

2.6 Telelearning im virtuellen Klassenzimmer

Ein Schulversuch des Kaufmännischen Schulzentrums Böblingen in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG hat sich dafür entschieden, ihre Industriekaufleute multimedial auszubilden. Grund dafür sind zwei Überlegungen: einmal die Tatsache, dass nur wenige Auszubildende pro Niederlassung eingestellt werden und daher der Einzugsbereich zur nächsten Berufsschule sehr groß ist, zum anderen, weil multimediales Lernen Ziele verfolgt, die der Konzeption der beruflichen Ausbildung bei der Telekom mehr entsprechen als herkömmliche Lernformen.

Als Ziele werden genannt:

1. Telegen lernen folgt dem „Modell der vollständigen Handlung“.
2. Telegen lernen wird den „differenzierten Anforderungen in den Ausbildungsberufen des Unternehmens gerecht“.
3. Telegen lernen ersetzt nicht die bisherigen Lernformen, sondern ergänzt sie sinnvoll.
4. Telegen lernen ermöglicht bereits während der Ausbildung die Nutzung der Anwendungen, die die Telekom vermarktet

So formuliert Frau Annemarie Dengler, Bezirksausbilderin der DTAG, die Ziele des Projekts.

Die Gesamtlehrerkonferenz des Kaufmännischen Schulzentrums sieht dieses Vorhaben als „Chance, das Profil einer Schule wesentlich zu bereichern“ (Schulleiter Hans Leitzinger), und stimmt der multimedialen Kooperation zu.

Das Kultusministerium begrüßt diese Initiative.

Wie funktioniert das „virtuelle Klassenzimmer“?

Zunächst einmal gehen die Auszubildenden nicht mehr in die Berufsschule, sondern die Berufsschule kommt zu ihnen, und zwar an ihre Ausbildungsplätze in der jeweiligen Telekom-Niederlassung.

Technisch gesehen stellt die Telekom der Schule die Rahmenbedingungen zur Verfügung, damit der Kontakt zwischen den dualen Partnern über die räumliche Distanz hinweg stattfinden kann. Zur technischen Ausstattung gehören neben den einfachen Kommunikationsmöglichkeiten wie eMail oder Chat auch Foren zu allen Themenbereichen des Unterrichts sowie Videokonferenzsysteme (mit WebCam). Damit sind sowohl synchrone wie auch asynchrone Tätigkeiten möglich.

Es gibt eine klare inhaltliche wie auch zeitliche Abstimmung zwischen den Auszubildenden und der Schule, an die sich alle halten müssen:

Die didaktische und methodische Konzeption

Das „virtuelle Klassenzimmer“ ist keine technische Spielwiese, sondern folgt klaren didaktischen und methodischen Konzepten, die

gemeinsam erarbeitet wurden. Dabei ist den Beteiligten von vornherein klar gewesen, dass die hergebrachten Methoden nicht einfach auf die neue Technik übertragbar sind. Dementsprechend wurde die Unterrichtskonzeption sorgfältig erarbeitet. Ausgangspunkt ist die Lernfeldorientierung, die vernetztes, exemplarisches und ganzheitliches Lernen verlangt. So kann Medienkompetenz im virtuellen Klassenzimmer nur erreicht werden, wenn die Konzeption handlungsorientiert angelegt ist und schüleraktive Methoden wie auch unterschiedliche Sozialformen vorgesehen sind.

Zwei Lehrer der Schule unterrichten die gesamte Klasse in allen Fachbereichen; d.h. die Trennung nach Schulfächern ist aufgehoben, es wird themenbezogen und fächerübergreifend unterrichtet.

Aus dem Wochenplan ist ersichtlich, dass neben festen Online-Zeiten auch Selbstlernzeiten eingeplant sind, die eigenständiges Arbeiten und damit auch selbstverantwortliches Lernen ermöglichen.

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
8-12h Berufsschule	Betriebs- einsatz	Betriebs- einsatz	8-12h Berufsschule	Betriebs- einsatz
12-15.30 Selbstlernzeit	Betriebs- einsatz	Betriebs- einsatz	12-15.30 Selbstlernzeit	Betriebs- einsatz

Zu betonen ist, dass die Inhalte, die im virtuellen Klassenzimmer erarbeitet werden, mit den Inhalten während des betrieblichen Einsatzes zu tun haben. Wird z.B. das Thema Absatzwirtschaft auf schulischer Seite behandelt, so ist sichergestellt, dass die Auszubildenden bei der DTAG z.B. mit T-Punkt oder Großkunden befasst sind.

Im allgemeinbildenden Bereich lernen die Auszubildenden vorwiegend selbstorganisiert. Die Rolle der Lehrer ist die von Lernbegleitern. „In einer Gesellschaft, in der es immer wichtiger wird, sich präsentieren zu können, sich ständig neues Wissen anzueignen und dieses vor einem Publikum zu präsentieren, ist diese Form des Unterrichts eine optimale Vorbereitung auf den späteren Einsatz im Berufsleben. Zu entscheiden, was wichtig und was unwichtig ist, ist in der heutigen Situation, wo ständig neue Einflüsse auf einen einbrechen, von enormem Vorteil“. (Nico Ritter, Auszubildender).

Bilanz

Während der zweijährigen Ausbildung sind die angehenden Industriekaufleute 960 Stunden über Telelearning unterrichtet worden, weitere 960 Stunden haben sie selbstständig umfangreichere Aufgaben erarbeitet, die sie dann ihren Mitauszubildenden präsentiert haben.

Viermal im Jahr fanden Präsenztermine statt, die den zwischenmenschlichen Kontakten gedient haben, aber auch für Klausuren notwendig waren, insgesamt haben sich die Auszubildenden und ihre Lehrer 420 bis 480 Stunden „live“ getroffen.

