



Medienimpulse  
ISSN 2307-3187  
Jg. 62, Nr. 1, 2024  
doi: 10.21243/mi-01-24-13  
Lizenz: CC-BY-NC-ND-3.0-AT

# Nutzen und Herausforderungen von selbstgesteuertem Lernen für die Gestaltung von Onlinekursen

Marie Hoppe

Claudia Chruszczyk

Oliver Schönsleben

*Im Kontext beruflicher Weiterbildung sind Selbstlernkompetenzen wie Zielsetzung, Ressourcenidentifikation, Planung und Fortschrittsbewertung essenziell. Das Konzept des selbstgesteuerten Lernens beschreibt dabei die eigenverantwortliche Gestaltung des Lernprozesses auf Grundlage von strategischen, metakognitiven, kognitiven und motivational-emotionalen Fähigkeiten. Dieser Beitrag beschäftigt sich damit, wie selbstgesteuertes Lernen in Onlinekursen über die Gestaltung von Navigationsfreiheit, Modularität und Methodenvielfalt sowie Transparenz und Hilfestellung unterstützt werden kann. Ein Praxisbeispiel aus*

*dem Bereich des beruflichen Onboardings veranschaulicht die Umsetzung dieser Konzepte.*

*In the context of continuing professional development, self-learning skills such as goal setting, resource identification, planning and progress assessment are essential. The concept of self-directed learning describes the independent organisation of the learning process on the basis of strategic, metacognitive, cognitive and motivational-emotional skills. This article looks at how self-directed learning can be supported in online courses by designing freedom of navigation, modularity and a variety of methods as well as transparency and support. A practical example from the field of professional onboarding illustrates the implementation of these concepts.*

## 1. Einleitung

Selbstgesteuertes Lernen  
ist eine didaktische und pädagogische Strategie  
zur Demokratisierung der Lernkultur.

Es geht um Eigeninitiative, Selbststeuerung,  
Selbstbestimmung und Selbständigkeit.

Ulrich Klemm

Die Schlagworte Digitalisierung und damit verbunden E-Learning sind derzeit in aller Munde. Die technologischen Innovationen überschlagen sich und insbesondere im Bildungssektor findet gerade eine polarisierende Transformation statt – die einen bejubeln die enormen Möglichkeiten, welche sich durch die Kraft digital gestützter Lernkonzepte eröffnen, die anderen halten an erprobten und bis dato gut befundenen Lehrsettings fest und berufen sich auf die noch nicht abschätzbaren Folgen der neuen Medi-

en. Beide Positionen haben wohl ihre Berechtigung, dennoch ist es derzeit Realität, dass im Bereich der Wissensaneignung und -vermittlung E-Learnings, insbesondere auch in der beruflichen Weiterbildung, vielversprechende Ausbildungsformate darstellen.

Nach Kerres (2018) lässt sich E-Learning als „Oberbegriff“ für digital gestützte Lehr-/Lernszenarien verstehen. Das beinhaltet die Verwendung unterschiedlicher Arten von Hardware und Software mittels derer Inhalte bereitgestellt werden. Ziel dabei ist, Wissen zu vermitteln und kollaborativ zu arbeiten. Als Onlinekurse werden über das Internet abgehaltene, organisierte Lernangebote bezeichnet (Kerres 2018). Diese sind zeit- und ortsunabhängig, lassen sich mittels multimedialer und interaktiver Angebote abwechslungsreich und modern gestalten und bieten darüber hinaus noch die Möglichkeit, mit „Learning Analytics“ die Beschäftigung und den Lernprogress der Lernenden zu beobachten und gegebenenfalls einzugreifen (Kerres 2018).

In diesem Zusammenhang steht auch das derzeit wiederkehrende Interesse am Konzept des selbstgesteuerten Lernens:

Insbesondere in der (pseudo-)wissenschaftlichen Literatur wird häufig der Eindruck erweckt, dass selbstgesteuertes Lernen in einem unmittelbaren Zusammenhang zur Digitalisierung des Lernens stehe. (Dyrna 2021b: 77)

Dass es sich bei autonomem Lernen allerdings um ein traditionsreiches Konzept handelt, welches regelmäßig in bildungsspezifischen Debatten verhandelt wird, soll in Kapitel 2 aufgegriffen werden. Eine Forschungsgruppe der Technischen Universität

Dresden (Center for Open Digital Innovation and Participation, CODIP) rund um Jonathan Dyrna hat sich in den vergangenen Jahren intensiv mit der Thematik des selbstgesteuerten Lernens auseinandergesetzt und eine praktikable Definition hervorgebracht, welche hier ebenfalls als Grundlage dienen wird (Dyrna 2021a; Dyrna 2021b; Dyrna et al. 2018).

Insbesondere im Kontext von Wissensvermittlung in beruflichen Kontexten scheint das Konzept von selbstgesteuertem E-Learning gewinnbringend, da dieses sowohl effizient als auch effektiv eingesetzt werden kann. Bringt man diese drei Themenbereiche nun zusammen, drängt sich die Frage auf, welchen Effekt selbstgesteuertes Lernen bei der Vermittlung von Fachinhalten in Onlinekursen hat und wie diese für Onboardingprozesse im beruflichen Kontext genutzt werden können?

## 2. Theoretischer Rahmen

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, wird selbstgesteuertes Lernen durch die voranschreitende Digitalisierung in vielen Bereichen immer mehr an Bedeutung gewinnen. In diesem Abschnitt soll ein kurzer historischer Abriss und der Versuch einer Begriffsbestimmung von selbstgesteuertem und selbstreguliertem Lernen erfolgen. Des Weiteren wird die Bedeutung des selbstgesteuerten Lernens im Kontext von E-Learning-Settings, genauer gesagt in Bezug auf asynchrone Onlinekurse, dargelegt. Zum Schluss sollen die Grundzüge des (digitalen) Onboardings beleuchtet sowie zusätzlich auf die Stellung der Vermittlung von

Fachwissen während dieser Einstiegsphase eingegangen werden. Diese Erläuterungen setzen die Fragestellung dieser Arbeit in einen Kontext und sollen bei der Beantwortung dieser unterstützen.

