



■ Sabine Hemsing

# Online-Seminare in der Weiterbildung

**mbv** berlin  
mensch und buch verlag | 2008

Auszug: Fazit

The logo for mbv, consisting of the lowercase letters 'mbv' in a bold, orange font, enclosed within a dark grey square border.

E-Learning ist mehr als die Nutzung von technischen Tools und aktuellen Internet-Trends. E-Learning zeichnet sich mittlerweile vor allem durch fundierte didaktische Konzepte und vielfältige Organisationsformen aus.

Sabine Hemsing stellt die Organisationsform der asynchronen Online-Seminare vor und berücksichtigt dabei alle relevanten Ebenen, angefangen von der institutionellen Ebene, über die Betreuungsperspektive bis zur Lerner Sicht.

Nach einer theoretischen Auseinandersetzung im ersten Teil wird im zweiten Teil eine empirische Untersuchung der Interaktion zwischen Online-Tutoren und Seminarteilnehmenden in Online-Seminaren dargestellt. Darüber hinaus finden Weiterbildungseinrichtungen und Online-Tutoren in diesem Buch fundierte praktische Hilfestellungen und Anregungen für die Realisierung von Online-Seminaren.

Wie ein roter Faden zieht sich die Frage durch die Betrachtungen:

**Welche Faktoren beeinflussen den Erfolg von Online-Seminaren?**



ISBN 978-3-86664-404-5  
52,00 Euro

## VIII Fazit und Ausblick

### 1. Schlussfolgerung für die Praxis von Online-Seminaren

Kommen wir zurück zu der anfangs aufgeworfenen Frage: „Was sind die Erfolgsfaktoren für Online-Seminare?“ Die vielfältigen und in Kapitel VII identifizierten Zusammenhänge machen bereits deutlich, wie komplex die Einflussfaktoren bei Online-Seminaren sind. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, an welchen „Stellschrauben“ man ansetzen kann, um ein erfolgreiches Online-Seminar durchzuführen.

Als „Stellschrauben“ konnten folgende Aspekte identifiziert werden:

- a) die Betreuung der Teilnehmenden
- b) der Seminarablauf und die Struktur des Seminars
- c) die Lernumgebung
- d) die Rahmenbedingungen
- e) die Institution bzw. Weiterbildungseinrichtung

#### **Betreuung der Teilnehmenden – Ansatzpunkte für Online-Tutoren**

In Bezug auf die Betreuung der Teilnehmenden durch die Online-Tutoren konnten vielfältige signifikante Zusammenhänge identifiziert werden. Hieraus ergeben sich folgende Empfehlungen für die Betreuung:

Während des Online-Seminars sollte der Online-Tutor die Lernenden regelmäßig, kontinuierlich und in angemessenen Zeitabständen betreuen. Im Idealfall besucht er täglich die Lernumgebung. So kann er schnell auf Fragen, Unsicherheiten und eventuelle Probleme der Teilnehmenden reagieren. Eine schnelle Reaktion wirkt sich positiv auf den Lernerfolg der Teilnehmenden aus. Online-Tutoren stehen im Rahmen ihrer Interaktion mit den Teilnehmenden im Forum verschiedene Ansatzpunkte zur Verfügung, die sie für eine erfolgreiche Betreuung nutzen können. So sollten Online-Tutoren darauf achten, dass ihre Forenbeiträge nicht zu kurz ausfallen. Besonders wenn es darum geht, Sachverhalte zu erklären, ist es sowohl für die Lernerzufriedenheit als auch den Lernerfolg besser, den Gegenstand eindeutig und im ausreichenden Umfang zu formulieren. Ferner wird dadurch eine bessere Beziehung zwischen Teilnehmer und Tutor aufgebaut. Die umfangreicheren Postings sollten jedoch nicht in unnötiger „Schwafelei“ ausarten. Die Forenbeiträge sollten so gestaltet sein, dass sie möglichst häufig auf die Beiträge der Teilnehmenden Bezug nehmen. Dabei ist es egal, ob dies explizit durch Zitate oder implizit durch die Nennung von Namen oder Gedanken der Teilnehmenden geschieht. Auch sollten die Postings

möglichst eine Anrede und eine Schlussformel sowie im angemessenen Maße Emoticons enthalten und unabhängig von weiteren Forenbeiträgen verständlich sein. Aktive Online-Tutoren, die sich selbst mit vielen Beiträgen in die Diskussion einbringen, unterstützen eine verhältnismäßig gleichmäßige Verteilung der Teilnehmer-Forenbeiträge und wirken einer Dominanz von wenigen Teilnehmenden entgegen. Im Idealfall sollten 20 bis 30 % der Forenbeiträge vom Tutor stammen. Der zeitliche Aufwand für Online-Tutoren sollte nicht unterschätzt werden, allerdings ist der Aufwand auch abhängig von den Erfahrungen des Tutors.

