



Mittelstand-Digital
Zentrum
Hannover

Einblicke in die **Lernlandschaften** der Zukunft

Trends im digitalen Lernen



Quelle: peopleimages.com/adobe.stock.com

Mittelstand-
Digital 

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Welche Trends gibt es im digitalen Lernen und worauf kommt es dabei an?

In dieser Publikation zum digitalen Lernen stellen wir Ihnen die neuesten Trends in diesem Bereich vor und geben Einblicke in die Lernlandschaften der Zukunft. Digitales Lernen meint hierbei das ortsunabhängige Lernen mit digitalen Formaten und Tools – von der Teilnahme an Webinaren¹ bis zur Nutzung von digitalen Selbstlernangeboten.

Erfahren Sie mehr über die Entwicklung vom Präsenz-Seminar zum digitalen Lernen, über Lernen im Arbeitsprozess, über kollaboratives, individuelles, spielerisches und KI²-basiertes Lernen. Mit Praxisbeispielen zeigen wir Ihnen, wie Sie digitales Lernen in Ihrem Unternehmen umsetzen und sich auf kommende Trends vorbereiten.

Zusammenspiel von digitalem Lernen und gesellschaftlichen Entwicklungen

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen wie die digitale Transformation, New Work, der Fachkräftemangel sowie die Bewältigung von Krisen beeinflussen nachhaltig die Arbeitswelt. Digitales Lernen ist eine Konsequenz dieser Entwicklungen und gleichzeitig eine mögliche Antwort auf diese Herausforderungen für Unternehmen.

Die **digitale Transformation** hat das Lernen in Unternehmen grundlegend verändert. Die Mitarbeitenden sind gefordert, sich den technologischen Entwicklungen anzupassen und sich permanent neues Wissen anzueignen. Durch das digitale Lernen können sie zahlreiche Informationen und Lernmaterialien jederzeit und überall abrufen. Lernen wird somit flexibler, individueller und bedarfsgerechter.

Im Zusammenhang mit **New Work** spielt digitales Lernen ebenfalls eine entscheidende Rolle. In dieser agilen Arbeitswelt stehen der Mensch und sein Bedürfnis nach Selbstbestimmung, Persönlichkeitsentwicklung und sozialer Teilhabe im Mittelpunkt. Digitales Lernen ermöglicht den Mitarbeitenden, selbst zu entscheiden, was sie wann wo und mit wem lernen und fördert somit eigenverantwortliche, individualisierte sowie kollaborative Lernprozesse.

Mit Blick auf die **Fachkräftegewinnung** ist digitales Lernen als ortsunabhängige Möglichkeit zur Weiterentwicklung ein Wettbewerbsfaktor, der die Attraktivität von Unternehmen steigert. Darüber hinaus befördert digitales Lernen die **Fachkräftesicherung**, indem bestehende Mitarbeitende für künftige Anforderungen qualifiziert und im Unternehmen gehalten werden.

Durch die jüngsten **Krisen** haben sich die Entwicklungen im Bereich des digitalen Lernens beschleunigt. So sind während der Pandemie digitale Tools vermehrt zur Kommunikation, zur Kollaboration und zum Lernen eingesetzt worden. Die Relevanz von digitalem Lernen ist gestiegen und neue Trends sind entstanden.

i

Webinare

sind interaktive online-Workshops, die in Echtzeit in einem Videokonferenz-Tool stattfinden. Dabei wird Wissen vermittelt und der Austausch der Teilnehmenden untereinander ermöglicht.

