

Neue Trends in Methoden und Anwendungen lebensbegleitenden Lernens (E- Learning) in Betrieben

Margit Hofer

Zentrum für Soziale Innovation, Wien

Tagung: Lernen ohne Ende? Wien, 31. März 2004



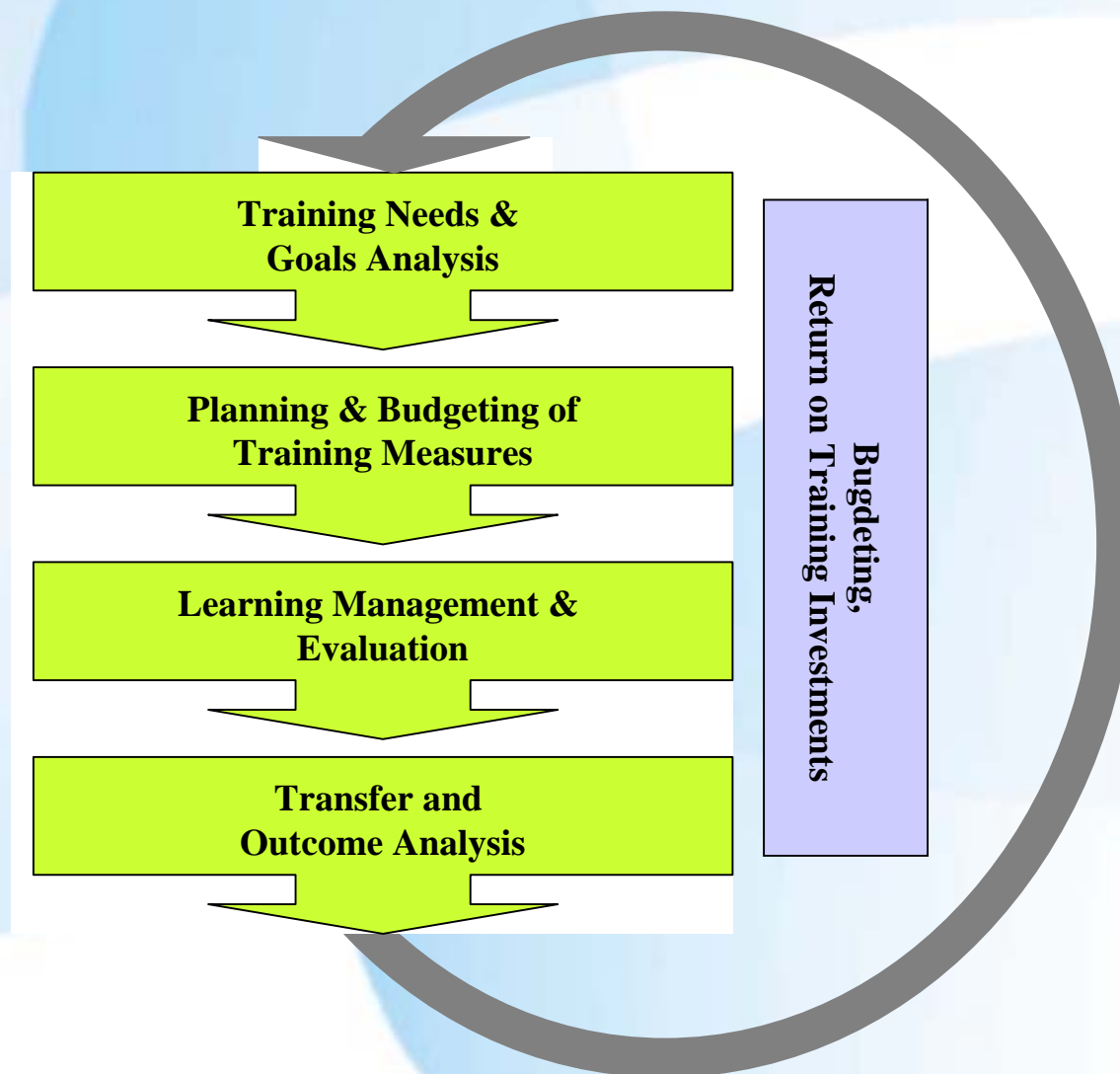
Neue Anforderungen

- Wissen wird fachspezifischer
- kontinuierliche Erweiterung des vorhandenen Wissens
- neue, differenzierte Kompetenzen gefordert (technisch, sprachlich, ‚soft skills‘)

