatmosphäre gefördert wird.



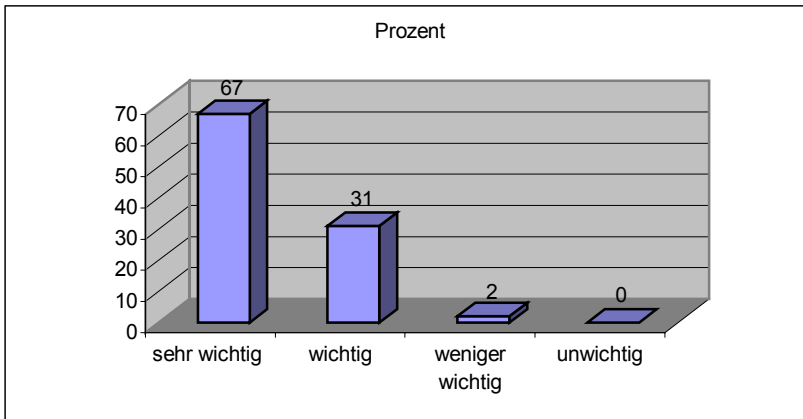
...es so zu gestalten, dass der Kontakt zwischen den Lernenden gefördert wird.



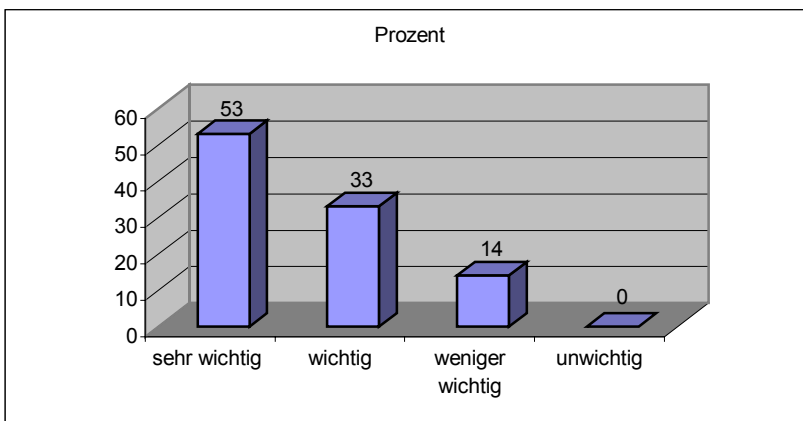
...dass die Zeiträume für die Aufgaben je nach deren Umfang und Tiefe flexibel sind.



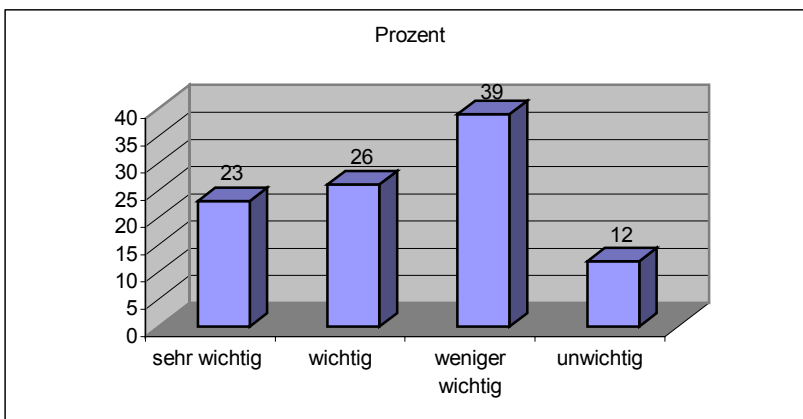
...dass die Mitlernenden zur Zusammenarbeit bereit sind.



...dass die Mitlernenden die gestellten Aufgaben zuverlässig bearbeiten.