## 2.1 Selbstgesteuertes Lernen

Ist mit den Begriffen selbstgesteuertes Lernen, selbstorganisiertes Lernen, selbstbestimmtes Lernen und Selbstlernen immer dasselbe gemeint oder gibt es Unterscheidungen zwischen ihnen? Die zahlreichen Verwendungen des Wortes „Selbst“ deuten darauf hin, dass es sich um ein Lernkonzept handelt, das sich durch das eigenständige Erarbeiten von Inhalten auszeichnet. In folgendem Abschnitt wird untersucht, was das bedeutet, in welchem Umfang dies geschieht und unter welchen Bedingungen. Bevor jedoch eine umfassendere Begriffsbestimmung erfolgt, wird zunächst ein kurzer Überblick der Geschichte selbstgesteuerten Lernens gegeben.

### 2.1.1 Eine kurze Geschichte des „Selbst“-Lernens

Bereits vor 4000 Jahren existierten die ersten Bibliotheken in Mesopotamien und Ägypten, in denen sich die Menschen autonom Wissen aneignen konnten. Im Laufe der Jahrtausende haben sich diese Einrichtungen stetig weiterentwickelt, um auch heute noch diesen Zweck zu erfüllen. Ab dem 17. Jahrhundert etablierten sich zunehmend didaktische Konzepte, welche das Lehren und Lernen in einen pädagogischen Kontext stellten. In diesen Konzepten finden sich ebenfalls Gedanken zur autodidaktischen Aneignung von Wissen durch Selbststudium, allerdings entwickelten sich auch zu-

nehmend institutionalisierte, angeleitete Ausbildungsformate (Klemm 2021).

Während der Reformpädagogik wechselt die Perspektive von einer fremdgesteuerten Vortragsdidaktik hin zu einer Lernerorientierung (Stichwort: Pädagogik vom Kinde aus). Dieser veränderte Blickwinkel spiegelt sich u. a. in der Volksbildungs- und Volkshochschulbewegung. In den 1970er-Jahren erfährt die Subjektzentrierung in den dichotomen Konzepten des in-/formellen Lernens gesteigerte Aufmerksamkeit und insbesondere in Zusammenhang mit der Theorie des Konstruktivismus feiert selbstgesteuertes Lernen eine Art Renaissance:

Die Plausibilität der Anschlussfähigkeit des Konstruktivismus an selbstgesteuertes Lernen scheint offensichtlich auf der Hand zu liegen, weil dieser Theorie Begriffe wie Selbstorganisation, Eigenaktivität oder Selbstreferenzrealität immanent sind und Konstruktivisten auf die große Bedeutung des Subjekts im Erkenntnisprozess hinweisen. (Walber 2013: 70)

In Zusammenhang mit dem immensen Anstieg an E-Learning-Settings spätestens seit der Covid-19-Pandemie der Jahre 2020 bis 2022 hat sich selbstgesteuertes Lernen weiter in den wissenschaftlichen Diskurs über Lernkonzepte eingeschrieben.

Namhafte Autor:innen der zeitgenössischen Bildungswissenschaften wie Knowles, Weinert, Reinmann, Kerres und viele weitere haben sich über die Zeit mit der Thematik befasst und diese aus unterschiedlichen Blickwinkeln und Fachrichtungen betrachtet. Wie derzeit auch bei der Diskussion um den Nutzen von selbstgesteu-

ertem Lernen in Zusammenhang mit den Vorteilen des E-Learnings, wurde der Begriff gerne in den Dienst der jeweiligen Forschung gestellt (Dyrna 2021a).

Ein Erklärungsansatz für diese Entwicklung könnte sein, dass die verschiedenen Konzepte und Begriffsvariationen auf Grundlage unterschiedlicher, historisch gewachsener Wissenschaftsdisziplinen stammen und somit weiterhin, je nach Schule und Erkenntnisinteresse, unterschiedliche Kontexte vorherrschen (Schulz 2020; Walber 2013). Dyrna (2021b) kritisiert neben der noch immer nicht trenngenaue bestimmten Definition für selbstgesteuertes Lernen zusätzlich auch, dass es hinsichtlich der empirischen Erkenntnisse in diesem Bereich, vor allem in der Erwachsenenbildung, oft zu wenige Studien mit teilweise uneindeutigen Ergebnissen gibt.

### 2.1.2 Zum Begriff „Selbstgesteuertes Lernen“

Wie lässt sich selbstgesteuertes Lernen nun aber erklären und wie grenzt es sich von den anderen Konzepten ab? Grundsätzlich gemeinsam ist allen Begriffen der Bezug zur Selbstreferenz der Lernhandlung (Walber 2013). Selbstgesteuertes Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass ein lernendes Subjekt seinen Wissensaaneignungsprozess selbst konstruiert. Diese Aneignungsprozesse können sowohl mit als auch ohne institutionellen Rahmen stattfinden und müssen nicht zwangsläufig nur in Einzelarbeit stattfinden (Dyrna 2021a).

Dyrna (2021a) arbeitet in einer empirischen Begriffsanalyse eine Verteilung der Verwendung der Begriffe in Fachliteratur zwischen

1990 und 2016 heraus: mit 73 % wird der Terminus selbstgesteuertes Lernen in der Literatur am häufigsten verwendet, an zweiter Stelle steht selbstorganisiertes Lernen (35 %) und an dritter Position mit noch 11 % selbstbestimmtes Lernen. Jeweils unter fünf Prozent haben selbstsorgendes Lernen (3 %), Selbstlernen (3 %) und offenes Lernen (2 %). Es lässt sich somit festhalten, dass in der deutschsprachigen Fachliteratur unter allen Begriffen eine klare Präferenz für den Terminus selbstgesteuertes Lernen vorherrscht.