Eine Umfrage am Ende des Schulversuchs ergibt rundum Zufriedenheit, nicht nur mit dem Lernerfolg, sondern auch bezogen auf Motivation, Förderung von Selbständigkeit und sozialer Kompetenz. Das Projekt wird fortgesetzt.
Eine ausführliche Dokumentation des Schulversuchs finden Sie im Internet unter: <http://www.ik98.com>

Barbara Meinecke, Kaufmännische Schule I Stuttgart
bm@mzm.de

2.7 I lern

(schwäbisch, für ich lerne)

Ein ganz persönlicher Erfahrungsbericht über E-Learning

An mich als Multimediaberaterin und Systembetreuerin an einer berufsbildenden Schule werden immer wieder Fragen im Zusammenhang mit den sogenannten neuen Medien herangetragen, die ich nach bestem Wissen und Gewissen beantworte. Nur: Meine 10 Semester Pädagogikstudium liegen mittlerweile über 20 Jahre zurück – von Computereinsatz im Unterricht, multimedialer Lernsoftware, E-Learning usw. war damals noch nicht die Rede. Die Fortbildungen, die ich seit 1984 im Rahmen der Lehrerfortbildung (Datenverarbeitung und Einsatz neuer Medien) besucht bzw. gehalten habe, befassten sich i.d.R. schwerpunktmäßig mit der „technischen Bedienbarkeit“ von Software oder dem Internet, aber nur zu einem Bruchteil mit pädagogischen Fragestellungen. Deshalb entschied ich mich Ende 2000, an einer internetbasierten Weiterbildung: ENTER: Lehren und Lernen mit neuen Bildungsmedien, teilzunehmen, die in Zusammenarbeit von Deutschen Institut für Weiterbildung (DIE) und dem Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung der Universität Kaiserslautern (ZFUW), angeboten wird. „Ziel dieser Weiterbildung ist die Vermittlung eines fundierten Basiswissens über

- die gegenwärtig verfügbare Medientechnologie
- die pädagogisch und psychologisch relevanten Konzepte und Theorien zum Lehren und Lernen mit neuen Medien sowie
- praxisrelevante Einsatzfelder und Möglichkeiten zur Nutzung der neuen Bildungsmedien in Institutionen der Erwachsenen- respektive Weiterbildung“

„Das Fortbildungsangebot ist netzbasiert, modular aufgebaut, lernort-unabhängig, berufsbegleitend, zeitlich flexibel, praxis- und bedarfsorientiert“ und verknüpft optimal Lernform und Lerninhalt.....“ Es besteht aus Selbstqualifizierungsphasen mit netzbasierten Lernmodulen und Präsenzphasen. Als Zielgruppe werden u.a. Weiterbildener/-innen, Programmplanende in der Weiterbildung, Dozenten/-innen, freiberuflich Tätige in der Weiterbildung, Lehrkräfte von Universitäten im Bereich Erwachsenenbildung, Multimedia-Planer/innen für die Weiterbildung angesprochen. Beginn des 4 Module umfassenden Online-Seminars: 1. Februar 2001, Ende: 1. April 2002. Anmeldung nur über das Internet möglich. So bzw. so ähnlich konnte ich es im Herbst 2000 in einer Broschüre und im www lesen.

Nach reiflicher Überlegung (ich gehöre als Lehrerin ja nicht zur Zielgruppe) meldete ich mich schließlich doch an und wurde wider Erwarten zugelassen. Zugegeben, mit der Thematik „Lehren und Lernen mit neuen Bildungsmedien“ setzte ich mich vor der Anmeldung auseinander, aber was E-Learning bzw. Online-Lernen für 14 Monate bedeutet, darüber machte ich mir praktisch keine Gedanken.

Wie sieht die Realität des Online-Lernens mit ENTER aus?

Die technischen Stolpersteine gleich zu Beginn (ISDN-Zugang ins Internet, Installation von Netscape 4.75, Einloggen in die Seminaroberfläche usw.) wurden von mir umschifft. Hier hatte ich absolut keine Probleme, als ich mich voller Neugier gleich am ersten Tag des Seminars einloggte. Der erste Eindruck vom Onlineseminar war dann doch ziemlich verwirrend. Was um Himmelswillen sollte ich denn nun tun, als ich auf der Seminaroberfläche (ähnlich der Abbildung) angekommen war?! Woran orientiere ich mich, wen kann ich fragen?

Erste Erkenntnis: Ich bin zunächst allein und muss mich selbst organisieren!



(Abbildung 1: Eingangseite von ENTER in Modul 3)

Exploratives Verhalten war gefragt. Also klickte ich mich durch die Seminaroberfläche und fand eine freundliche Begrüßung, den Lehrtext, Aufgaben, ein Forum, die E-Mail-Funktion und vieles mehr. Die ersten beiden Wochen standen vor allem im Zeichen des Kennen Lernens der Funktionen, die wir in der Seminaroberfläche nutzen sollten und dazu gehörte vor allem auch das Forum. Stellen Sie sich ein Forum wie ein Schwarzes Brett vor, an dem jeder seine Kommentare = Postings mehr oder weniger systematisch anbringt und darauf wiederum Antworten bekommt. In den verschiedenen Bereichen werden unterschiedliche Thematiken diskutiert.

zfuw online MYWEBCT | RESUME COURSE | COURSE MAP | HELP
 Hide Navigation **Didaktisches Design**
 Home , Foren

Course Menu
 Homepage
 Aktuelles
 Kursmaterial
 Seminarbereich
 Teilnehmende
 Foren
 E-Mail
 Infocenter
 Lehrtexte