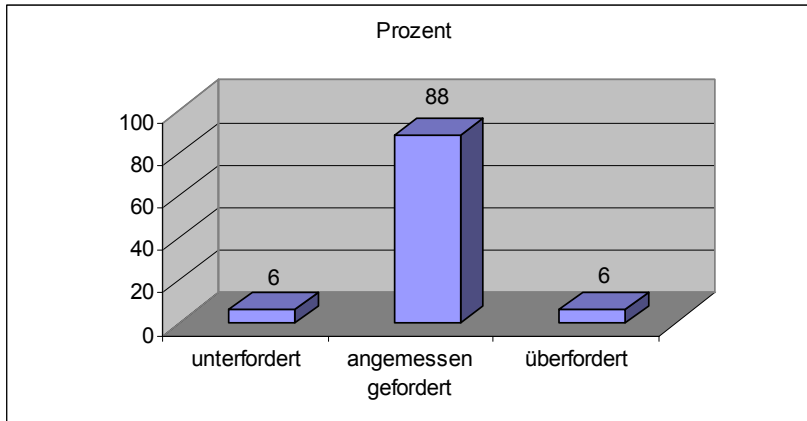


...die anderen Teilnehmer in Präsenzveranstaltungen persönlich kennen lernen zu können.



Anhang 6: Angemessenheit der Anforderungen

Ich fühlte mich bisher...



Wesentliche Anfragen aus der Diskussion

Die Antworten wurden von Elisabeth Meilhammer und/oder Helmut Stauche gegeben.

Motivation

Frage: Wie ist die intrinsische Motivation der TeilnehmerInnen im Vergleich zu konventioneller Lehre zu werten?

Intrinsische Motivation ist beim E-Learning wie in allen anderen Lernarrangements Voraussetzung für den Lernerfolg. E-Learning erfordert sogar einen höheren Grad an intrinsischer Motivation, da sich die oder der Teilnehmende an den PC setzen, sich einloggen, die verschiedenen Ordner und Dateien aufschlagen und diese lesen muss. Der Lernerfolg im E-Learning Seminar ist geringer als in konventionellen Seminaren, wenn die oder der Betreffende nicht zur Mitarbeit bereit ist. Die Klausuren, die am Ende des Seminars geschrieben werden, weisen einen besseren Notendurchschnitt auf als Klausuren nach konventionellen Seminaren.

Technik

Fragen: Wie erfolgt bevorzugt die elektronische Kommunikation in den Projektphasen? Wie wird mit der Einstellung von unerwünschten Themen oder gar mit virenfizierten Dateien verfahren?

Das systeminterne Emailprogramm wird von den Teilnehmenden bevorzugt. Die Projektgruppe kann als Adressat im Sinne einer Mailingliste gewählt werden. Dabei können allerdings keine Dateien als Attachment angehängt werden. Diese müssen in einen Ordner auf der Plattform bereitgestellt werden. Jeder Projektgruppe wird hierzu ein geschützter Gruppenordner bereit gestellt. Darüber hinaus werden der "normale" Email-Kontakt sowie Telefon/Handy genutzt.

Negative Erfahrungen mit unerwünschten und/oder infizierten Dateien gab es bisher nicht.

Zeitlicher Aufwand auf Seiten der Lernenden

Das Zeitkontingent, welches zur Bewältigung der Seminaufgaben eingeplant werden muss, sollte höher kalkuliert werden, da die schon erwähnten Rahmenbedingungen (PC einschalten, sich einloggen, Dateien ansehen, lesen und eventuell ausdrucken) ein Mehr an Zeit erfordern. Um effizienter zu arbeiten, sollte sich der/die Teilnehmende trotz aller Freiheiten einen Zeitplan bei der eigenen Arbeitsweise machen.

Zeitlicher Aufwand auf Seiten der/des Lehrenden

Auch auf Seiten der Lehrenden muss von einem höheren Zeitaufwand in der Vorbereitung und in der Begleitung des Seminars ausgegangen werden. Begleitung des Seminars bedeutet, dass der/die Lehrende an der Diskussion teilhat in einer wie auch immer im konkreten Fall gearteten Funktion. Das bedeutet, dass der/die Lehrende täglich am Seminar beteiligt ist, Beiträge liest und diese – wenn nötig – kommentiert.

