

Internationales Monitoring

Lernkultur Kompetenzentwicklung: Lernen im Netz und mit Multimedia

Statusbericht 5

Schwerpunkt: Blended Learning

Dezember 2002

Astrid Gussenstätter (gussenstaetter@bibb.de)

Gert Zinke (zinke@bibb.de)

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Das Internationale Monitoring als Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. in Auftrag gegeben und begleitet.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Einleitung | 3 |
| 1 NEWSREPORT | 4 |
| 1.1 Australien | 4 |
| 1.2 Deutschland | 4 |
| 1.3 Österreich | 5 |
| 1.4 Europäische Union | 6 |
| 2 Blended Learning | 7 |
| 2.1 Einführung Blended Learning | 7 |
| 2.2 Internationale Blended-Learning Projekte in Großunternehmen | 10 |
| 2.2.1 BELL NEXXIA | 10 |
| 2.2.2 UBS-WM&BB | 12 |
| 2.2.3 BASF | 14 |
| 3 Australien: Zwischenbilanz und Aktuelles zum Online-Lernen | 17 |
| 3.1 Zwischenbilanz zum Online-Learning | 17 |
| 3.2 Verständnis- und Planungshilfen zum Online-Learning | 18 |
| 4 e-LIG | 19 |
| 4.1 Die Initiative e-LIG | 19 |
| 4.2 Projekte | 20 |
| 5 Termine und Publikationen | 23 |
| 5.1 Termine | 23 |
| 5.2 Publikationen | 24 |

Einleitung

Der 5. Statusbericht LiNe greift als Schwerpunktthema das „Blended Learning“ auf. Blended-Learning ist nach der „E-Learning-Ernüchterung“ ein neues Schlagwort. Es ist sowohl ein Synonym für den bekannten Methoden- und Medienmix als auch Ausdruck einer einkehrenden Normalität im Hinblick auf die Nutzung des E-Learning: Netz- und computergestütztes Lernen wird damit stärker in den Kontext mit Lernzusammenhängen, Lernumgebungen und traditionellen Medien gesetzt.

Darüber hinaus werden zwei weitere Themen vorgestellt:

- In Australien wurde im Rahmen einer Studie eine Zwischenbilanz zum Online-Lernen gezogen, auf die hier neben weiteren Entwicklungen und Initiativen des australischen Bundesministeriums NCVER eingegangen wird.
- Und es wird die „E-Learning Industry Group“ vorgestellt, die als eine Arbeitsgemeinschaft von Unternehmen die EU in Sachen E-Learning berät und Entwicklungen vorantreibt.

Auch dieser Statusbericht enthält einen News-Report sowie Hinweise auf Veranstaltungen und Publikationen.

1 NEWSREPORT

1.1 Australien

Programm „IT-Skills für ältere Arbeitnehmer“

Im September wurde ein Programm „IT-Skills für ältere Arbeitnehmer“ verabschiedet. Der Programmentwurf kann unter http://itskills.dest.gov.au/documents/Guidelines_19Jul2002.pdf nachgelesen werden. Die Zielgruppe dieses Programms sind ältere Arbeitnehmer (45+), die entweder arbeitslos sind oder in öffentlich bezuschussten Jobs beschäftigt sind. Die Inhalte der Bildungsmaßnahme orientieren sich an den IT-Training Packages (vgl. Statusbericht 1/01).

Die Maßnahmen werden öffentlich finanziert. Regionale Broker (Vermittlungsagenturen) vermitteln potentielle Teilnehmer an Provider (Bildungsträger), die die Durchführung der Maßnahme verantworten. Beide bekommen pro erfolgreichen Teilnehmer ein entsprechendes Entgelt. Ziel der Maßnahme ist, dass die Teilnehmer ein staatlich anerkanntes Zertifikat auf Grundlage der Training Packages bekommen, das folgende Fähigkeiten beinhaltet:

Umgang mit Personalcomputern

Umgang mit Textverarbeitungsprogrammen

Senden und Empfangen von Informationen via Internet

1.2 Deutschland

E-Learning Forum der FH Furtwangen

Die Tele-Akademie der Fachhochschule Furtwangen bietet für alle Interessierten ein Fachforum E-Learning an. Das Forum startete am 07. Oktober und dauert insgesamt fünf Monate bis zum 09. Mai 2003. 15 renommierte Wissenschaftler und Praktiker aus dem Bereich E-Learning stehen jeweils für zwei Wochen online Rede und Antwort. Die Initiative geht auf Prof. Dr. Ullrich Dittler zurück, der in seinem erfolgreichen Buch "E-Learning: Erfolgsfaktoren und Einsatzkonzepte des Lernens mit interaktiven Medien" namhafte Experten zu diesem Thema versammelt hat. (<http://www.tele-ak.de/tele-ak/content/e3/e1636>)

Karrierenetzwerk e-fellows vergibt Online-Stipendien

Kostenlos im Internet surfen und in mehr als 700 Datenbanken recherchieren, das können Studenten mit dem Online-Stipendium der e-fellows. "Das Stipendium ist gedacht für sehr gute Studenten aller Fachrichtungen", sagte Margret Steinle, Sprecherin des Karrierenetzwerks e-fellows. Gefördert wird vom ersten Semester an, bis maximal zum Ende der Promotion. Die Initiatoren des privat finanzierten Angebots sind die Deutsche Telekom, die Unternehmensberatung McKinsey und die Holtzbrinck Verlagsgruppe. (<http://www.e-fellows.net/de/public/show/detail.php/225>)

Blended-Learning

Die SAP AG Mannheim reduzierte nach eigenen Angaben durch eine Blended-Learning Solution die internen Schulungskosten um 30 %.¹ Unter dem Namen ACCENT (Accelerated End-User Training) führt die imc AG² (<http://www.im-c.de/homepage/index.htm>) in Kooperation mit der CDI Consulting (<http://www.cdi-consulting.de/>) die neue Blended-Learning Lösung ein.

1.3 Österreich

E-Learning Clusters in Österreich

In Österreich sollen über die Zusammenführung verschiedener Schulen mit ähnlichen Ausbildungsschwerpunkten und der unterstützenden Beratung verschiedener Universitäten, E-Learning Clusters (regionale Netzwerke) gebildet werden, welche zu Kompetenzzentren der Medienentwicklung heranwachsen sollen. Ergebnisse und Produkte dieser Partnerschaft sollen später auch Betrieben und privaten Bildungseinrichtungen zugute kommen. Im Mittelpunkt steht hierbei die Unterstützung der Schulen, sowie die forschende Tätigkeit im Medienbereich und der E-Learning Pädagogik.

http://www.bildung.at/statisch/bmbwk/startseite.ihtml?uiskin=bmbwk&uilayout=bmbwk&frm_id=frm_userprefs_skin_layout&btn_speichern=1

¹ Blended Learning Lösung der SAP basiert größtenteils auf den Forschungsergebnissen des L³ Projektes der Bundesregierung.