Besonders relevant für den Lernerfolg und die Atmosphäre ist die inhaltliche Moderation der Tutoren. Die Teilnehmenden erhoffen sich vom Online-Tutor also nach wie vor fachlichen Input. Neben der fachlichen Moderation stellt die motivierende Betreuung ebenfalls ein wichtiges Element für den Lernerfolg dar. Der Online-Tutor sollte also darauf achten, dass er Motivationsschwankungen der Teilnehmenden schnell erfasst und angemessen darauf reagiert. Persönliche Mails mit einer Nachfrage, lobende Postings im Forum oder auch ein Telefonat haben sich dabei bewährt. Hierfür sollte der Tutor den richtigen Ton treffen, auch wenn er sich einem Teilnehmenden gegenüber kritisch äußern muss. Hier ist also besonders die kommunikative und soziale Kompetenz des Tutors gefragt. Um den Tutor zu entlasten, hat es sich bewährt, den technischen Support an entsprechende technisch versierte Personen, die sich mit den eingesetzten Tools bzw. der Lernplattform auskennen, zu übergeben. Dieser technische Support kann in der Weiterbildung sinnvollerweise vom Organisator der Bildungseinrichtung bzw. von der technischen Abteilung der Bildungseinrichtung übernommen werden. Technische Probleme sind jedoch kein zentraler Faktor in Online-Seminaren.

### **Seminarablauf (Assignments, Methoden)**

Da die Stärke von Online-Seminaren besonders in der Asynchronität liegt, sollten bei der Planung des Ablaufs genau diese Vorteile genutzt werden. Synchrone Elemente sollten somit einen ergänzenden und freiwilligen Charakter besitzen, um den Teilnehmenden größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen. Auch wurde gezeigt, dass die Verwendung von Präsenzphasen nicht grundsätzlich erforderlich ist und eher von den spezifischen Rahmenbedingungen abhängt.

Bei der Entwicklung des Seminarablaufs sollte der Tutor bereits darauf achten, dass er günstige Bedingungen für zwischenmenschliche Kontakte schafft. Es wirkt sich positiv auf den Lernerfolg aus, wenn die Teilnehmenden miteinander in Kontakt kommen. So sollte der Ablauf Elemente des Kennenlernens und des Aufbaus einer Vertrauensbasis enthalten. Dies kann durch eine geschickte Zusammenstellung der Assignments und Aktionen im Rahmen des Online-Seminars, durch Team- und Gruppenarbeit sowie durch das „Weben“ innerhalb

der Foren geschehen. Online-Gruppenarbeiten wirken sich positiv auf den Lernerfolg und auch die Atmosphäre aus. Dabei ist es Aufgabe des Tutors, auf eine geeignete Gruppenzusammenstellung zu achten und je nach Gruppe weitere Tipps zur Gruppenorganisation bereitzustellen. Während einer Gruppenarbeit sollte der Online-Tutor ein wachsames Auge auf die Gruppenprozesse haben. Aufkeimende Probleme sollten schnell erfasst und angegangen werden. Wird die Gruppenarbeit negativ erlebt, wirkt sich dies auch negativ auf den Lernerfolg aus.

Die Einschätzung des Seminarniveaus hängt deutlich mit dem Lernerfolg zusammen. Je höher das Niveau eingeschätzt wird, desto besser wird auch der Lernerfolg bewertet. Somit sollte der Seminarablauf so gestaltet werden, dass er die Teilnehmenden fordert und aktiviert. Zu einfache Aufgaben sollten vermieden werden. Komplexe Aufgabenstellungen, die vielfältige Kompetenzen und Aktivitäten der Lernenden erfordern bieten sich hierfür an. Auch sollten die Diskussionen und Aufgaben einen sinnvollen Praxisbezug aufweisen.

Während des gesamten Seminars sollten die Online-Tutoren auf eine angenehme, offene Atmosphäre achten, da die Atmosphäre mit der Lernerzufriedenheit und dem Lernerfolg signifikant zusammenhängt. Die angenehme Atmosphäre spielt auch bei der Planung des Seminarablaufs eine Rolle. Hier sollte darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden sich nicht gehetzt fühlen, freundlich miteinander kommunizieren und Methoden eingesetzt werden, die auch soziale Aspekte beinhalten.

### **Lernumgebung**

Das Wichtigste bei der Gestaltung der Lernumgebung ist die Passung mit dem Seminarkonzept. Ein Kernelement ist das obligatorische Diskussionsforum. Die Lernumgebung sollte so gestaltet werden, dass die Teilnehmenden selbst aktiv werden. Dies kann unterstützt werden durch die Entwicklung Teilnehmer-Homepages, Online-Lehrmaterialien, die Möglichkeit, ein Blog zu führen oder andere aufgabenspezifische Elemente. Für die Lernumgebung eines Online-Seminars gilt, ähnlich wie bei anderen internetbasierten Seiten, dass sie eine einfache Navigation haben sollten, sodass die Lernenden mit wenigen Klicks zum Ziel kommen. Der Navigationsaspekt spielt sowohl bei der Entscheidung für eine technische Basis, z.B. für eine Lernplattform, aber ganz besonders bei der Gestaltung der Lernumgebung eine Rolle. Eine als einfach empfundene Navigation steigert die positive Bewertung der Lernatmosphäre<sup>55</sup>. Je weniger Elemente die Lernumgebung beinhaltet, desto leichter ist es, eine einfache

---

<sup>55</sup> Es konnte jedoch kein Zusammenhang zwischen der einfachen Navigation und der Lernerzufriedenheit und nur ein leichter Zusammenhang mit dem Lernerfolg nachgewiesen werden.