Select a topic to see its messages

Compose Discussion Message
 Search Topic Settings

Topic	Unread	Total	Status
All	0	440	
Main	0	37	public, unlocked
Notes	0	0	public, unlocked
Cafeteria	0	55	public, unlocked
Gruppenaustausch	0	33	public, unlocked
individuelle Projekte	0	25	public, unlocked
Präsenzphase	0	32	public, unlocked
Seminar 1: Didaktik	0	60	public, unlocked
Seminar 2: Medienwahl	0	55	public, unlocked
Seminar 3: Evaluation	0	47	public, unlocked
Seminar 4: Seminarplanung	0	61	public, unlocked
Technik	0	35	public, unlocked

(Abbildung 2: Überblick der Foren in Modul 3, die allen ENTER-TeilnehmerInnen zugänglich sind)

Mein erstes Problem tauchte nun auch schon auf: Ich hatte einfach keine Zeit, den Wust an Postings durchzulesen, da ich mich ausgerechnet für zwei weitere mehrtägige Fortbildungen angemeldet hatte, die ich in diesen ersten beiden E-Learning-Wochen noch besuchte. Konsequenz: Ich hinkte hoffnungslos im Online-Studium hinterher und empfand diese Situation als sehr unbefriedigend.

Zweite Erkenntnis: Es ist demotivierend, einen Berg ungelesener Postings vor sich herzuschieben.

Doch manchmal hat das Schicksal ein Einsehen: Durch eine (un-) glückliche Fügung wurden nach den ersten beiden Wochen sämtliche Postings unwiederbringlich gelöscht – leider auch meine bis dato gemachten Hausaufgaben, aber es bot für alle Teilnehmenden die einmalige Gelegenheit, nochmals ganz von vorn anzufangen. Hieraus resultierte die

Dritte Erkenntnis: Regelmäßige Durchsicht der Postings (spätestens jeden 2. Tag) ist sinnvoll, damit mitdiskutiert werden kann und der Anschluss nicht verloren geht.

Neben der Durchsicht der Postings mussten selbstverständlich die Lehrtexte gelesen werden, damit mitdiskutiert werden konnte. Hier hatte ich zu Beginn den Ehrgeiz, diese Texte auch wirklich Online am PC zu lesen, musste aber sehr schnell feststellen, dass ich Inhalte, die ich nur am Bildschirm lesen konnte, wesentlich schlechter aufnahm als Inhalte, die ich über einen Ausdruck bearbeiten und aufnehmen konnte. (Oder haben Sie schon einmal Notizen auf den Bildschirm gemacht und dort etwas unterstrichen?) Da es nicht nur mir so ging, wurde unter den Teilnehmenden ganz massiv die Forderung laut, dass eine „Druckversion“ vorliegen müsse, die mittlerweile für jedes Modul quasi zu Beginn vorliegt. Am Bildschirm wird nämlich eher „gescannt“ und nicht „gelesen“, wobei wichtige Informationen eher übersehen werden können. Bei dieser Frage sind Alter, Lesegewohnheiten usw. sicherlich mitbestimmend.

Vierte Erkenntnis: Die „Gutenberggeneration“ kann nicht nur am Bildschirm lesen, sondern braucht auch die vertrauenswürdigeren Printmedien.

Das Lesen der Lehrtexte online bzw. der Printversion und das Bearbeiten der Hausaufgaben wurde schon bald zur Routine und konnte von mir zeitlich ganz gut organisiert werden, obwohl ich pro Woche ca. 8 – 10 Stunden damit beschäftigt bin. (Ursprünglich von mir geplant waren 3 – 5 Stunden pro Woche.) Um Stress zu vermeiden, erledige ich die verbindlichen Hausaufgaben nie auf den „letzten Drücker“. Ich habe das Ziel, ca. eine Woche vor Abgabetermin die Aufgaben an den jeweiligen Tutor zu mailen. Dies hat bei Aufgaben, die ich einzeln zu bearbeiten habe, bisher immer geklappt.

Fünfte Erkenntnis: Der Einbau von Pufferzeiten, die beim Eintritt unvorhergesehener Ereignisse in Anspruch genommen werden können, reduziert bzw. vermeidet Stresssituationen bei der Bearbeitung von terminierten Hausaufgaben.

Zu den abgegebenen Aufgaben gibt es ein Feedback der jeweiligen Tutoren, das bisher bei mir immer positiv ausgefallen ist. Tutorielle Hilfe ist in dieser Hinsicht bei mir bisher nicht erforderlich gewesen. Grundsätzlich können wir normaler Weise innerhalb von 24 Stunden mit Hilfe, Feedback usw. von den TutorenInnen rechnen. Die Hilfe bezieht sich dabei auf inhaltliche, technische und durchaus auch auf soziale Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit im Online-Seminar.

Sechste Erkenntnis: Tutoren helfen bei Problemen (aller Art)!

Problematisch wird es (nicht nur für mich) immer dann, wenn Gruppenaufgaben zu erledigen sind, da sehr unterschiedliche Arbeitsstile, Zeitbudgets, Vorstellungen usw. der einzelnen Teilnehmer aufeinander prallen. Das fast vollständige Fehlen sozialer Hinweise in der netzbasierten Kommunikation (Postings, eMails und Chats) erschwert die Meinungsbildung und Arbeit in der jeweiligen Gruppe zusätzlich, konnte aber im Laufe der Zeit mit Hilfe der Tutoren durch gezielte Hinweise und Übungen verbessert werden.

Siebte Erkenntnis: Gruppenarbeit im Online-Seminar ist sehr zeitintensiv und muss unter tutorieller Anleitung geübt werden.