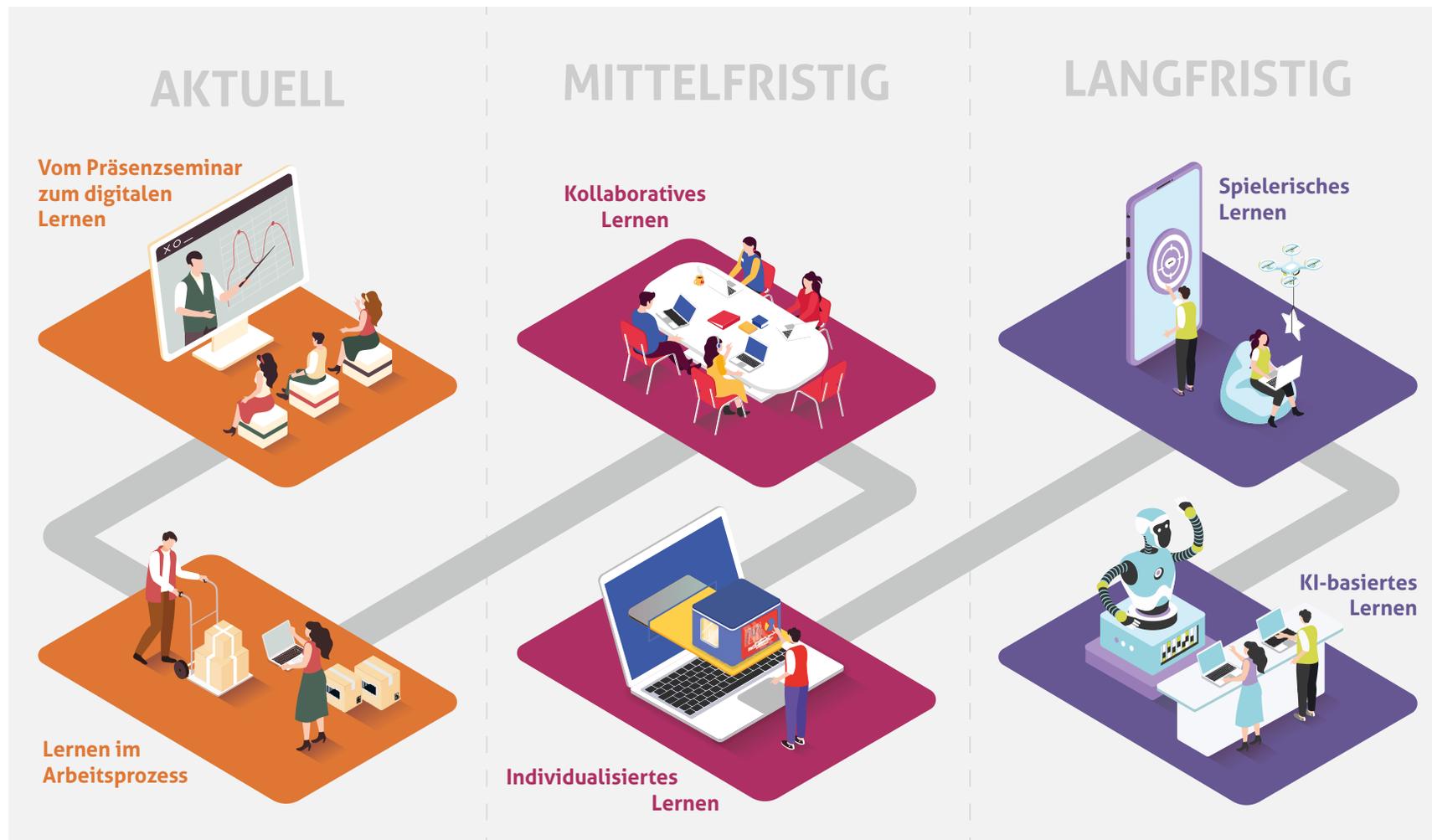
KI

Künstliche Intelligenz ist die Funktion einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen und Planen zu imitieren. KI-Systeme lernen aus Daten, verstehen Inhalte, treffen Entscheidungen und lösen Probleme, wie das Erkennen von Mustern.



Quelle: Rawpixel.com/adobe.stock.com

Diese Grafik zeigt aktuelle, mittel- und langfristige Trends im digitalen Lernen, die für Unternehmen relevant sind oder werden. **Klicken Sie auf die einzelnen Bereiche, um zu den entsprechenden Trends zu gelangen.**



Abbildungen basierend auf Grafiken von alexdndz/freepik.com

Aktuell

Vom Präsenz-Seminar zum digitalen Lernen

Bezogen auf die eingangs beschriebenen gesellschaftlichen Entwicklungen gewinnt das digitale Lernen aktuell immer stärker an Bedeutung gegenüber der klassischen Weiterbildung. Zeitintensive Seminare, die ortsgebunden, häufig auch außerhalb des Unternehmens und dadurch schwierig in Arbeitsabläufe integrierbar sind, werden weniger besucht als noch vor ein paar Jahren. Deshalb werden vermehrt digitale Lernsettings angeboten:



E-learnings sind digitale Selbstlernangebote, die Mitarbeitende zeit- und ortsunabhängig nutzen. Sie werden über digitale Plattformen, zum Beispiel Lernmanagementsysteme, auf verschiedenen Endgeräten wie Smartphone, Tablet und Laptop überall abgerufen, wo eine Internetverbindung besteht. Ihre Dauer variiert von kurzen Lerneinheiten bis zu umfassenden Kursen.

