



# **Screencasts in der Hochschullehre: Lernen durch Filmen**

**Prof. Dr. Isabel Zorn  
Institut für Medienforschung und  
Medienpädagogik  
FH Köln**

# Was sind Screencasts?

## Die Technik

- Jing Aufnahme durchführen

# Wozu Screencasts? Die Didaktik



Einbetten der Technologie in Lern-Konzepte.

Auswahl Lehrabsichten/Lernziele.



# Screencasts = Belehren?

- <http://de.wikipedia.org/wiki/Screencast>

menschlichen technischen Ablauf in einem geringen Wort zusammenfasst und sehr schnell verbreitung in ut einen Oberbegriff zu prägen.

Der Begriff leitet sich sprachlich von den englischen Bestandteilen *screen* (Bild oder Bildschirm) und *cast* (vor

## Formen der Anwendung [Bearbeiten]

Es gibt eine Vielzahl von Inhalten, die über Screencasts transportiert werden können – das Konzept ist aber immer dasselbe:

- die Bedienung einer Software lehren
- Installationsvorgänge dokumentieren
- neue Eigenschaften der Software darstellen
- Dokumentation von Softwarebugs zur Unterstützung der Fehlerbehebung durch die Entwickler
- im Marketing werden Screencasts zur Vorstellung von Neuheiten genutzt.

Screencasts sind meist nur kurze Videos, die nicht mehr als 5 bis 10 Minuten lang. Sie zeigen z. B. gezielt kleine Teilaspekte eines Produktes oder einer Software und können auch als Werbemaßnahme genutzt werden.

Um einen Screencast aufzunehmen, bedarf es einer **Bildschirmkamera** (oder **Screencamera**). Das ist meis



## Einsatzgebiete

Bildschirmvideos eignen sich für die verschiedensten Einsatzzwecke. Hier einige der wichtigsten aus Sicht des Technischen Redakteurs:

## Dokumentation und Support

- **Anleitungen:** Wie Online-Hilfen beschreiben Video-Anleitungen

eine Software vollständig. Diese Form ist jedoch selten und kommt nur bei überschaubarem Funktionsumfang. Häufiger werden Online-Hilfen mit Tutorials angereichert.

- **Fehlerbeschreibungen:** Programmfehler können mit einer Bildschirmaufnahme nach dem Prinzip „quick'n'dirty“ eindeutig und effizient dokumentiert werden.
- **FAQs:** Die Antwort auf häufige Supportanfragen sowie Workarounds können in einer Bildschirmaufnahme in einem FAQ-Bereich gesammelt werden.

## E-Learning

- **Tutorials:** Videotutorials lehren anwendungsorientiert (meist) die zentralen Funktionen eines Produktes. Diese Lerneinheiten erheben dabei keinen Anspruch, den vollständigen Funktionsumfang einer Software abzudecken.
- **Schulungen:** Videoschulungen (Synonym: Videotrainings) sind umfassende, relativ abgeschlossene Lerneinheiten zu einem Thema. Im Vergleich zu einem Tutorial bauen sie zusätzliches Hintergrundwissen auf, bieten Übungen und Lernkontrollen an.

## Marketing

- **Werbung:** Kurze Werbevideos zeigen in knackiger Form die Highlights einer Software.
- **Guided Tours:** Diese Produktvideos geben einen Überblick über die wichtigsten Funktionen einer Software und werden meist in Form von Screencasts veröffentlicht.
- **Produktpräsentationen:** Produktpräsentationen geben einen tieferen Einblick in die Funktionalität einer Software. Eine Variante ist eine Simulation, die live auf einer Messe von einem Sprecher kommentiert wird. So kann sich der Präsentator auf die Tonspur konzentrieren und sogar Entwicklungsversionen „gefahrenlos“ zeigen.

Durch User!