Navigation zu erstellen. Das Problem tritt also vor allem dann auf, wenn Online-Seminare viele Lehrmaterialien, Tools und Informationen enthalten. Hier ist es wichtig, die Lernumgebung gut zu strukturieren und im Vorfeld zu planen. Im Idealfall wird eine erstellte Lernumgebung vor dem ersten Durchlauf von Testpersonen überprüft. Aber die Lernumgebung kann nicht nur für die effektive Funktionalität, sondern auch für die Schaffung einer angenehmen Atmosphäre verantwortlich gemacht werden. Ansprechende Grafiken, ein freundlicher Umgangston und eine harmonische Farbgestaltung unterstützen die angenehme Atmosphäre. Bei der Gestaltung der Lernumgebung sollte darauf geachtet werden, dass nur Werkzeuge verwendet werden, die auch benötigt werden. Alles Überflüssige bringt eher unnötige Probleme, einen erhöhten Zeitaufwand und erschwert eine einfache Navigation.

### **Rahmenbedingungen**

Je nachdem, wie lange das Online-Seminar dauern soll, wie viele Teilnehmende geplant sind und ob das Seminar als stand-alone-Seminar oder eingebettet in einen größeren Kontext erfolgt, wird die konkrete didaktische Umsetzung durch den Online-Tutor unterschiedlich ausfallen. Als Rahmen für Online-Seminare im Weiterbildungsbereich hat sich eine Dauer von fünf bis acht Wochen, wie sie bei den untersuchten Online-Seminaren verwendet wurde, bewährt. Kürzere Online-Seminare benötigen anteilig zu viel Zeit für den Aufbau einer angenehmen Atmosphäre und das gegenseitige Kennenlernen, sind allerdings denkbar, wenn sich die Teilnehmenden bereits kennen und Erfahrungen mit Online-Seminaren haben. Längere Online-Seminare sind für die Teilnehmenden zu aufwändig und zeitintensiv und nur für stark intrinsisch motivierte Personen sinnvoll. Möglich ist es jedoch, mehrere abgeschlossene Online-Seminare im Rahmen eines Gesamtkonzeptes miteinander zu verbinden.

Die Teilnehmerzahl sollte im Idealfall zwischen 15 und 25 Personen liegen. Online-Seminare mit fünf oder weniger Teilnehmenden sind nicht sinnvoll. Seminare mit wenigen Teilnehmenden und geringer Postingzahl werden weniger zufrieden stellend und als zäh erlebt, da vergleichsweise wenig passiert. Diese geringe sichtbare Aktivität kann nur bedingt durch den Online-Tutor ausgeglichen werden. Es sollte auch beachtet werden, wie alt die Teilnehmenden sind. Handelt es sich bei der Zielgruppe überwiegend um Personen, die älter als 40 Jahre sind, ist von erhöhten technischen Problemen und damit verbunden einem höheren technischen Support auszugehen. Hier bietet es sich an, low-end Online-Seminare umzusetzen, einen zusätzlichen Schnupperkurs zum Kennenlernen der Lernplattform bzw. der genutzten Tools oder eine Präsenzeinführung vorzuschalten. Zusätzlich sollte ein umfassender technischer Support, nicht nur per Internet, sondern auch per Telefon oder als persönliche Anlaufstelle zur Verfügung stehen. Bezüglich der Geschlechterverteilung gibt es keine relevanten signifikanten Zusammenhänge.

## **Die Weiterbildungseinrichtung**

Die Weiterbildungseinrichtung gibt die Rahmenbedingungen für das Online-Seminar vor. Sie trifft wichtige Entscheidungen bezüglich der personellen, technischen, thematischen und ressourcenbezogenen Ausrichtung des Online-Seminars. Sie legt auch das didaktische Grobkonzept fest, das die weiteren Entscheidungen beeinflusst. Die Weiterbildungseinrichtung gibt ferner die technischen Rahmenbedingungen für die Durchführung des Seminars vor. Eine Lernplattform, die alle zentralen Elemente, wie sie im Rahmen von Online-Seminaren benötigt werden, integriert, vereinfacht die Nutzung für den Tutor. Handelt es sich dabei noch um eine bekannte und weit verbreitete Lernplattform wie beispielsweise Blackboard oder Moodle, ist es auch für die Tutoren einfacher, sind dort zurechtzufinden. Allerdings lassen sich Online-Seminare auch mit einfachen kombinierten Tools umsetzen, nur ist der Aufwand für die Gestaltung einer guten Lernumgebung in diesem Fall größer, besonders wenn die Teilnehmenden eine möglichst komfortable Lernumgebung erhalten sollen.

