



Der Wandel des Lernens

Veröffentlicht am 15. April 2019

Ihre Ansprechpersonen: Johannes Hofmann

Tags: Fachbeiträge, Banken und Versicherungen, Energie und Infrastruktur, Gesundheitswesen, Handel, Transport und Logistik, Industrie, Technologie und Dienstleistung, Öffentliche Verwaltung, Schulung und Training

Arbeiten 4.0

Der technologische Fortschritt und die Digitalisierung betreffen nicht nur einzelne Branchen, Märkte oder Unternehmen, sie betreffen nahezu jeden Bereich und damit uns alle.

Der diesbezügliche Wandel in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen wird unter dem Begriff «Arbeiten 4.0» festgehalten. Dieser impliziert nicht nur eine Weiterentwicklung der Unternehmenslandschaften, sondern insbesondere auch des Lernens.

In der Arbeitswelt nimmt das Aneignen von Wissen neben der technischen Weiterentwicklung einen zunehmend geringeren Stellenwert ein. Den Mitarbeitenden fehlt aufgrund der Arbeitsbelastung oftmals die Zeit für Weiterbildungen. Zu Unrecht! Gezielte Weiterbildungen sind essentiell, damit sich die Angestellten das notwendige Know-how aneignen und sich stetig weiterentwickeln können, um wiederum für neue Herausforderungen gewappnet zu sein.

Infolgedessen durchlebten in den letzten Jahren auch die Lernformen einen Wandel. Diese Veränderungen waren erforderlich, um auf die neuen Bedürfnisse und Anforderungen der Unternehmen und Mitarbeitenden zu reagieren. Das Ergebnis dieses Fortschrittes zeigt sich in Form von zahlreichen neuen Lernmethoden unter dem Begriff E-Learning.

Was versteht man unter E-Learning?

Der Begriff E-Learning steht für alle Lernformen, die zur Wissensvermittlung oder zur Unterstützung der Kommunikation zwischen den Lernenden auf digitale Medien setzen. Die Vielseitigkeit von E-Learning ist gross. Sie reicht von Computer Based Training und Mobile Learning bis hin zu Game Based Learning. Die nachfolgenden Ausführungen sollen einen ersten Überblick über diese Vielfalt geben und die digitalen Lernformen jeweils kurz erläutern.



Computer und Web Based Training (CBT/WBT)

Die CBT-Lernprogramme werden ohne die Notwendigkeit eines Internetzuganges zentral auf dem Computer abgerufen. Dabei werden dem beziehungsweise der Lernenden die Informationen Schritt für Schritt vermittelt und er kann mithilfe interaktiver Elemente den Dialog mit der Lernsoftware aufnehmen.

Die WBT hingegen werden online absolviert und stellen eine Erweiterung der CBT dar. Sie sind in Lernplattformen eingebettet, wo dem beziehungsweise der Lernenden zusätzliche Funktionen, wie beispielsweise Chats, Diskussionsforen oder Wissenstests, zur Verfügung gestellt werden. Viele Unternehmen besitzen für Schulungszwecke mittlerweile ihre eigenen WBT-Plattformen.

Webinare

Die Teilnehmenden eines Webinars werden auf einer Onlineplattform, meistens mit Einbezug eines beziehungsweise einer Dozierenden, unterrichtet. Im Unterschied zu Webcasts oder ähnlichen Medien finden die interaktiven Webinare meistens live statt und sind somit nur begrenzt verfügbar.

Mobile Learning

Das Mobile Learning stellt aufgrund der uneingeschränkten Mobilität eine Erweiterung des «klassischen» E-Learnings dar. Die mobilen Geräte, wie zum Beispiel Smartphones oder Tablets, sind grundsätzlich rund um die Uhr betriebsbereit und können beispielsweise während Wartezeiten zum Lernen genutzt werden.

Die Geräte können dabei unterschiedliche Rollen einnehmen. Sie dienen unter anderem als Informationsquelle, zum Beispiel für den Zugriff auf Wissensdatenbanken, als Kommunikationsmedium für den Austausch mit Lernenden sowie als kognitives Werkzeug zur Produktion und dem Austausch von Materialien.