Webinare sind zeitlich festgelegt, aber über Videokonferenztools ortsunabhängig aus dem Homeoffice und von jedem Unternehmensstandort zugänglich. Sie eignen sich vor allem für die Wissensvermittlung. Um den Aufbau von Handlungskompetenz und den nachhaltigen Wissenserwerb zu fördern, wird hier zunehmend Wert auf abwechslungsreiche Methoden und den Erfahrungsaustausch der Lernenden gelegt.

Seitdem Mitarbeitende in Unternehmen hybrid arbeiten¹, nimmt auch das Angebot **hybrider Lernsettings** zu. Dabei gibt es verschiedene Varianten – vom Streaming einer live-Veranstaltung im Internet, über das Dazuschalten von Referierenden bei einem Präsenz-Seminar bis zur zeitgleichen Teilnahme von Lernenden in Präsenz und online. Letztere Variante ist jedoch sehr aufwendig in Bezug auf das technische Equipment und die Moderation zwischen den Teilnehmendengruppen. Sie wird daher vor allem bei größeren Veranstaltungen oder hochpreisigen Weiterbildungen gewählt.

Insbesondere langfristige Weiterbildungen finden vermehrt als **Blended-Learning-Formate** statt. Dabei werden Präsenzzeiten mit flexibel nutzbaren E-learnings kombiniert. So können sich Lernende digitale Inhalte in ihrem eigenen Lerntempo selbst erarbeiten, sich mit Anderen in gemeinsamen Workshops dazu austauschen und das Erlernte ausprobieren.

Praxisbeispiel

Im Projekt mit dem Unternehmen Sennheiser wurde mit Unterstützung durch das Mittelstand-Digital Zentrum Hannover ein flexibles Blended Learning entwickelt. Bestehende Präsenz-Workshops wurden in kleine digitale Lerneinheiten umgewandelt, um den Mitarbeitenden mehr zeitliche Flexibilität im Lernen zu ermöglichen. Besonderes Augenmerk lag dabei darauf, auch die praktischen Gruppenarbeiten so anzupassen, dass sie von einzelnen Mitarbeitenden durchgeführt werden können. [Weitere Infos zum Projekt gibt's online.](#)



Hybrides Arbeiten

bezeichnet ein ortsunabhängiges Arbeiten. Mitarbeitende erledigen ihre Aufgaben teils im Büro, teils im Homeoffice.

Aktuell**Lernen im Arbeitsprozess**

Um nachhaltig zu lernen, ist es wichtig, das erworbene Wissen im Arbeitsalltag anzuwenden. Am einfachsten gelingt dies, indem das Lernen direkt in den Arbeitsprozess integriert wird.

Microlearnings sind multimediale E-learning von 5 bis 10 Minuten, die sich durch die geringe Lerdauer flexibel in den Arbeitsprozess integrieren lassen. Dabei handelt es sich z. B. um Videotutorials, Bildschirmaufzeichnungen, Erklärvideos, Podcasts oder interaktive Lernnuggets. Mitarbeitende können jederzeit Inhalte abrufen, die sie für die Erledigung ihrer Aufgaben benötigen. Dabei ist es wichtig, Inhalte bereitzustellen, die zu den Anforderungen des Unternehmens und den Lernbedarfen der Mitarbeitenden passen.

Wenn eine direkte Einbindung in den Arbeitsprozess nicht möglich ist, können die Lernangebote so gestaltet werden, dass der **Transfer** in den Arbeitsalltag erleichtert wird.