# Trendstudie: E-Learning in Deutschland 2006/2007

**MMB:** Wie sich die Nachfrage nach E-Learning in deutschen Unternehmen in den letzten Jahren entwickelt hat und welchen Stellenwert hierbei die kleinen und mittleren Unternehmen einnehmen, untersucht eine aktuelle Studie des MMB Instituts für Medien- und Kompetenzforschung, Essen, unter der Leitung von Dr. Lutz P. Michel. Die Studienergebnisse stammen vom Sommer 2006. Von Dr. Lutz P. Michel

men in deutschen Großunternehmen ab. Es kommt in eingeschränkten Themenfeldern zum Einsatz; Projektlaufzeiten und Kosten entsprechen dabei zu wenig den Praxisanforderungen. Schließlich fehlen in starkem Maße integrierte Konzepte, um eine methodisch abgesicherte und effiziente Erweiterung des betrieblichen Lernens zu erreichen. » Unter den befragten Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten betrug der Anteil der E-Learning-Nutzer 46 Prozent. Besonders groß war der Nutzeranteil in der Dienstleistungsbranche (55 Prozent) und hier vor allem im Kredit- und Versicherungsgewerbe (68 Prozent). Diese branchenspezifischen Unterschiede wurden in mehreren Untersuchungen bestätigt (etwa Köllinger/Ross 2003). Wo der Computer alltägliches Arbeitsmittel der meisten Beschäftigten ist, liegt seine Nutzung als Lernmittel naturgemäß beson-



In der Startphase des betrieblichen E-Learning waren Großunternehmen die Vorreiter. Hier wurden auch die ersten integrierten Anwendungen entwickelt, die digitales Lernen mit traditionellen Formen der Personalentwicklung verknüpfen. Doch auch zwischen den Großunternehmen mit ihren professionellen HR-Abteilungen gibt es beim E-Learning noch erhebliche Unterschiede. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen in Deutschland das Gros der Arbeitsplätze. Dies macht sie potenziell zu einem attraktiven Markt für E-Learning-Anbieter. Aus zahlreichen strukturbedingten Gründen hat digitales Lernen in KMU bislang jedoch keine große Verbreitung gefunden. Zugleich zeigt eine wachsende Zahl von Pionierunternehmen sowie erfolgreichen Förderprojekten, dass E-Learning für kleine Unternehmen weder zu teuer noch zu personalaufwändig sein muss. Von diesen Beispielen können andere Unternehmen profitieren. In dem unbestimmten Raum »zwischen Euphorie und Ernüchterung« verortete eine MMB-

Studie aus dem Jahr 2001 den Umgang großer Unternehmen mit dem Konzept »New Learning« der digitalen Lernens. Die im Auftrag von Consulting (heute Bearing Point) erstellte widerlegte die vollmundigen Marktpropheten früherer Studien und belegte, auf Basis relativ erhobener Daten, die tatsächliche Nutzung von E-Learning-Applikationen eben die – oft unterschätzten – Hindernisse bei Implementierung und Nutzung.

### E-Learning – nur etwas für die Großen?

In der Zusammenfassung der Studie es unter anderem: »Betrachtet man (...) Verbreitung und Anwendung in der Praxis so Befunde zur Konzeption und Implementierung E-Learning-Projekte, kommt man zu einer tendenziellen Bilanz: E-Learning deckt auch heute nur einen Randbereich der Qualifizierungs-



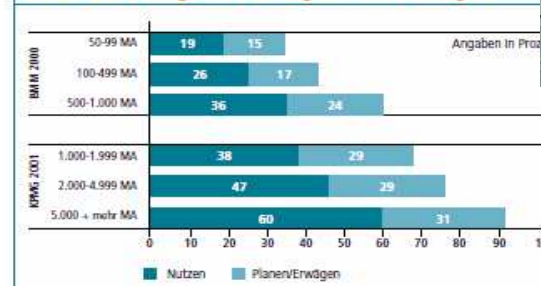
gegangen (www.lernet.info), stützte sich nicht zuletzt auf die Ergebnisse und Empfehlungen dieser Studie. Mit dem Ende der Euphorie hat offenbar auch das Interesse an Statistiken und Prognosen rapide nachgelassen. Fest steht jedenfalls, dass seit 2001 keine repräsentative Unternehmensbefragung zum E-Learning-Einsatz in der betrieblichen Weiterbildung durchgeführt wurde. Wo stehen wir heute, fünf Jahre nach den beiden Repräsentativstudien? Welche Verbreitung hat E-Learning in deutschen Unternehmen im Jahr