Fluktuationsrate

Auch bei Online-Seminaren muss mit einer Fluktuationsrate von ca. 20% gerechnet werden. Für das freiwillige Aussteigen spielen falsche Erwartungen an den Lernstil und an die Anforderungen die wesentliche Rolle.

Daneben steht der Ausschluss durch die Seminarleiterin infolge zu geringer Aktivität.

Didaktik

Frage: Welche didaktischen Elemente können und sollten beibehalten werden?

- ⇒ Um gute Lernergebnisse zu erzielen, sollte auch bei Online-Seminaren auf den hohen zeitlichen Aufwand für die Studierenden verwiesen sowie eine kontinuierliche Mitarbeit eingefordert werden.
- ⇒ Eine Kombination von Präsenz- und Onlinesitzungen (blended learning) ist empfehlenswert. So war zu beobachten, dass nach Präsenzsitzungen der Diskussionsaustausch unter den TeilnehmerInnen höher war.
- ⇒ Bei dem Angebot eines Onlineseminars sollte darüber nachgedacht werden, neue Zeitfenster zu nutzen, etwa von 20.00 Uhr bis 22.00 Uhr.
- ⇒ Die Teilnehmerzahl sollte 45 nicht überschreiten. Allerdings sollte die Teilnehmerzahl auch nicht zu gering sein, da eine Diskussion von mehreren motivierend auf die übrigen wirken kann.
- ⇒ Aus den bisherigen Online-Seminaren wurde die Erfahrung gewonnen, dass es bestimmte Diskussionsfragen gibt, die sich großer Beliebtheit erfreuen. Bei anderen Fragen, solche die eine komplexe Anforderung haben, hingegen kommt nur schwerlich eine Diskussion unter den SeminarteilnehmerInnen zustande. Es hat sich als wirkungsvoll erwiesen, wenn die Seminarleitung die Methode des „advocatus diaboli“ anwendet. Dabei sind die TeilnehmerInnen aufgefordert, aufeinander in der Diskussion Bezug zu nehmen.

-
- ⇒ In den bisherigen Online-Seminaren wurden die im Netz zur Verfügung gestellten Texte als Basisliteratur vorausgesetzt. Diese Quellen müssen von allen TeilnehmerInnen gelesen werden.

Vorteile des E-Learning

Frage: Welche Vorteile hatte das E-Learning aus der Sicht der Lehrenden?

- ⇒ Ein Vorteil des E-Learning ist, dass prinzipiell auch viele TeilnehmerInnen erreicht werden können und damit eine Entkrampfung der Lehrsituation möglich wird. Dies ist allerdings nicht leistbar, wenn es sich – wie in unseren Fällen – um Online-Seminare handelt. In Online-Veranstaltungen für eine normale Seminargrößen übersteigende Teilnehmerzahl kann Wissensvermittlung und -kontrolle nur mit Hilfe geeigneter Lernsoftware und/oder Videostreaming bewältigt werden. Veranstaltungen dieses Zuschnittes liegen jedoch nicht in unserer Intention.
- ⇒ Einer der wesentlichen Vorteile gegenüber einem konventionellen Seminar besteht – wie bereits erwähnt – darin, dass dem Lernenden keine Zeitbeschränkung bei der Beantwortung gesetzt ist, dass er sich nicht unmittelbar sprachlich äußern muss, sondern seine Gedanken überlegt niederschreiben kann und zur Beantwortung der Fragen recherchieren kann, um eine besonders hohe Qualität der Antwort zu erzielen. Dieser Umstand hat auch eine hohe Anziehungskraft auf ausländische, der deutschen Sprache nur bedingt mächtige Studierende.