

Anja Wagner

Lernen mit neuen Medien

ein Beitrag zur Flexibilisierung der
Weiterbildung in Unternehmen

Profession

Wissenschaftsdition im Rainer Hampp Verlag

München und Mering 2001

Inhaltsverzeichnis:

I. Gesamt- und einzelwirtschaftliche Entwicklungen als Auslöser von veränderten Anforderungen an die Organisation von Lernprozessen in Unternehmen.....	7
II. Konzeptionelle Grundlagen: Human Resource Management, Weiterbildung und neue Medien.....	16
1. Weiterbildung als Teil eines strategischen Human Resource Managements.....	17
1.1. Theoretische Ansätze eines strategischen Human Resource Management.....	18
1.1.1. Ressourcenbasierter Ansatz.....	21
1.1.2. Strategisches Human Resource Management amerikanischer Prägung: Harvard-und Michigan-Ansatz.....	25
1.2. Aus den theoretischen Ansätzen des Human Resource Managements abgeleitete Implikationen für den Stellenwert und die Organisation von Lernprozessen.....	31
2. Weiterbildung in Unternehmen: Von der Versorgungsinstanz für qualifiziertes Personal zur Förderung ganzheitlicher Lernprozesse.....	34
2.1. Funktionen, Zielgrößen und Ausrichtungen betrieblicher Lernprozesse.....	34
2.1.1. Begriff und Funktionen betrieblicher Weiterbildung im Wandel.....	35
2.1.2. Wissen, Kompetenz und Qualifikation als Zielgrößen betrieblicher Lernprozesse.....	41
2.1.3. Lernen in Organisationen: Potenzial- und bedarfsorientierte Ausrichtung betrieblicher Lernprozesse.....	45
2.2. Empirische Ausprägungsformen betrieblicher Weiterbildung.....	50
2.2.1. Analyse der Ergebnisse empirischer Weiterbildungsstudien.....	51
2.2.2. Aktuelle und zukünftige Entwicklungstendenzen betrieblicher Weiterbildung.....	57
3. Allgemeine Potenziale neuer Medien für die Unterstützung von Lernprozessen in Unternehmen.....	61
3.1. Technologische Potenziale: multimediale und netzbasierte Anwendungen.....	61

3.2. Interaktionspotenziale: Mensch-Maschine-Interaktion und technisch vermittelte interpersonale Interaktion.....	71
3.3. Präsentationspotenziale: Neue Formen der Informationsdarbietung.....	78
III. Lernen mit und für neue Medien in Unternehmen.....	81
1. Theorieleitende Motive bei der Untersuchung des Einsatzes multimedialer IuK-Technologien in betrieblichen Lernprozessen.....	82
1.1. Strukturierungstheoretische Aspekte der Nutzung multimedialer IuK-Technologien.....	83
1.2. Einflussfaktoren des Einsatzes multimedialer IuK-Technologien bei der Entfaltung individueller und organisationaler Entwicklungspotenziale.....	89
2. Lernen für den Einsatz neuer Medien.....	91
2.1. Allgemeine Veränderungen der Qualifikationsanforderungen durch die Nutzung neuer Medien.....	93
2.2. Spezifische Qualifikationsanforderungen durch veränderte Formen der Informationsverarbeitung, Kommunikation und Kooperation.	102
3. Lernen mit neuen Medien.....	107
3.1. Klassifikation multimedialer und telematischer Lernformen: Vom Computer based Training (CBT) zum Computer supported Cooperative Learning (CSCL).....	108
3.2. Nutzungskonzepte multimedialer und telematischer Anwendungspotenziale auf individueller, kollektiver und organisationaler Ebene.....	112
3.2.1. Individuelle Ebene: Grundvarianten multimedialer Lernsoftware.....	112
3.2.1.1. Tutorielle Systeme.....	113
3.2.1.2. Simulationen.....	118
3.2.1.3. Hypermedia.....	123
3.2.1.4. Zusammenfassende Bewertung.....	129
3.2.2. Kollektive Ebene: IuK-technologische Applikationen zur Unterstützung kollektiver Lernprozesse.....	132
3.2.2.1. Gruppentheoretische Fundierung unterschiedlicher kollektiver Lernformen.....	133
3.2.2.2. IuK-Technologien zur Unterstützung individuellen Lernens im Gruppenverbund.....	141
3.2.2.3. Systeme für die kollektive Wissensgenerierung und Problemlösung.....	142

3.2.2.4. Abschließende Bewertung kollektiver computer- unterstützter Lernformen.....	154
3.2.3. Organisationale Ebene: Technologisch vermitteltes Wissen zur Unterstützung betrieblicher Lernprozesse.....	158
3.2.4. Zusammenfassende Bewertung multimedialer und tele- matischer Anwendungspotenziale auf individueller, kollektiver und organisationaler Ebene.....	170
IV. Multimediale Lernkonzepte zur Flexibilisierung und Ökonomisierung der Weiterbildung in Unternehmen.....	173
1. Dimensionen der flexiblen Gestaltung multimedialer Lernarrangements	173
1.1. Flexibilisierung der Weiterbildung durch die Einbettung multi- medialer Lernprozesse in unterschiedliche Lernumgebungen.....	176
1.2. Erhöhung von Flexibilitätsspielräumen durch die zunehmende Ausdifferenzierung multimedial zu vermittelnder Inhalte.....	177
1.3. Berücksichtigung des Zusammenhangs von Lernformen und (individuellen) Lernstilen als Voraussetzung für die flexible Gestaltung von Lernprozessen.....	181
2. Ökonomisierung der Weiterbildung durch multimediale Lernkonzepte.	189
2.1. Quantitative Perspektive: Kostengrößen des Lernens mit neuen Medien und mögliche Einsparpotenziale im Vergleich zu her- kömmlichen Schulungsformen.....	190
2.2. Qualitative Perspektive: Effektivitätssteigerung durch Ausdifferen- zierung, Individualisierung und Integration.....	202
V. Zusammenfassung.....	211
Literaturverzeichnis.....	217