Tipps für den Transfer:

- Einbindung von **Praxisbeispielen** aus dem Arbeitsalltag der Lernenden
- **Simulationen** von konkreten Arbeitssituationen
- **praktische Aufgaben**, die eine Anwendung des Wissens üben
- Einbindung von **Reflexionsfragen**, z. B. wie das Wissen bei der Arbeit genutzt werden kann
- **Abfrage** des erworbenen Wissens, z. B. durch Quizze (siehe Kapitel „Spielerisches Lernen“)
- **Austausch** mit Anderen (siehe Kapitel „Kollaboratives Lernen“)

**Praxisbeispiel**

Das Projekt mit dem Unternehmen Schubs hatte zum Ziel, Microlearnings zu erstellen, um Mitarbeitende einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung bei der fehlerfreien Durchführung komplexer Montagetätigkeiten zu unterstützen. Dafür wurden die einzelnen Schritte der Montage anschaulich und den Bedarfen der Mitarbeitenden entsprechend in Microlearnings aufbereitet. Diese wurden über digitale Endgeräte direkt in den Arbeitsprozess integriert. [Weitere Infos zum Projekt gibt's online.](#)



Quelle: Nassorn/stock.adobe.com

Mittelfristig**Kollaboratives Lernen**

Beim kollaborativen Lernen geht es darum, die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zwischen Mitarbeitenden zu verbessern, um gemeinsam voneinander zu lernen sowie das vorhandene Wissen im Unternehmen zu teilen und zu erweitern. Neben der sozialen Interaktion und Vernetzung fördert es das Wissensmanagement im Unternehmen. Denn durch den Austausch untereinander werden wichtige Kenntnisse leicht für alle zugänglich gemacht und dokumentiert. Somit ermöglicht es eine kontinuierliche interne Weiterbildung, in der Mitarbeitende von den Erfahrungen und dem Wissen ihrer Kolleg*innen lernen.

Das kollaborative Lernen kann sowohl formell als auch informell erfolgen. Formelles Lernen findet in strukturierten Lernumgebungen, wie einer Weiterbildungsveranstaltung, statt.

Informell lernen Mitarbeitende, wenn sie zusammenarbeiten, sich gegenseitig einzelne Arbeitsschritte zeigen oder sich über ihre Aufgaben unterhalten.

Zur Förderung des informellen Lernens werden im Unternehmen verstärkt vorhandene soziale Medien und Kollaborationstools, wie Messenger- und Cloud-Dienste sowie das Intranet, genutzt. Diese Tools ermöglichen es den Mitarbeitenden, sich informell in virtuellen Räumen auszutauschen, gemeinsam an Projekten zu arbeiten sowie Informationen und Ideen zu teilen.

Systematisch gefördert werden kann das kollaborative Lernen durch die Einführung von Communities of Practice, Learning Circles und Mentoring-Programmen.



Quellen: DC Studio, Jacob Lund, insta_photos/stock.adobe.com

Communities of Practice (CoP) sind informelle Gruppen von Mitarbeitenden, die sich regelmäßig treffen, um ihr Fachwissen auszutauschen, gemeinsam Probleme zu lösen oder an Projekten zu arbeiten und voneinander zu lernen.

Learning Circles sind kleine Lerngruppen, in denen Mitarbeitende sich gemeinsam mit einem bestimmten Thema beschäftigen, sich gegenseitig in ihren Lernprozessen unterstützen und ihr erworbenes Wissen teilen.

In **Mentoring-Programmen** unterstützen erfahrene Mitarbeitende neue Kolleg*innen und helfen ihnen bei der Einarbeitung, um ihnen einen erfolgreichen Start im Unternehmen zu ermöglichen. Das lässt sich auch auf das Anlernen in einem neuen Arbeitsbereich übertragen.

Mittelfristig

Individualisiertes Lernen

Mitarbeitende benötigen unterschiedliches Wissen für ihre Arbeitsaufgaben. Individualisiertes Lernen zielt darauf ab, die Bedürfnisse, Interessen und das Vorwissen der Mitarbeitenden im Lernprozess zu berücksichtigen. Statt standardisierte Materialien oder einheitliche Lernangebote für alle Mitarbeitenden zu verwenden, werden diese flexibel angepasst. In diesem Zusammenhang kommen derzeit dem Upskilling, der Learning Journey und dem persönlichen Wissensmanagement eine große Bedeutung bei.