² Eine der führenden Firmen im deutschen Raum für eLearning Lösungen. Das LCMS CLIX Campus wird an über 30 deutschen Hochschulen eingesetzt.

1.4 Europäische Union

Der Net-Trainer - Europäische Online-Weiterbildung

Der Net-Trainer ist ein von der Europäischen Union gefördertes Projekt (Leonardo da Vinci), an dem sich acht Partner aus fünf europäischen Ländern beteiligen. Ziel ist eine, ausschließlich über das Internet angebotene, EU-weite Weiterbildung zum Online-Trainer. Es wird eine innovative Weiterbildung für Fachkräfte der Erwachsenenbildung, eine Qualifikation im Bereich Online-Lernen und Betreuung durch europäische Experten in den Sprachen Englisch, Französisch und Deutsch angeboten. Der Start des Pilottrainings ist für April 2003 geplant.

Als Partner treten unter anderem, der britische College-Verbund South Yorkshire, SYFEC, die französische Weiterbildungseinrichtung Cépière Formation aus Toulouse und die FH Furtwangen auf. (<http://www.nettrainers.org/de/>)

2 Blended Learning

2.1 Einführung Blended Learning

„Blended-Learning bezeichnet Lehr- und Lernkonzepte, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von 'traditionellem Klassenzimmerlernen' und virtuellem bzw. Online Lernen auf der Basis neuer Informations- und Kommunikationsmedien anstreben.“³ Verschiedene Formen elektronischen Lernens werden mit traditionellen Aus- und Weiterbildungsformen verbunden.

Blended-Learning wird von Kritikern als ein weiterer Versuch der E-Learning-Anbieter gewertet, der inzwischen wachsenden Skepsis gegenüber E-Learning und der Ernüchterung gegenüber den neuen Medien zu begegnen, den Verkaufswert zu steigern und ihre medienpädagogische Kompetenz unter Beweis zu stellen. E-Learning als technikgetriebene Entwicklung bekommt mit Blended-Learning einen didaktischen Anstrich. Lernkonzepte und Lernformen unter Anwendung der Neuen Medien sind, sollen sie erfolgreich sein, selbstverständlich in Lernumgebungen zu integrieren. In ihrer Umsetzung folgen sie damit unterschiedlichen didaktisch-methodischen Konzepten. Insofern ist Blended-Learning ein unscharfer Begriff. Einzelne sogenannte Blended-Learning Lösungen sind nichts desto trotz von Interesse, um die Art und Weise der Umsetzung von E-Learning zu bewerten und dabei möglicherweise Good Practice Beispiele zu finden.

Prof. Dr. Werner Sauter⁴ Vorstand der IC E-Learning AG, macht u.a. folgenden Trend aus: Lernen und Arbeiten wachsen immer stärker zusammen, beispielsweise werden netzbasierte Arbeits- und Beratungsprogramme idealerweise mit E-Learning Systemen⁵ gekoppelt. Nach ihm gewinnt auch in der aktuellen Diskussion über betriebliche Qualifizierungssysteme der Begriff des Blended-Learning immer mehr an Bedeutung. Er sieht im Blended-Learning die Summe der Erfahrungen der letzten Jahre mit E-Learning.

E-Learning ist somit nicht mehr Konkurrenz, sondern Bereicherung der bisherigen Wissensvermittlungsmethoden. E-Learning ist nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung anzusehen, die

³ Seufert/ Mayr: Fachlexikon E-Learning, S. 23, Bonn 2002

⁴ Sauter/ Sauter: Blended Learning, September 2002.

⁵ Zu e-learning Systeme vgl. Statusbericht 4 LiNe

es ermöglicht verschiedenste Formen und Facetten des Lernens zu integrieren. Blended-Learning wird als Lösung für erfolgreiche Bildungskonzepte gehandelt. Der gezielte Methodenmix, d.h. eine exakte Ziel- und Bedarfsanalyse vor der Blended-Learning Maßnahme, steigert die Effizienz der Schulung.

Die, im Auftrag der Unternehmensberatung KPMG und von dem Medienforschungsinstitut MMB Michel Medienforschung und Beratung in Kooperation mit PSEPHOS (Institut für Wahlforschung und Sozialwissenschaft) durchgeführte Studie „E-Learning: Euphorie und Ernüchterung“⁶ (http://www.mmb-michel.de/New_Learning_Zusammenfassung.pdf) stellte fest, dass bei den Experten Einigkeit darüber herrscht, dass durch Blended Learning, sowohl die Qualität als auch die Effizienz einer Aus- und Weiterbildungsmaßnahme erheblich gesteigert werden. „Lernprozesse, die ausschließlich in virtuellen Räumen ohne face-to-face Veranstaltungen stattfinden, werden häufig als weniger effizient und erfolgsversprechend angesehen als Lernszenarien, die eine Kombination beider 'Welten' zu erzielen versuchen.“⁷ Online Module können als Vorbereitungs- oder Nachbereitungsphase oder als grundsätzliche Abwechslung genutzt werden. Gewonnene Erkenntnisse eines Präsenztrainings werden später über WBT oder CBT vertieft. Hilfestellung gibt es zumeist von einem Tutor, über Kommunikationstools wie Chat, Foren oder dem virtuellen Klassenzimmer (Live E-Learning). Im virtuellen Klassenzimmer stehen die Funktionen des Präsenztrainings zur Verfügung, beispielsweise Power-Point-Folien, Diskussionen durch synchrone Schaltung, Videos, Flipcharts, Tafelbilder. Über eine Internetverbindung können diese Formen genutzt werden und das Wissen und die neuen Erkenntnisse bleiben ständig abrufbar (auffrischen, wiederholen, vertiefen). Interaktivität und hybride Lernarrangements werden z.B. in der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in Auftrag gegebenen und vom Center for Reseach Innovation and Society (CRIS) durchgeführten Studie „Lebenslanges Lernen und Best Practice in der betrieblichen Weiterbildung in führenden High Tech Unternehmen der USA“⁸ als Qualitätsmerkmale von E-Learning-Lösungen bezeichnet.

⁶ Die Studie wurde am 28. November 2001 veröffentlicht.

