

8 Tipps, um motivierende E-Learnings zu erstellen

1. Wissen oder Können

Sollen die Nutzer nach der Bearbeitung des E-Learnings etwas wissen (z. B. dem Kunden erklären, wie ein Produkt funktioniert) oder etwas können (das Produkt selbst bedienen können)? Im zweiten Fall ist es wichtig, dass Sie die Theorie auf das Notwendige beschränken und genügend Übungsmöglichkeiten in das E-Learning integrieren.

2. Lernenden die Kontrolle geben

Überlassen Sie den Nutzern, welche Teile des E-Learnings sie in welcher Reihenfolge bearbeiten. Nur so können fortgeschrittene Nutzer Wissenslücken gezielt schließen und werden E-Learning eher als Bildungsmedium akzeptieren. Stellen Sie auch frei, wann der Abschlusstest bearbeitet wird. Um zu verhindern, dass der Test öfter hintereinander durchgeführt wird, können Sie eine "Zwangspause" von 24 Stunden einbauen.

3. Optionale Hilfsmittel bereitstellen

Stellen Sie weniger erfahrenen Nutzern Hilfsmittel zur Verfügung, damit diese ihren Lernfortschritt und vorhandene Wissenslücken besser einschätzen können. In einem Starttest können Sie die Nutzer fragen, wie gut sie sich mit einzelnen Aspekten des Inhalts bereits auskennen. Anschließend werden die individuell relevanten Kapitel gekennzeichnet, beispielsweise mit keinem bis drei Ausrufezeichen. So wissen die Nutzer, welche Kapitel sie bearbeiten sollten, um Wissenslücken zu schließen.

Beispiel: [cogni.net E-Learning Trainer](#)

4. Präsentationen reduzieren, Übungsmöglichkeiten schaffen

Besonders, wenn die Anwendung des Wissens im Vordergrund steht (siehe Tipp 1), ist es wichtig, den Nutzern ausreichend Übungsmöglichkeiten zu bieten. Wenn man bereits eine Präsentation zum Thema im PowerPoint-Format vorliegen hat ist es natürlich am einfachsten, hieraus ein E-Learning ebenfalls im Präsentations-Stil zu erstellen. Es reicht jedoch nicht, nur am Ende eines 30-minütigen E-Learnings ein paar Fragen zum Inhalt zu stellen. E-Learning wird nur dann einen Lernerfolg bringen, wenn Sie den Nutzern alle paar Minuten die Möglichkeit zur Anwendung des Wissens geben.

5. Texte sinnvoll nutzen

Es muss nicht alles vertont werden: Auch geschriebener Text hat seine Daseinsberechtigung. Lesen geht meist schneller als hören und wird deshalb besonders bei Zeitknappheit von vielen Nutzern bevorzugt. Texte am Bildschirm sind gut für motivierte und fortgeschrittene Nutzer geeignet oder wenn es um die Vermittlung von Hintergrundinformationen geht. Stellen Sie den Nutzern, wenn möglich, die Texte auch in einer ausdrucksfähigen Form zur Verfügung, beispielsweise als PDF. So können auch Zeiten ohne PC zum Wiederholen oder Vertiefen genutzt werden.

6. Audio sinnvoll nutzen

Bei der Ausgabe gesprochener Texte über Lautsprecher gehen die Meinungen meist weit auseinander: Manche Nutzer möchten am liebsten alles anhören, andere lesen die Inhalte lieber selbst. Die Lösung, am Bildschirm dargestellte Texte Wort für Wort vorlesen zu lassen, ist meist keine überzeugende Alternative, da die akustische Ausgabe beim Lesen stört. Auch sind Nutzer, denen keine Audio-Ausgabe zur Verfügung steht, oft frustriert, wenn sie mehrere Sekunden warten müssen, bis sich in einer Animation

Textteile oder Bilder einblenden. Eine bessere Alternative ist, dem Nutzer die Auswahl zu überlassen, ob er eine Präsentation mit oder ohne Ton ansehen will. Im letzteren Fall werden die Texte einfach am Bildschirm eingeblendet und der Nutzer kann bestimmen, in welchem Tempo er die Seiten durchblättert.

Beispiel: [cogni.net KeineSchweinegrippe](#)

7. Alternative Interaktionsformen nutzen

Um das E-Learning interessant und abwechslungsreich zu gestalten und um die Motivation (und somit den Lernerfolg) zu steigern, sollten Sie involvierende Interaktionsformen nutzen. So könnte sich der Nutzer in einer Guided Tour durch ein zu erklärendes Produkt bewegen und sich bei Bedarf Hintergrundinformationen ansehen. Lassen Sie die Nutzer an fiktiven Geschichten teilhaben, beispielsweise wenn zwei Vertriebsmitarbeiter über den Kundennutzen eines Produktes diskutieren (und lassen Sie den Nutzer danach entscheiden, welcher der beiden Meinungen er eher zustimmt). Stellen Sie dem Nutzer eine Aufgabe und lassen Sie ihn die Lösung selbst entdecken, was Erfolgserlebnisse und somit leichteres Lernen zur Folge hat. Stellen Sie in einer Fallstudie einen möglichst realistischen Praxisfall vor, in dem beispielsweise der teilweise falsche Umgang des Kunden mit einem Ihrer Produkte geschildert wird, und stellen Sie Hilfsmittel wie Gebrauchsanleitungen zur Verfügung, damit der Nutzer dem Kunden helfen kann.

Alle diese Interaktionsformen haben gemeinsam, dass sich der Aufwand bei der Erstellung sehr in Grenzen hält, da weder aufwendige Grafiken noch Animationen notwendig sind. Entscheidend ist hier lediglich eine durchdachte Aufgabenstellung.

Beispiel: [cogni.net E-Learning Trainer](#)

8. Anwendungsfragen stellen

Stellen Sie den Nutzern Fragen, welche die Anwendung des neuen Wissens erleichtern. Regen Sie durch die Fragen die Nutzer zum Nachdenken an, beispielsweise um das Gelernte aus einer anderen Perspektive zu betrachten. Beispiele für Fragen: "Meinen Sie, dass Sie die Wartung des Geräts jetzt alleine durchführen können?" oder "Für welche Ihrer Kunden ist das neue Produkt interessant?". Sie können auch Fragen stellen, die die Nutzer zum Nachdenken über die Inhalte des Kapitels anregen, beispielsweise: "Wie wichtig war dieses Kapitel für Ihre Berufspraxis? Geben Sie ein bis zehn Punkte." oder "Welche drei Fakten dieses Kapitels waren für Sie am wichtigsten? Klicken Sie diese drei Punkte in der nachfolgenden Liste an.". Sie können auch Übungsaufgaben stellen, die der Nutzer in der Praxis ausführt, und anschließend im E-Learning Fragen dazu beantwortet.

Workshop "E-Learning optimieren"

In einem ein- oder zweitägigen Workshop bei Ihnen im Unternehmen analysieren wir vorhandene E-Learnings und machen Vorschläge zur Optimierung. Wir schulen Mitarbeiter, die für die Entwicklung von E-Learning Content zuständig sind, in der didaktisch sinnvollen Gestaltung von Lernsoftware und in der Integration motivierender Interaktionen. So lässt sich meist mit wenig Aufwand eine Steigerung der Qualität betrieblicher Bildungsmaßnahmen erreichen.

Haben Sie Fragen?

Dr. Michael Ihne freut sich auf Ihren Anruf (089 3090594-44) oder eine E-Mail (ihne@cogni.net).