Mit dem Begriff **Upskilling** ist der individuelle Aufbau von Fachwissen und Kompetenzen gemeint. Es werden Anforderungen der aktuellen Tätigkeit mit den Anforderungen verglichen, die für eine zukünftige Tätigkeit erforderlich sind. Wie sich die Aufgabenprofile der Mitarbeitenden in Zukunft verändern werden, lässt sich aus den eingangs beschriebenen gesellschaftlichen Entwicklungen und weiteren unternehmensrelevanten Einflussfaktoren ableiten. In diese Analyse werden gegenwärtig in Unternehmen insbesondere **Future Skills**¹, wie Innovationsfähigkeit, Flexibilität und digitale Kompetenz, einbezogen. Beim Upskilling-Prozess können digitale Tools genutzt werden, die dabei unterstützen, Kompetenzprofile von Mitarbeitenden zu erstellen, diese mit den Future Skills abzugleichen, Wissenslücken zu identifizieren und daraufhin Lernempfehlungen auszusprechen.

Eine „**Learning Journey**“ (dt. Lernpfad) greift diese Empfehlungen auf und beschreibt Lernen als einen zielgerichteten, schrittweisen Entwicklungsprozess, der für einen längeren Zeitraum geplant ist und verschiedene Lern- und Anwendungsphasen kombiniert. Dabei ist es wichtig, die Inhalte und Formate entsprechend der Kompetenzprofile, Bedarfe und angestrebten Lernziele der einzelnen Mitarbeitenden auszuwählen.

In diesen individualisierten Lernprozessen unterstützt ein **persönliches Wissensmanagement** die Mitarbeitenden dabei, ihr erlerntes Wissen zu organisieren und nachhaltig zu nutzen. Persönliches Wissensmanagement beinhaltet Strategien für das eigenverantwortliche Lernen und den Umgang mit Wissen, wie z. B. Zeit-, Selbst- und Informationsmanagement. Bei der erfolgreichen Umsetzung des persönlichen Wissensmanagements sind digitale Tools hilfreich:

- Projektmanagement-Tools wie **Kanban-Boards**² oder **Gantt-Diagramme**³ unterstützen Mitarbeitende dabei, ihre eigenen Lernprozesse zu lenken, ihre Zeit sinnvoll zu strukturieren und ihre Aufgaben effizient einzuteilen.
- **Mindmaps**⁴ oder **Notizen-Apps** ermöglichen den Mitarbeitenden, Informationen zu sammeln, zu strukturieren und zu speichern.
- Um Wissen zu wiederholen, sind **Lern-Apps** nützlich, in denen Mitarbeitende Informationen selbst anlegen und überprüfen.

Als **Future Skills**

werden zukunftsweisende Kompetenzen bezeichnet, die in den kommenden Jahren in allen Bereichen der Arbeitswelt immer wichtiger werden.

In **Kanban-Boards**

werden Aufgaben und Arbeitsschritte auf einzelnen Karten in Spalten mit Überschriften wie „ausstehende Aufgaben“, „in Bearbeitung“ und „erledigt“ eingeordnet. Sie können innerhalb und zwischen den Spalten verschoben werden und strukturieren so die Aufgabenerledigung.

Gantt-Diagramme

sind Zeitpläne, die Aufgaben und Aktivitäten in Balken darstellen. Sie veranschaulichen deren zeitliche Abfolge sowie Abhängigkeiten zwischen den Aufgaben.

Mindmaps

stellen Themen, Ideen und Zusammenhänge grafisch dar. So werden Lernthemen visuell strukturiert.

Langfristig

Spielerisches Lernen

Spielerisches Lernen, auch als Gamification bekannt, ist ein anhaltender Trend im Bereich des digitalen Lernens. Um Lernziele zu erreichen, werden spielerische Elemente als Anreiz genutzt. Sie gestalten das Lernen unterhaltsam und steigern die Motivation der Lernenden. Während einige Elemente wie Quizze schon lange im Weiterbildungsbereich angewendet werden, erlebt das spielerische Lernen insbesondere mit Augmented und Virtual Reality sowie dem Metaverse eine Weiterentwicklung in Unternehmen.

Quizze und ähnliche interaktive Elemente sind zwar keine neuen Trends, aber sie werden kontinuierlich weiterentwickelt, z. B. um den Lernfortschritt sichtbar zu machen und das Wissen zu testen. Lernende sammeln Punkte für abgeschlossene Lerneinheiten, erreichen Levels abhängig vom Schwierigkeitsgrad der Inhalte und messen sich in Wettbewerben mit anderen Mitarbeitenden.