Aber auch in den Theorien zum selbstgesteuerten Lernen selbst herrschen verschiedene Begriffsbestimmungen vor. Als übereinstimmendes Merkmal wird eine gewisse Intentionalität angesehen, es muss also eine Lernabsicht mit konkreten Zielen, selbst- oder fremdgesteckte, vorhanden sein. Somit ist selbstgesteuertes Lernen ein bewusster, organisierter und zielgerichteter Prozess (Dyrna 2021a). Auch ist den meisten Konzepten gemein, dass sie selbstgesteuertes Lernen als mehrdimensionalen Prozess beschreiben. Diese bis zu neun charakteristischen Dimensionen, in welchen Selbststeuerungsprozesse stattfinden können, sind: die Ziele, die Reflexion des eigenen Wissensaneignungsprozesses, die Inhalte, die Zeit, die Methodik, der Ort, die Quellen, der Lernweg und die Partner:innen – hier absteigend nach der Häufigkeit ihrer Nennung nach Dyrna (2021a) gelistet.

In diesen Dimensionen kann sich Selbststeuerung innerhalb sogenannter Freiheitsgrade entfalten, welche sich in Entscheidungs- und Handlungsspielräumen zeigen (Dyrna 2021a). Das bedeutet

nach Schulz (2020), dass selbstgesteuertes Lernen, vor allem in formalen Bildungssettings, niemals zur Gänze frei von äußeren Einflüssen und somit von Fremdbestimmung ist, sondern sich immer in Graden darstellt und somit maximal bestimmt werden kann, in welchem Ausmaß die Lernenden ihr Lernen selbst steuern.

In selbstgesteuerten Lernsettings übernehmen die Lernenden je nach Ausprägungsgrad mehr oder weniger Eigenverantwortung für Ihren Lernprozess (Schulz 2020). Diese Verantwortung spiegelt sich in der Entscheidung für die didaktischen Aktivitäten wider, wie etwa der Lernressource, dem Ort, der Zeit etc. Werden diese Entscheidungen dann in die Tat umgesetzt und befolgt, verlagert sich die Eigenverantwortlichkeit in den Bereich der Handlungen (Dyrna 2021b).

Um diesem Anspruch der Selbststeuerung und Eigenverantwortung gerecht zu werden, benötigen die Lernenden spezifische Kompetenzen. Sie müssen nach Langner (2023) fähig sein, sich selbst Ziele zu setzen, sich kognitive Lernstrategien anzueignen und diese einzusetzen, ihren Progress mit metakognitiven Strategien zu überwachen sowie ihre Motivation zu erhalten.

Dyrna et al. (2018: 157) fassen diese Anforderungen zu folgender Definition zusammen:

Selbstgesteuertes Lernen ist ein zielgerichteter, mehrdimensionaler Vorgang, bei dem Lernende objektiv vorhandene didaktische Entscheidungs-, Gestaltungs- und Handlungsspielräume hinsichtlich der Ziele, Inhalte, Quellen, Methodik, Einschätzung, Partner,

des Weges, der Zeit und des Ortes ihres Lernens subjektiv erkennen, beherrschen und nutzen. Je stärker die Nutzung dieser Spielräume, desto stärker selbstgesteuert ist der Lernprozess.

Men et al. (2023: 2) formulieren es etwas knapper:

In this context, an adult learner takes responsibility for their learning by determining their needs, setting goals, identifying resources, implementing a plan to meet their goals, and evaluating the outcomes.

Der häufig synonym verwendete Begriff selbstreguliertes Lernen kann als Teilaspekt der Selbststeuerung betrachtet werden und ist im Nahfeld der Bildungspsychologie verortet. Er bezieht sich vor allem auf die Wahrnehmung des Lernens: metakognitiver, kognitiver sowie emotional-regulierende Art (Langner 2023). In vorliegender Arbeit werden beide Begriffe je nach inhaltlichem Schwerpunkt verwendet. Selbstgesteuertes Lernen bezieht sich demnach auf die Dimensionen der eher didaktischen Ausgestaltung von Lernprozessen, selbstreguliertes Lernen auf den Umgang mit und in Lernprozessen.

Bei selbstgesteuertem und selbstreguliertem Lernen handelt es sich somit um ein Zusammenspiel von „Können und Wollen“, welches sich durch die Komponenten Wissen, Können und Wollen zusammensetzt (Messner et al. 2009). Um diese Komponenten zielführend in Lernprozessen einsetzen zu können, benötigt es Lernstrategien, welche „... gleichzeitig Voraussetzung, Mittel und Ziel jeden erfolgreichen Lernens“ sind (Messner et al. 2009: 154). Diese Lernstrategien finden sich in den Bereichen Kognition, Me-

takognition sowie auf einer motivational-emotionalen Ebene. Lernende müssen spezifische Fähigkeiten anwenden, um sich selbst im Lernprozess zu regulieren, sich auf diesen einzulassen sowie digitale Lernquellen für den notwendigen Wissensaufbau finden, reflektieren und nutzen zu können (Roß/Nickel 2022).

Aber nicht nur die Selbststeuerungsfähigkeit der Lernenden spielt eine Rolle, sondern auch die Fremdsteuerung durch die Instruierenden. Diese schaffen die Rahmenbedingungen, welche den Lernenden die Handlungsspielräume eröffnen (Roß/Nickel 2022). Wie Onlinekurse gestaltet sein können, um diese Handlungsspielräume zu ermöglichen und dadurch selbstgesteuertes und selbstreguliertes Lernen zu ermöglichen, wird im Folgenden betrachtet.

