

Kornelia Maier-Häfele

Systemische Beraterin und Coach, Fachbuchautorin



www.qualifizierung.com
Kornelia@qualifizierung.com



01 Begriffsklärungen

Was ist E-Learning - Blended Learning -
Formelles, Soziales, Informelles Lernen

02 Daten und Fakten zum Lernen in Betrieben

Formelles Lernen - Informelles Lernen -
Soziales Lernen

03 Idealtypische Umsetzung von Blended Learning

Drei Merkmale - Vier Konzepttypen

04 Umsetzung in der Organisation

Stolpersteine - Chancen

01 Begriffsklärungen

Was ist E-Learning?

Was ist Blended Learning?

Was sind Formelles, Soziales und
Informelles Lernen?



Mit Blended Learning ist die Vorstellung verbunden, dass ein Teil des Präsenzlernens durch Online-Lernen ersetzt wird.

Dabei wird ganz außer Acht gelassen, dass eine neue Lernform entsteht, dass das Onlinelernen Auswirkungen auf das Präsenzlernen hat.

E-Learning

Unter E-Learning ...

... werden alle Formen von Lernen verstanden,
bei denen elektronische oder digitale Medien
für die Präsentation und Distribution von
Lernmaterialien
und / oder zur Unterstützung
zwischenmenschlicher Kommunikation
zum Einsatz kommen.

Blended Learning ...

... oder Integriertes Lernen bezeichnet eine Lernform, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt.

Blended Learning

Formell

Sozial

Informell

Formelles Lernen...

... jenes Lernen, das bewusst initiiert wird und meist mit einem Zeugnis abschließt.

Soziales Lernen...

... jenes Lernen, das aufgrund von Interaktion mit anderen statt findet.

Informelles Lernen...

... jenes Lernen, das ständig und unvermeidbar „passiert“.

01 Begriffsklärungen

Was ist E-Learning
Was ist Blended Learning

02 Daten und Fakten zum Lernen in Betrieben

Formelles Lernen - Informelles Lernen -
Soziales Lernen

03 Idealtypische Umsetzung von Blended Learning

Drei Merkmale - Vier Konzepttypen

04 Umsetzung in der Organisation

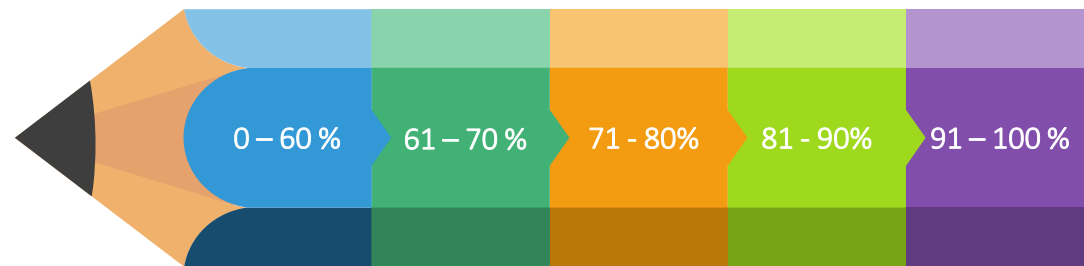
Stolpersteine - Chancen

02 Daten und Fakten zum Lernen in Betrieben

Formelles Lernen
Informelles Lernen
Soziales Lernen

Eine Frage an Sie

Wieviel Prozent
der betrieblich gelenkten und
geförderten Ausbildung entfallen
in Ihrem Unternehmen
auf das formelle Lernen?



Wussten Sie:

dass

95%

fast die gesamte betrieblich gelenkte und geförderte Aus- und Weiterbildung auf formellem Lernen, welches die Lehrenden und Lernenden außerhalb des betrieblichen Alltages stellt, beruht?

dass

50%

die Hälfte des Gelernten nach einer Stunde für die Lernenden nicht mehr abrufbar (weil vergessen) ist?



Wie wird in Organisationen gelernt?



Informelles Lernen

70%

Konkrete Erfahrungen bei
der
Arbeit selbst



Soziales Lernen

20%

Rückmeldungen von
Vorgesetzten und
Mitarbeitern
Coaching
Mentoring



Formelles Lernen

10%

Workshops
Seminare
Dokumentationen
WBTs

Die Frage lautet also nicht:

Sollen wir
unsere Präsenzseminare
um Online-Elemente anreichern?

