

## DIGITALISIERUNG

# Bildung ohne Grenzen

Das Aufkommen der Digitalisierung hat unser Verständnis von Bildung und Lernen maßgeblich verändert. Mit der jüngsten Verschiebung hin zum Distance Learning aufgrund der globalen Pandemie hat das Interesse an Online-Lernformen einen historischen Höhepunkt erreicht.

**IN DEN LETZTEN** Jahren hat das Lernen auf Distanz – auch bekannt als E-Learning – immer mehr an Bedeutung gewonnen. Darunter werden Lernformen verstanden, bei denen elektronische oder digitale Medien zur Unterstützung von Lernprozessen eingesetzt werden.

Insbesondere im Zuge der globalen Covid-19-Pandemie hat sich gezeigt, wie essenziell diese Art des Lernens sein kann. Doch wie kann man als HR-Verantwortlicher und als Trainer sicherstellen, dass Mitarbeiter auch auf Distanz effektiv lernen und dabei motiviert bleiben? Und wie kann man trotz physischer Distanz ein Gemeinschaftsgefühl fördern?

Laut Schätzungen von Experten haben sich die Ausgaben für E-Learning-Programme weltweit auf 350 Milliarden Dollar im Jahr 2020 fast verdoppelt, verglichen mit 185 Milliarden Dollar im Jahr 2019. Der Grund dafür ist klar: Immer mehr Unternehmen erkennen das Potenzial des E-Learnings für ihre Mitarbeiter. Es bietet nicht nur Flexibilität, sondern ermöglicht auch die Weiterbildung von Mitarbeitern, unabhängig von Ort und Zeit.

Ein paar Zahlen können diese Entwicklung durchaus untermauern:

- Seit 2011 ist es die beliebteste Form der Bildung. Rund 80 % der Arbeitgeber nutzen Online-Lernformate.
- In den Fortune 500 wird Online-Lernen von etwa 40 % genutzt.
- Berichten zufolge reduziert Online-Lernen den Energieverbrauch um 90 %.
- In den USA werden über 31 % der Ausgaben des globalen Weiterbildungsmarktes dem mobilen Lernen zugeschrieben.
- Über 2,6 Milliarden US-Dollar wurden von der US-Regierung für E-Learning-Produkte für Regierungsangestellte ausgegeben.
- Die meisten Online-Lern-Aktivitäten basieren auf Videos, wobei Bildungs- oder Schulungsclips die Mehrheit ausmachen.
- Ein gutes E-Learning-Angebot kann die Mitarbeiterbindung um 25 bis 60 % erhöhen.
- Der deutsche E-Learning-Markt wächst jedes Jahr um 8,5 % – und das, obwohl Deutschland bereits den größten E-Learning-Marktanteil in Europa hat.

Das Angebot kann unterschieden werden in Selbstlern-Formate, also das eigenständige Suchen von Lernangeboten zu einem Thema, wie beispielsweise Youtube-Videos oder On-



linekurse, beispielsweise von Udey. Darunter fallen auch die bereits vorhandenen Möglichkeiten, mit KI zu lernen.

Die zweite Form von E-Learning sind Live-Online-Seminare, die, so wie Präsenzseminare, zu einem bestimmten Zeitpunkt stattfinden, mit dem Unterschied, dass sie via Internet abgehalten werden. Im folgenden Text wollen wir uns diesmal auf diese Möglichkeiten konzentrieren.

## Interaktion schaffen

Eine der größten Herausforderungen des Live-Online-Lernens ist die Förderung von Interaktionen. Während es in einem physischen Raum natürlich ist, Fragen zu stellen oder Diskussionen zu führen, kann dies im digitalen Raum oft schwieriger sein – besonders für unerfahrene Trainer und Teilnehmer. Ein wirksames Mittel, um die Interaktion zu fördern, ist die Nutzung von Online-Diskussionsforen und Chats. Diese ermöglichen es den Lernenden, Fragen zu stellen, Ideen auszutauschen und Feedback zu geben. Bei größeren Gruppen empfiehlt es sich, Moderatoren einzusetzen.

