

Inna Schmidt

Blended E-Learning

Strategie, Konzeption, Praxis

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2005 Diplom.de
ISBN: 9783832498016

Inna Schmidt

Blended E-Learning

Strategie, Konzeption, Praxis

Inna Schmidt

Blended E-Learning

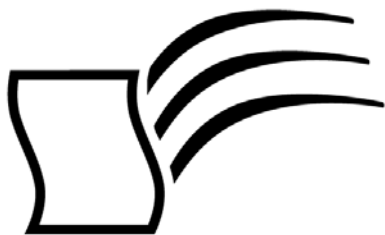
Strategie, Konzeption, Praxis

Diplomarbeit

Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, Standort Sankt Augustin

Fachbereich Wirtschaft

Juli 2005



Diplom.de

Diplomica GmbH ———
Hermannstal 119k ———
22119 Hamburg ———

Fon: 040 / 655 99 20 ———
Fax: 040 / 655 99 222 ———

agentur@diplom.de ———
www.diplom.de ———

Inna Schmidt

Blended E-Learning

Strategie, Konzeption, Praxis

ISBN-10: 3-8324-9801-X

ISBN-13: 978-3-8324-9801-6

Druck Diplomica® GmbH, Hamburg, 2006

Zugl. Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg, Standort Sankt Augustin, Sankt Augustin,
Deutschland, Diplomarbeit, 2005

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2006

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
1 Einleitung	6
1.1 Ziel und Aufgabenstellung der Arbeit	6
1.2 Aufbau der Arbeit	7
2 Blended Learning – Einführung und Grundlagen	8
2.1 Begriff und Entstehung	8
2.2 Blended Learning Prozess	10
2.3 Entwicklungstendenzen in der betrieblichen Weiterbildung	13
2.4 Kritische Würdigung von Blended Learning	15
2.4.1 Erwartete Vorteile von Blended Learning	15
2.4.1.1 Selbstständiges Lernen	16
2.4.1.2 Lerneffektivität durch persönliche Betreuung	17
2.4.1.3 Handlungsorientiertes Lernen	19
2.4.2 Mögliche Schwächen von Blended Learning	21
2.4.2.1 Ungeeignete Lernprogramme	21
2.4.2.2 Mangelnde Akzeptanz bei den Lernenden	23
2.4.2.3 Fehlende Erfahrungen bei Konzeption und Einführung	24
3 Umsetzungsprozess von Blended Learning im Unternehmen	26
3.1 Analyse	26
3.1.1 Bedarfsermittlung und Anforderungsanalyse	27
3.1.2 Identifikation unternehmensinterner Barrieren	28
3.1.3 Zielkonflikte beim Einsatz von Blended Learning	30
3.2 Konzeption	32
3.2.1 Motivationsmaßnahmen	32
3.2.2 Auswahl der Lernmethoden	34

III

3.2.3 Kosten-Nutzen-Aspekte	36
3.3 Umsetzung	38
3.3.1 Integration des Blended Learnings im Unternehmen	39
3.3.2 Aufgaben des Bildungsmanagements	40
3.4 Evaluation	41
3.4.1 Notwendigkeit des Bildungscontrollings	42
3.4.2 Learning Scorecard	44
4 Befragung der Unternehmen	47
4.1 Gegenstand der Untersuchung	47
4.1.1 Methodik	47
4.1.1.1 Grundlagen der empirischen Forschung	48
4.1.1.2 Forschungskonzept	50
4.1.2 Fragebogen	53
4.1.2.1 Fragebogaufbau	53
4.1.2.2 Fragebogeninhalt	55
4.1.3 Rücklauf	57
5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	58
5.1 Allgemeine Weiterbildungssituation	58
5.1.1 Stellenwert der Weiterbildung	59
5.1.2 Einsatz der Lernformen	60
5.1.3 Ziele des Lernformeneinsatzes	62
5.2 Lernkultur	64
5.2.1 Stellenwert der Mitarbeitermotivation	65
5.2.2 Motivationsmaßnahmen	66
5.2.3 Werte der Lernkultur	67
5.2.4 Schwerpunkt des Bildungscontrollings	69
5.3 Effektivität von E-Learning	71
5.3.1 E-Learning-Potentiale	71
5.3.2 E-Learning-Risiken	72