⁷ Seufert/ Mayr: Fachlexikon E-Learning, S. 23, Bonn 2002

⁸ vgl. Statusbericht 2 LiNe S.25

Die Problematik des Begriffs Blended-Learning wird auch durch die seit Oktober laufende Abstimmung⁹ von Global Learning zu diesem Begriff unterstrichen. Folgende Kategorien standen hier zur Auswahl:

1. „Ich sehe in Blended-Learning eine ideale und effektive Kombination aus Selbstlernen und sozialen Lernformen.“
2. „Blended-Learning ist nur ein neues Schlagwort.“
3. „Ich glaube mit Blended-Learning kann man nachhaltigere Lernerfolge als mit reinem Präsenz- oder Online-Seminaren erzielen.“ oder
4. „Lernen ist Lernen! Was zählt ist das didaktische Konzept und nicht die Technik.“

Nicht nur in Europa, auch in den USA, ist die begriffliche Trendwende bereits vollzogen. Im Kontext organisierter Lernformen existiert dort kaum 100%iges E-Learning. Einige europäische Einschätzungen und Initiativen zum Blended-Learning sollen hier exemplarisch als Momentaufnahme wiedergegeben werden:

Auf dem Forum Francais pour la Formation Ouverte et à Distance (FFOD) stellte der Vorsitzende des FFFOD Jaques Bahry fest, dass auf Grund der amerikanischen Kehrtwende hin zu Blended Solutions, sich der Rückstand Frankreichs verringert habe. Seiner Meinung nach, geht mit der Implementierung dieser gemischten Ansätze, eine Neuordnung der klassischen Ausbildungsstrukturen einher. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien müssen zwingend in den größeren Gesamtzusammenhang der Wissensvermittlung integriert werden. Eine im Juni 2001 veröffentlichte Studie¹⁰ von Le Préau (<http://www.preau.asso.fr>) beziffert den Einsatz von E-Learning, in Großunternehmen in Frankreich, auf 27%. In Deutschland liegt dieser Anteil bei 45% (MMB/ KPMG 2001 http://www.mmb-michel.de/New_Learning_Zusammenfassung.pdf), auch wenn hierbei die Offline-Lösungen am meisten genutzt wird.

In Deutschland bieten derzeit acht Weiterbildungskollegien (in Bochum, Dortmund, Gronau, Hagen, Köln, Paderborn, Viersen und Alsdorf) die Möglichkeit, über die Kombination von

⁹ Leider ist die Umfrage nicht mehr auf der Seite (http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl_userpage.cgi?StructuredContent=m0201) einzusehen.

¹⁰ Le Préau: „Les entreprises et la e.information en France: coûts et retours sur investissements“

zwei wöchentlichen Präsenztagen, Online-Modulen, dem virtual Classroom und Kommunikationsmittel wie eMail und Chat, Audiokonferenzen und Diskussionsforen, berufsbegleitend das Abitur zu absolvieren. Den Startschuss für das Modellprojekt Abitur-Online.nrw <http://www.abitur-online.nrw.de/> gab am 04.09.2002 NRW-Bildungsministerin Gabriele Behler.

Im Herbst 2001 startete in Deutschland das Bundesleitprojekt „virtuelle Fachhochschule“ <http://www.vfh.de/>, dessen Studiengänge unterteilt sind in Online- und Präsenzphasen.

Island, das sich durch eine kleine Einwohnerzahl und eine geringe Bevölkerungsdichte auszeichnet, zeigt mit dem neuen Konzept „dreifmenntun“ (kombiniertes Lernen) <http://www.mennt.net/page.asp?Id=439&sid=164>, samt neuer interaktiver Datenbank (<http://www.mennt.is>) neue Wege in der Berufsausbildung bzw. andere mögliche Zugänge auf und ist von einer hohen Teilnehmerzahl und einer geringen „drop out“ Quote gekrönt: Die Universität Akureyi unterrichtet die Theorie via Telekonferenz, während die praktische Ausbildung in Wohnortnähe stattfindet.

2.2 Internationale Blended-Learning Projekte in Großunternehmen¹¹

2.2.1 BELL NEXXIA¹²

BELL NEXXIA ist ein Tochterunternehmen der BELL Canada, dem größten kanadischen Telekommunikationsunternehmen. Bell Nexxia (BN) beschäftigt derzeit 2000 Arbeitnehmer. Im Mutterkonzern BELL Canada sind derzeit 45.000 Personen beschäftigt. Im Jahr 1999 investierte BELL 700 Millionen \$US in ein neues coast-to-coast Internet Breitband Netzwerk, das sich von der Ost- zur Westküste des Landes erstreckt. BN beliefert die 500 größten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, bzw. Organisationen des öffentlichen Sektors in

¹¹ Die Beispiele wurden auf dem Seminar „Umsetzung von Blended Learning Maßnahmen: Konzeption - Durchführung - Nutzenmessung“ am 12.09.2002 vorgestellt, an dem Frau Gussenstätter im Rahmen des Monitorings teilgenommen hat.

¹² Vgl. Menon, Jonathan: Lessons from 5 Years Blended E-Learning PowerPoint-Präsentation, download unter [http://www.learningcenter.unisg.ch/Learningcenter/BlendSem.nsf/3e4d369c3acc36b6c1256b99004e2d45/\\$FILE/Menon.pdf](http://www.learningcenter.unisg.ch/Learningcenter/BlendSem.nsf/3e4d369c3acc36b6c1256b99004e2d45/$FILE/Menon.pdf), abgerufen am 08.01.2003

Kanada mit Komplettelekommunikationslösungen und Angeboten im Bereich von Internet, e-Commerce und Kommunikation.

Bei Beginn des Blended-Learning-Projekts im Jahre 1999 stand BN vor einer schweren Aufgabe mit einer äußerst hohen Zielsetzung. Man wollte sich auf dem rasant wachsenden Markt der Telekommunikation und des Internets, schnell etablieren und einen möglichst großen Marktanteil erreichen. Hierfür war eine dem Markt angepasste, hochmoderne und laufend aktualisierbare Kommunikationsstruktur, über Verkaufs- und Mitarbeiterschulungen gefordert.

Um diese Art der modernen, aktuellen Schulung zu gewährleisten, werden nach Ablauf von jeweils 45 Tagen sämtliche Einführungsveranstaltungen aktualisiert, gegebenenfalls verändert und dem jeweiligen „status quo“ angepasst. Dies führt zu einem ständigen, situations- und bedarfsbezogenen Update der Inhalte. Bei Umsetzung des Blended-Learnings machte BN durchweg gute Erfahrungen mit CENTRA¹³. Dieses virtuelle Klassenzimmer wurde in die Lernplattform des Unternehmens integriert. Das Blended-Learning-System besteht aus Phasen des Präsenztrainings und aus self-paced Phasen, wovon acht online und drei in Live E-Learning Phasen stattfinden, die in Gruppenform mit interner Vernetzung abgehalten werden. Es konnten z.B. Lehrveranstaltungen, die sich bisher über ein Jahr hingezogen hatten, in drei Monaten durchgeführt werden. Dies hatte eine immense Kostenreduktion zur Folge.