## 2.2 Onlinekurse – eine Eingrenzung

Bevor auf konkrete Gestaltungsmerkmale eingegangen werden kann, soll kurz eingegrenzt werden, welches Verständnis von Onlinekursen zugrunde liegt, da sich zu Lernen im digitalen Raum unterschiedliche Umschreibungen finden lassen. Einerseits spricht man von virtuellem, digitalem oder Online Lernen, und das ist nur ein kleiner Auszug der verschiedenen Begrifflichkeiten. Wie in der Einleitung bereits erwähnt, erklärt Kerres (2018: 6) den Terminus E-Learning zum

... Oberbegriff für alle Varianten der Nutzung digitaler Medien zu Lehr- und Lernzwecken, die über einen Datenträger oder über das Internet bereitgestellt werden, etwa um Wissen zu vermitteln, für den zwischenmenschlichen Austausch oder das gemeinsame Arbeiten an Artefakten. (Kerres 2018)

Onlinekurse werden demnach unter diesen Begriff subsumiert und verstehen sich als strukturierte Lehrangebote, bei denen Teilnehmer:innen nicht in Isolation lernen, sondern von einer Begleitinstanz unterstützt werden. Dabei kann die Art der Betreuung vom Kuratieren der Inhalte, Lösen technischer Schwierigkeiten bis hin zur Leistungsüberprüfung variieren (Kerres 2018). Anzumerken ist, dass in dieser Arbeit der Fokus auf asynchronen Onlinekursen liegt. Asynchron bedeutet, Teilnehmer:innen lernen zeitlich und örtlich unabhängig voneinander.

Für Schulz (2020) birgt genau diese Variabilität von Onlinekursen den Vorteil, dass die Autonomie des Lernens steigt. Dies geschieht einerseits durch die individuelle Navigation, als auch durch die Vielfalt an Möglichkeiten aufgrund verschiedener Medienformate. Wie bereits erwähnt, kann auch hier nochmals hervorgehoben werden, dass die Orts- und Zeitunabhängigkeit eine maßgebliche Voraussetzung für selbstgesteuertes Lernen darstellt (Schulz 2020).

Zu beachten ist hingegen, dass digitalen Formaten oft in einer idealisierten Form eine Korrelation mit selbstgesteuertem Lernen zugesprochen wird, jedoch hier vor allem ausschlaggebend ist, wie diese gestaltet aber auch genutzt werden (Dyrna/Köhler 2021). Das impliziert, dass ein bloßer Zugang zu beispielsweise einem asynchronen Onlinekurs noch lange nicht bedeutet, dass hier automatisch selbstgesteuertes Lernen angeregt wird. Erst die Kombination aus unterschiedlichen Medien und didaktischen Methoden bringt somit den ausschlaggebenden Erfolg (Dyrna/Köhler

2021). Ebenfalls soll hier auch nochmals auf die notwendigen Fähigkeiten und Strategien der einzelnen Lernenden für eine gelingende Selbststeuerung hingewiesen werden.

### 2.3 Onboarding und die Vermittlung von Fachinhalten

Nachdem bisher auf die Begriffseingrenzung in Bezug auf selbstgesteuertes Lernen eingegangen und Onlinekurse näher beleuchtet wurden, stellt sich in diesem Zusammenhang noch die Frage, wie diese beiden Themengebiete im Bereich des Onboardings und der Vermittlung von Fachinhalten einzuordnen sind.

Für jede Person, die eine neue Stelle annimmt, beginnt mit dem ersten Arbeitstag in irgendeiner Form ein Onboardingprozess. Man macht sich mit dem Unternehmen und dessen Ausrichtung sowie den Produkten beziehungsweise Dienstleistungen vertraut, lernt neue Kolleg:innen kennen, setzt sich mit seinen Aufgaben auseinander und wächst langsam in seine neue Rolle hinein (Bowers et al. 2023; Papageorgiou 2023). Somit kann man Onboarding als jenen Prozess bezeichnen, der neuen Mitarbeiter:innen die Möglichkeit bietet, rasch und ohne Probleme in ihre neuen Tätigkeiten hineinzufinden (Bauer 2010; Mutz/Hoch 2020). Wie in vielen anderen Bereichen befindet sich, durch die Covid-19-Pandemie befeuert, die Digitalisierung auch in diesem Bereich im Aufschwung und eröffnet somit neue Wege das Personal zeitlich unabhängig und kostensparend zu schulen (Bowers et al. 2023; Sani et al. 2022). Demnach wird jedoch auch beim digitalen Onboarding das gleiche Ziel verfolgt: Mitarbeiter:innen sollen rasch in das Unternehmen integriert und ihr Fachwissen so schnell wie

möglich für das Unternehmen eingesetzt werden können (Sani et al. 2022).

Mutz und Hoch (2020) streichen die positiven Aspekte von digitalem Onboarding hervor, merken jedoch an, dass es trotzdem wichtig ist, zu überlegen, welches Wissen persönlich oder mittels Onlineschulungen weitergegeben wird. Bowers et al. (2023) meinen, dass ein Hineinstoßen ins kalte Wasser und somit eine Überforderung des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin nicht zielführend ist und die Maßnahmen gut gewählt werden müssen:

Ein gutes [digitales] Onboarding hilft dabei in mehrfacher Hinsicht: Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich von Anfang an wohl und informiert, es werden keine Informationen übersehen und das Wissen kann jederzeit ortsunabhängig und wiederholt abgerufen werden (...). (Mutz/Hoch 2020: 124)

Somit unterstützt eine gute Schulung das Know-how und Wissen der neuen Mitarbeiter:innen und steigert das Selbstbewusstsein am Arbeitsplatz (Papageorgiou 2023).

### 2.3.1 Lernplattformen im Onboardingprozess

Bei der Onlineschulung neuer Mitarbeiter:innen gibt es viele Wege. In dieser Arbeit liegt der Fokus jedoch auf Lernplattformen wie beispielsweise Moodle, Canvas oder Ilias. Der Vorteil solcher Lernplattformen ist, dass sie

(...) als Informationsplattform genutzt werden, indem Informationen in kleinen Lerneinheiten mittels Erklärvideos oder Screencasts zur Verfügung stehen und im Bedarfsfall jederzeit wieder-

holt werden können. Es entsteht eine Kombination aus Lerneinheiten und Wissenstransfer. (Mutz/Hoch 2020: 120)

Außerdem können dadurch auch Kolleg:innen, die die Einschulung zusätzlich zu ihrer Arbeit übernehmen, entlastet und etwaige inhaltliche Doppelungen während des Wissenstransfers unter Umständen vermieden werden, da ein standardisiertes Vorgehen vorherrscht (Mutz/Hoch 2020).

