

Blended Learning – der Mix macht es!

Mit attraktiven Blended-Learning-Angeboten können Personalverantwortliche die Fortbildungen ihrer Mitarbeiter deutlich flexibler und erfolgreicher gestalten. Weniger Reisekosten, weniger Abwesenheitszeit und mehr Lernerfolg. Das klingt sehr verlockend. Viele Unternehmen nutzen dazu Kursangebote anerkannter Bildungsdienstleister aus ihrer Region. Was müssen Unternehmen und Mitarbeiter bei der Nutzung beachten? Wie findet man das richtige Angebot? Und wie hält man die Kosten im Griff? Ziel dieser Publikation ist es, die Lernform näher zu beleuchten und sie mit traditionellen Lernformen zu vergleichen.

Um sein Unternehmen erfolgreich am Markt zu positionieren, sind die Mitarbeiter eine der wichtigsten Ressourcen. Daher ist eine Investition in die betriebliche Weiterbildung immer gut angelegtes Kapital. Neben verpflichtenden Schulungen, wie Gefahrenschutz oder Sachkundenachweisen, sind Mitarbeiterschulungen zu Themen wie Warenkunde, Zeitmanagement und Verkaufstraining dabei beliebte Formate. Nicht zuletzt ist es auch ein Zeichen hoher Arbeitgeberattraktivität, wenn Weiterbildungen vom Unternehmen ermöglicht werden.

Jede Fortbildung bedeutet für das Unternehmen aber auch Kosten und Aufwand. Neben den reinen Seminarkosten fallen in der Regel auch noch Reise- und Übernachtungskosten, Tagegeld und Lehrmaterialien an. Nicht zuletzt müssen die Aufgaben des Mitarbeiters für die Zeit der Abwesenheit von anderen Mitarbeitern miterledigt werden. Rechnet man das alles zusammen, dann überlegen es sich gerade kleine und mittlere Unternehmen sehr genau, ob ein Mitarbeiter überhaupt zu einer Weiterbildung angemeldet wird.

Kosten und Zeit reduzieren mit Blended Learning

Der Begriff Blended Learning kommt aus dem Englischen und bezeichnet einen Mix aus gut vorbereiteten Seminaren und tutoriell begleiteten Selbstlernphasen. In den Selbstlernphasen erhalten die Teilnehmer aufbereitete Lernmaterialien, die meist über eine Lernplattform im Internet zur Verfügung gestellt werden. Die Materialien sind für das Selbststudium konzipiert und oft mit Beispielen und Übungen aus der Praxis angereichert. Das macht es für Praktiker einfacher zu lernen. Der Vorteil der Selbstlernphasen: Die Lerner sind zeitlich flexibel in der Nutzung und können ihr persönliches Lerntempo einschlagen. Erfahrungen zeigen, dass dadurch – Interesse vorausgesetzt – das Lernergebnis erheblich besser ausfällt. Für das Unternehmen liegt der Vorteil in der leichteren Personaleinsatzplanung. Die Mitarbeiter sind seltener wegen Seminaren abwesend. Und es fallen weniger Reisekosten an.

Der Mix aus Seminaren und Selbstlernphasen ermöglicht darüber hinaus eine tiefere Erfassung der Lerninhalte. In den Selbstlernphasen setzt man sich erfahrungsgemäß intensiver mit der Thematik auseinander, denn man kann sich Zeit nehmen, wenn man sie braucht und schneller durchgehen, wenn man das Thema gut versteht. In traditionellen Kur-



sen dagegen geht der Dozent vorneweg. Wer langsamer lernt, kommt oft nicht mit und wer das Thema schon kennt, langweilt sich. In den ergänzenden Seminaren eines Blended Learning-Kurses konzentriert man sich auf Themen der praktischen Umsetzung oder auf Kompetenzen, die in Selbstlernphasen nur schwer vermittelbar sind.

Das Angebot an Kursen ist inzwischen stetig gewachsen. Personalverantwortliche und Mitarbeiter haben die Qual der Wahl. Hat man sich für ein Thema entschieden und will man die neue Lernform ausprobieren, muss man sich für einen Bildungsdienstleister entscheiden. Nur finanzstarke Unternehmen produzieren Inhalte selbst. Daher sind für kleine und mittelständische Unternehmen meist allgemein konfektionierte Angebote auf dem Markt abzurufen.

Die Qualität der Bildungsträger erkennen

Wie gut die Kursangebote angenommen werden, hängt auch vom pädagogischen Konzept des gewählten Bildungsträgers ab. Wie sind die Lernmaterialien für die eigenen Mitarbeiter aufbereitet? Ist die Lernplattform intuitiv nutzbar? Wie gut werden die Lerner auf das Lernen vorbereitet? Auch wenn kein Bildungsträger den Lernerfolg garantieren kann, können Erfahrungswerte erfragt werden. Viele Bildungsträger ermöglichen kostenfreie Probenutzungen und einfache Testzugänge zur Lernplattform. Auch besteht, gerade bei umfangreicheren Angeboten, die Möglichkeit einer zeitlich befristeten Nutzung mit einfachen Kündigungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sind viele Angebote durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht zugelassen. Dies ist gesetzlich im Fernunterrichtsgesetz geregelt und dient dem Verbraucherschutz.