Social Media Learning

Diese Form beschreibt das Lernen mithilfe von sozialen Strukturen und Netzwerken im Internet. Den Lernenden eröffnen sich dabei diverse Möglichkeiten: Sie können mit anderen in Kontakt treten, Interessensgruppen bilden und sich austauschen. Dadurch können wiederum neues Wissen und neue Inhalte generiert werden, die den anderen Nutzenden zur Verfügung gestellt werden.

Game Based Learning

Bei dieser Methode werden die Lerninhalte durch spielerische Elemente vermittelt. Dabei werden besonders die sozialen und beruflichen Handlungskompetenzen gefördert. Die Akzeptanz des Spiels als Lernelement



ist jedoch noch nicht überall gegeben.

Chancen und Gefahren von E-Learning

So vielfältig wie die unterschiedlichen Formen von E-Learning sind, sind auch dessen Vorteile. Die wichtigsten haben wir für Sie nachfolgend zusammengefasst:

Inhaltliche, örtliche und zeitliche Flexibilisierung

Mit E-Learning kann die Wissensaneignung völlig ort- und zeitunabhängig erfolgen. Die Inhalte sind typischerweise modular aufgebaut und können somit gezielt je nach individuellem Bedarf absolviert werden.

Kosteneinsparungen

Unter anderem dank tieferen Preisen und dem Entfallen allfälliger Reisekosten.

Zeit

Der Zeitbedarf für die reine Wissensvermittlung wird reduziert.

Individualität von E-Learning

Inhalte und Lernformen können spezifisch auf die Bedürfnisse der Lernenden abgestimmt werden.

Social Learning

Dank den neuen Technologien auch über räumliche Grenzen hinweg möglich.

Aktualität



Unterlagen und Unterrichtsmaterialien stehen aufgrund der einfachen Überarbeitungsmöglichkeiten immer aktuell zur Verfügung.

Speziell die Aspekte der umfassenden Flexibilisierung sowie der reduzierte Zeitbedarf sind hinsichtlich der anfangs aufgeführten Arbeitsbelastung sehr wertvoll für die Mitarbeitenden und Unternehmen.

Trotz diesen vielfältigen Vorteilen weisen die digitalen Lernformen auch ein gewisses Gefahrenpotential auf.

Fehlender Austausch

Insbesondere die Begrenzung des sozialen Austausches sowie das fehlende Feedback wird sowohl von Lernenden als auch von Lehrenden bemängelt. Denn obwohl die Bildung zunehmend digital wird, lernen die Menschen am besten, wenn sie sich neben dem Wissenserwerb regelmässig mit anderen austauschen.

Aufnahmefähigkeit

Es stellt sich ebenfalls die Frage, ob die Lernenden die Informationen über E-Learning gleich gut absorbieren können, wie dies beim Frontalunterricht der Fall ist. Bezüglich Aufnahmefähigkeit können die genannten Vorteile der Flexibilisierung rasch zu Nachteilen werden. So besteht beispielsweise an öffentlichen Orten, im Büro oder zu Hause oft eine erhöhte Ablenkungsgefahr und es kann vermehrt zu Unterbrüchen kommen. Damit wird die Konzentrationsfähigkeit der Lernenden eingeschränkt und das Wissen wird nicht nachhaltig verankert.