Diskrepanz

- Fort-und Weiterbildung als essentielle Strategie um konkurrenzfähig zu bleiben, Aufschwung wurde jedoch nicht erreicht
- Stagnierung der wirtschaftlichen Lage
- WB als langfristige Investition
- Druck auf PersonalmanagerInnen Effizienz nachzuweisen

„Bildungscontrolling“



Phase 1: Analyse des Bedarfes und Zieldefinition

- Üblichste Methode: Mitarbeitergespräch
- top-down, neuere Ansätze versuchen den MitarbeiterInnen einzubinden
- neue Formen von Betrieben sind weiterbildungsresistent
- Tendenz zu problembasiertem Lernen, nicht strategiebezogen
- Diskrepanz zwischen Strategie und Weiterbildungsmaßnahme

Phase 2: Planung und Budgetierung

- Vorwiegend homogene Gruppen vs. heterogene Gruppen
- großes Interesse e-Learning Markt zu nutzen, jedoch große Vorbehalte

Phase 3: Lernmanagement und Evaluation

- Zumeist evaluiert der Betrieb selbst über die MitarbeiterInnen
- Ermittlung durch Grad der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
- ineffiziente Evaluierung
- kulturelle Unterschiede innerhalb Europas (z.B. Testsystem)

Phase 4: Transfer

- äußerst wenig PersonalmanagerInnen messen den Transfer in die Praxis
- fehlen eines Qualitätsmodells (Definition von Ziel, Planung, Strategie und Implementierung)
- durch Druck von Nachweis von Effizienz entsteht die Forderung nach praktischen Messinstrumenten und Indikatoren

Phase 5: Kostenkalkulation

- Kein einheitliches System der Kostenkalkulation
- Trend der Rückvergütung bei Austritt aus Betrieb
- große kulturelle Unterschiede
- Fehlen einer Strategie im Bildungscontrolling bzw. technische Hilfe

Tendenzen in Weiterbildung (eLearning)

- De-Institutionalisierung hin zur Marktorientierung
- Anforderung an speziell angepasstem Inhalten für Betriebe
- größere Flexibilität zum Zugang von Weiterbildung
- Lebensbegleitendes Lernen und ‚digital divide‘ (Zweiklassengesellschaft)

Trends im eLearning Bereich

- Verschwimmen der Formen des Lernens
- Qualitätssicherung
- Umschichtung von Ressourcen
- Veränderungen hin zur Personalisierung und online Pädagogik
- Teilen von Wissen
- Entstehen von neuen, innovativen Ansätzen (z.B. Wiki web,...)

Praxis

- eLearning vorwiegend in Sprachen und ICT
- Anbieter gleichzeitig als Hauptnutzer
- ‚learning on demand‘ aber auch problembasiertes Lernen gleichermaßen
- starke Trend zur Auslagerung des eLearnings aus dem Betrieb
- Lernumgebung zumeist der Arbeitsplatz, unabhängig von Zeit