Die Lernplattform ist in der Regel 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche nutzbar. Jeder Lerner kann also frei entscheiden, wann er lernen möchte und wie oft er bestimmte Inhalte wiederholen will. Kommt er an irgendeiner Stelle nicht weiter oder hat er Fragen zu bestimmten Inhalten, kann er bei seriösen Anbietern einen Teletutor anfragen. Dies kann über die Lernplattform per E-Mail oder teilweise auch telefonisch erfolgen. Jedoch ist zu beachten, dass die Tutoren in der Regel nicht rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Man muss sich also daran gewöhnen, zeitversetzt eine Antwort zu erhalten.



Ein wichtiges Element guter Blended Learning-Kurse ist der Austausch mit Gleichgesinnten. Oft lernt man von den Erfahrungen anderer und kann dies auf die eigene Praxis transferieren oder man schnappt Themen auf, die man noch mehr durchdenken möchte. In traditionellen Seminaren wird dies durch den Dozenten initiiert oder in den Pausen und teilweise auch außerhalb der Maßnahme auf privater Ebene fortgesetzt. In Blended-Learning-Kursen ist der Austausch auch nicht nur auf die begleitenden Seminare beschränkt. Während der Selbstlernphasen gibt es die Möglichkeit zu ergänzenden Webinaren im virtuellen Klassenraum, zum Austausch in Foren und zu direkter Kommunikation (Chat) über die Lernplattform, wenn Teilnehmende gleichzeitig anwesend sind.

Die Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger ist bei der Umsetzung der neuen Lernform elementar wichtig. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen sind darauf angewiesen, dass der regionale Bildungsdienstleister auf die Bedarfe des Unternehmens eingeht.

Ist jedes Weiterbildungsziel geeignet?

Weiterbildungen im Handel sind sehr zahlreich. Sie reichen von Warenkundeseminaren über Kassenschulungen bis hin zu betriebswirtschaftlichen Themen und dann ist da noch der große Bereich der Verkaufspsychologie und des Verkaufstrainings. Nicht alle Themen sind geeignet für reine Selbstlernphasen. Insbesondere wenn praktische Übungen, wie beim Verkaufen oder soziale Kompetenzen, wie bei der Personalführung angesprochen werden.

Gerade hier setzen aber auch die begleitenden Seminare im Blended Learning an. Die Selbstlernphasen können als Vorbereitung dienen, in denen das begleitende Wissen erlangt wird, das dann in den Seminaren eingeübt werden kann. So erlernt man die Phasen des Verkaufsgesprächs im Selbststudium und übt die praktische Durchführung in begleitenden Seminaren. So kommt man schon gut vorbereitet in die Seminare und kann sich direkt auf die Kompetenzentwicklung konzentrieren. Die Seminare sind damit effizienter als ohne Vorbereitung.

Hemmnisse bei Mitarbeitern abbauen

Geringere Reisekosten, flexiblere Personalplanung, bessere Ergebnisse: eigentlich müssten die Blended Learning-Kurse der Bildungsträger gut gefüllt sein. Oft sind es aber die Mitarbeiter, die sich gegen solche Angebote wenden. Dies auch teilweise, weil sie wenig Erfahrung mit dieser Lernform haben oder weil viele Vorurteile zum eLearning aus der Vergangenheit vorherrschen. Aber auch die Arbeitgeber sind teilweise dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter traditionelle Angebote bevorzugen. Präsenzkurse können in der Regel während der Arbeitszeit besucht werden, während die Selbstlernphasen bei Blended Learning-Kursen oft in die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und damit außerhalb der Arbeitszeit gelegt werden müssen.

Um die Vorteile dieser Lernform zu nutzen, ist es daher wichtig, die Mitarbeiter zu motivieren und mit ihnen gemeinsam eine Regelung zur Arbeitszeit und zur Lernzeit zu finden. Das könnte zum Beispiel ein bestimmtes Stundenvolumen für den Kurs oder ein finanzieller Ausgleich sein. Auch könnte man zunächst einmal mit kleineren Lerneinheiten beginnen, um Erfahrungen zu sammeln. Dazu eignen sich kleine Nuggets aus den Bereichen Verkauf, wie sie viele Bildungsdienstleister aus dem Handel anbieten können. Gibt es einen Betriebsrat, so muss dieser mit eingebunden werden. Oft hilft es auch, erfahrene Ansprechpartner im Unternehmen zu haben. Vielleicht hat ja ein Mitarbeiter schon einmal einen solchen Kurs absolviert.



Ist die Lernform nach einiger Zeit Bestandteil der Weiterbildungskultur des Unternehmens geworden, kann man die nächsten Schritte planen. Das könnten zum Beispiel eigene Angebote aus der Unternehmenspraxis sein oder der digitale Austausch aller Mitarbeiter verschiedener Filialen. Digitales Lernen hat viele Gesichter. Blended Learning ist eines davon.

Resümee

Blended Learning ist eine Mischform aus gut vorbereiteten Präsenzseminaren und begleitenden Selbstlernphasen. Der Lernerfolg ist meist größer und die Reisekosten geringer. Dies ist jedoch nur dann positiv für das Unternehmen, wenn gute Angebote bei anerkannten Bildungsträgern genutzt werden können. Auch machen Blended Learning-Kurse nur Sinn, wenn Theorie und Praxis verknüpft werden sollen. Der Erfolg der Maßnahme hängt neben dem Angebot aber auch von der Motivation der Lernenden ab. Da sind Fragen der betrieblichen Organisation zu klären und der Ergebnissicherung.

Wilhelm Hürter, [KOMPASS gGmbH/Servicestelle Sachsen](#),
Veröffentlichung: 12.02.2019



Bildrechte:

- StockPhotoPro – Fotolia
- KOMPASS

Das Projekt „FlexNet Handel“ wird im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.



*Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.* 