Systemkosten

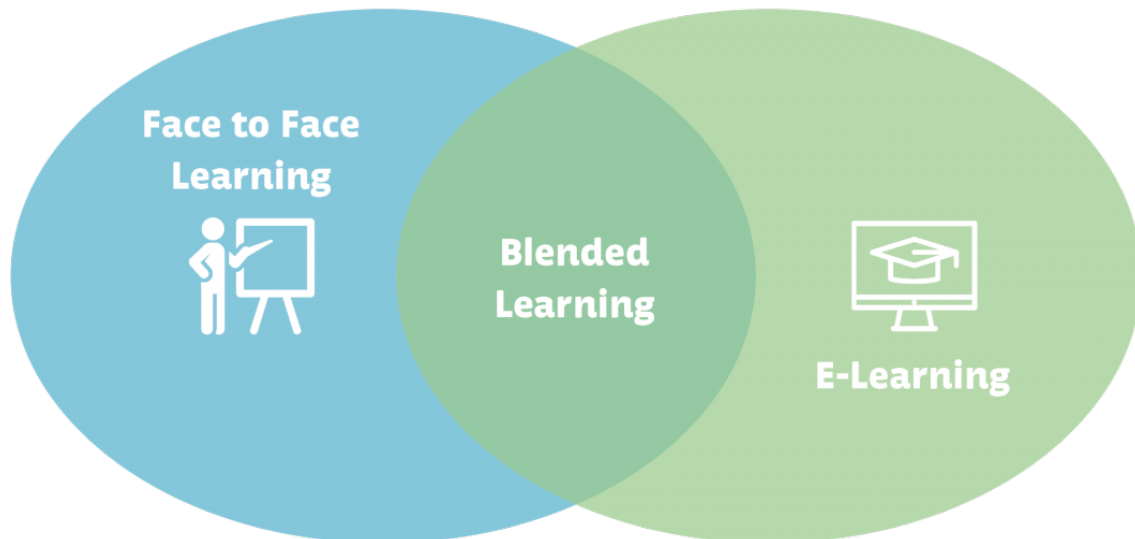
In Bezug auf die zuvor erwähnten Kosteneinsparungen dürfen die Kosten für die Lernplattform und Unterrichtsmaterialien nicht unterschätzt werden. Grundsätzlich sind Online-Lernangebote für Unternehmen und Anbieter erst ab einer Zielgruppe von ca. 200 Personen wirtschaftlich rentabel.

Die Lösung: Blended Learning

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass die Vorteile beim sogenannten Blended Learning überwiegen und wirkungsvolles Lernen sichergestellt wird.

Wie in der nachfolgenden Abbildung ersichtlich, werden beim Blended Learning E-Learning Formen mit Präsenzeinheiten sinnvoll kombiniert. Dies ermöglicht unabhängiges Lernen, Kommunizieren und Informieren in Kombination mit Erfahrungsaustauschen, Fallstudien und persönlichen Begegnungen im

Präsenztraining.



Gemäss den Umfrageergebnissen des Forschungsunternehmens mmb Institut GmbH wird Blended Learning 2020 die verbreitetste Lernmethode in Unternehmen sein. Daneben werde sich das 70:20:10 Modell weiter durchsetzen. Gemäss diesem Modell werden wir uns 70 Prozent des Wissens selbst aneignen, 20 Prozent durch den Austausch mit Lernenden und lediglich 10 Prozent in Kursen mit Frontalunterricht. Zum Vergleich: Heute werden rund 98 Prozent der Lerninhalte in Schulungsräumen vermittelt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es unabhängig von der Form wichtig ist, E-Learning auf die Lernbedürfnisse von Mitarbeitenden und Unternehmen abzustimmen, um die gewünschte Wirkung zu erzielen. Es hat sich zudem gezeigt, dass sich E-Learning bereits in diversen Formen etablieren konnte.

Trotz den Umfragen und Experteneinschätzungen bleibt es dennoch schwierig abzuschätzen, welche Formen zu den vielversprechendsten gehören und den Markt dominieren werden.

APP erweitert ihr Schulungsangebot

Auch die APP Unternehmensberatung AG setzt sich intensiv mit dem Wandel der Lernmethoden in der Erwachsenenbildung auseinander und ist dabei, die Dienstleistung «Schulung und Training» mit E-Learning-Elementen auszubauen.

In diesem Zug wird das bewährte APP-Kursangebot bestehend aus unterschiedlichen Präsenzs Schulungen in den Bereichen Projektmanagement, Requirements Engineering, Prozessmanagement und öffentliches Beschaffungswesen nach und nach mit WBT erweitert. Anfangs werden in erster Linie die HERMES 5-Kurse mit WBT ergänzt.



Danach sollen auch die restlichen Kurse ganz im Sinne von Blended Learning mit E-Learning-Elementen angereichert und somit zeitgemäss aufgewertet werden. Natürlich steht dabei, wie üblich bei der APP, immer der direkte Kundennutzen im Zentrum.

Wollen Sie Ihre Mitarbeitenden zeitgemäss fördern? Gerne nehmen wir Ihre individuellen Bedürfnisse auf und entwerfen für Sie eine massgeschneiderte Lerneinheit. Lassen Sie uns gemeinsam den Schritt in Richtung Arbeiten 4.0 machen.

Möchten Sie mehr über dieses spannende Thema erfahren oder wissen, wie die APP auch Sie mit Schulungen, Kursen und Trainings unterstützen kann? Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.