Sondern:

Wie erreichen wir es,
einen größeren Anteil des Lernens unserer
Mitarbeiter durch die Organisation zu steuern und
für alle zugänglich zu machen?





01 Begriffsklärungen

Was ist E-Learning
Was ist Blended Learning

02 Daten und Fakten zum Lernen in Betrieben

Formelles Lernen - Informelles Lernen -
Soziales Lernen

03 Idealtypische Umsetzung von Blended Learning

Drei Merkmale - Vier Konzepttypen

04 Umsetzung in der Organisation

Stolpersteine - Chancen

03 Idealtypische Umsetzung von Blended Learning

Drei Merkmale
Vier Konzepttypen



Der Weg führt weg vom
Lernen als event
hin zum
Lernen als Prozess

In der praktischen Umsetzung von Blended Learning kristallisieren sich drei Merkmale heraus, welche sich in vier idealtypischen Blended-Learning-Konzept-Typen niederschlagen

Drei Merkmale

Substitution von Content

Addition von Content

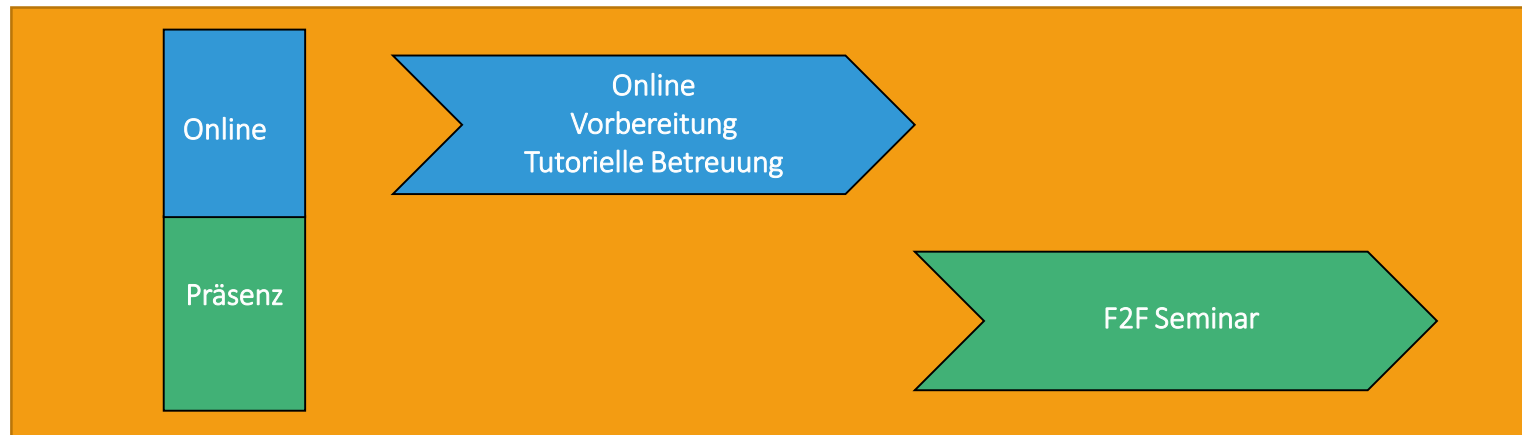
Addition von Kommunikationselementen

Vier Konzept-Typen

Homogenisierung der Zielgruppe
Vertiefung des Inhalts durch Addition von Content
Vernetzung der Teilnehmenden
Mischform