lediglich 27 Prozent mit »Ja«, weitere sechs Prozent gaben an, den Einsatz von E-Learning für die nächste Zeit konkret zu planen. (Kasten »Einsatz von E-Learning im Unternehmen«). Die aktuelle Studie belegt einmal mehr, dass der Einsatz von E-Learning entscheidend durch die Größe des Unternehmens bedingt ist. So zeigt eine entsprechende Analyse der Daten, dass der Anteil der Nutzer unter den Firmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten doppelt so groß ist wie in mittelständischen Unternehmen mit maximal 500 Mitarbeitern (41 Prozent vs. 20 Prozent). Weiter-

stärken auf den Einsatz elektronischer Lernformen setzen. So beträgt der Anteil an Unternehmen mit nur einem Standort, während er bei Firmen mit mehreren Standorten 41 Prozent erreicht. Eine klare Bestätigung der Vorteile für das verteilte, ortsübergreifende E-Learning wird durch die Mitarbeiterzahl und Standort-

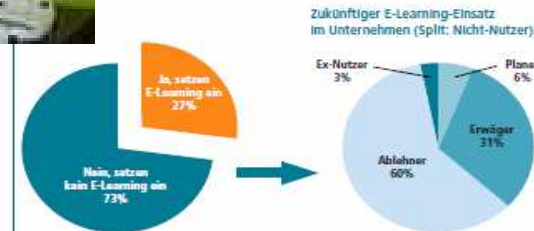
Doch auch wenn wir den 2006 befragten Verantwortlichen einen »engeren« E-Learning-Begriff unterstellen als in den beiden Vorläuferstudien 2000 und 2001, bleibt der irritierende Befund, dass die Verbreitung von E-Learning in deutschen Unternehmen seit der Jahrtausendwende insgesamt kein nennenswertes Wachstum aufweist. Konkretisiert wird diese Einschätzung durch einen anderen Befund der aktuellen »Corporate

**Nutzer, Planer & Erwäger von E-Learning nach Unternehmensgröße**



### E-Learning im Unternehmen

Sie in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Ihrem Unternehmen gegenwärtig, also das Lernen mit dem Computer ein?



# Konstruktivistisch Lernen

- Probleme selber definieren
- Lernwunsch entwickeln
- Lernwege suchen
- Wissen erwerben und darstellen = konstruieren
- Denken
- Eigene Diskussionsbeiträge in Diskussion stellen - Interaktion
- Peer-Feedback erhalten
- Neues Wissen/Sichtweisen integrieren

**WIE?**

# Bekannte Probleme in der Lehre

- Alles doppelt erklären...
- Terminfindungen...
- Handouts verloren...
- Anonymität...
- Referate zu wenig vorbereitet...
- Häusliche Textlektüre ist nicht erfolgt...
- Seminarthema ist trocken...
- Veranstaltungstermin muss ausfallen...
- Veranstaltung hat zu wenig TeilnehmerInnen...
- Oder zu viele und Sie können nicht allen Feedbacks geben...



# Anwendungskontexte

1. Screencasts zur Erörterung eines Lernstoffs
2. Screencasts zur persönlichen Vorstellung
3. Screencasts statt Referat
4. Screencasts zur Orientierung von StudienanfängerInnen
5. Screencast als Beitrag zur Hochschulkultur.

# 1. Screencasts zur Erörterung eines Lernstoffs

- Nie mehr Alles doppelt erklären?

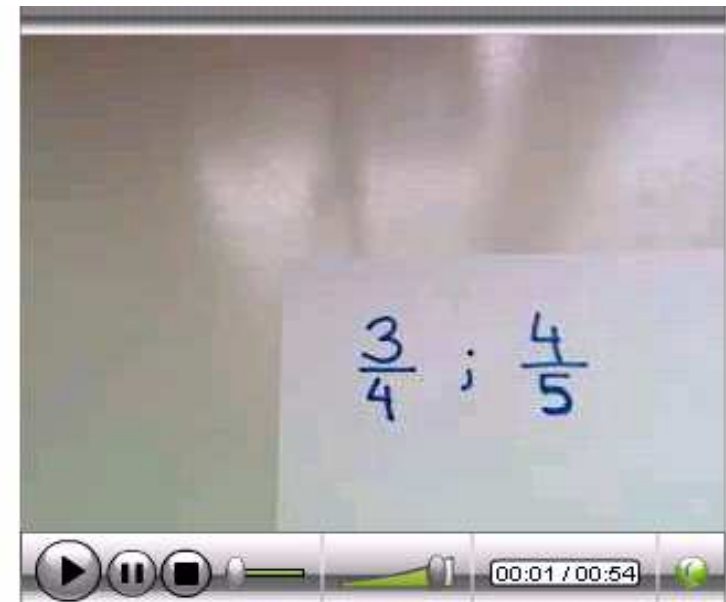
Auch: inverted Classroom (Loviscrach2009)