Im Laufe der Zeit konnte ich mich (und andere auch) besser auf das gemeinsame Arbeiten einstellen, wobei dazu sicherlich auch das persönliche Kennenlernen auf den Präsenzveranstaltungen in Nürnberg beigetragen hat. Durch gezielte Hausaufgaben, wie das Erstellen und Veröffentlichen einer eigenen Homepage innerhalb des Seminars und das Erstellen einer Teilnehnergalerie, wurde das Kennenlernen zusätzlich gefördert. Mittlerweile hat sich ein reger Austausch per E-Mail zwischen einzelnen TeilnehmerInnen entwickelt, in dem nicht nur fachliche Informationen im Vordergrund stehen, sondern auch „Privates“ seinen Raum erhält.

Achte Erkenntnis: Online-Lernen ist nicht Einzelkämpfertum, sondern setzt die Bereitschaft zu sozialen (zumindest netzbasierten) Kontakten und Informationsaustausch voraus.

Die Kontakte untereinander sind enorm wichtig, da sie manchmal auch zur „Seelenmassage“ benötigt werden, wenn ein Lehrtext etwas schwieriger zu verstehen oder beispielsweise nicht optimal als Hypertext umgesetzt ist, Hausaufgaben als unlösbar im vorgegebenen Zeitrahmen erscheinen usw. Dennoch gilt vor allem die

Neunte Erkenntnis: Die Fähigkeit zur Eigenmotivation ist Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an einem Online-seminar.

Da die Lehrtexte von verschiedenen Autoren verfasst wurden, sind Verständlichkeit und Aufbereitung als Hypertext in ENTER sehr unterschiedlich und die Auseinandersetzung mit solchen Texten nicht immer einfach. Das Durcharbeiten der Lehrtexte ist oft zeitintensiv und, obwohl die Präsenzveranstaltungen in Nürnberg stattfinden, gibt es Online auch keinen „Nürnberger-Trichter-Effekt“.

Zehnte Erkenntnis: Lernen mit Neuen Medien ist ein anderes Lernen, aber das Medium ersetzt keinesfalls die kritische Auseinandersetzung mit dem Lernstoff. Lernen bleibt eng mit den Begriffen Mühe und Bemühung verbunden.

Da ENTER ein Pilotprojekt ist und ich im ersten Durchlauf teilnehme, haben wir im Moment noch die Gelegenheit, zur Optimierung des Online-Seminars beizutragen. Auf die konstruktive Kritik aus unseren Reihen wird eigentlich immer eingegangen und meist wird versucht, im nächsten Modul eine Veränderung zu realisieren. Im Moment (November 2001) haben wir die Aufgabe anhand von vorgegebenen Themen, gruppenweise selbst Online-Seminare zu erstellen und den jeweils anderen Gruppen einen bestimmten Themenkomplex nahe zubringen. „Fehler der Seminarleitung“, die wir als Teilnehmer an den TutorenInnen selbst kritisiert haben, machen wir nun auch und stellen fest, wie schwierig es ist, optimal auf eine Zielgruppe einzugehen. Dabei haben wir doch das Glück, dass wir diese Zielgruppe (= die anderen ENTER-TeilnehmerInnen) immerhin schon seit ca. zehn Monaten kennen!

Elfte Erkenntnis: Empathie ist Voraussetzung für die Arbeit als Tutor im Online-Seminar und aus den eigenen Fehlern lernt man besonders gut.

Die Kombination von Lehren und Lernen macht für mich den besonderen Reiz dieses Online-Seminars aus. Es sind immer wieder Phasen, in denen wir handlungsorientiert arbeiten können. Dies setzt ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstdisziplin voraus und stellt hohe Anforderungen an das persönliche Zeitmanagement. Dass dies nicht von allen TeilnehmerInnen geleistet werden kann bzw. will, zeigt sich an der hohen Zahl an Dropouts. Von ursprünglich 50 TeilnehmerInnen im Februar 2001 sind im November 2001 noch ca. die Hälfte aktiv. Die zeitliche Flexibilität, auf die im Vorfeld immer wieder hingewiesen wurde, stellt sich anders dar, als zumindest ich sie mir vorgestellt habe. Sie ist nur eingeschränkt möglich, wenn kooperativ gearbeitet werden soll und Aufgaben bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen.

Zwölfte Erkenntnis: „Lernen – wann, wo und wie Sie wollen“ ist zwar eine gängige Vorstellung von E-Learning, doch wörtlich sollte sie nicht genommen werden.

Innerhalb eines bestimmten, von außen vorgegebenen Zeitrasters ist zeitliche Flexibilität selbstverständlich möglich, doch muss dieses Zeitraster eben auch mit den sonstigen beruflichen und persönlichen Lebensumständen in Einklang gebracht werden. Ich habe mir feste Zeiten in der Woche für ENTER reserviert, die möglichst „verteidigt“ werden. Dadurch wird die „minimale“ zeitliche Anforderung pro Woche abgedeckt. Hinzukommen wöchentliche „flexible“ Zeiten, die ich je nach Bedarf einschiebe. Für mich sind auch geplante Pufferzeiten wichtig, die ich meist nicht ausnutzen muss. Gelegentlich habe ich dann abgesehen vom Lesen der Postings eine Woche „enterfrei“, in der sich zumindest einige andere ENTER-TeilnehmerInnen in einer erheblichen Stresssituation befinden, um noch „schnell“ Aufgaben zu erledigen.

Dreizehnte Erkenntnis: Ein gutes persönliches Zeitmanagement ist Grundvoraussetzung für die Teilnahme an einem Online-Seminar wie ENTER.

Fazit nach 10 Monaten Online-Lernen

Insgesamt hat mir das bisherige Online-Studium einen enormen Zuwachs an Medienkompetenz gebracht und das, obwohl ich schon seit 1996 das Internet regelmäßig im Unterricht einsetze und schon lange Infotainment bzw. Edutainment sowie multimediale Lernprogramme Eingang in meinen Unterricht (Geschichte, Gemeinschaftskunde, Datenverarbeitung) finden.