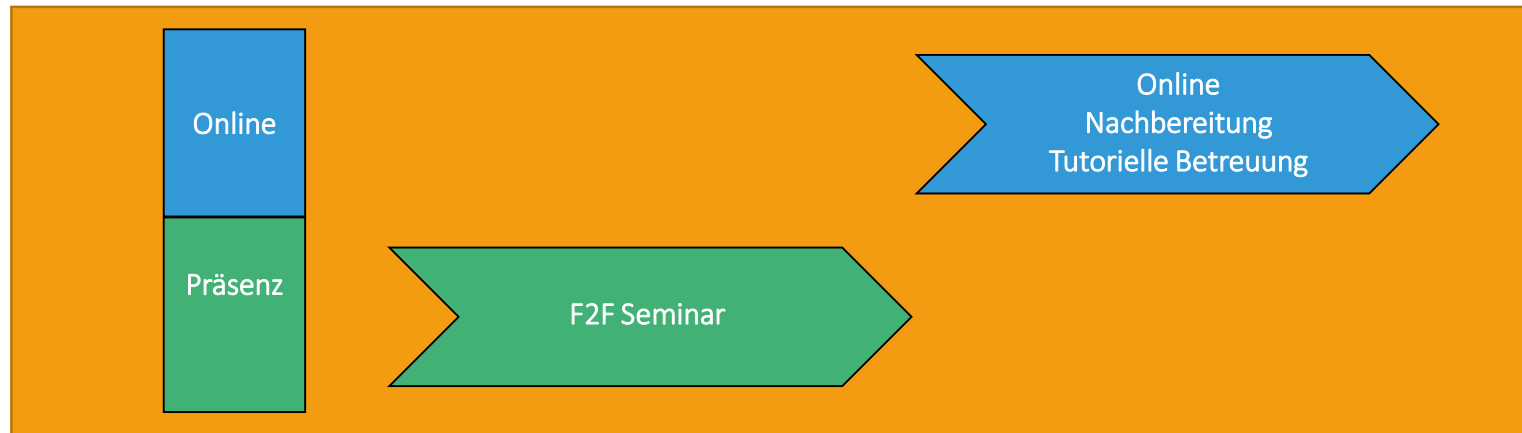
1. Homogenisierung der Zielgruppe

durch Addition von Content in Form einer Online-Phase im Vorfeld des Präsenzseminars

