Kati Förster (Autor)

Personalisiertes E-Learning in Unternehmen: Anforderungen an die Ausgestaltung Web-basierter Lerneinheiten im Hinblick auf die Wirksamkeit und die Effizient des Lernprozesses

Personalisiertes E-Learning in Unternehmen:
Anforderungen an die Ausgestaltung Web-basierter Lerneinheiten im Hinblick auf die Wirksamkeit und die Effizienz des Lernprozesses
- Theoretische Konzeption und experimentelle Untersuchung -

Von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften
der Technischen Universität Dresden
zur Erlangung der Würde eines „Doctor rerum politicarum"
genehmigte Abhandlung

Vorgelegt von Kati Förster

Tag der mündlichen Prüfung: 5. März 2004

https://cuvillier.de/de/shop/publications/2996

Copyright:
Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentzsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen, Germany
Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: info@cuvillier.de, Website: https://cuvillier.de

3. Organisationales Lernen 63
3.1. Wissensbasis eines Unternehmens 63
3.1.1. Daten, Informationen und Wissen im Unternehmenskontext 63
3.1.2. Determinanten und Bewertungsansätze der unternehmerischen Wissensbasis 65
3.2. Wissensmanagement zur Gestaltung der organisationalen Wissensbasis 70
3.2.1. Strategische und operative Ziele des Wissensmanagements 71
3.2.2. Wissensmanagement-Instrumente 73
3.2.3. Kriterien des organisationalen Lernerfolges 78
4. Individuelle und organisationale „Wissenstreppe“ 80
5. Anforderungen an E-Learning im Rahmen eines organisationalen Lernprozesses 83

Teil IV: Personalisierung von E-Lernumgebungen: Analyse und Bewertung der Bestimmungsfaktoren des individuellen Lernerfolges 85
1. Individueller Lernerfolg als Zielgröße 86
1.1. Individueller Lernerfolg im Kontext von Corporate E-Learning 87
1.2. Individueller Lernerfolg als Ergebnis eines Bewertungsprozesses: Maßstäbe, Dimensionen und Kriterien 88
1.2.1. Programmziele als Basis der Bewertung 89
1.2.2. Evaluationsziele als Basis der Bewertung 91
1.3. Zwischenfazit: Vom Lernergebnis zum Lernerfolg 95
2. Kontextvariablen 96
2.1. Technologische Kontextfaktoren 97
2.2. Organisationale Kontextfaktoren 100
3. Interdependenzen zwischen Individual-und Lernumgebungsvariablen als Grundlage der Personalisierung 103
3.1. Individuelle Variablen als Moderatorvariablen 104
3.1.1. Exkurs: Klassische Lerntypen und E-Learning 105
3.1.2. Anforderungen an Kriterien zur Klassifikation der Lernenden 107
3.1.3. Individuelle Variablen: Klassifikation, Analyse und Bewertung 110
3.1.3.1. Aptitude-Treatment-Interaction-Ansatz und Supplantationskonzept 110
3.1.3.2. Klassifikation individueller Variablen 113
3.1.3.3. Bewertung und Auswahl der Variablen 117
3.1.3.4. Individuelle Lernbedingungen im Kontext von Corporate E-Learning 122
3.1.3.4.1. Vorliebe für eine Symbolart als wahrnehmungsbezogene Lernbedingung 122
3.1.3.4.2. Vorwissen 125
3.1.3.4.3. Lernstrategien und Lernstil 128
3.1.3.4.4. Leistungsmotive 131

3.1.4. Zwischenfazit: Individuelle Lernbedingungen und ihre Interdependenzen ... 134
3.2. Lernumgebungsvariablen ... 135
3.2.1. Arten und Dimensionen von Lernumgebungen ... 136
3.2.2. Implikationen kognitivistischer und konstruktivistischer Instruktionstheorien ... 139
3.2.2.1. Kognitivistische Ansätze ... 140
3.2.2.1.1. Mastery Learning als zielerreichendes Lernen ... 141
3.2.2.1.2. Sequenzierung der Lerninhalte: Die Elaborationstheorie ... 142
3.2.2.2. Konstruktivistische Ansätze ... 143
3.2.2.2.1. Anchored Instruction ... 143
3.2.2.2.2. Cognitive-Flexibility-Theorie ... 144
3.2.2.2.3. Cognitive Apprenticeship-Ansatz ... 146
3.2.2.3. Implikationen der Instruktionstheorien ... 147
3.2.3. Aufgaben-Variablen: Die inhaltliche Komponente ... 148
3.2.3.1. Arten von Lerninhalten und ihre Relevanz für Corporate E-Learning ... 149
3.2.3.2. Implikationen für die Didaktik ... 150
3.2.4. Variablen des Instruktionsdesigns: Die didaktische Komponente ... 157
3.2.4.1. Kriterien zur Auswahl von Lernumgebungsvariablen ... 157
3.2.4.2. Klassifikation der didaktischen Variablen ... 158
3.2.4.3. Bewertung und Auswahl didaktischer Variablen ... 160
3.2.4.4. Didaktische Variablen im Kontext der Personalisierung ... 165
3.2.4.4.1. Interaktivitätsgrad ... 165
3.2.4.4.2. Übungen ... 169
3.2.4.4.3. Feedback ... 173
4. Theoretisches Modell zur Personalisierung von E-Lerneinheiten ... 179