Online-Organisatoren sollten die Teilnehmenden im Vorfeld darüber informieren, was genau unter einem „Online-Seminar“ zu verstehen ist, da die Vorstellungen teilweise erheblich auseinandergehen und somit Erwartungen an Online-Seminare gestellt werden, die diese nicht erfüllen können und wollen. Hier bietet es sich an, Interessenten im Vorfeld ein Selbstdiagnose-Instrument zur Verfügung zu stellen (vgl. Kapitel III 5.7). Teilnehmende sollten frühzeitig darüber informiert werden, welche zeitlichen Anforderungen an sie gestellt werden. Auch wenn der zeitliche Einsatz und die selbst eingeschätzte Aktivität sich nicht so stark wie andere Faktoren auf den Lernerfolg auswirken, sollten die Zusammenhänge nicht unberücksichtigt bleiben. So sollte in Info-Materialien und Beratungsgesprächen bereits darauf hingewiesen werden, welcher Zeitaufwand und welche Form von Aktivität von den Teilnehmenden erwartet wird. Bei Personen, die angeben, erheblich weniger Zeit als veranschlagt in die Weiterbildung investieren zu können, sollte geprüft werden, ob diese über größere thematische Vorkenntnisse verfügen, die den Zeitaufwand reduzieren könnten. Ist dies nicht der Fall, sollte lieber von einer Teilnahme abgeraten werden.

Die Weiterbildungseinrichtung stellt das Team für das Online-Seminar zusammen. Bewährt hat sich ein Team aus Online-Organisator, Online-Tutor und technischem Support. Bei der Wahl des Tutors ist darauf zu achten, dass er über fachliche, soziale, online-kommunikationsspezifische, organisatorische und technische Kenntnisse verfügt. Mithilfe der Tutoring-Skalen (vgl. Kapitel V 2.2) kann die Passung überprüft werden. Die Bezahlung des Tutors sollte sich weniger an der Teilnehmeranzahl oder der Dauer des Seminars und eher an der

Übernahme der konkreten Aufgaben orientieren<sup>56</sup>. Hinzu kommen weitere Personen, die Aufgaben für die Erstellung des Online-Seminars übernehmen. Während des Seminars übernimmt der Organisator die Aufgabe eines Projektleiters und verknüpft alle beteiligten Personen des Seminars. Er behält den Gesamtüberblick und regt gegebenenfalls spezifische Aktionen an.

Im Folgenden werden noch einmal die zentralen Fragestellungen aus Kapitel I 1 aufgegriffen und beantwortet.

### **Welche Faktoren beeinflussen den Erfolg eines Online-Seminars?**

Es konnten signifikante Zusammenhänge zwischen dem von den Teilnehmenden selbst eingeschätzten Lernerfolg und der Betreuung durch den Online-Tutor nachgewiesen werden. Konkret besteht ein Zusammenhang mit einer schnellen Reaktion, einer freundlichen Betreuung und besonders einer guten inhaltlichen Moderation sowie einer motivierenden Betreuung. Der Online-Tutor sollte versuchen, gute Bedingungen zu schaffen, die es den Teilnehmenden ermöglichen, neue Kontakte zu knüpfen. Auch der gezielte Einbau von Gruppenarbeit steht im positiven Zusammenhang mit dem Lernerfolg. Ein weiterer Einflussfaktor ist die generelle Bewertung des Seminaufbaus und der Bewertung des Typus „Online-Seminar“. Stehen die Lernenden dem Konzept positiver gegenüber, ist auch ihr Lernerfolg größer. Ein weiterer Faktor ist die Atmosphäre im Seminar. Eine angenehme Seminaratmosphäre hängt eng mit einem guten Lernerfolg zusammen. Die Teilnehmenden selbst geben an, am meisten durch die Arbeitsaufträge, die Forendiskussionen und das Online-Lehrmaterial gelernt zu haben. Technische Probleme beeinflussen den Lernerfolg nur mittelbar über die Lernerzufriedenheit, jedoch nicht direkt. Deshalb sollte man den technischen Aspekten nicht zu viel Aufmerksamkeit widmen und lieber versuchen, bei den anderen genannten Punkten anzusetzen, um einen guten Lernerfolg zu erreichen.

### **Welche von den zentralen und für diese E-Learning-Form typischen Elemente wirken sich positiv oder negativ auf die Zufriedenheit im Online-Seminar aus?**

Die Lernenden sind zufriedener, wenn sie gut von ihrem Online-Tutor betreut werden. Hierzu gehören vor allem eine motivierende Betreuung und gute inhaltliche Moderation sowie schnelle Reaktionen. Gleichzeitig führt eine als schlecht erlebte Betreuung zu Unzufriedenheit der Teilnehmenden, was auch den Lernerfolg senkt. Darüber hinaus gibt es für den Online-Tutor verschiedene Ansatzpunkte im Rahmen der Forenbeiträge, um die Zufriedenheit zu erhöhen. Günstig wirkt es sich aus, wenn seine Beiträge eine ausreichende Länge haben und nicht kurz angebunden sind. Sie sollten so formuliert sein, dass sie

---

<sup>56</sup> Abgeleitet aus der Tatsache, dass es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Anzahl der Forenbeiträge und der Dauer des Seminars und der Teilnehmerzahl gibt.



unabhängig von weiteren Forenbeiträgen verständlich sind. Dinge, die einen angenehmen Umgangston unterstreichen wie die Verwendung von Schlussformeln sind ebenfalls hilfreich. Darüber hinaus sollte der Online-Tutor die Gesamtpostingzahl im Auge behalten. Die Lernerzufriedenheit ist umso größer, je größer die Gesamtpostingzahl ist und je höher der prozentuale Anteil an den Forenbeiträgen vom Tutor stammt. Auch eine hohe minimale Postingzahl der Teilnehmenden wirkt sich positiv aus.