Ich habe ein fundiertes theoretisches Grundgerüst erhalten, das ich vielfältig einsetzen kann. So hat beispielsweise die intensive Beschäftigung mit Lerntheorien innerhalb des Online-Studiums inzwischen Auswirkungen auf die Gestaltung meines gesamten Unterrichts.

Außerdem denke ich darüber nach, meinen SchülerInnen Teile des Unterrichts in Form von Lernarrangements online zur Verfügung zu stellen, um ihre (und meine) Medienkompetenz noch weiter zu fördern. Diese Überlegungen bekommen mittlerweile auf dem Hintergrund der PISA-Studie einen neuen Stellenwert. „Die Schulen ... nutzen ihre Chance zu wenig, geschlechtsspezifische Interessen- und Erfahrungsunterschiede auszugleichen und Jugendliche auch an moderne Arbeits- und Lernsoftware heranzuführen“ (aus: Pressemitteilung der KMK, Schulisches Lernen muss stärker anwendungsorientiert sein, vom 4.12.01). Um solche Chancen zu erkennen und zu nutzen, habe ich sehr viele, auch für Schulen mit einfachen Mitteln umsetzbare Anregungen und Ideen erhalten.

Die Multimediaberatung des Kollegiums und der Schulleitung ist sicherlich wesentlich qualifizierter geworden. An mir selbst kann ich auch eine erstaunliche Veränderung feststellen: Das Lesen von Hypertexten ist Normalität geworden. Dies ist mir bei der Durchsicht dieses Artikels sehr stark bewusst geworden. Es irritiert mich mittlerweile, wenn ich nicht per Link weitere Informationen erhalten bzw. die Lesereihenfolge selbst bestimmen kann. Dennoch muss ich sagen, dass ich mir in diesen 10 Monaten E-Learning zusätzlich eine Fülle an Literatur angeschafft habe, damit ich meine über die Online-Lehrtexte geweckte Neugier befriedigen kann. Ich gehöre eben doch noch eher zur „Gutenberg-“ und nicht zur „Hypertextgeneration“. Wichtig ist auch die Erfahrung, dass E-Learning, als kooperative Lernform aufgefasst, ein großes Potenzial an Wissen zusammenbringt, das oft über das von ENTER bereitgestellte Material hinausgeht. Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer bringt seine eigenen Erfahrungen und sein Vorwissen mit ein und kann dies z.B. im Forum kommunizieren und die anderen somit daran teilhaben lassen. E-Learning bedeutet in diesem Sinne nicht, wie die Überschrift ursprünglich suggerierte, das nur ich allein lerne, sondern:

„i lern“ gemeinsam mit den anderen in einer learning community.

Dabei hat es bisher auch keine Rolle gespielt, dass ich als einzige Lehrerin unter all den Weiterbildnern aus den verschiedensten Bereichen der Erwachsenenbildung einen anderen beruflichen Hintergrund habe. Wichtig ist, dass wir uns als Lerngruppe begreifen, in der jeder den persönlichen Erfahrungsschatz bereitwillig anderen zur Verfügung stellt.

Ausblick

Noch liegt ein Modul von ENTER vor mir. Die ersten drei Module habe ich erfolgreich abgeschlossen und so soll es mit dem vierten auch werden, obwohl die Thematik auf den ersten Blick nicht unbedingt für schulische Belange passend scheint. Schwerpunkte sind hauptsächlich Projektmanagement, Kostenmanagement und rechtliche Aspekte von E-Learning. Eigentlich könnte ich mich bequem zurücklehnen, aber als Schwabe sage ich mir, „was zahlt isch, wird au gessa“ (frei übersetzt bedeutet dies: Schließlich habe ich für 4 Module bezahlt und dies muss genutzt werden!) Wer weiß, welche Anforderungen auf mich in den nächsten Jahren noch zukommen werden? Die Arbeitswelt ändert sich so schnell. Warum sollen ausgerechnet wir LehrerInnen davon ausgenommen bleiben?

Um ein qualifiziertes Universitätszertifikat über die Teilnahme an ENTER zu erwerben, habe ich bereits jetzt die Voraussetzungen einer kontinuierlichen Teilnahme am Seminar und die erfolgreiche Bearbeitung aller von den Tutoren eingestellten Aufgaben erfüllt. Es fehlt noch die 30- bis 40-seitige Abschlussarbeit über die Konzeption eines „medienbezogenen Projekts“ die jeder Teilnehmer für die eigene Institution entwickeln kann. Voraussichtlich werde ich mich mit sogenannten Webquests beschäftigen, die einen sinnvollen Interneteinsatz im Unterricht ermöglichen, sowohl fach- als auch schulartunabhängig eingesetzt werden können und einen handlungsorientierten Unterricht unterstützen. Hierfür habe ich bis Anfang März 2002 Zeit. Das Ergebnis finden Sie ggf. unter meiner neu angemeldeten Domain: <http://www.webquests.de>.

Vierzehnte Erkenntnis: Lebenslanges Lernen gilt nicht nur als Auf- und Anforderung für das künftige Berufsleben unserer SchülerInnen, sondern muss bereits heute ganz selbstverständlich von uns LehrerInnen vorgelebt werden.

Auch deshalb wird ENTER sicherlich nicht mein letztes Online-Seminar bleiben und ich werde mich bestimmt wieder in eine Weiterbildung einloggen, um mir neue Kompetenzen anzueignen.