Für spezielle Lerninhalte entwickelte, vollständige Spiele werden **Serious Games** genannt. Im Unterschied zu Unterhaltungsspielen steht die Kompetenzentwicklung im Vordergrund. Durch aktives Handeln in praxisnahen Situationen erwerben die Spielenden nebenbei neues Wissen und wenden dieses direkt im Spiel an. Escape Rooms, Simulations- und Planspiele sind Beispiele für Serious Games.

Die Nutzung von **Augmented Reality (AR) und Virtual Reality (VR)** hat im spielerischen Lernen stark zugenommen. AR erweitert die reale Welt durch digitale Informationen, die in Echtzeit in die Lernumgebung der Nutzenden eingeblendet werden. Eine AR-App zeigt über die Kamera z. B. eine reale Maschine mit virtuellen Hinweisen zu einzelnen Arbeitsschritten. VR hingegen taucht die Lernenden vollständig in eine virtuelle Umgebung ein, sodass sie den Eindruck haben, sich an einem anderen Ort zu befinden. Mit einer VR-Brille werden reale Arbeitssituationen virtuell simuliert, z. B. um Gefahrensituationen in einer sicheren Umgebung zu üben. Diese Technologien eignen sich nicht nur zur fachlichen Qualifizierung, sondern werden vermehrt auch zur Förderung von Soft Skills wie Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit eingesetzt.

Eine Weiterentwicklung der AR- und VR-Anwendungen bietet das **Metaverse**. Es ist eine virtuelle, gemeinsam genutzte Welt, in der sich Menschen als Avatare^o digital treffen und interagieren. Noch arbeiten verschiedene Unternehmen an praktikablen Metaverse-Plattformen, aber es wird erwartet, dass das Metaverse in den kommenden Jahren eine immer wichtigere Rolle im Bereich der virtuellen Welten, der digitalen Zusammenarbeit und des digitalen Lernens spielen wird. So können z. B. interaktive Lernräume geschaffen werden, in denen Mitarbeitende kommunizieren, gemeinsam lernen, praktische Übungen durchlaufen und Wissen austauschen.

Tipps für die Umsetzung von spielerischem Lernen im Unternehmen:

- Wählen Sie die spielerische Methode, die zu Ihren Lernzielen und Ihren Mitarbeitenden passt.
- Beginnen Sie dabei mit leicht umsetzbaren Methoden wie Quizzen.
- Testen Sie, wie die spielerischen Elemente von den Mitarbeitenden genutzt werden und bitten Sie diese um Feedback.
- Stellen Sie Herausforderungen und Ziele, damit Lernende sich anstrengen und motiviert sind.
- Verwenden Sie interaktive Elemente als Möglichkeit zur Aktivierung der Lernenden.
- Stellen Sie einen direkten Bezug zum Arbeitsalltag Ihrer Mitarbeitenden her, um den Transfer des erworbenen Wissens zu fördern.

**Ein Avatar**

ist eine virtuelle Darstellung oder Repräsentation einer realen Person in einer digitalen Umgebung. Dies kann in Form eines grafischen Bildes, eines 3D-Modells oder eines benutzerdefinierten Charakters erfolgen.

Langfristig

KI-basiertes Lernen

Das **KI-basierte Lernen** gewinnt in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. KI als unterstützende Lerntechnologie bietet zahlreiche Möglichkeiten für den Einsatz in der Weiterbildung. Hier sind einige Beispiele dafür:

KI ermöglicht die Entwicklung **individualisierter Lernangebote** (siehe Kapitel „**Individualisiertes Lernen**“), die auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Lernenden im Unternehmen zugeschnitten sind. Durch die Analyse von Daten über das Lernverhalten und die Leistung der Mitarbeitenden erstellt KI individuelle Lernprofile, identifiziert Wissenslücken und schlägt bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen vor. Außerdem korrigiert sie Prüfungen und Aufgaben und gibt Feedback.

KI-gesteuerte Chatbots als virtuelle Assistenten unterstützen die Lernenden bei Fragen und Problemen in Echtzeit. Dabei reagieren sie auf natürliche Sprache und liefern Lerninhalte. Darüber hinaus können sie Lernfortschritte verfolgen, Wissenslücken erkennen und Mitarbeitenden Empfehlungen zum Weiterlernen geben. Auch zur Konzeption von Lernangeboten können Chatbots eingesetzt werden, um Inhalte zu generieren, die Struktur vorzugeben und um Methoden vorzuschlagen.