5.4 Effektivität von Blended Learning	74
5.4.1 Blended Learning-Potentiale	74
5.4.2 Blended Learning-Risiken	75
5.5 Effizienz von E-Learning	76
5.5.1 E-Learning-spezifische Kostentreiber	77
5.5.2 Einsparungspotentiale	78
5.5.3 Beurteilung gegenüber klassischen Lernmethoden	79
5.6 Effizienz von Blended Learning	80
5.6.1 Blended Learning-spezifische Kostentreiber	81
5.6.2 Beurteilung gegenüber E-Learning	82
5.7 Erfahrungen mit Blended Learning	83
5.8 Argumentationen gegen Blended Learning	84
 6. Fazit und Ausblick	 84
 Anhang	 87
Literaturverzeichnis	96

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Gegenüberstellung von CBTs und WBTs	9
Abb. 2:	Blended Learning Prozess	13
Abb. 3:	Bewertungskriterien von Blended Learning Systemen	43
Abb. 4:	Learning Scorecard	45
Abb. 5:	Ablauf der empirischen Forschung	49
Abb. 6:	Fokus der Forschungsarbeit	52
Abb. 7:	Stellenwert der Weiterbildungsmaßnahmen	59
Abb. 8:	Einsatz der Lernformen	60
Abb. 9:	Ziele des Lernformeinsatzes	63
Abb. 10:	Stellenwert der Mitarbeitermotivation	66
Abb. 11:	Motivationsmaßnahmen	67
Abb. 12:	Werte der Lernkultur	68
Abb. 13:	Einsatz des Bildungscontrollings	69
Abb. 14:	Schwerpunkt des Bildungscontrollings	70
Abb. 15:	Beurteilung der E-Learning-Potentiale	72
Abb. 16:	Beurteilung der E-Learning-Risiken	73
Abb. 17:	Beurteilung der Blended Learning-Potentiale	74
Abb. 18:	Beurteilung der Blended Learning-Risiken	76
Abb. 19:	Hauptkosten des E-Learnings	77
Abb. 20:	Einsparungspotentiale des E-Learnings	78
Abb. 21:	Effizienzbeurteilung des E-Learnings	80
Abb. 22:	Kostentreiber des Blended Learnings	81
Abb. 23:	Effizienzbeurteilung des Blended Learnings	82

1 Einleitung

1.1 Ziel und Aufgabenstellung der Arbeit

Zwei wesentliche Entwicklungen beeinflussen die Bildungsstrukturen der Unternehmen: Die Notwendigkeit des kontinuierlichen Lernens, um den wachsenden Anforderungen in der Informationsgesellschaft gerecht zu werden und die Fortschritte in den Informations- und Kommunikationstechnologien, die neue Formen des Lernens ermöglichen. Folgendermaßen beschäftigen sich Unternehmen häufig mit der Frage, wie die neuen Technologien zur effektiven Weiterbildung und zum Wissensmanagement im eigenen Unternehmen beitragen können.¹

Ziel dieser Arbeit besteht darin, einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage zu leisten und darüber hinaus zu untersuchen, welche Erwartungen deutsche Unternehmen an das elektronische Lernen haben und welche Risiken sie damit verbinden. Zugleich untersucht die Verfasserin die Verbreitung des elektronischen Lernens und die damit verbundenen Erfahrungen in den Unternehmen.

Das Themenspektrum der beruflichen Bildung unter dem Einsatz des elektronischen Lernens ist groß und die Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig. Aus diesem Grund ist die thematische Eingrenzung der Arbeit notwendig: Die Verfasserin konzentriert sich in ihrer Arbeit auf Blended Learning als eine Gestaltungsform des elektronischen Lernens. Weiterhin hat sie aufgrund der steigenden Bedeutung des kontinuierlichen Lernens den Fokus ihrer Arbeit auf die betriebliche Weiterbildung gelegt. Das bedeutet, dass Blended Learning in dieser Arbeit als eine Methode zur Weiterqualifizierung bereits ausgebildeter Mitarbeiter betrachtet wird.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeit beabsichtigt die Verfasserin schließlich Aussagen sowohl über die Eignung, als auch über die Akzeptanz und den Verbreitungsgrad der Lernform Blended Learning in der betrieblichen

¹ vgl. Riekhof/Schüle 2002, S. 115