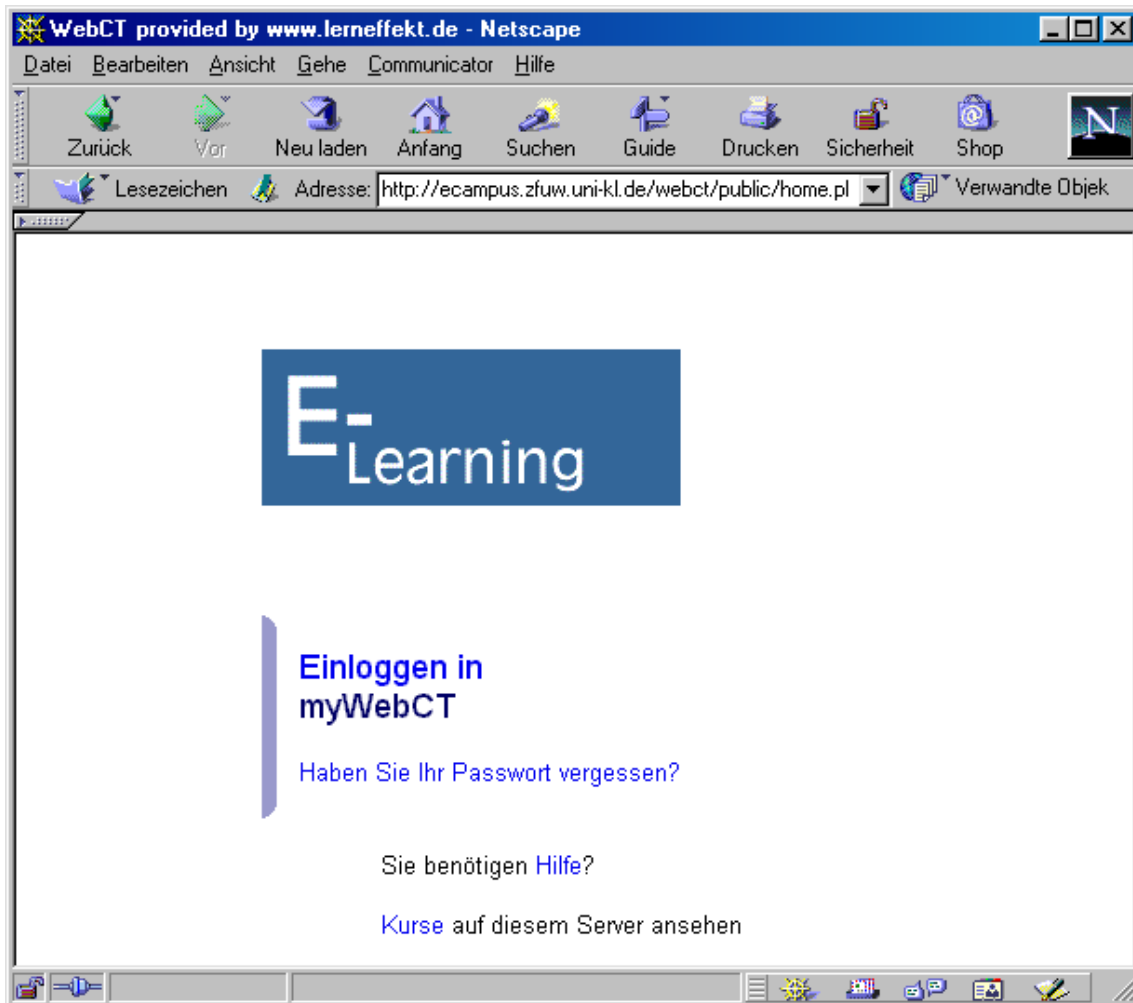


Abbildung 3: Zugangseite von ENTER

Infos über ENTER: Lehren und Lernen mit neuen Bildungsmedien

<http://www.zfuw.de/enter>

Veranstalter:

Gemeinschaftsprojekt des Zentrums für Fernstudien und universitäre Weiterbildung der Universität Kaiserslautern (ZFUW) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

Zielgruppe:

Weiterbildner/-innen, Programmplanende in der Weiterbildung, Dozenten/-innen, Freiberuflich Tätige in der Weiterbildung, Lehrkräfte von Universitäten im Bereich Erwachsenenbildung, Planende für den Bereich E-Learning

Teilnahmevoraussetzungen:

abgeschlossenes Studium

Grundkompetenzen im Umgang mit PC, Internet und E-Mail werden vorausgesetzt

Dauer:

4 Module über 14 Monate verteilt, ca. 4 Wochen Sommerpause

Präsenzveranstaltungen:

4 zweitägige Präsenzveranstaltungen in Nürnberg

Zeitbedarf:

Ca. 8 –10 Stunden pro Woche (nach oben offen)

Kosten:

Derzeit noch DM 900,00 für das Onlinestudium, da mit Bundesmitteln gefördertes Projekt. Hinzu kommen die Kosten für die Fahrten zu den Präsenzveranstaltungen in Nürnberg plus Unterkunft sowie die Onlinekosten

Technische Voraussetzungen:

Leistungsfähiger Multimedia-PC, schneller Internetzugang, am besten mit Flatrate

Abschluss:

Erwerb eines qualifizierten Universitätszertifikats möglich.