Besonders ausgeprägt sind die Zusammenhänge zwischen der Lernerzufriedenheit und technischen Problemen. Will man zufriedene Teilnehmende haben, sollte man versuchen, die potenziellen technischen Probleme gering zu halten und eher eine low-end Variante anbieten. Eine weitere zentrale Größe sind die Seminaratmosphäre und eine angenehme Gruppenarbeit. Es zeigt sich, dass Online-Seminare auch ohne eine Ergänzung von Präsenzphasen gute Bewertungen bezüglich des Lernerfolgs und der Atmosphäre erhalten. Die Lernerzufriedenheit wird aber auch durch die Aktivitäten der anderen Teilnehmenden beeinflusst. So wirkt sich eine hohe Zahl des minimalen Postingwerts eines Teilnehmenden positiv auf die Lernerzufriedenheit aus, ebenso wie eine hohe Gesamtpostingzahl.

### **Welche Rolle spielen die unterschiedlichen Disziplinen Pädagogik, Didaktik, Psychologie, Computer und Internet-Technologie?**

Die Rollen der einzelnen Disziplinen in Online-Seminaren ähneln sehr stark der Rolle, die sie in Präsenzseminaren einnehmen. Pädagogische und didaktische Aspekte spielen vor allem bei der Planung und Gestaltung des Seminarablaufs eine Rolle. Psychologische Aspekte sind vor allem in Bezug auf die Interaktion im Seminar relevant. Im Vergleich zu Präsenzseminaren kommt jedoch ein Element hinzu, die Internet-Technologie. Das Internet gibt einerseits die Rahmenbedingungen für Online-Seminare vor, ermöglicht allerdings auch erst deren Umsetzung. Die Technik nimmt somit Einfluss auf die Umsetzung der pädagogischen Überlegungen und der didaktische Planung. Sie kann die Umsetzung von Online-Seminaren erleichtern oder erschweren. Für Online-Seminare ist eher eine funktionierende und weniger eine vielfältige Technik wichtig. Die gewählten technischen Tools müssen zum Seminarkonzept passen und funktionieren, nicht mehr und nicht weniger.

### **Welches Potenzial besitzen Online-Seminare für die Weiterbildung?**

Online-Seminare können das Angebot einer Weiterbildungseinrichtung erweitern und neue Zielgruppen erreichen. Vor allem Zielgruppen, für die die Ortsunabhängigkeit und die Asynchronität Vorteile darstellen wie Berufstätige oder Schichtarbeiter. Online-Seminare eignen sich für Weiterbildungseinrichtungen, die die Medienkompetenz ihrer Zielgruppe erhöhen möchten und gleichzeitig Wert auf einen persönlichen Kontakt und Austausch legen. Für den Einstieg in

Online-Seminare bieten sich low-end Online-Seminare an, die verhältnismäßig kostengünstig angeboten werden können. Kontakte zu anderen Anbietern und spezifischen Experten können für die Bereitstellung von Angeboten sinnvoll genutzt werden. Eine Stärke von Online-Seminaren ist auch das temporäre Hinzuziehen von externen Experten, die im Forum, Chat oder im virtuellen Klassenzimmer einfach für Fragen oder auch für komplexere Events zur Verfügung stehen. Online-Seminare bieten sich dann an, wenn ohne großen multimedialen und technischen Aufwand effektives, erfolgreiches Online-Lernen realisiert werden soll. Mithilfe von Online-Seminaren können Weiterbildungseinrichtungen ein modernes, innovatives Image aus- bzw. aufbauen, ohne extrem viel Geld in den E-Learning-Bereich zu investieren.

### **Wie kann man Online-Seminare effektiv und sinnvoll in das bestehende Weiterbildungssystem integrieren?**

Wie bei anderen E-Learning-Varianten ist es auch bei Online-Seminaren wichtig, dass diese nicht unverbunden neben den anderen (Präsenz-)Aktivitäten der Weiterbildungseinrichtung stehen. Online-Seminare sollten in die Philosophie und die Strategie der Weiterbildungseinrichtung integriert werden.

Der Einsatz von Online-Seminaren oder speziellen E-Learning-Technologien sollte nur erfolgen, wenn man dadurch ein Mehrwert erreicht und es aufgrund der Rahmenbedingungen aus pädagogischen oder institutionellen Gründen sinnvoll erscheint. Zu prüfen ist ferner, ob sich ein reines Online-Angebot oder eher ein Blended-Learning-Ansatz anbieten. Aktuell tendieren die meisten Weiterbildungseinrichtungen zu einem Blended-Learning-Ansatz. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass das Kerngeschäft der Weiterbildungseinrichtungen Präsenzveranstaltungen sind und sie sich weiter daran orientieren. Auch wenn Blended-Learning einige Vorteile hat, sollte man berücksichtigen, dass man durch einen Blended-Learning-Ansatz Vorteile des Online-Lernens wieder zunichte macht.