Lernen durch Lehren (vgl Martin 2010)

Lernen durch Konstruktion (Papert 1992)

# Trockenes Seminarthema?

- Warum als Text?
  - Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte
  - Ein Film zeigt mehr als 1000 Bilder
- Videopedia:
  - [Krawattenknoten, doppelter Windsor](#)
  - [Haare: Achterdutt](#)
  - Lehrkonzept von UserInnen erfunden
  - [Lernende Screencast erstellen lassen](#)



# 2. Screencasts zur Überwindung von Anonymität

- Anonymität? - persönliche Vorstellung
- → als Podcasts in die (geschützte) Cloud.  
Vgl. Zorn, Auwärter, Krüger, Seehagen-Marx 2011



# 3. Screencast statt Referat

- Wie eLearning auch Präsenzlehre inspiriert:
- Referate wenig geübt? Mit Screencasts wird gut vorbereitet.



# Sie können nicht allen Feedbacks geben...

**Nachricht**

**Betreff:** Aufgabe 11, KL 06 **Thema:** Aufgabe 11 Lernszenario  
**Autor:** [Anna Majewski](#)

Hier ist unser Lernszenario "Projekttag", viel Spaß!

hier auch nochmal der Link zur benutzten Software:  
[http://www.xup.in/dl,74227956/screencast\\_zum\\_lernprogramm\\_fertig\\_FLV/](http://www.xup.in/dl,74227956/screencast_zum_lernprogramm_fertig_FLV/)

Anlagen: [11. Lernszenario Gruppe KL 06.doc](#); [11. Mappe zum Lsz Gruppe KL 06 .docx](#)

Zuletzt bearbeitet: 22. Juni 2010 20:04

**Lernszenario e**  
Bitte hier Ihr Lernszenario eintragen

**Technische Fra**  
Nachrichten im Thread   
Hier können Sie technische Fragen stellen

**Fragen und An**  
Hier können Sie Fragen und Antworten stellen

Name	Bewertung	Autor
Aufgabe 11, KL 06		<a href="#">Anna Majewski</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06</a>		<a href="#">Franziska Garlipp</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06</a>		<a href="#">Alina Bannweg</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06 (Neu)</a>		<a href="#">Andreas Hacken</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06 (Neu)</a>		<a href="#">Katja Giannakis</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06</a>		<a href="#">Oliver Seel</a>
<a href="#">AW:Aufgabe 11, KL 06</a>		<a href="#">David Mirkes</a>

Cologne University of Applied Sciences

# 4. Screencast zur Orientierung von Hochschulneulingen

- Orientierung an der Hochschule: Studis helfen Studis, z.B. bei Bibliotheksbenutzung, Fernleihe

# 5. Screencast als Beitrag zur Hochschulkultur

- Crowdsourcing
- Tipps und Tricks zum Studieren:  
Benutzung von fachrelevanter Datenbank

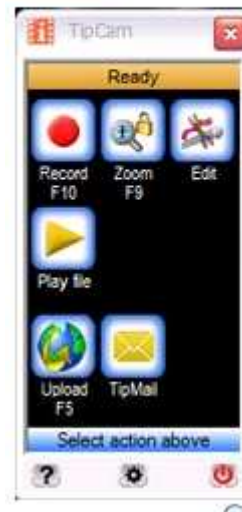
FIS [Bildung](#)

- Empfehlung: zentrale Web2.0 Seite zum Hochladen anbieten, facebook-Foren



# Screencasts - Technologien

- CamStudio (Open Source)
- Jing (kommerziell – free)
- TipCam (kommerziell – free)



Free Streaming Video Software



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt:

Prof. Dr. Isabel Zorn  
isabel.zorn@fh-koeln.de

Institut für Medienforschung und Medienpädagogik  
Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften  
Fachhochschule Köln