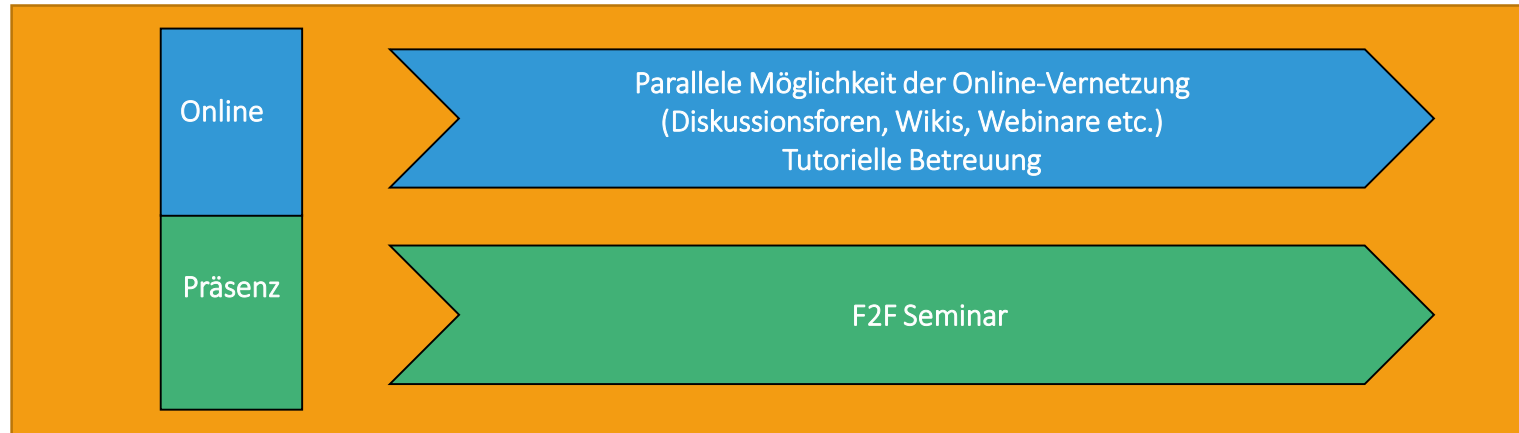


2. Vertiefung des Inhaltes

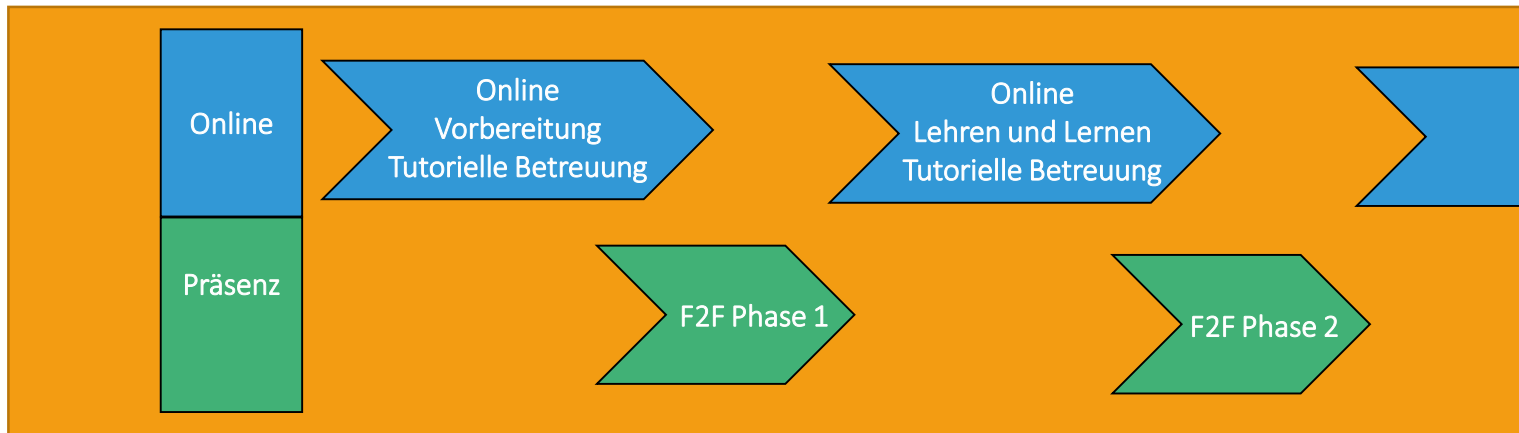
durch Addition und teilweise Substitution von Content in einer betreuten Online-Phase im Anschluss an eine Präsenzveranstaltung



3. Vernetzung der Teilnehmenden durch Addition von Kommunikationselementen



4. Mischform durch Addition und / oder Substitution von Content und / oder durch Addition von Kommunikationselementen vor, nach oder zwischen Präsenzphasen



01 Begriffsklärungen

Was ist E-Learning

Was ist Blended Learning

02 Daten und Fakten zum Lernen in Betrieben

Formelles Lernen - Informelles Lernen -

Soziales Lernen

03 Idealtypische Umsetzung von Blended Learning

Drei Merkmale - Vier Konzepttypen

04 Umsetzung in der Organisation

Stolpersteine - Chancen

04 Umsetzung in der Organisation

Stolpersteine
Chancen

Eine Frage an Sie

In welchem Bereich bzw. zu welchen Themen wird E-Learning in Ihrem Unternehmen am häufigsten eingesetzt?



Bitte nennen Sie 1 – 3 Punkte im Chat.



Ich bin davon
überzeugt, dass
Lernen dann statt
findet, wenn die
Lernenden
Verantwortung
übernehmen.

(Seymour Papert)

Der E-Learning Hype ist vorbei.
Organisationen und Personen sahen sich in ihren Erwartungen enttäuscht.
Blended Learning wartet mit ähnlichen Stolpersteinen auf.
Der Unterschied ist: Nun sind diese bekannt und ihnen kann durch professionelle Vorbereitung und Umsetzung vorgebeugt werden.

Stolpersteine für Organisationen

Curricula werden nicht ausreichend überarbeitet
Medien sind wichtiger als Ziele, Inhalte und Methoden
Keine Regelungen für Lernen am Arbeitsplatz und zur Anerkennung von Qualifikationen
Mitarbeiter werden nicht mit einbezogen

Stolpersteine für Mitarbeiter

Unterschätzung des zeitlichen Aufwandes
Über- / Unterforderung (digital citizen)
Hohe Anforderungen an Selbstlernkompetenz und Selbstmotivation

Blended Learning, didaktisch und methodisch aufbereitet bietet Unternehmen *die* Möglichkeit, informelles und soziales Lernen der Mitarbeiter für das gesamte Unternehmen sichtbar und nutzbar zu machen.
Die Ratio von 10:20:70 wird durch professionelle Planung, Umsetzung, Durchführung und Reflexion vorteilhaft verschoben.

Chancen für Organisationen

Wettbewerbsvorteil durch Nutzen des informellen und sozialen Wissens der Mitarbeiter
Räumliche und zeitliche Flexibilität
Bedarfsgerechte, problemnahe Weiterbildung einer großen Anzahl von Nutzern

Chancen für Mitarbeiter

Aktive Rolle im eigenen Lernen wird übernommen
Lernen ist mehr dem eigenen Rhythmus angepasst
Vernetzung mit Arbeitskollegen

**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!**

**Ich freue mich
über Ihre Fragen.**