### **Wie kann man Online-Seminare in der Weiterbildung etablieren?**

Um Online-Seminare in großer Zahl in der Weiterbildung zu etablieren, bedarf es mehr als dem Nachweis, dass Online-Seminare eine sinnvolle Form des institutionalisierten Lernens darstellen. Das Problem ist weniger die Effektivität, sondern eher:

- die Unkenntnis vieler Weiterbildungsanbieter bezüglich dieser E-Learning-Variante,
- der Aufwand und die Kosten um eine neue Lernform in das Standardangebot zu integrieren,
- schlechte Erfahrungen einiger Weiterbildungsanbieter aus den letzten Jahren bezüglich E-Learning allgemein und

- keine spezielle Nachfrage nach Online-Seminaren von Seiten der Teilnehmenden, da sie ebenfalls kaum Kenntnisse über diese E-Learning-Variante haben.

Grundvoraussetzung für eine Etablierung von Online-Seminaren in der Weiterbildung ist deshalb zunächst eine Erhöhung des Bekanntheitsgrades. Werden die Vorteile von Online-Seminaren erkannt, können projektbezogene Kooperationen, die Entwicklung eines Einrichtungsbezogenen Online-Tutoren-pools oder gemeinsame Nutzungen von bereits existierender technischer Infrastruktur die breitere Nutzung erhöhen.

### **Welche Möglichkeiten der Steuerung und Beeinflussung der relevanten Komponenten gibt es?**

Die Weiterbildungseinrichtung kann die „Stellschraube“ tutorielle Betreuung bereits im Vorfeld des Seminars durch die Wahl des zum Seminarkonzept passenden Online-Tutors beeinflussen. Ein Austausch über die gegenseitigen Erwartungen und Vorstellungen bezüglich des Seminars allgemein und der Betreuung im Besonderen ist ein wichtiger Faktor. Auch die Teilnehmenden sollten möglichst gut über das Seminar, den Ablauf und das Verständnis von Online-Seminaren informiert sein. Während des Seminars ist es Aufgabe des Online-Tutors, für eine fachlich kompetente, motivierende und schnelle Moderation zu sorgen. Technische Probleme sollten bereits bei der Planung mitbedacht und durch einen low-end Ansatz reduziert werden. Der Seminaraufbau kann durch unterschiedliche, praxisbezogene Methoden mit kooperativen Elementen und wirklichen Herausforderungen auf einem hohen Niveau umgesetzt werden. Die Lernumgebung sollte atmosphärisch und effektiv bzw. passend zum Seminarkonzept gestaltet und mit einer einfachen Navigation versehen sein.

### **Was sind die bedeutendsten Einflussfaktoren für Online-Seminare?**

Die bedeutendsten hier untersuchten Einflussfaktoren für einen hohen Lernerfolg sind:

- eine hohe Lernerzufriedenheit
- eine angenehme Atmosphäre
- eine gute tutorielle Betreuung:
  - generell,
  - fachlich,
  - motivierend
  - schnell
- hohe praktische Relevanz
- ein gutes Online-Seminarkonzept
- ein als hoch empfundenes Seminarniveau
- eine angenehme Gruppenarbeit

- eine positive Einstellung zum Prinzip „Online-Seminar“

Die bedeutendsten Einflussfaktoren für eine hohe Lernerzufriedenheit sind:

- ein hoher Lernerfolg
- eine angenehme Atmosphäre
- geringe technischen Probleme
- eine gute tutorielle Betreuung:
  - generell,
  - fachlich,
  - motivierend
  - schnell
- hohe praktische Relevanz

Diese Auflistung macht noch einmal deutlich, wie entscheidend die tutorielle Betreuung für Online-Seminare ist. Sie kann als zentrale „Stellschraube“ bezeichnet werden.

### **Ausblick, weitere Forschung**

Online-Seminare bieten aufgrund der Komplexität noch einige Forschungsfelder. Weitere Untersuchungen könnten in folgende Richtungen gehen:

- a) Erweiterung der Zielgruppe
- b) Erweiterung der verwendeten Technologie (andere Tools und Lernplattformen)
- c) Erweiterung der Anzahl der untersuchten Institutionen im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung
- d) Übertragung auf andere Weiterbildungstypen: Gelten die Zusammenhänge auch für andere Weiterbildungstypen?
- e) Untersuchung der Nachfrage nach Online-Seminaren in der Weiterbildung: Teilnehmerperspektive, Anbieterperspektive
- f) Verifizierung von schwach ausgeprägten Korrelationen und Zusammenhängen mit geringer Grundgesamtheit
- g) Fokussierung auf hier nur am Rand untersuchten Aspekte

Es wird vermutet, dass die gefundenen Ergebnisse auch für nicht-wissenschaftliche Zielgruppen, für andere Weiterbildungsanbieter, andere Lernplattformen und für andere Weiterbildungstypen gelten, allerdings müsste dies erst noch bewiesen werden.