Im Jahr 2000 wurde eine Kostenanalyse des im Jahr zuvor eingeführten Blended-Learning-Systems durchgeführt. Hierbei ergab sich im Bereich der Fort- und Weiterbildung eine Einsparung von 1,8 Millionen \$US. Bell Nexxia investierte direkt 50% der Einsparungen in das Blended-Learning-System und baute damit das Netzwerk weiter aus. BN erreichte in diesem Jahr das Ziel der 100%igen Produkt- und Techniks Schulung durch Blended-Learning-Angebote und das bei einer durchschnittlichen Schulungszeit von 10-15 Arbeitstagen. Die Weiterbildung des Mitarbeiters findet jetzt direkt am Arbeitsplatz statt, so dass eine große Summe an Wegekosten und Ausfallzeiten der Mitarbeiter wegfallen. Im Jahr 1999 betrug die Zahl der Online-Lerner im Unternehmen lediglich 200 Mitarbeiter, gegenwärtig ist sie bei über 5000 anzusiedeln.

¹³ Vgl. LiNe 4. Statusbericht, S.11

Bei der Entwicklung des firmeneigenen Systems sind die kulturellen Unterschiede der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter spürbar geworden und sie hatten einen großen Einfluss auf die Entwicklung des Programms. Es war deshalb unabdingbar, das System so flexibel wie möglich auf die Art der Vorlieben, Eigenarten und Kulturen des Mitarbeiters einstellbar zu machen, um nicht Barrieren entstehen zu lassen. Eine weitere gemachte Erfahrung war, dass so viel Betreuungs- und Entwicklungsarbeiten wie möglich intern abgewickelt werden und nur ein kleiner Teil ausgelagert wird. Dies gewährleistet einen kontrollierten Ablauf, garantiert den Verbleib des Entwicklungsprozesses in der Verantwortung des Unternehmens und die Unabhängigkeit von Dienstleistern. Vor allem bei der Erstellung des Contents wird die Mitwirkung der firmeninternen Spezialisten als sehr wichtig eingestuft.

Ein Beispiel für ein Schulungsangebot von Bell Nexxia ist der „Certified Master Web-Based Training Professional“¹⁴.

Einen weiteren Einblick in den Stand der Einführung und Nutzung arbeitsplatznahen E-Learnings in Canada findet man in der Studie „E-Learning for the Workplace: Creating Canadas lifelong Learners“¹⁵. Diese Studie geht auch auf das Beispiel Bell Nexxia ein.

2.2.2 UBS-WM&BB

Die UBS ist eine schweizerische Finanz- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft. Die neue Unternehmensgruppe von UBS, Wealth Management & Business Banking konzentriert sich auf die Produkte und Dienstleistungen für Privat- und Firmenkunden in der Schweiz, sowie auf Private-Banking-Kunden in Europa und der restlichen Welt.

Durch den erhöhten Informationsfluss, den erhöhten Bedarf an Lernen am Arbeitsplatz („just in time“) und die stetige Verkürzung von Life-Cycle-Rhythmen von Produkten, Applikationen und Reglementen, stellt auch die UBS-WM&BB neue Anforderungen an die interne Ausbildung. Diese neuen Anforderungen machten eine Veränderung der Unternehmenskultur notwendig. Die UBS-WM&BB versucht diesem veränderten Anspruch über kleine Schritte gerecht zu werden. Die Blended-Learning Lösung der UBS-WM&BB besteht in der Verbindung der bisherigen Präsenztrainings mit modernen virtuellen Lernformen. Das bedeutet ei-

¹⁴ vgl. <http://198.164.103.12/cert/overview.htm>, abgerufen am 08.01.2003.

¹⁵ vgl. http://www.conferenceboard.ca/education/pdf/e-learning_for_the_workplace.pdf, abgerufen am 08.01.2003

nen Wandlungsprozess aller vorhandenen und bewährten Ausbildungsprogramme in E-Learning Formen. Die bisher erstellten WBTs¹⁶ der UBS dienen als Hilfestellung und Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen. Den Abschluss einer Maßnahme bildet stets eine Prüfung.

Über verschiedene Pilotprojekte begann man im Jahr 2000/2001 mit der Einführung¹⁷ von E-Learning im Unternehmen. Im Oktober 2002 wurde in der UBS WM&BB das Kompetenzzentrum E-Learning als zentrale Fachstelle eingerichtet. Gleichzeitig fand die Einführung der Lernplattform Step unter dem Projektnamen [Le@m](#) statt. Im Dezember 2002 werden die Lernplattform und das Kompetenzzentrum in den operativen Betrieb übergehen.

Die UBS WM&BB trifft bei ihren 30.000 Mitarbeitern selten homogene Lerngruppen an, so dass individuelle Kurse die Regel sind. Die Kurse werden in vier Sprachen angeboten. Die Lernplattform bzw. das Content Management System ist dem Personalsystem angefügt. Der Nutzerzugang kann in Abhängigkeit von Zugang und Abteilung erfolgen. Sie stellt sich als eine personalisierte Seite dar, die nicht vieler verschiedener Systeme bedarf, sondern diverse Zugänge, je nach Abteilung bietet. Dies bedeutet eine dezentrale Verwaltung und Pflege durch die einzelnen Abteilungen (PB International Clients, PB Swiss Clients, Business Banking Switzerland, Market Strategy & Development, Product & Services, IT, Operations, Resources), die eigenverantwortlich handeln müssen und über ein eigenes Budget verfügen.

Der Arbeitsbericht Lernen mit elektronischen Medien der Uni St. Gallen zum Projekt E-Learning der UBS AG Zürich¹⁸ beschreibt Teile dieses Projekts näher. Anhand des konkreten Pilotprojekts E-Learning in der UBS AG werden die Anforderungen an E-Learning-Systeme dargestellt. Besonderer Schwerpunkt dieses Arbeitsberichts bildet die Vorstellung der Konzeption einer "Train-the-Trainer"-Schulung und eines daraus resultierenden Schulungsplans. Abschließend wird die Resonanz der Trainer und Auszubildenden auf das Pilotprojekt dargestellt.

¹⁶ Für den Bereich der Didaktik arbeitet die UBS-WM&BB mit externen Partnern.

¹⁷ An der Einführung war die Universität St-Gallen unter der Leitung von Frau Prof. Andrea Back maßgeblich beteiligt.

¹⁸ Der Arbeitsbericht kann beim Learningcenter der Uni St. Gallen bestellt werden: <http://www.learningcenter.unisg.ch/homepage.htm>, abgerufen am 17.12.2002.

2.2.3 BASF

Die BASF Weiterbildung arbeitet als „cost center“ im Unternehmen und beschäftigt derzeit 75 Mitarbeiter in der Abteilung Personalweiterbildung. Das jährliche Fortbildungsbudget beträgt €19,5 Millionen. Blended-Learning ist nur ein Instrument in der Weiterbildung. Das Weiterbildungsteam bedient sich verschiedener Werkzeuge wie Seminare, Workshops, Coaching, Teamentwicklung, Management of Change etc.