Sonja Gerber, Käthe-Kollwitz-Schule Bruchsal

S.Gerber@t-online.de

www.gerberonline.de

3 anhang

3.1 Glossar

blended learning	Sammelbegriff für die Kombination aus E- Learning und Präsenzveranstaltung
CBT	„ computer based training“ : erste und älteste Art computergestützten Lernens mittels Diskette, CD-ROM oder Lernvideo / DVD, offline, in der Regel statisch und ohne persönliche Betreuung, bevorzugt zum Trainieren sog. „ hard skills“
distance learning / tele teaching	„ Fern“ -Unterricht, also eine Lernumgebung mit räumlicher und zeitlicher Trennung von Lehrer und Lernendem
E-Education	Sammelbegriff für alle elektronisch gestützten Bildungsangebote
E2-Business	der gesamte E-Learning-Markt
EduCommerce	Sammelbegriff für Kundens Schulung via Internet als Verbindung von Marketing und Lernen, E-Learning und E-Commerce
Lernen, asynchron	Wissensvermittlung und -aufnahme finden zeitlich versetzt statt. Der Lernende ruft Lektionen dann ab, wenn er die Inhalte benötigt (lecture / learning on demand)
Lernen, synchron	Beim synchronen Lernen treffen sich Lernende und Tutor wie im traditionellen Präsenzunterricht zu einer fest vereinbarten Zeit.
Lernportal	Start- und Anlaufpunkt (sog. Einstiegsseite) für Informations-, Kommunikations- und Transaktionsbedarf allgemeiner oder spezieller Art
Lernzeit / Lernsequenz	Zeitraumen, den ein durchschnittlicher Lerner für ein Lernprogramm benötigt, wobei Lernsequenzen jederzeit wiederholbar sind.

LMS	learning management system, siehe „virtuelle Lernumgebung / Lernplattform“
Präsenzveranstaltung	Vor-Ort-Schulung. Bestimmte Lerninhalte, wie z.B. der Erwerb sozialer Kompetenzen, lassen sich kaum elektronisch vermitteln - genauso wenig wie der Umgang mit sehr komplizierten oder gefährlichen Produkten.
hard skills	Aneignen von Fertigkeiten, Wissens- und Verstehensprozessen
soft skills	Aneignen von Kommunikationsfertigkeiten, Teamfähigkeit, Urteilsvermögen etc.
Studio-Klassenzimmer	Multimedia-Arbeitsraum für synchronen wie auch asynchronen Unterricht. Arbeiten in virtueller Lernumgebung mit CBT-/WBT-Optionen
tele teaching	siehe „distance learning“
Teletutor	„Leibhaftiger“ Ansprechpartner eines Lernkurses, meist fachlich und didaktisch geschult, der ständig über E-Mail erreichbar ist und ein zugehöriges Forum unmittelbar betreut
virtuell	Laut Fremdwörterduden: „der Kraft oder Möglichkeit nach vorhanden“. Das Wort umschreibt ein vom Rechner erzeugtes Surrogat oder eine Simulation.
virtuelle Lernumgebung / Lernplattform (virtual learning environment)	Komplexe, webfähige Serverprogramme, welche die Aufgaben einer Schul-Institution wahrnehmen, im wesentlichen Administration, Kommunikation, Kursmaterial, Test und Tutorhilfe. Das Design ist häufig der realen Welt angepaßt.
virtuelle Universität	Interaktives Universitäts-Netzwerk, in dem Lehrangebote über das Internet / Intranet an die Studenten „verteilt“ werden. Mittels Lernmanagementsystemen können administrative Tätigkeiten (z. B. Anmeldungen) oder Prüfungen online durchgeführt werden.

virtuelles Klassenzimmer	Sammelbegriff für alle synchron oder asynchron verwendeten Kommunikationsinstrumente, zum Beispiel E-Mail, Internet-Telefonie, Chats, Diskussionsforen, virtuelle Seminare, Videokonferenzen - also die Simulation eines realen Klassenzimmers mit allen technischen Hilfsmitteln. Dient auch als Ersatzbegriff für die online-Lerngruppe selbst.
virtuelles Seminar	Lehrveranstaltung, bei der sich geographisch getrennte Teilnehmer zeitgleich einfinden und mit dem Teletutor und untereinander über Audio / Video verbunden sind. Technikbasierte „Extremform“ von Tele-Teaching.
web based information system (WBI)	Abrufbares Lexikon, meist auf Hypertext - Basis, das dem Lernenden bei Bedarf weitere Hintergrund-Informationen vermittelt , z.B. Abhandlungen von Experten, Erklärungen zu Fachbegriffen, weiterführende Literatur- oder Link-Listen.
web based training (WBT)	“web based training“ : Lernanwendungen online via Intranet oder Internet, dynamisch, ständig aktualisiert und meist persönlich betreut., besonders geeignet zum Trainieren sog. „soft skills“ .
whiteboard	E-Tafel, auf die im virtuellen Seminar zugegriffen wird

Johanna Leine, Heinrich-Meidinger- Schule Karlsruhe
johanna.leine@inka.de

3.2 Weiterführende Links



allgemein:

<http://elearn.foo.fh-furtwangen.de/linkliste.htm>

Links zur Theorie des Tele-Lernens, zusammengestellt von der FH Furtwangen

<http://foev.dhv-speyer.de/neuemedien/linkliste.htm>

Linkliste der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer

http://www.studieren-im-netz.de/redaktion/txt_li3.htm?KMID=33

Umfangreiche Zusammenstellung der Redaktion von „Studieren im Netz“

<http://www.mekonet.de/inhalt/c/c1/c1lernen.html>

Bücher- und Linkliste zu „Lernen mit Neuen Medien“ vom mekonet NRW

http://www.community-of-knowledge.de/s_index.htm

Zusammstellung diverser Artikel der www.community-of-knowledge.de zum Thema Knowledge Management in Unternehmen

<http://www.clickfish.com/clickfish/guidearea/jobkarriere/weiterbildung/elearning/frauen.html>

e-Learning-Seite für Frauen, zusammengestellt von clickfish

<http://www.jugendnetz.de/internat/e-learning/index.html>

erklärende Zusammenstellung zum Thema E-learning mit weiterführenden Links

http://www.workshop-zukunft.de/newsletter/r_aktuelles.html

Zusammenstellung des Bildungsprojekts „Workshop Zukunft“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes

wissen.de GmbH München: <http://www20.wissen.de/>

„Lernen macht Spaß! Interaktives Wissen für Schüler und Lehrer, aktuelle Themen zu Schulfächern, Trainingsprogramme und Downloadarchiv...“