**Alexandra Tripolt (Geschäftsleitung bei VBC)** gibt einige Tipps zu diesem Thema: »Wir empfehlen die Nutzung sogenannter virtueller

Klassenzimmer – wir nennen das »Transfer-Jets«. Das sind Videokonferenz-Formate. Sie beschleunigen den Transfer in die Praxis. In diesen Videokonferenzen treffen sich – zu einem gemeinsam vereinbarten Termin – Teilnehmer gemeinsam mit dem Trainerteam, um Inhalte zu vertiefen, Fragen zu klären, Praxisbezug herzustellen und zu reflektieren.«

Anna Langheiter (Experte<sup>1</sup> für Lerntransfer und Trainingsdesign): »Effektive Interaktion und Diskussion in einem virtuellen Raum kann man gut erreichen, wenn man sich mit den technischen Möglichkeiten des Tools (Zoom, Teams usw.) und anderen Interaktionstools wie z.B. Miro, Mural, ConceptBoard gut auskennt und sich ausreichend Zeit nimmt. Die Teilnehmer sind ausgesprochen dankbar, wenn sie wegkommen vom erwarteten Frontalvortrag.« Anna Langheiter nennt ein paar weitere Beispiele:

- »Diskussion kann man leicht mit spannenden Fragen erzeugen, die direkt in der Gruppe beantwortet werden.
- Eine Skalierungsabfrage im Chat kann beitragen, die Unterschiedlichkeiten aufzuzeigen, und die Trainer können dann die Teilnehmer um mehr Information bitten.
- Der Breakout-Room ist sowieso die Lösung für Interaktion: von der 2-Minuten-Murmel-



**Anna Langheiter**

»Bei Live-Online-Trainings sind die Trainer noch mehr gefordert, das Training interaktiv zu gestalten.«  
[annalangheiter.com](http://annalangheiter.com)

<sup>1</sup> Zur sprachlichen Gleichbehandlung aller Menschen verwenden wir geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu unter [generisches-neutrum.com](http://generisches-neutrum.com)



**Alexandra Tripolt**

»Eine persönliche Beziehung muss nicht durch persönlichen Live-Kontakt aufgebaut werden, sondern vielmehr durch individuelle Ansprache und Kommunikation.«

[www.vbc.net](http://www.vbc.net)

gruppe, über das Speeddating, Kleingruppendiskussionen und Kleingruppenarbeiten am Miroboard.«

## Motivation hoch halten

Ein weiterer entscheidender Faktor beim Lernen auf Distanz ist die Aufrechterhaltung der Motivation. Dabei kann intrinsische Motivation – das Interesse oder der Wunsch, eine Tätigkeit um ihrer selbst willen auszuüben – das Engagement und die Lernleistung erheblich steigern. Um die intrinsische Motivation zu fördern, können Unternehmen auf Selbstbestimmung setzen. Dazu gehören das Setzen eigener Lernziele, die Wahl des Lerntempos und die Möglichkeit, sich Themen nach persönlichem Interesse auszusuchen. Studien (z. B. eine der University of Illinois, 2022) zeigen, dass Lernende, die ihre Lernprozesse selbst steuern können, tendenziell motivierter und engagierter sind.

Anna Langheiter gibt konkrete Tipps für die Praxis, wie die Motivation während eines Live-Online-Trainings erhöht werden kann: »Bei Live-Online-Trainings sind die Trainer noch mehr gefordert, das Training interaktiv zu gestalten. Gilt im Seminarraum noch, dass alle 10 Minuten eine Interaktion mit den Teilnehmern erfolgen soll, so ist diese Regel im Online-Raum mit 5 Minuten noch bedeutend anspruchsvoller. Diese 5-Minuten-Regel bedeutet nicht, dass man nur 5 Minuten Information präsentieren kann, sondern dass man dann mit Mini-Interventionen die Teilnehmer einbinden sollte.

Die Bandbreite an Möglichkeiten ist dabei groß:

- Fragen, die am besten direkt an die Teilnehmer gestellt werden, um die Antwortzeiten zu verringern
- Schätzfragen, die die Teilnehmer im Chat beantworten
- Rot-Grün-Abfragen, bei der die Teilnehmer einen roten (falsch) oder grünen (richtig) Gegenstand in die Kamera halten. Die lustigsten Gegenstände waren ein roter und ein grüner Paprika, die österreichische Lösung war Rot- und Weißwein.
- Wer es so wie ich schätzt, dass die Kamera eingeschaltet ist, dem seien auch alle Arten von Skalierungen mit der Hand vor der Kamera empfohlen: Daumen hoch/runter, Zahlen von 0 bis 10 zeigen lassen.

Voraussetzung ist natürlich, dass der Inhalt für die Teilnehmer relevant und interessant gestaltet ist. Wenn es dann noch interaktiv ist, ist der Griff zum Handy zumindest erschwert.«

Indem Trainer die richtige Strategie in ihr Live-Online-Training integrieren, können sie die

Motivation der Teilnehmer steigern und ein ansprechendes und effektives Lernerlebnis schaffen.

Dazu gehört u. a. auch, regelmäßige Pausen einzulegen (mindestens einmal pro Stunde), Feedback einzuholen und darauf einzugehen, klare Ziele zu setzen und regelmäßig darauf zu referenzieren, realitätsnahe und konkrete Beispiele zu verwenden, mit denen die Teilnehmer sofort etwas anfangen können uvm.