### 2.3.2 Vermittlung von Fachinhalten

Die zentrale Wissensvermittlung, die im Zuge des Onboardings im Mittelpunkt steht, gliedert sich einerseits in Fachinhalte und andererseits in Erfahrungs- oder Organisationswissen, über das Kolleg:innen verfügen (Honig 2017). In der vorherrschenden Literatur liegt der Fokus eher auf Zweiterem. Bowers et al. (2023) beispielsweise befassen sich in ihrer webbasierten Studie mit dem vier C-Modell nach Bauer (2010), wonach Vorschriften (Compliance), Klärung (Clarifying), Kultur (Culture) und Verbindung (Connection) wichtige Eckpfeiler eines strukturierten Onboardingprozesses sind. Es geht weitgehend darum, wie neue Mitarbeiter:innen auf menschlicher Ebene in die Organisation eingegliedert werden und wie sie sich mit ebendieser identifizieren. Gänzlich ausgelassen dabei wird, welche Auswirkung auch die Auseinandersetzung mit spezifischen Fachinhalten im Zuge eines Onboardings hat. Geschweige denn das Hinzufügen einer weiteren Ebene in Form von beispielsweise Onlinekursen. Somit öffnet sich hier eine Forschungslücke, die mit Hilfe einer empirischen Erhebung eventuell geschlossen werden könnte.

Anknüpfungspunkte lassen sich diesbezüglich einerseits in der Forschung zur Hochschulbildung, welche sich bereits recht umfassend mit der Thematik E-Learning auseinandergesetzt hat, als auch zur betrieblichen Qualifikation und Weiterbildung, finden. Dass Letzteres, aufgrund der immer schneller voranschreitenden Veränderungen in gesellschaftlichen, technischen und wissenschaftlichen Belangen, zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist nicht von der Hand zu weisen und angepasste Wissensaneignungsstrategien müssen gefunden und empirisch beforscht werden (Schulz 2020).

### 3. Effekte von selbstgesteuertem Lernen in Onlinekursen

Welche Gestaltungsüberlegungen und -elemente haben nun aber einen Effekt auf selbstgesteuertes Lernen in Onlinekursen?

Vorab soll noch einmal erwähnt werden, dass die Erkenntnisse zum selbstgesteuerten Lernen nicht nur auf die didaktische Aufbereitung des Kurses Einfluss haben, sondern auch die Lernenden und ihre Lernsozialisation selbst mitgedacht werden sollte. Im Folgenden werden diese beiden Größen getrennt voneinander betrachtet.

#### 3.1 Befähigung der Teilnehmer:innen

In erster Linie sollten den Teilnehmer:innen Lernstrategien vermittelt werden, welche sie einerseits zur Bearbeitung des aktuellen Kurses, als auch für die Zukunft dazu befähigen soll, in digitalen Settings Selbstlernkompetenzen erfolgreich anzuwenden. In

der Forschung zu selbstgesteuertem Lernen im Hochschulkontext ist diese Erkenntnis bereits etabliert (Roß/Nickel 2022). Hier sind vor allem unterstützende Strategien aus den Bereichen Kognition (z. B. Organisation von Inhalten, Aktivierung und Verknüpfung von vorhandenem Wissen, Problemlösungskompetenzen, soziale Fähigkeiten), der Metakognition (diese dienen der Kontrolle und Anpassung der kognitiven Strategien) sowie Strategien aus dem Spektrum der Selbstregulation (Motivation, Autonomie, Zugehörigkeit, u. a.) als zielführend anerkannt (Messner et al. 2009). Demnach muss auch selbstgesteuertes Lernen erst gelernt werden:

Dies umfasst sowohl kognitive, motivationale, volitionale, emotionale wie auch verhältnismäßige Komponenten, die es dem Individuum erlauben, seine Ziele und Handlungen – auch im Lichte von sich verändernden Umständen – umzusetzen. (Messner et al. 2009: 152)

Diese Befähigung, selbstgesteuertes Lernen gewinnbringend einsetzen zu können, kann nach Dyrna et al. (2018) durch die transparente Gestaltung des Lernprozesses unterstützt werden. Hier können ein Lehrplan, präzise Arbeitsaufträge, eine Vorstrukturierung mit zeitlicher Orientierung, sowie ein einheitliches Design unterstützen. Auch eine Art der Assistenz, welche die Lernenden methodisch und motivational begleitet, kann unerfahrenen Selbstlerner:innen helfen, ihren Lernprozess zu kontrollieren und zu gestalten (Dyrna et al. 2018).

### 3.2 Didaktische Gestaltung in Onlinekursen

Men et al. (2023) zeigen in ihrer Studie, welche sich auf Clickstreamdaten und den Leistungsergebnissen von Lernenden stützt, Handlungsanweisungen beziehungsweise Gestaltungsmöglichkeiten, die es ermöglichen, Onlinekurse so zu strukturieren, dass die Umsetzung selbstregulierten Lernens verbessert werden kann, in dem Entscheidungs- und Handlungsspielräume eröffnet werden. Auch Dyrna et al. (2018) entwickeln Gestaltungsmerkmale, die alle Dimensionen [die Ziele, die Reflexion des eigenen Wissensaneignungsprozesses, die Inhalte, die Zeit, die Methodik, der Ort, die Quellen, der Lernweg und die Partner:innen] abdecken und im Folgenden dargestellt werden [die Bezeichnungen der Voraussetzungen wurden von Dyrna et al. (2018) übernommen]:

- *Kontroll- & Navigationsfreiheit* [Dimensionen: Inhalte, Zeit, Ort, Lernweg, Methodik]: die Lernenden können selbstständig die zu bearbeitenden Inhalte wählen und so ihren eigenen Lernpfad konstruieren. Diesen können Sie zeitlich an ihr eigenes Tempo anpassen sowie pausieren (Dyrna et al. 2018; Roß/Nickel 2022). Nach der Studie von Men et al. (2023) wirken sich insbesondere konstante Abstände zwischen den Aufgaben positiv auf die Leistung der Teilnehmer:innen aus.
- *Modularisierung* [Dimensionen: Ziele, Lernweg]: einzelne, separat anwählbare Module eröffnen die Möglichkeit, selbstständig Lernziele festzulegen (Dyrna et al. 2018). Auch Men et al. (2023) konnten in ihrer Studie aufzeigen, dass Teilnehmer:innen, welche die Aufgaben innerhalb der Module nicht der Reihe nach absolvierten, keine schlechteren Ergebnisse erzielten als die Lernenden, welche die Aufgaben chronologisch abarbeiteten.
- *Vernetzung* [Dimensionen: Lernweg, Quellen, Inhalte]: eine Verlinkung der einzelnen Module untereinander als auch mit zu-

sätzlichen Lernmaterialien bietet den Lernenden die Möglichkeit, einerseits die Inhalte, als auch die Materialien selbst zu wählen sowie Querverbindungen zu schaffen (Dyrna et al. 2018).

- *Methodenpluralität* [Dimensionen: Methodik, Quellen]: medial vielfältig aufbereitete Inhalte eröffnen Entscheidungsspielräume bei der Auswahl der Lernmaterialien und bieten Abwechslung in den Aufgaben (Dyrna et al. 2018).
- *Werkzeuge zur Lerneinschätzung* [Dimension: Reflexion des eigenen Wissensaneignungsprozesses]: Quizzes, Musterlösungen, interaktive Aufgaben sowie Fortschrittsbalken, helfen den Teilnehmer:innen ihren Lernerfolg und -fortschritt zu verfolgen und gegebenenfalls anzupassen.
- *Kommunikations- und Interaktionselemente* [Dimensionen: Partner, Ort]: Einerseits als Möglichkeit sich auszutauschen, andererseits in der Funktion, das Lernen ortsunabhängig zu gestalten.

Diese sechs Gestaltungsmerkmale sowie das Wissen um die benötigten Fähigkeiten der Lernenden und deren Unterstützung mittels Transparenz und Assistenz können dabei unterstützen, die Effekte von selbstgesteuertem Lernen bei der Konzeption von Onlinekursen, positiv zu verstärken. In folgender Betrachtung wird gezeigt, wie ein Onlinekurs zur Vermittlung von Fachwissen im Rahmen eines Onboardingprozesses durch die herausgearbeiteten Erkenntnisse optimiert wurde.

#### 4. Umlegung der Erkenntnisse in die Praxis

Im Rahmen dieser Studie wurden Aspekte und Effekte des selbstgesteuerten Lernens in Onlinekursen bei der Vermittlung von

Fachinhalten näher beleuchtet und die daraus gewonnenen Erkenntnisse flossen nun in die Konzeption eines E-Learning-Kurses ein. In einer staatsnahen Organisation wurde eine digitale Lösung gesucht, die neues Personal mit genügend Wissen ausstattet, um fachlich fundierte Inhalte korrekt und kompetent an die Besucher:innen der Einrichtung zu vermitteln. Vor der Eröffnung wurde das gesamte Stammpersonal in verschiedenen Präsenzkursen geschult. Da die Aufnahme neuer Mitarbeiter:innen nun in unregelmäßigen Abständen und in geringerer Anzahl stattfindet, wurde die Koordination der Präsenzs Schulungen zunehmend schwieriger, so dass auf ein Selbststudium mittels bestimmter Unterlagen und eines Schulungsbuches umgestellt wurde. Zum Aneignen der Inhalte haben neue Mitarbeiter:innen im Zuge ihres Onboardingprozesses rund drei Monate Zeit und müssen sich in Eigenregie durch den vorgegebenen Stoff durcharbeiten. Am Ende dieser Lernzeit findet ein Abschlussgespräch statt, bei dem jedoch nicht der gesamte Stoff abgefragt werden kann, um festzustellen, ob die Personen auch das nötige Fachwissen erworben haben und somit ihrer Aufgabe als erste Anlaufstelle für Besucher:innen gerecht werden. Um die Mitarbeiter:innen beim Erlernen der Inhalte zu unterstützen und zusätzlich eine Möglichkeit zu schaffen, eventuelle Wissenslücken in Bezug auf Fachinhalte zu erkennen, stieg der Wunsch innerhalb der Organisation, einen entsprechenden Onlinekurs zu etablieren, der nun in einem Praxisprojekt umgesetzt wird. Aufgrund des hohen Anteils an Studierenden innerhalb der Belegschaft wurde als Lernplattform das Lernmanagementsystem Moodle in der Version 4.1 gewählt. Zum einen, da

die Teammitglieder die Oberfläche des Systems und z. B. Aufgaben und Funktionen bereits aus dem Studium kennen und hier der Wiedererkennungswert genutzt wird. Zum anderen konnten so Ressourcensynergien in einer Partnerorganisation genutzt werden. In Zusammenarbeit mit eben dieser kann den Mitarbeiter:innen ein Moodlekurs zur Verfügung gestellt werden, in dem wichtige Onboardinginformationen sowie die entsprechenden Fachinhalte aus den Unterlagen und dem Buch didaktisch entsprechend aufbereitet werden können. Letzteres stellte insofern eine Hürde dar, als die zu vermittelnden Inhalte nicht nur umfangreich sind, sondern auch bestimmte Bereiche miteinander vernetzt werden müssen, um ein entsprechendes Gesamtbild darstellen zu können. Umso wichtiger ist es, bei der Kursgestaltung die Möglichkeiten des selbstgesteuerten Lernens zu nutzen und die damit verbundenen Lernstrategien einzubeziehen.