BASF sieht in E-Learning die Förderung und Forderung eigenverantwortlichen, effizienten Lernens und lässt die Aneignung benötigter Qualifikationen „just in time“ zu. Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit über E-Learning steht hierbei im Mittelpunkt.

In der BASF AG werden Modelle mit minimaler und maximaler E-Learning Ausprägung unterschieden. Eine minimale Ausprägung stellen Lernhilfsmittel im Intranet dar, ausgewählte Lerninhalte die zum Selbststudium angeboten werden. Maximale Ausprägung weisen die Blended-Learning Lösungen der BASF AG auf, in der sich Online Module mit tutorieller Begleitung und Classroom Training abwechseln. Somit hat sich das Unternehmen bereits bei der Integration von E-Learning auf Blended-Learning Lösungen festgelegt.

Die BASF Weiterbildung bietet drei Blended-Learning Maßnahmen an:

1. Sprachentraining
2. Ausbildung „Kosten- und Leistungsrechnung im Geschäftsprozess der BASF“
3. Technisches Training „Funktionsplan“

Das Blended-Learning Konzept „Sprachentraining „Englisch für Operateure und Meister“ richtet sich insbesondere an Produktionsmitarbeiter in Wechselschicht, die zum Führen einfacher Fachgespräche in englischer Sprache befähigt werden sollen. Gruppentraining (10x) und Online Phasen (20 Online-Module) wechseln sich innerhalb des 30 Wochen dauernden Kurses (50 Lernstunden) ab. Das Training startet mit einem gemeinsamen „kick-off“, das zum Kennenlernen, zur Einführung und der Entwicklung von Medienkompetenz eingerichtet wurde. Die Phasen werden jeweils durch einen Trainer bzw. Tutor begleitet. Die Online Module sind so gestaltet, dass sie 1h Lernzeit umfassen und mit einer Testaufgabe abschließen, welche innerhalb von 48h vom Tutor bearbeitet wird. Die BASF hat in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat die Online Phasen außerhalb der Arbeitszeit gelegt. Die Inhalte werden auf der Lernplattform „Learnbase“ bereitgestellt. Die BASF AG sieht in der freiwilligen Teil-

nahme der Mitarbeiter, dem klaren Konzept des Programms und den eindeutigen Zielen, sowie der Anpassung des Trainingskonzeptes an den Arbeitsablauf der Schichtarbeiter und der durchgehenden tutoriellen Betreuung die Erfolgsfaktoren für die geringe „drop-out“ Quote von etwa 10%. Zudem sind Faktoren wie etwa der hohe persönliche Nutzen (Sprachkompetenz), die multimedialen Online-Module (z.B. Sprachaufzeichnung), die Web-Diskussionsforen zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch und der abwechslungsreiche Mix von Selbstlernen und Gruppenlernen, nach Meinung der BASF, ein Garant für den Erfolg des neuen Konzepts.

Das Blended-Learning Konzept: „Kosten- und Leistungsrechnung im Geschäftsprozess der BASF“ wurde von kaufmännischen Auszubildenden für Auszubildende entwickelt. Das Blended-Learning Konzept vollzieht sich in drei Formen: on-the-job-Training, Fachvorträge und Online Lernen.

In einer Einführungsveranstaltung werden die Auszubildenden an eigenverantwortliches Lernen herangeführt. Die Auszubildenden werden vor Ort von Ausbildern unterstützt, und über Fallstudien und Rechercheaufgaben soll der Lerntransfer gewährleistet werden. Über einen Abschlusstest wird der Kenntnisstand belegt und fließt anschließend in die Beurteilung mit ein. Die BASF benennt hier folgende Erfolgsfaktoren:

- Gemeinschaftliche Konzeption und Umsetzung des Lernkonzeptes in Kooperation von Ausbildungsabteilung, Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden.
- Permanente Pflege und Weiterentwicklung der Inhalte
- Breite Unterstützung des Konzeptes durch den Leiter der Einheit „Kosten- und Leistungsrechnung“
- Abwechslungsreiche Gestaltung der Ausbildung und sinnvolle Nutzung der Leerlaufphasen
- Zielgruppengerechte Aufbereitung der Lerninhalte
- Ausgewogenes Verhältnis von Online-Phasen, Fachvorträgen und „Training on the job“

Das Blended-Learning Konzept: Technisches Training „Funktionsplan“ richtet sich speziell an Facharbeiter im Bereich Werkstechnik. Ziel ist es, Basiswissen und BASF-spezifische Kenntnisse zu vermitteln. Das Blended-Learning Konzept besteht aus einem Online-Tag und

zwei Präsenztagen. Die Online-Phase schließt mit einem Abschlusstest ab, um eine homogene Gruppe in der Präsenzphase zu erreichen, d.h. Wissensnivellierung im Vorfeld des Seminars.

Der Funktionsplan, d.h. die Kick-off-Phase soll der Einführung des Mitarbeiters in die Lernphase dienen und ihn mit der Materie vertraut machen. Die für ihn, nicht selten neue Materie birgt bei einigen Probanden doch erhebliche Berührungängste. In der Onlinephase bedient man sich synchroner und asynchroner Medien, sowie

Die Präsenzphase beinhaltet didaktische Spiele, Medienvorträge, Lehrgespräche, CBT-Phasen und verschiedene praktische Übungen.

Die BASF benennt hier als Erfolgsfaktoren:

- Einweisung in das Konzept und die Technologie in der Kick-off-Veranstaltung (Schaffung von Medienkompetenz)
- Unterstützung bei der Bereitstellung und der Einrichtung der benötigten Soft- und Hardware
- Begleitung und Betreuung der Teilnehmer während der Online Phasen
- Kommunikationsangebote (Forum und virtueller Klassenraum) während der Online-Phasen
- Lerninhalte (und Medien) aus den Selbstlernphasen werden aufgegriffen
- Homogene Gruppen durch Abschlusstest als Zugangsvoraussetzung für das Seminar

Aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen stellt das Unternehmen die in Abb.1 dargestellte potenzielle zielgruppenabhängige Eignung für E-Learning auf:

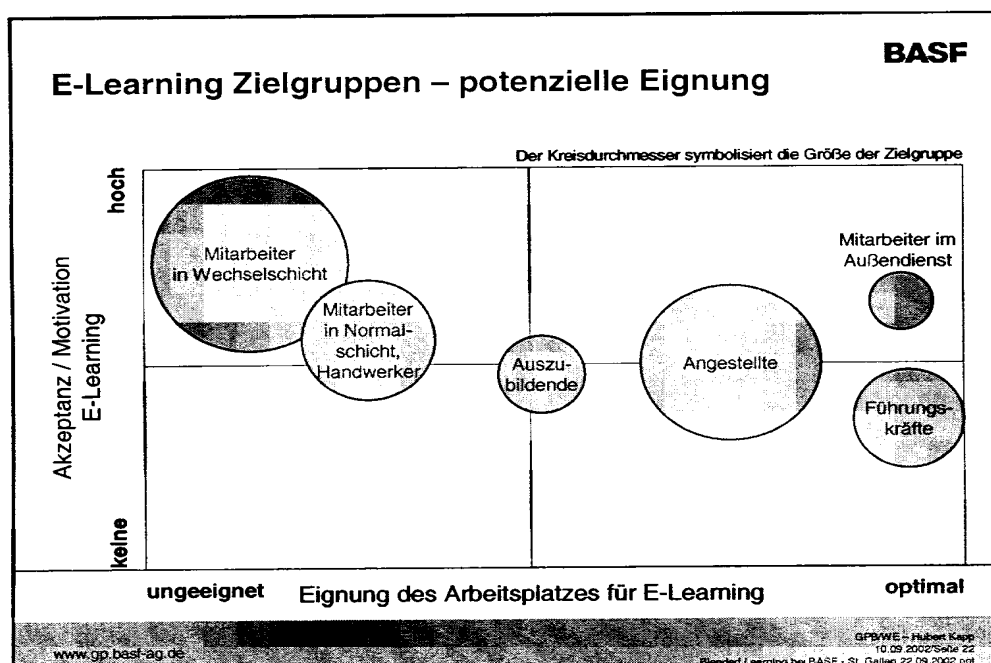


Bild 1: Eignung des Arbeitsplatzes für E-Learning (BASF AG)

3 Australien: Zwischenbilanz und Aktuelles zum Online-Lernen¹⁹

Nach wie vor wird in Australien netzgestütztes (und computergestütztes) Lernen unter dem Begriff Online-Learning zusammengefasst. - Ähnlich wie in Deutschland bezogen auf das E-Learning, sind die Begriffsdefinitionen nicht einheitlich: Online-Lernen wird entweder nur als internetgestütztes Lernen oder als computer- und internetgestütztes Lernen verstanden. In Online-Publikationen des NCVER wird dafür ein spezielles Label verwendet (siehe Bild 1).



Bild 2: Online-Learning - Branding des NCVER in Australien

3.1 Zwischenbilanz zum Online-Learning

Vom NCVER wurde im Auftrag des australischen Bundesministeriums kürzlich eine Zwischenbilanz zum Online-Learning gezogen. Damit werden die von der Flexible Learning Advisory Group (FLAG) bisher durchgeführten Maßnahmen, die sowohl praktische Umsetzung als auch wissenschaftliche Begleitung betreffen, ausgewertet: „At a glance: Flexibility through online learning“ (<http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr1F12/nr1F12.pdf>). Folgende Aussagen erscheinen besonders bemerkenswert:

- Trotz dessen, dass laut jüngster Umfrage 6,1 Mio. Australier, den Computer zu Hause nutzen und 6,9 Mio. das Internet zu Hause, während der Arbeit oder anderswo nutzen, ist Online-Lernen noch selten. Laut einer anderen von NCVR durchgeführten Studie sind es weniger als 2,5 Prozent der Befragten (Auszubildende im australischen Berufsbildungssystem), in deren Ausbildung Online-Learning Komponenten zum Einsatz kamen. Allerdings hat sich die Zahl der Bildungsträger, die Online-Lernen planen gegenüber der vo-

¹⁹ Der Beitrag bezieht sich auf die Recherchen des 1. Statusberichts. Dort finden sich auch Abkürzungen und Basisinformationen.

rangegangenen Befragung mehr als verdoppelt. Als Gründe für diese Pläne werden genannt: Kosteneinsparung, Zugriffsgeschwindigkeit, Verbesserung des Lernerfolgs.

- Untersuchungen zur Kosten-Nutzen-Relation des Online-Learning sind durchgeführt worden, haben aber noch zu keiner generellen Beantwortung der mit diesem Thema verbundenen Fragen geführt, weil es an wirklich vergleichbaren Erhebungsinstrumenten fehlt. Die Untersuchungen kamen jedoch zu dem Ergebnis, dass z.B. online-unterstützte Lerneinheiten im Rahmen organisierter Lehrveranstaltungen gegenüber reinen face-to-face-Veranstaltungen das Doppelte oder mehr an Kosten verursachen.
- Der Lernerfolg von Online-Lernen ist dann größer, wenn es weg von „Learner-Content-Interaction“ hin zu „Learner-Instructor-Interaction“ und „Learner-Learner-Interaction“ angelegt ist. Schließlich wird deutlich gemacht, dass Online-Learning Grenzen hat und insbesondere dort geeignet ist, wo es um die Vermittlung von Theoriewissen geht, um die Informationsgewinnung oder um den Austausch von Informationen (Diskussionsforen).

Insgesamt demonstriert die Studie, die noch auf viele weitere Einzelpunkte eingeht, dass die Erfahrungen und Erkenntnisse in Australien durchaus mit denen in Deutschland vergleichbar sind.

3.2 Verständnis- und Planungshilfen zum Online-Learning

NCVER hat darüber hinaus eine ganze Reihe von kurzen Papieren online verfügbar (siehe <http://www.ncver.edu.au/online/issues.htm>) gemacht, die eine erste Hilfe zum Verständnis und zur möglichen Planung von Online-Learning geben. Ein solches online verfügbares Dokument von NCVER fasst z.B. qualitätsbestimmende Faktoren zum Online-Learning zusammen: „What makes for good online-learning?“ (http://www.ncver.edu.au/online/issues/good_online.pdf) Dabei werden Lernersicht, Lehrersicht, Lernerfolg und Content differenziert und nach qualitätsbestimmenden Faktoren beurteilt. Weitere Papiere gehen auf die Kostenkalkulation, die Personalentwicklung der Lehrkräfte usw. ein. Diese Sammlung an kurzen, übersichtlichen Materialien könnte beispielgebend für ähnliche Angebote auf deutschen Web-Sites sein, die es bisher noch nicht gibt bzw. nicht bekannt sind.

4 e-LIG²⁰

4.1 Die Initiative e-LIG

Im Rahmen der Initiative der europäischen Kommission „eEurope - an Information Society“ entstand im März 2001 der E-Learning Action Plan – “Designing Tomorrow’s Education“ (http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2001/com2001_0172en01.pdf). Die E-Learning Industry Group, kurz eLIG <http://www.elig.org>²¹, bildete sich aus diesem Plan heraus und ist eine von vielen Initiativen der EU. Erklärtes Ziel ist es gemeinsam zukunftsweisende Projekte rund um das Thema E-Learning zu realisieren und das Thema in ganz Europa an Schulen, Universitäten, am Arbeitsplatz sowie am heimischen PC zu etablieren. Im Speziellen nimmt das Konsortium eine beratende Funktion ein.