Neben der Übertragung auf weitere Gebiete wäre auch eine Verifizierung von Ergebnissen, die nur eine schwache Korrelation zeigten, wichtig (z.B. der Zusammenhang des Interaktionstyps mit der Lernerzufriedenheit oder der Bewertung der Navigation und des Lernerfolgs). Diese Aspekte sollten noch

einmal mit einer größeren Anzahl von Online-Seminaren und Teilnehmenden überprüft werden.

Da sich die Auswertung bezüglich der allgemeinen statistischen Daten und bedingt durch den Versionenwechsel der Lernplattform geändert hat, wäre es interessant, die statistischen Aktivitäten der Teilnehmenden noch einmal auszuwerten und zu überprüfen, ob sich die Zusammenhänge, die sich auf Basis der Befragung ergeben haben, mit den automatisch mitprotokollierten zeitlichen Aspekten decken.

Bestimmte Aspekte, die im Rahmen dieser Untersuchung nur angerissen wurden, sollten in weiteren Untersuchungen noch einmal genauer betrachtet werden. Hierzu zählen:

- Der Einfluss der Kontinuität der Tutorenpostings. Dahinter verbirgt sich die These, dass es wichtiger ist, dass Online-Tutoren in kurzen Abständen wenige Postings erstellen, als in größeren Abständen viele.
- Die Suche nach weiteren Detailspekten der Online-Betreuung, die bisher nicht im Fragebogen berücksichtigt wurden.
- Die Gestaltung der Lernumgebung und ihr Einfluss auf die Lernerzufriedenheit und den Lernerfolg.
- Die Perspektive der Weiterbildungsanbieter

Es wäre auch interessant, weitere Aspekte der zwölf im Rahmen dieser Arbeit untersuchten Online-Seminare aufzugreifen, um beispielsweise durch Interviews mit den Tutoren weitere Konkretisierungen zu erhalten. Dabei wären folgende Fragestellungen denkbar:

- Wie zeigte sich die inhaltliche Moderation konkret? Was waren die typischen Elemente oder Vorgehensweisen?
- Wie wurde versucht, Praxisrelevanz in das Seminar zu integrieren?
- Wie bewerten die Tutoren die Gruppenarbeiten? Welche positiven und negativen Entwicklungen gab es aus ihrer Perspektive?
- Wie schnell erfolgte im Durchschnitt die Reaktion durch den Tutor? Decken sich die realen Werte mit der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmenden?
- Welche Vorgehensweisen haben die Tutoren verwendet, um die Teilnehmenden zu motivieren?
- Welche Aktionen haben die Tutoren unternommen, um eine angenehme Seminaratmosphäre zu schaffen?

Die Untersuchungen haben gezeigt, dass sich Online-Seminare auch ohne Präsenzanteile erfolgreich in der Weiterbildung einsetzen lassen. Sie eignen sich jedoch weniger für hohe finanzielle Einnahmen, da die Qualität des Seminars an eine gute, qualifizierte tutorielle Betreuung gebunden ist, die angemessen

bezahlt werden muss und nur auf eine begrenzte Teilnehmerzahl ausdehnbar ist. Andererseits bieten gerade low-end Online-Seminare durch eine technisch einfache Umsetzung und geringem Erstellungsaufwand gute Ansätze für Weiterbildungsanbieter, die örtlich verteiltes, kooperatives Online-Lernen anbieten möchten.

## **2. Zusammenfassung**

Asynchrone Online-Seminare sind formal organisierte Veranstaltungen, die im Inter- oder Intranet durchgeführt werden und deren Ablauf an Präsenzseminare erinnert. Wie in Präsenzseminaren agieren Lernende und Lehrende in einer gemeinsamen, jedoch virtuellen, spezifisch für sie eingerichteten Lernumgebung. Während der Durchführung des Seminars werden die Möglichkeiten des Inter- und/oder Intranets genutzt, kooperative Elemente verwendet und es wird vorrangig asynchron kommuniziert.

Diese Arbeit beinhaltet eine umfassende Darstellung des E-Learning Typus „Online-Seminar“ im Kontext der Weiterbildung, eine empirische Untersuchung des Tutorenverhaltens und der Teilnehmerzufriedenheit in Online-Seminaren und gibt Anregungen für Weiterbildungseinrichtungen, wie man Online-Seminare sinnvoll gestalten und umsetzen kann. Die Ausgangsfrage, die hinter der gesamten Arbeit steht, lautet: „Wann sind Online-Seminare erfolgreich?“ bzw. „Welche Faktoren beeinflussen in welchem Ausmaß den Erfolg von Online-Seminaren?“ Hierfür wurde als Basisthese ein enger Zusammenhang mit der Art der tutoriellen Betreuung aufgestellt und dieser Zusammenhang empirisch untersucht.