**Alexandra Tripolt:** »Essenziell für eine hohe Motivation ist auch eine Gruppengröße, die viel Interaktion erlaubt. Wir empfehlen maximal 16 Personen. Es wird praxisnah an Inputs geübt, die davor eingebracht wurden. Das Trainerteam kann zudem in maximal 4 Breakout-Rooms bei Übungs-Sessions abwechselnd professionelles Feedback geben. Ausgezeichnetes Zeitmanagement, Aktivatoren zwischendurch und durchgängiges Verwenden der Kameras unterstützen die Motivation zusätzlich.«

## Beziehung aufbauen

Das Aufbauen von Beziehungen zwischen Teilnehmern und zwischen Trainer und Teilnehmer in Live-Online-Seminaren kann eine Herausforderung sein, da die persönliche Komponente fehlt.

**Alexandra Tripolt** meint jedoch: »Eine persönliche Beziehung muss nicht durch persönlichen Live-Kontakt aufgebaut werden, sondern vielmehr durch individuelle Ansprache und Kommunikation. Wir nutzen Tutoren, also Lernbegleiter, die diesen Kontakt aufbauen. In vereinbarten Telefon-Calls oder auch Videocalls werden die Lernvorhaben strukturiert und priorisiert sowie erste Umsetzungsschritte in die Praxis, Umsetzungshürden und deren Bewältigung besprochen.«

Anna Langheiter erzählt aus ihrer täglichen Praxis und über den Weg, der für sie als Trainer am besten funktioniert: »Die persönliche Beziehung beginnt für mich schon damit, dass ich in Live-Online-Trainings keinen Warteraum habe. Die Teilnehmer können – wie im Präsenzraum – einfach eintrudeln wie sie kommen. Dann werden sie begrüßt und ich gehe in ganz normalen Small Talk über. So beginnt das Training für die Teilnehmer und für mich gleich viel entspannender. Zusätzlich lade ich die Teilnehmer zum Kaffeetrinken ein und so bin ich bei jeder folgenden Trainingseinheit 15 Minuten vor Beginn schon zum Plaudern bereit. Und wenn man sich dann bei einer Kennerlernübung Notizen gemacht hat, kann man direkt ins Gespräch gehen.«

Einige Teilnehmer von Live-Online-Seminaren geben an, dass sie das soziale Miteinander in einem Online-Lernumfeld vermissen. Doch es gibt Strategien, um dieses Gefühl auch auf Distanz zu fördern. Zum Beispiel kann die Einrichtung von virtuellen Lerngruppen helfen, soziale Interaktion und Zusammenarbeit zu fördern. Zudem können regelmäßige, kürzere Online-Meetings oder -Workshops dazu beitragen, den Kontakt zwischen den Lernenden zu fördern und ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen.

Anna Langheiter: »Trainer können eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, sodass Austausch leicht passieren kann. Je mehr Teilnehmer in Gruppenräumen in den Austausch kommen, desto eher entsteht aus meiner Erfahrung das Gefühl von Gemeinschaft.«

**Alexandra Tripolt:** »Gemeinschaft und Teamgefühl entsteht beim gemeinsamen Tun, Üben und Lernen. Digital unterstützend wirken virtuelle Klassenzimmer und Lernapps, die ein Gruppenfeeling durch Gamification, Highscorelisten oder Spiele rund um die Lerninhalte anbieten und somit Gruppendynamiken in Gang bringen. In Summe braucht es die Option, sich austauschen zu können.«

## Fazit und Ausblick:

Lernen auf Distanz bietet viele Vorteile und Potenziale. Mit den richtigen Strategien und Tools können HR-Verantwortliche und Trainer sicherstellen, dass Mitarbeiter auch auf Distanz effektiv lernen, motiviert bleiben und ein Gemeinschaftsgefühl erfahren. Es gilt, die Balance zu finden zwischen den technologischen Möglichkeiten und den menschlichen Bedürfnissen, um ein erfolgreiches Lernumfeld zu schaffen. KI-Technologien werden die Art und Weise, wie wir lernen und lehren, in Zukunft revolutionieren und viele der Herausforderungen des Distance Learning lösen. Ein Beispiel dafür sind virtuelle Tutoren, also KI-basierte Tutoren oder Chatbots. Diese können rund um die Uhr verfügbar sein, um Fragen der Lernenden zu beantworten und Lernmaterialien zu erklären. Diese Systeme ermöglichen es den Lernwilligen, in ihrem eigenen Tempo zu lernen und zusätzliche Unterstützung zu erhalten, wann immer sie diese benötigen.

Probieren Sie das einfach einmal aus, z. B. auf [www.superintelligenz.eu/test-bots](http://www.superintelligenz.eu/test-bots). Mit dem von uns trainierten KI-Bot »Sparing-Partner« können Sie argumentieren üben. Sie werden erstaunt sein. □