#### 4.1 Lernstrategien verfügbar machen

Die in Kapitel 3 erläuterten Effekte des selbstgesteuerten Lernens, sind wichtige Erkenntnisse, um bereits bei der grundlegenden Gestaltung von Onlinekursen den Lernerfolg der Teilnehmer:innen zu unterstützen. Im Fall des Praxisprojekts standen viele Überlegungen im Raum, wie man den neuen Mitarbeiter:innen bei einem asynchronen Onlinekurs, in Bezug auf selbstgesteuertes Lernen, eine entsprechende Hilfestellung anbieten kann. Denn in diesem Fall liegt eine maßgebliche Herausforderung darin, dass nicht nur Onboardingthemen behandelt werden müssen, sondern ein großer Anteil des Lernstoffs auch

aus zu vermittelnden Fachinhalten besteht, die die teilnehmenden Personen in ihrer weiteren Tätigkeit dringend benötigen. Zusätzlich ist ebenfalls unklar in welchem Ausmaß die neuen Mitarbeiter:innen bereits Erfahrung mit Onlinekursen per se und damit zusammenhängend auch mit selbstgesteuertem Lernen in diesem digitalen Kontext haben. Gemäß Messner et al. (2009) soll somit selbstgesteuertes Lernen lernbar gemacht werden. Die Bereitstellung eines Leitfadens, in dem dezidiert und mittels Beispielen auf Lernstrategien aufmerksam gemacht wird, hilft den Lernenden dabei Selbstlernkompetenz kennenzulernen, zu erinnern und zu entwickeln. Auch auf emotionaler Ebene können so positive Auswirkungen im Onboardingprozess genutzt werden, da sich die neuen Mitarbeiter:innen besser aufgehoben und unterstützt fühlen, was den Empfehlungen von Papageorgiou (2023) sowie Mutz und Hoch (2020) entspricht.

Im Sinne der Transparenz wird in einem einleitenden Abschnitt der Onlinekurs in seiner Gesamtheit dargestellt. Ein vorstrukturierter Lernpfad soll dabei unterstützen, einen Überblick über Inhalte und Ausmaß der einzelnen Module und deren Aufgaben zu erhalten und so eigene Ziele setzen zu können. Es ist jederzeit möglich, den zuständigen Teamleiter zu kontaktieren, um Fragen zu klären oder Bedenken zu äußern. Um die Motivation aufrecht zu erhalten, werden Badges, welche die Lernenden für den jeweiligen Modulabschluss erhalten, eingesetzt.

## 4.2 Konzipierung und Umsetzung im Onlinekurs

Wie bereits erwähnt, hat die didaktische Gestaltung eines Onlinekurses an sich ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg in Bezug auf selbstgesteuertes Lernen. Die sechs in der Literaturrecherche identifizierten Gestaltungsmerkmale (Kapitel 3.2) wurden demzufolge auch in der Konzeptionierung des Online-Onboarding-Kurses im Praxisprojekt berücksichtigt. In Hinblick auf die Modularisierung wurden die zu erlernenden Inhalte in fünf verschiedene Abschnitte geclustert, die wiederum in weitere Module unterteilt wurden. Diese Module sind nicht nur untereinander vernetzt, sondern auch am Arbeitsplatz der teilnehmenden Personen ausgerichtet, sodass hier ein zusätzlicher Wiedererkennungswert und eine leichtere Verknüpfung der Inhalte mit der eigentlichen Arbeitsumgebung sogar im Onlinekurs gegeben ist. Es wurde darauf geachtet, unterschiedliche Medien für verschiedene Aufgabenstellungen auszuwählen und auch Verlinkungen auf diverse Quellen zu setzen, um das Informationsspektrum breit zu halten. Weiters müssen die Teilnehmenden zwar den ersten Abschnitt absolvieren, danach werden jedoch alle weiteren Abschnitte freigeschaltet, womit gewährleistet wird, dass die Teilnehmer:innen ihren Lernpfad und ihr Lerntempo selbst bestimmen können. Durch Wissenskontrollen und Fortschrittsbalken, aber auch Badges, soll der Lernerfolg besser sichtbar gemacht werden und zur Motivation beitragen. Als Kommunikationstool ist grundsätzlich ein Forum eingerichtet. Durch die Kombination aus Bereitstellung von Lernstrategien sowie der Umsetzung der identifizierten Gestaltungsmaßnahmen soll so ein opti-

maler Onlinekurs für neue Mitarbeiter:innen der Organisation entstehen.

## 5. Resümee

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Konzept des selbstgesteuerten Lernens intensiv erforscht wurde und dabei viele unterschiedliche Facetten aufweist. Die Tatsache, dass es als moderne Methode angesehen wird, die dem E-Learning nahesteht, ist aufgrund der Synergien, die durch ihre Verknüpfung genutzt werden können, erfolgversprechend. Durch die zeitliche und räumliche Unabhängigkeit von digital unterstützten Lernumgebungen sowie die modularisierte Strukturierung mit Navigations- und Kontrollmöglichkeiten werden wichtige Aspekte für selbstgesteuertes Lernen abgedeckt. Angesichts der Notwendigkeit der Selbstlernkompetenz von Teilnehmenden ist das Erlernen dieser Fähigkeiten von großer Bedeutung. Somit können Onlinekurse weit mehr vermitteln als nur den eigentlichen Inhalt. Sie können Lernenden dabei helfen, Strategien zu entwickeln, die sie befähigen, eigenständig Wissen zu erwerben. Diese Fähigkeit ist in der heutigen, sich schnell verändernden Welt unverzichtbar, um sich zurechtzufinden und zu behaupten. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf das selbstgesteuerte Lernen im beschriebenen Onboarding-Kurs zu prüfen, wird im Anschluss an diese Arbeit eine empirische Erhebung in Form einer Design-Based-Research-Studie durchgeführt.