Im theoretischen Teil werden die zentralen Elemente von Online-Seminaren dargestellt und die Wechselwirkungen zwischen der Lernerperspektive, der didaktischen Gestaltung des Seminarablaufs, der tutoriellen Betreuung, der Online-Kommunikation und -Interaktion sowie der Einbindung in die Weiterbildungseinrichtung betrachtet. Der empirische Teil der Arbeit setzt sich aus vier Untersuchungsgegenständen mit drei unterschiedlichen Ausprägungen zusammen, die miteinander verknüpft wurden. Untersucht wurden zum einen die Forenbeiträge der Online-Tutoren aus zwölf Online-Seminaren. Des Weiteren wurden Abschlussbefragungen der Teilnehmenden von insgesamt 18 Online-Seminaren (TBDL und E-Learning Kompakt-Kurs) sowie automatisch erfasste Aktivitätenstatistiken ausgewertet und miteinander in Verbindung gebracht.

Untersucht wurde der Einfluss der tutoriellen Betreuung, um Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Durchführung von Online-Seminaren zu erhalten. Dabei konnten in den Teilnehmerbefragungen vielfältige signifikante Zusammenhänge

identifiziert werden. Beispielsweise kann der Tutor durch eine gute inhaltliche Moderation, eine motivierende Betreuung und schnelle Reaktionen den Lernerfolg erhöhen. Aber auch die konkreten Forenbeiträge des Tutors bieten deutliche Ansatzpunkte. So beeinflussen die Wörterzahl, die unabhängige Verständlichkeit eines Forenbeitrags und das Ausmaß der Bezugnahme auf die Beiträge der Teilnehmenden die Lernerzufriedenheit. Die Verwendung von Schlussformeln und Emoticons erhöht die positive Bewertung der Seminaratmosphäre, die wiederum im Zusammenhang mit dem Lernerfolg steht. Es konnte insgesamt nachgewiesen werden, dass der Online-Tutor eine wichtige Größe im Geflecht von Online-Seminaren darstellt und er diverse Möglichkeiten zur Beeinflussung des Lernerfolgs und der Lernerzufriedenheit hat.

Neben der Bedeutung des Online-Tutors wurden auch weitere Faktoren, die den Lernerfolg und die Lernerzufriedenheit in Online-Seminaren beeinflussen, untersucht. Positiv auf den Lernerfolg wirken sich besonders eine hohe Praxisrelevanz, eine angenehme Atmosphäre, eine angenehme Gruppenarbeit, ein gutes Seminarkonzept, ein hohes Niveau und eine positive Grundeinstellung zu Online-Seminaren aus. Technische Probleme senken die Lernerzufriedenheit, wirken sich allerdings nicht direkt auf den Lernerfolg aus. Geschlechterspezifische Unterschiede gab es in Online-Seminaren nicht.

Die Arbeit enthält ferner praktische Hilfestellungen für Weiterbildungsanbieter, die aus der Literaturanalyse und der empirischen Untersuchung abgeleitet wurden. Hierzu gehören Tipps zur strategischen Planung von Online-Seminaren, ein Hilfswerkzeug, um die Teilnehmer-Passung zu bestimmen, systematisierte Anregungen für sinnvolle Online-Seminar-Methoden, eine Tutoring-Skala für die Passung von Online-Tutoren sowie Lösungsansätze für bekannte Online-Seminar-Probleme.

Online-Seminare sind eine sinnvolle E-Learning-Variante für die wissenschaftliche Weiterbildung, die von Teilnehmenden als angenehm und thematisch zielführend angesehen wird. Die Einflussfaktoren von Online-Seminaren sind vielfältig und ähneln sehr stark denen von Präsenzseminaren. Online-Seminare benötigen keine neue Didaktik oder eine neue Lerntheorie, sondern nur eine sinnvolle Übertragung und Anpassung an das Medium Internet. Durch den Computer ändert sich das Lernen an sich nicht. Der Lernerfolg oder die Lernerzufriedenheit stellen sich jedoch auch in Online-Seminaren nicht von alleine ein. Umso wichtiger ist es, möglichst günstige Bedingungen für das jeweilige Online-Seminar zu schaffen.

Die Untersuchungen haben gezeigt, dass sich Online-Seminare auch ohne Präsenzanteile erfolgreich in der Weiterbildung einsetzen lassen. Sie eignen sich jedoch weniger für hohe finanzielle Einnahmen, da die Qualität des Seminars an

eine gute, qualifizierte tutorielle Betreuung gebunden ist, die angemessen bezahlt werden muss und nur auf eine begrenzte Teilnehmerzahl ausdehnbar ist. Andererseits bieten gerade low-end Online-Seminare durch eine technisch einfache Umsetzung und einen geringen Erstellungsaufwand einen guten Ansatz für Weiterbildungsanbieter, die örtlich verteiltes, kooperatives Online-Lernen anbieten möchten.

Letztendlich gilt: Online-Seminare sollten dann eingesetzt werden, wenn sie einen Mehrwert für die Zielgruppe oder die Weiterbildungseinrichtung, bedingt durch die dargestellten Charakteristika wie Ortsunabhängigkeit und Asynchronität, mit sich bringen.