Zu den weiteren Anwendungsbereichen KI-basierten Lernens zählt **Predictive Analytics** (dt. Vorausschauende Analytik). Diese nutzt KI-Tools für die Analyse von Daten zu Lernverhalten sowie Karriereverläufen und Branchentrends, um Prognosen darüber zu treffen, welche Qualifikationen in Zukunft benötigt werden. Darauf basierend werden Lernangebote entwickelt.

In den kommenden Jahren wird besonders dem **adaptiven Lernen** in Unternehmen eine zentrale Bedeutung zugeschrieben. Dabei passt eine KI die Lerninhalte dynamisch an die Bedürfnisse und das Nutzungsverhalten der Lernenden an und entwickelt daraus personalisierte Lernpfade. Bislang sind die KI-gestützten Lernpfade allerdings meist noch stark vordefiniert und starr. Deswegen ist die Umsetzung des adaptiven Lernens in Unternehmen abhängig von der künftigen Weiterentwicklung der KI.

i

Chatbots

sind KI-Systeme, welche die Kommunikation mit den Nutzenden automatisieren, Informationen bereitstellen, Fragen beantworten und Benachrichtigungen versenden.



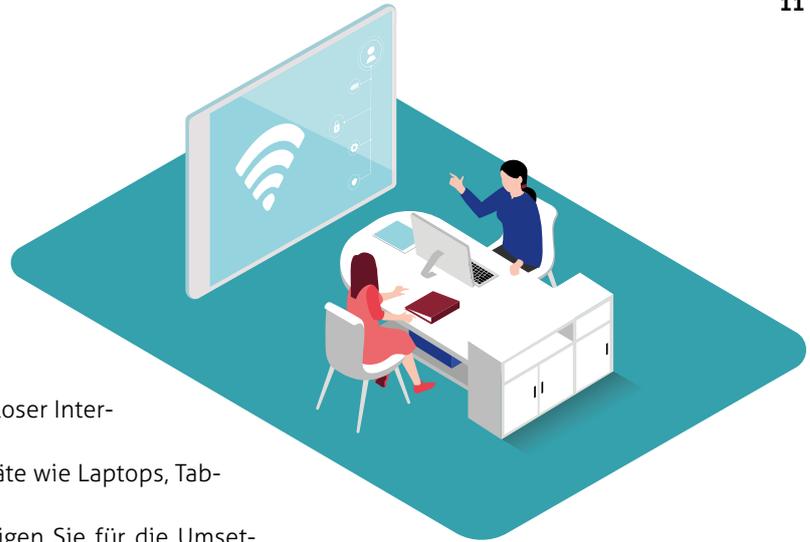
Damit Ihr Unternehmen den aktuellen, mittel- und langfristigen Trends im digitalen Lernen gerecht wird, ist es von entscheidender Bedeutung, das digitale Lernen erfolgreich einzuführen und nachhaltig zu etablieren. **Im Folgenden finden Sie Tipps, die Ihnen dabei helfen.**



Tipps zur Einführung von digitalem Lernen

Bevor Sie einen der Trends aufgreifen und digitales Lernen in Ihrem Unternehmen einführen, sollten Sie die **technischen Voraussetzungen** prüfen:

- Besteht für alle Mitarbeitenden ein kostenloser Internetzugang mit ausreichender Bandbreite?
- Verfügen alle Mitarbeitenden über Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones?
- Welche Software und welche Tools benötigen Sie für die Umsetzung digitalen Lernens?



Wie bei jeder Veränderung ist auch bei der Einführung von digitalem Lernen ein systematisch durchlaufener **Change Management-Prozess** die Basis für eine gelungene Umsetzung im Unternehmen. Daher ist die **Einbindung der Mitarbeitenden** in die Planung und Gestaltung des digitalen Lernens besonders wichtig. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