## Literatur

Bauer, Talya N. (2010): Onboarding New Employees: Maximizing Success, SHRM-Foundation, online unter: [https://penedulearning.com/wp-content/uploads/2019/05/Onboarding-New-Employees\\_Maximizing-Success.pdf](https://penedulearning.com/wp-content/uploads/2019/05/Onboarding-New-Employees_Maximizing-Success.pdf) (letzter Zugriff: 10.03.2024).

Bowers, Brett S./Thal, Alfred E./Elshaw, John J. (2023): Onboarding: Just how important is it?, in: Strategic HR Review, 22(5), 164–168, <https://doi.org/10.1108/shr-06-2023-0039>.

Dyrna, Jonathan (2021a): Sprechen wirklich alle vom Gleichen? Eine empirische Begriffsanalyse, in: Dyrna, Jonathan/Riedel, Jana/Schulze-Achatz, Sylvia/Köhler, Thomas (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung: Ein Handbuch für Theorie und Praxis, 51–54, <https://doi.org/10.31244/9783830993643>.

Dyrna, Jonathan (2021b): Selbstgesteuertes Lernen: Begriffsbestimmung und Operationalisierung, in: Dyrna, Jonathan/Riedel, Jana/Schulze-Achatz, Sylvia/Köhler, Thomas (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung: Ein Handbuch für Theorie und Praxis, 65–83, <https://doi.org/10.31244/9783830993643>.

Dyrna, Jonathan/Köhler, Thomas (2021): Welche Medien eignen sich für selbstgesteuertes Lernen?, in: Dyrna, Jonathan/Riedel, Jana/Schulze-Achatz, Sylvia/Köhler, Thomas (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung: Ein Handbuch für Theorie und Praxis, 262–286, <https://doi.org/10.31244/9783830993643>.

Dyrna, Jonathan/Riedel, Jana/Schulze-Achatz, Sylvia (2018): Wann ist Lernen mit digitalen Medien (wirklich) selbstgesteuert? Ansätze zur Ermöglichung und Förderung von Selbststeuerung in technologieunterstützten Lernprozessen, in: Köhler, Thomas/Schoop, Eric/Kahnwald, Nina (Hrsg.): Gemeinschaften in neuen Medien: Forschung zu Wissenschaft, Wirtschaft, Bildung und öffentlicher

Verwaltung, 155–166, online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-338278> (letzter Zugriff: 10.03.2024).

Honig, Monika L. (2018): Wissenstransfer aktiv mit Onboarding Programm gestalten. Best Practice am Beispiel der VKKJ, in: Wimmer, Petra (Hg.): Wissen wird smart: Beiträge zu den Kremser Wissensmanagement-Tagen 2017, 71–81, Edition Donau-Universität Krems.

Kerres, Michael (2018): Mediendidaktik: Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote, 5. Aufl., Oldenbourg: de Gruyter, <https://doi.org/10.1515/9783110456837>.

Klemm, Ulrich (2021): Neu und innovativ? Historische Vorläufer des selbstgesteuerten Lernens, in: Dyrna, Jonathan/Riedel, Jana/Schulze-Achatz, Sylvia/Köhler, Thomas (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Weiterbildung: Ein Handbuch für Theorie und Praxis, 37–50, <https://doi.org/10.31244/9783830993643>.

Langner, Anke (2023): Lernpfade: Individuelle Entwicklungswege in der Schule durch digital gestütztes Dokumentationssystem ermöglichen, in: Praxis Forschung Lehrer\*innen Bildung: Zeitschrift für Schul- und Professionsentwicklung, 5(1), 1–17, <https://doi.org/10.11576/pflb-6181>.

Men, Qiwei/Gimbert, Belinda/Cristol, Dean (2023): The Effect of Self-Regulated Learning in Online Professional Training, in: International Journal of Mobile and Blended Learning, 15(2), 1–17, <https://doi.org/10.4018/ijmbl.318225>.

Messner, Helmut/Niggli, Alois/Reusser, Kurt (2009): Hochschule als Ort des Selbststudiums: Spielräume für selbstgesteuertes Lernen, in: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung, 27(2), 149–162, <https://doi.org/10.25656/01:13716>.

Mutz, Brigitte/Hoch, Andrea (2020): Lernplattformen als Tool in der Hochschullehre und im Onboarding Prozess, in: Haushalt in

Bildung & Forschung, 9(4), 111–125, <https://doi.org/10.3224/hibifo.v9i4.08>.

Papageorgiou, Eirini (2023): Digital Job Onboarding: The Erasmus+ project for youth's digital upskilling, in: DISCERN: International Journal of Design for Social Change, Sustainable Innovation and Entrepreneurship, 4(1), 44–55, online unter: <https://www.designforsocialchange.org/journal/index.php/DISCERN-J/article/view/114> (letzter Zugriff: 10.03.2024).

Roß, Daniel/Nickel, Julia (2022): Selbstgesteuertes Lernen in digitalen Lehr-Lernarrangements fördern – eine Perspektive für die Hochschullehre, Perspektiven auf Lehre, in: Journal for Higher Education and Academic Development, 1, 7, 14–20, <https://doi.org/10.55310/jfhead.20>.

Sani, Kareem F./Adisa, Toyin A./Adekoya, Olatunji D./Oruh, Emeka S. (2022): Digital onboarding and employee outcomes: Empirical evidence from the UK, in: Management Decision, 61(3), 637–654, <https://doi.org/10.1108/md-11-2021-1528>.

Schulz, Sandra (2020): Selbstreguliertes Lernen mit mobil nutzbaren Technologien: Lernstrategien in der beruflichen Weiterbildung, Wiesbaden: Springer VS, <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29171-6>.

Walber, Markus (2013): Selbststeuerung und E-Learning: Ein altes Prinzip im neuen Gewand?, in: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung, 2013(1), 70–78, <https://doi.org/10.25656/01:8904>.