Firmeneigene Seiten:

http://www.cisco.com/warp/public/3/at/04_loesungen/etrain.html
Site der Cisco Connection Online

<https://trainingscenter.deutsche-boerse.com/>
Lernportal Gruppe Deutsche Börse
<http://www.corporate-learning.de/pdf/anleitung.pdf>
Deutsche Telekom: pdf-Datei zu „Corporate Learning“ :

<http://www.lernet-info.de/veranstaltungen.html>
Bildungsmessen und Events in 2001 zu E-Learning, zusammengestellt von Lernet

<http://www.wi1.wiso.uni-goettingen.de/pa/reco/kompetenz/e-learning.htm>
Linkliste von RECO zum Thema E-Learning

<http://www.vcb.de/index.php/wermit>
Virtueller Campus Bayern GmbH

Ein Blick über Deutschlands Grenzen:

Österreich:

Vorarlberger Bildungsserver
<http://www.vobs.at/>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Wien
http://www.bmuk.gv.at/pnews/000830_2.htm

e-LISA bietet Lehrerinnen und Lehrern maßgeschneiderte Lösungen für ihre Bildungsfragen:
<http://www.e-lisa.at/e-learning/index.asp>

Schweiz:

EDUCA, der Schweizer Koordinationsserver für das Bildungswesen
<http://www.educa.ch/>

Linkliste der Schweizer Redaktion Bulletin Online
<http://bulletin.credit-suisse.ch/ebusiness/1006935283.html>

Links zum Thema Telelernen, Chat, News, Video, zusammengestellt von der Beratungsstelle für Informatik an den Aargauer Schulen
<http://aula.bias.ch/unterricht/elernen/news/main.html>

Glossare speziell zum Thema „E-Learning“:
<http://home8.inet.tele.dk/p-spitz/Bookmarks/Bookmarks5.html>
Gigantische Zusammenstellung von Wörterbüchern und Glossaren
im Netz des Dänen Peter Spitz

<http://www.www-kurs.de/index.htm>
Der Autor Bernd Zimmermann sagt selbst: „Dies ist ein Internet- bzw.
World-Wide-Web- (WWW) Einführungskurs, der auch ein Selbststudium
ermöglichen soll. Ich habe bewusst auf eine Papier-Version verzichtet.
Nur durch den Umgang mit dem neuen Medium lässt es sich begreifen!“
Mit äußerst umfangreichem Glossar !

<http://www.avataris.ch/glossar/index.htm>
Umfangreiches, mitunter sehr umgangssprachlich definierendes Glossar
der Schweizer Firma Avataris

Bibliotheks-Glossar: <http://www.bibliotheks-glossar.de/>
„Dieses Wörterbuch enthält ca. 50.000 Fachbegriffe und Abkürzungen
(unter anderen Zeitschriftenabkürzungen) aus der Welt des Buches,
der Bibliothek und der EDV“. Pure Wörterbuchfunktion !

Johanna Leine, Heinrich-Meidinger-Schule Karlsruhe
johanna.leine@inka.de

3.3 Buchtipps

Sabine Seufert / Andrea Back / Martin Häusler
E-Learning. Weiterbildung im Internet
Das „Plato-Cookbook“ für internetbasiertes Lernen
Institut für Wirtschaftsinformatik Universität St.Gallen
SmartBooks Publishing AG Kilchberg (Schweiz) 2001
ISBN 3-908490-53-7

„... Das „Plato-Cookbook“ ist aus einem Kooperationsprojekt der Swisscom mit dem Learning Center der Universität St.Gallen entstanden. Es beschreibt die didaktischen und methodischen Umsetzungsmöglichkeiten internetbasierter Lehr- und Lernmethoden. Hauptzutaten der „Rezepte“ bilden die technologischen und methodischen Grundlagen.

Die verschiedenen Menükategorien, die zur Wahl stehen, sind: Online Teaching, Online Tutorials, Online Assignments und Online Discussions. Für jede dieser Kategorien gibt es mehrere Methoden, so dass insgesamt 16 verschiedene Lernformate vorliegen, die anhand eines einheitlichen Phasenmodells Schritt für Schritt erklärt und mit Beispielen veranschaulicht sind. Daraus lässt sich ein Methoden-Mix für Kurse und Lernarrangements zusammenstellen. Dies wird im letzten Kapitel anhand eines Fallbeispiels „Mitarbeiterbeurteilung“ veranschaulicht.“

Ullrich Dittler (Hg.)
E-Learning.
Erfolgsfaktoren und Einsatzkonzepte mit interaktiven Medien
München / Wien Oldenbourg 2002
ISBN 3-486-25807-9

„Wie E-Learning-Maßnahmen erfolgreich konzipiert und in Unternehmen eingeführt werden können, wird in diesem Buch an zahlreichen praktischen Beispielen beschrieben. Die grundsätzlichen Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren von Schulung mittels klassischem Computer-Based-Training sowie kooperativem Lernen mit Web-Based-Trainings, der Unterricht in Virtuellen Seminaren und die Ansätze bei der Konzeption von E-Learning-Portalen werden zunächst vorgestellt und anschließend an Praxisbeispielen aus Unternehmen wie Allianz, ArztPartner almeda, AUDI, BDS, D.A.S. Versicherung, Deutsche Telekom, Erste Bank, Hypo Vereinsbank, Karstadt, Mobiliar Versicherung, OBI Bau- und Heimwerkermärkte, Siemens (SQT), Tele-Akademie der FH Furtwangen, Universität München, Universität Regensburg, Wiener Institut für Gewerbe- und Handelsforschung usw. verdeutlicht. Weniger die technischen Hintergründe als vielmehr die methodisch-didaktischen Überlegungen stehen im Vordergrund der einzelnen Beiträge.“