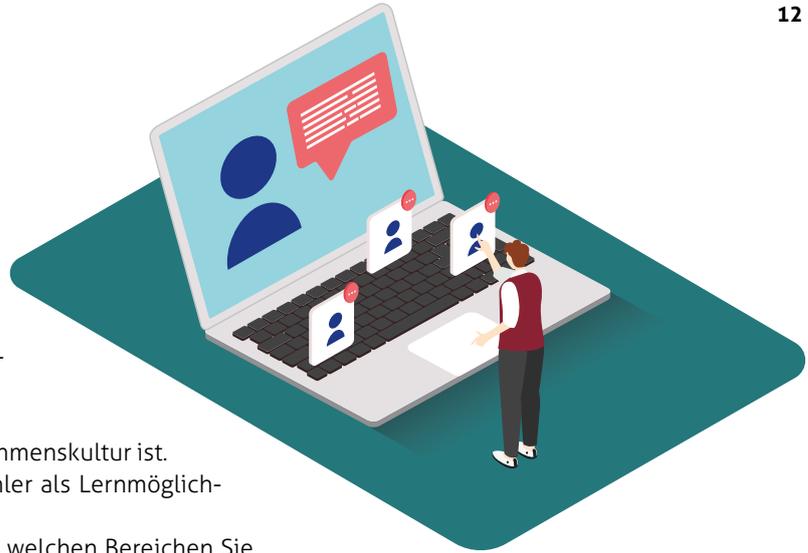
- Informieren Sie die Mitarbeitenden über die Ziele und Gründe der Nutzung digitalen Lernens.
- Befragen Sie die Mitarbeitenden, wo Sie Herausforderungen in Ihrer Arbeit sehen und welchen Lernbedarf sie daraus ableiten.
- Fördern Sie die Akzeptanz des digitalen Lernens, indem Sie die Mitarbeitenden aktiv am Prozess beteiligen, z. B. bei der Auswahl der digitalen Lerntools.
- Ermöglichen Sie das Kennenlernen und Ausprobieren des digitalen Lernens und greifen Sie das Feedback der Mitarbeitenden für die Weiterentwicklung auf.
- Bereiten Sie die Mitarbeitenden mit Weiterbildungen auf das digitale Lernen vor, in denen Sie Tools erklären, einen Überblick über das Lernangebot geben und aufkommende Fragen beantworten.
- Stellen Sie, wenn möglich, die Lernangebote zusätzlich in anderen Sprachen zur Verfügung, um allen Mitarbeitenden den Zugang zum digitalen Lernen zu erleichtern.



Quelle: Jacob Lund/stock.adobe.com

Tipps zur Nachhaltigkeit digitalen Lernens

Um das digitale Lernen langfristig voranzubringen und Mitarbeitende zu motivieren, es zu nutzen, ist die Etablierung einer **lernförderlichen Kultur** im Unternehmen entscheidend.



- Leben Sie vor, dass Lernen Teil der Unternehmenskultur ist.
- Etablieren Sie eine Fehlerkultur, in der Fehler als Lernmöglichkeit angesehen werden.
- Besprechen Sie mit den Mitarbeitenden, in welchen Bereichen Sie sich weiterentwickeln möchten.
- Schaffen Sie individualisierte Lernangebote für die Mitarbeitenden. Stellen Sie für das Lernen Räumlichkeiten und zeitliche Ressourcen zur Verfügung.

Die Nutzung von digitalen Lernangeboten bedeutet für die Mitarbeitenden häufig eine Umstellung ihrer Lerngewohnheiten und stellt sie vor Herausforderungen, die sie unter Umständen nicht alleine bewältigen können. Eine **Lernbegleitung** kann die Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihren Lernprozess motiviert weiterzuerfolgen.

- Benennen Sie eine Person, die den technischen Support beim digitalen Lernen übernimmt.
- Überlegen Sie, wie Sie mit fachlichen Rückfragen zu den Lerninhalten umgehen. Wer ist die Ansprechperson für welches Thema und wie kann diese erreicht werden?
- Unterstützen Sie die Mitarbeitenden bei der Entwicklung von Lernstrategien, stellen Sie Tipps für das Lernen zur Verfügung und ermuntern Sie sie, ihre Lernfortschritte zu dokumentieren.
- Regen Sie die Bildung von Lerntandems oder Lerngruppen an, in der sich Lernende gegenseitig motivieren, bei Lernschwierigkeiten helfen und Inhalte diskutieren.
- Wählen Sie praxisnahe und anwendungsorientierte Lernangebote, in denen die Mitarbeitenden den Nutzen für ihren Arbeitsalltag erkennen.



Quelle: Jacob Lund/stock.adobe.com

Autorinnen



Kerstin Grönemeyer

0511 762 17990
groenemeyer@mitunsdigital.de



Mira Hestermann

0511 762 17332
hestermann@mitunsdigital.de



Mittelstand-Digital
Zentrum
Hannover