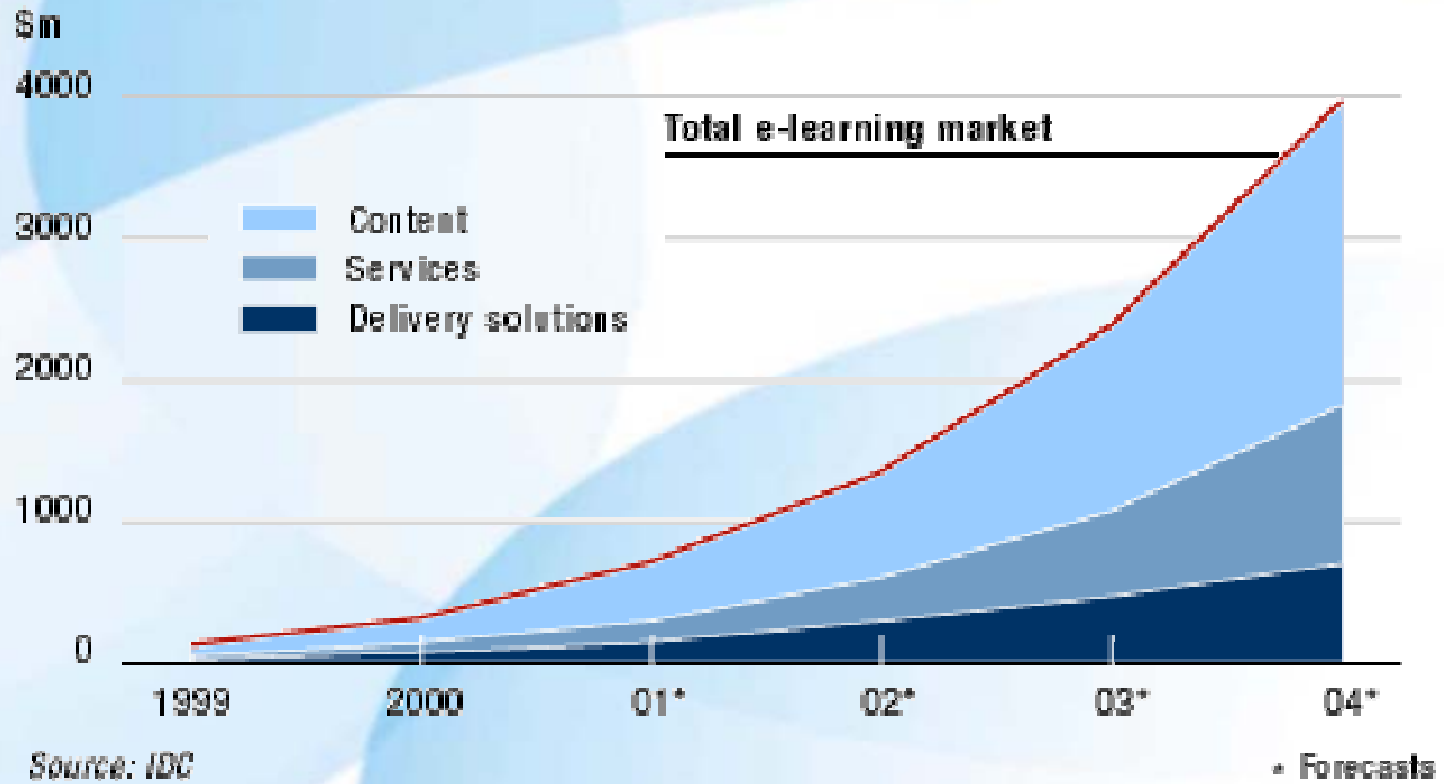
Problematiken

- Mangel an menschlicher Interaktivität
- 66% werden von einem online Tutor betreut
- hohe Korrelation zw. Interaktivität und Ausfallrate
- meist genutztes Kommunikationsmedium: eMail
- Hinterfragen der Motivation
- dadurch neuer Trend des ‚Blended Learning‘

Bedürfnisse von Betrieben

- Mehr Zeit um Produkt zu testen
- abwartende Haltung von Betrieben
- Befürchtung, dass Investition sehr bald wieder veraltet ist
- Trotzdem sehr hohe Bereitschaft in e-Learning zu investieren
- wird aber eher als unvermeidlich gesehen

European e-learning



Trends und zukünftiger Fokus

- Verstärkte Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität
- Qualitätssicherung und Standards
- Informationen über Angebote, Methoden, Möglichkeiten der individuellen Anpassung
- Forderung durch Unterstützung durch Consultant Services

Beispiel ELENA

- Bedürfnisanalyse
- Auswahl von unterschiedlichen Ressourcen
- stellt Qualität sicher durch P2P
- mögliche notwendige Verständigung an die PersonalmanagerInnen
- Buchen und Bereitstellung der Lernressource
- Evaluierung

Smart Space for Learning