Die offene Arbeitsgemeinschaft führender IuK-Unternehmen und E-Learning Anbieter startete am 25. April 2002, unter dem Vorsitz von Richard Straub (Director E-Learning Solutions, IBM Frankreich). eLIG führt innovative Projekte durch, welche die Empfehlungen des Europäischen E-Learning Summit (<http://europa.eu.int/comm/education/E-Learning/summit.pdf>) von Mai 2001 berücksichtigen und mit der Absicht die Herausforderungen des E-Learning Action Plan zu untersuchen.

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, in Zusammenarbeit mit der europäischen Kommission und den nationalen und regionalen Regierungen, Akademien und anderen Einrichtungen den Bereich des E-Learnings voranzutreiben. Hierbei soll die Mitwirkungsmöglichkeit der Wirtschaft untersucht werden, um optimale Voraussetzungen für E-Learning zu schaffen. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Frage des Nutzens öffentlich-privater Partnerschaften, sowie deren Durchführbarkeit. Weiterhin ist es Aufgabe des Konsortiums, die Hauptströme des internationalen Fort- und Weiterbildungsmarktes aufzuzeigen und den Einfluss der Lernwirtschaft auf die Ausbildung der Arbeitnehmer und deren Qualifikation festzustellen und somit den Einfluss auf den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Zudem soll in einer Studie die beste Methode ermittelt werden, um Lehrern E-Learning als Fortbildungsmethode näher zu bringen

²⁰ Die Darstellung geht auf die eLIG Präsentation im Rahmen der Online Educa Berlin 2002 zurück.

²¹ Leider ist die Page derzeit „under construction“.

und um deren Defizite zu kompensieren und sie für die Nutzung des E-Learning als Medium zu begeistern.

Die E-Learning Industry Group setzt sich aus einer Kerngruppe (core group) von anfänglich fünf Mitgliedern²² zusammen, mit der Aufgabe der Konzepterstellung und der Bereitstellung finanzieller und logistischer Mittel, die den reibungslosen Ablauf der Initiative ermöglichen. Zudem sollen die Mitglieder der core group eine leitende Position in ihrem Unternehmen bekleiden und im Rahmen des Projekts, dem E-Learning-Markt Promotionware zur Verfügung stellen.

Ergänzend zur Core Group existiert eine Gruppe von Stakeholdern, die eine beratende Funktion ausfüllen. Die Consultation Group arbeitet in enger Kooperation mit der eLIG Core Group und wird in regelmäßigen Abständen zu speziellen Themen angehört. Hierbei ist vor allem der Sachverstand der Ratsmitglieder gefragt, die das Hauptgremium des eLIG mit Rat und Tat bei der Entwicklung neuer Konzepte und bei der Auswahl neuer Partner unterstützen.

Die eLIG hat vier konkrete Initiativen entwickelt, die den Abbau von Hindernissen in der Umsetzung des lebenslangen Lernens in Europa vorsehen.

4.2 Projekte

Auf der Online Educa Berlin 2002 stellte die Gruppe die bisherigen Ergebnisse der ersten vier initiierten Projekte vor:

1. Connect everyone and everything from everywhere
2. Adopt and participate in the development of open standards for E-Learning
3. Create the conditions to sustain a commercial market for E-Learning content development
4. Create the conditions to sustain a commercial market for E-Learning content development

²² Die ersten fünf Mitglieder waren Nokia, Sanoma WSOY, Cisco Systems, IBM und Smart Force. Inzwischen hat sich die Gruppe vergrößert um 3Com, Digitalbrain, Vivendi Universal Publishing, Sun Microsystems, BT, Apple, Accenture NIIT, Intel, Online Courseware Factory, Line Communications etc.

Access & Connectivity

Das Projekt sieht den Anschluss der Bürger aller Altersgruppen und sozialer Schichten an das Internet und darüber den Zugang zu online Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor. Dadurch wird die erforderliche Überwindung der Grenzen, die Menschen aller Alters- und Beschäftigungsgruppen, von der Teilnahme an interaktiven E-Learning Prozessen abhalten, erreicht.

Zielsetzungen:

- Identifizierung von Best Practice und Defiziten in der derzeitigen Infrastruktur
- Entwicklung einer skalierbaren und replizierbaren Infrastruktur, ein Referenzmodell und Implementierung einer Pilotstudie.
- Festlegung eines Business Modells für kommerzielle Implementierung

Kontakt: Jean Lorrain, IBM, lorrain@fr.ibm.com

Open Standards

Hier soll Ansporn vermittelt werden, zur Partizipation an der Entwicklung technischer Standards, die eine Integrität des E-Learnings herbeiführen und dessen Akzeptanz verbessern sollen. Weiterhin ist die Entwicklung offener Standards für das E-Learning in Kombination mit technologischen Innovationen wünschenswert, die zukunftsfähige Lösungen hervorbringen und so ein breites Interesse für E-Learning, zu wecken vermögen.

Zielsetzungen:

- Define a Lifecycle Model for Learning Content
- Provide an enabling Development Framework
- Develop theoretical underpinning for the principled development of the subject

Kontakt: Prof. Keith D. Baker, Keith.Baker@reading.ac.uk

Content Development Market

Ziel ist die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen eines kommerziellen Marktes für E-Learning, Europa und weltweit. Ausbildungseinrichtungen sollen leichter digitale Inhalte erwerben können, die dann im Rahmen ihrer Ausbildungsangebote genutzt werden können.

Kontakt: Fredrik Rakha, Sanoma WSOY, fredrik.rakha@wsoy.fi

Teachers Development

Die Erhöhung der Ausgaben professioneller Ausbildungsmethoden für Lehrer und Lehrkräfte wird hier als Ziel verfolgt. Dies ist Voraussetzung dafür, dass Lehrkörper in allen Bereichen der Gesellschaft, als notwendiges Bindeglied zwischen Bildung und einer erfolgreichen Wirtschaft und Wissensgesellschaft angesehen werden.

Hierzu werden Programme und Inhalte zur Weiterentwicklung von Lehrern und Trainern beraten. Die Investition in die professionelle Ausbildung von Lehrkräften wird allgemein als grundlegend für den Erfolg des Gesamtprojekts angesehen, um ein Grundverständnis dafür zu schaffen, dass E-Learning der entscheidende Bestandteil der Informations- und Wissensgesellschaft ist.

Ziele:

- Pilotprojekte für berufliche Entwicklungen;
- Bereitstellung einer Diskussionsplattform und
- Erstellung eines White Paper.