Teil V: Modell zur Personalisierung von E-Lerneinheiten: Operationalisierung und Validierung ... 184
1. Planung des Experiments ... 185
1.1. Ziele, Art und Aufbau des Experiments ... 185
1.2. Treatment: Die Lerneinheit ... 188
1.3. Störvariablen ... 189
1.4. Auswahl der Versuchspersonen ... 190
2. Operationalisierung der Variablen ... 192
2.1. Individueller Lernerfolg als Kriteriumsvariable ... 192
2.2. Individuelle Bedingungen als intervenierende Variablen ... 194
2.2.1. Vorwissen ... 194
2.2.2. Lernstrategien ... 196

2.2.3. Leistungsmotive ... 200
2.3. Lernumgebungsvariablen als Prädiktorvariablen ... 205
2.3.1. Interaktivitätsgrad ... 206
2.3.2. Häufigkeit der Übungen ... 207
2.3.3. Art des Feedbacks ... 207
3. Experimentelles Design ... 208
4. Personalisierung von E-Lerneinheiten: Empirische Ergebnisse ... 210
4.1. Versuchspersonen: Rücklauf und Charakterisierung ... 213
4.2. Auswertung der Lernergebnisse ... 215
4.3. Individuelle Lernbedingungen ... 217
4.3.1. Ausprägungen und Interdependenzen ... 217
4.3.2. E-Lerntypen: Gruppierung und Charakterisierung ... 223
4.4. Interaktivitätsgrad ... 225
4.4.1. Globale Wirksamkeit des Interaktivitätsgrades ... 225
4.4.2. Einfluss des Vorwissens ... 226
4.4.3. Einfluss der Lernstrategien ... 229
4.4.4. Einfluss der Leistungsmotive ... 233
4.5. Häufigkeit der Übungen ... 238
4.5.1. Globale Wirksamkeit der Häufigkeit der Übungen ... 238
4.5.2. Einfluss der Lernstrategien ... 239
4.6. Art des Feedbacks ... 243
4.6.1. Globale Wirksamkeit der Art des Feedbacks ... 243
4.6.2. Einfluss des Vorwissens ... 243
4.6.3. Einfluss der Lernstrategien ... 245
4.6.4. Einfluss der Leistungsmotive ... 247
5. Zwischenfazit: Ergebnisse zum Personalisierungsmodell ... 253

Teil VI: Implikationen für die Ausgestaltung optimaler Lernumgebungen ... 257
1. E-Lerntypen und „ihre“ Lernumgebungen ... 258
1.1. Klassische vs. E-Lerntypen ... 258
1.2 Zuordnung von Lernumgebungen zu E-Lerntypen auf Basis bestätigter Hypothesen ... 260
1.3 Personalisierte E-Lernumgebungen: Zusammenfassende Bewertung ... 264
2. Individuelle Lernprozesse im Unternehmenskontext ... 265
3. Kritische Betrachtung und weitergehender Forschungsbedarf ... 270

Literaturverzeichnis ... 273

Anhang

Anhang I: Operationalisierung der Variablen XI
Anhang II: Screenshots der Übungen XVI
Anhang III: Screenshots der Klausur XVIII
Anhang IV: Ausgewählte statistische Auswertungen XXI

Abkürzungsverzeichnis:

ATI ..... Aptitude Treatment Interaction
B2B ..... Business-to-Business
B2C ..... Business-to-Consumer
BIP ..... Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BSC ..... Balanced Score Card
CBT ..... Computer-Based Training
ELSIE ..... Edmonds Learning Style Identification Exercise
FPI ..... Freiburger Persönlichkeitsinventar
i.d.R. ..... in der Regel
i.e.S. ..... im engeren Sinne
i.S.v. ..... im Sinne von
i.w.S. ..... im weiteren Sinne
IuK ..... Informations- und Kommunikationstechnologie
LIST ..... Inventar zur Erfassung von Lernstrategien im Studium
LMS ..... Learning Management System
LMT ..... Leistungsmotivationstest
MMG ..... Multi-Motiv-Gitter
TAT ..... Thematischer Apperzeptionstest
o.g. ..... oben genannt
PRF ..... Personality Research Form
v.a. ..... vor allem
Vpn ..... Versuchspersonen
VV-BOS ... Visualizer/ Verbalizer Behavior Observation Scale
VVQ ..... Visualizer/ Verbalizer Questionaire
WBT ..... Web-Based Training
WM ..... Wissensmanagement
Z.B. ..... Zum Beispiel