Kontakt: Dr. Monika Lütke-Entrup, monika.luetke-entrup@bertelsmann.de

Chairman Dr. Richard Straub sieht in den vier Projekten die Idee der neuen Lernkultur impliziert. Darüber hinaus sollen die vier Hauptinitiativen um zwei neue Initiativen erweitert werden. Deren Arbeitstitel wurden jedoch noch nicht veröffentlicht. Grundsätzlich ist die Teilnahme weiterer engagierter Unternehmen an dem offenen, europäischen Forum sehr erwünscht. Die Voraussetzungen für eine Beteiligung können über das eLIG Sekretariat erfragt werden.

Kontakt: Ms Hannah Murray, Thomas Bourke, Secretariat@elig.org

5 Termine und Publikationen

5.1 Termine

Januar 2003

06. - 09. 01. HICCS 2003 Hawaii, USA,

<http://www.hicss.hawaii.edu/HICSS36/apahome36.htm>

22. - 23.01. DIEKOM 2003, München, Deutschland, <http://www.diekom.de/>

23. - 24.01. e learn expo, Paris, Frankreich, <http://paris.elearnexpo.com/>

27. - 30.01. Truth in E-Learning, Orlando, USA, http://www1.astd.org/tk03/truth_in_E-Learning.aspx

29. - 30.01. Learning Technologies 2003, London, Großbritannien,

<http://www.learningtechnologies.co.uk/conference/conference.cfm>

Februar 2003

04. - 07.02. LEARNTEC 2003 Karlsruhe, Deutschland, <http://www.learntec.de/>

09. - 12.02. World E-Learning Konferenz, Edinburgh, Schottland,

<http://www.elearninternational.co.uk/index.asp>

12. - 14. Februar 2003 Worlddidac, Mexiko City, Mexiko, <http://www.worlddidac.org/>

März 2003

24. - 29.03. SITE, New Mexico, USA, <http://www.aace.org/conf/site/default.htm>

27. - 29.03. Weiterbildung München 2003 München, Deutschland, <http://www.weiterbildung-muenchen.de/frameset.htm>

31.03. - 04.04. Weiterbildung 21, Nürnberg, Deutschland, <http://www.didacta-verband.de/index.htm>

5.2 Publikationen

Deutschland: Studie „Laptops im Klassenzimmer“

Eine Forschungsgruppe um Herrn Prof. Ludwig Issing im Auftrag der Bertelsmann Stiftung untersuchte die Auswirkungen der Laptops auf die Lernkultur und Lernleistung sowie auf den Erwerb von Computerkompetenz. Mit Hilfe des Computers gingen die Kinder selbstständiger mit dem Lernstoff um und entwickelten mehr Eigeninitiative. Die Wissenschaftler stellten nicht nur allgemein eine gestiegene Kompetenz im Umgang mit Computern fest. Darüber hinaus verringerte sich der Unterschied zwischen Mädchen und Jungen im Hinblick auf Computerwissen und verschwand bisweilen sogar ganz. Dagegen waren die Jungen in den Nicht-Laptop-Klassen in allen Bereichen des Computerwissens deutlich überlegen.

http://www.rp-online.de/news/wissenschaft/bildung/2002-1125/schueler_laptops.html

Deutschland: Studie zu E-Learning Produkten

Das Marktforschungsinstitut Distance Learning (DL) Consulting untersuchte in seiner Studie 60 Anbieter für E-Learning Produkte. Die Analyse umfasste die Module: Content, Autorensysteme, E-Learning Management System (LMS), Virtual Classroom und Beratung. Besonderes Augenmerk wurde auf die Beratungsleistungen der Anbieter gelegt. Vgl. Management & Training Nr 11/2002, Sonderheft

Australien: Studie “Employability Skills for the Future”

In 2001 hat das Department of Education Science and Training und die Australian National Training Authority eine Studie in Auftrag gegeben, die die Bedarfe in Richtung ‘employability skills’ erfasst und Schlussfolgerungen zieht. Das Projekt, durchgeführt vom Business Council of Australia gemeinsam mit der Australian Chamber of Commerce and Industry, wurde im März 2002 vorgestellt. Die Studie ist verfügbar unter

http://www.dest.gov.au/ty/publications/employability_skills/final_report.pdf. Sie legt die wirtschaftliche Entwicklung in Australien zu Grunde und gibt eine Einschätzung zum derzeitigen Diskussionsstand bezogen auf „Employability Skills“ in Australien und weltweit, einschließlich Europa. Interessant an der Studie erscheint insbesondere der umfassende Ansatz, mit dem sich der Thematik genähert wurde. Online-Learning ist hier nur ein Gesichtspunkt.

Australien: Studie „Nationale Koalition zur Förderung der Information Literacy“

Das Australian Council for Education Research (ACER) hat in den letzten Monaten im Auftrag der Nationalbibliothek und dem Büro für Informationswirtschaft eine Machbarkeitsstudie für die Entwicklung einer nationalen Koalition für die Entwicklung der Information Literacy²³ (...National Coalition for Information Literacy Advocacy) erstellt (1. Teil: <http://www.alia.org.au/advocacy/information.literacy/feasability.study.1.pdf>, 2. Teil: <http://www.alia.org.au/advocacy/information.literacy/feasability.study.2.pdf>). Ziel der Studie ist eine Strategie zur Entwicklung, Nutzung und Einbeziehung der Information Literacy in der Gesellschaft, in der Wirtschaft, in öffentlichen Bibliotheken, Schulen und Universitäten zur Förderung des lebenslangen Lernens.

Die Studie gibt u.a. folgende Empfehlungen: Installierung einer nationalen Koalition zur Beförderung der „Information Literacy“ und Einrichtung einer entsprechenden Institution zunächst für zwei Jahre (interim body) zur Entwicklung von Kurz- und Langzeitzielen

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Studie auf ein aktuelles, globales Problem nachdrücklich aufmerksam macht. Die abgeleiteten Konsequenzen sind jedoch relativ offen gehalten und deren Abschluss wird an eine neu einzurichtende Institution delegiert.

Kanada: Studie „E-Learning for the Workplace: Creating Canadas lifelong Learners“

Diese Studie gibt eine umfassende Einführung in das E-Learning und weist auf die Potentiale dieser Lerntechnologie für arbeitsplatznahes Lernen hin. Die Studie enthält außerdem eine Hilfe zur Entwicklung einer Unternehmensbezogenen E-Learning-Strategie. Vgl.

http://www.conferenceboard.ca/education/pdf/e-learning_for_the_workplace.pdf, abgerufen am 08.01.2003

²³ Im wörtlichen Sinne ist die Informationslesefähigkeit gemeint. Im übertragenen Sinne geht es um die Befähigung zur Lokalisierung, Auswahl, Bewertung und den Gebrauch von Informationen durch den Nutzer für den jeweiligen Bedarf (Arbeit, Bildung, Freizeit). Damit ist auch die aktive Wahrnehmung der Bürgerrechte und die intensivere Beteiligung an der Demokratie eingeschlossen.