

SIEBEN ANWENDUNGSFÄLLE FÜR ADAPTIVES LERNEN



Für einen optimalen Start ins Vertriebsgespräch finden Sie hier sieben gängige Szenarien, in denen adaptives Lernen andere Ansätze übertrifft:

- Wenn Ergebnisse Konsequenzen haben.
- Wenn Zeit im Job eine große Rolle spielt.
- Wenn das Publikum heterogen ist.
- Wenn die Fluktuation hoch ist.
- Wenn Kurse im Laufe der Zeit wiederholt werden.
- Wenn sich Informationen schnelllebig ändern.
- Wenn Sie Beweise für den Lernerfolg wollen.

✓ WENN ERGEBNISSE KONSEQUENZEN HABEN

Theoretisch ist Corporate Education darauf ausgerichtet, Geschäftsergebnisse zu erzielen. Im Gegensatz zu traditionellen Lernansätzen, die sich ausschließlich darauf konzentrieren, dass der Lernende den Kurs absolviert hat (ohne irgendein Gefühl, ob er tatsächlich etwas gelernt hat), konzentriert sich adaptives Lernen auf Kompetenzen – also darauf, dem Lernenden zu helfen, ein Thema möglichst effizient und effektiv zu beherrschen.

Adaptives Lernen kann auch „unbewusste Inkompetenz“ aufdecken und beheben – dabei denken Mitarbeiter, sie wüssten etwas, obwohl sie es eigentlich nicht wissen bzw. können. Unsere Forschungsergebnisse zeigen, dass jeder Mitarbeiter zwischen 15 und 40% unbewusst inkompetent ist – eine direkte Ursache für Fehler am Arbeitsplatz.

✓ WENN ZEIT IM JOB EINE GROSSE ROLLE SPIELT

Für Branchen wie Call-Center, Einzelhandel oder Pflege, bei denen die Zeit von Grund auf wichtig ist, oder aber auch bei teuren Arbeitskräften wie Vertriebsmitarbeitern führt Zeitersparnis zu sofortigem ROI / Return on Investment. Indem Kurse / eLearning- Programme so designed sind, dass sie überspringen, was Mitarbeiter bereits wissen, können diese sich voll und ganz auf die Themen konzentrieren, die sie noch nicht beherrschen. Dadurch verkürzt adaptives Lernen durchschnittlich die Trainingszeit um die Hälfte – und gibt dem Unternehmen unzählige produktive Stunden zurück.

✓ WENN DAS PUBLIKUM HETEROGEN IST

(Wenn Sie ein Training anbieten müssen, das für alle gedacht, aber für keinen gemacht ist) Wie viel wissen Sie über ihr Publikum? Entwickeln Sie ein „one-size-fits-none“ Training, ohne es zu merken? Adaptives Lernen ermöglicht es Ihnen, einen Kurs zu kreieren, der sich Anfängern und Experten anpasst – geben Sie jedem Lernenden genau das, was er braucht, und verkürzen sowie vereinfachen Sie dadurch den Entwicklungsprozess.

✓ WENN DIE FLUKTUATION HOCH IST

Eine besondere Herausforderung besteht darin, neue Mitarbeiter schnell in die Lage zu versetzen, ihren Job gut zu machen / produktiv zu sein. (Onboarding) Dieser Anwendungsfall / Use case vereint einige Aspekte, die bereits genannt wurden: es ist notwendig, in kurzer Zeit die Vermittlung von Kenntnissen / Wissen zu gewährleisten, vor allem bei einer Zielgruppe, die höchst unterschiedliche Kenntnisse und Erfahrungen mitbringt.

✓ WENN KURSE IM LAUFE DER ZEIT WIEDERHOLT WERDEN

Compliance-Kurse gehören zu den unbeliebtesten / am meisten gehassten Themen der betrieblichen Weiterbildung. Sie richten zeitweise sogar mehr Schaden, als ein schlechter Manager. Das Problem potenziert sich, wenn die Mitarbeiter in der Regel alle ein bis zwei Jahre denselben Kurs absolvieren müssen.

Adaptives Lernen ist für diese Situation ideal, da alle Lerninhalte, die dem Mitarbeiter bereits vertraut sind, übersprungen werden können. Dies spart unzählige unproduktive Stunden. Gleichzeitig wird dem Verantwortlichen (den COO) die Garantie gegeben, dass sich der Algorithmus weiterhin auf die Inhalte konzentriert, mit denen der Mitarbeiter noch nicht vertraut ist oder die er oder sie schon wieder vergessen hatte.



WENN SICH INFORMATIONEN SCHNELLEBIG ÄNDERN

Immer wenn es einen Bedarf an Schulungen zu Produkten oder Dienstleistungen gibt - z.B. für Vertriebsmitarbeiter, Ingenieure - und vor allem bei Produkteinführungen, kämpfen Beteiligte zwischen konkurrierenden Erfordernissen: Erstellen sie einen Kurs, der Unterschiede zu bisherigen Produkten aufzeigt, für diejenigen, die bereits mit früheren Produkten vertraut sind, oder erstellen sie einen vollständigen Kurs für Neulinge / Youngster, um eine vollständige Ausgangsbasis zu schaffen? Warten sie bis das Material und alle Informationen vollständig vorliegen oder erstellen sie erstmal eine schnelle Version, um schnellstmöglich starten zu können?

Adaptives Lernen löst beide Probleme / ist hierfür prädestiniert! Erstens erlaubt es der adaptive Algorithmus dem erfahrenen Mitarbeiter, viel schneller zu den Themen zu kommen, die für ihn neu sind – so brauchen sie nur einen einzigen Kurs für beide Gruppen. Zweitens können sie sicher sein, dass er Algorithmus den Lernfortschritt so genau „überwacht“, dass sie Lücken schnell feststellen und zu jeder Zeit Lerninhalte zu einem Programm hinzufügen können. Dies erlaubt also einen agilen Ansatz in der Entwicklung von Lernprogrammen. Zudem stellt der Algorithmus sicher, dass dennoch zu keinem Zeitpunkt Mitarbeiter / Lernende nochmal Lernmaterial anschauen müssen, dass sie bereits bearbeitet hatten.



WENN SIE BEWEISE FÜR DEN LERNERFOLG BRAUCHEN / WOLLEN

Adaptives Lernen basiert auf formativer Beurteilung (formative assessment) Lernen durch Fragen stellen. Die adaptive Lerntechnologie von Area9 erfasst jede Antwort auf die jeweilige Frage und fragt den Lernenden gleichzeitig, wie sicher er sich mit seiner Antwort ist. Das heißt, mit dieser adaptiven Lernmethode erhalten Sie, ohne zusätzlichen Aufwand, detaillierte Informationen über Wissenstand & Selbstsicherheit des Lernenden / Mitarbeiters zu Beginn des Kurses und über dessen Entwicklung bis hin zum optimalen Wissen und Können.

Abschließend:

Es gibt noch viele weitere Szenarien, in denen adaptives Lernen über das traditionelle Online- Lernen / eLearning und oft auch über das Präsenztraining hinaus Vorteile bietet.

Wenn Sie für Weiterbildung zuständig sind, verschwenden Sie nicht Ihre Zeit indem Sie versuchen, mittels Gamification oder anderen „Pflastern“ für mehr Motivation und Engagement bei Ihren Mitarbeitern zu sorgen. Werfen Sie einen Blick auf adaptives Lernen - und machen Sie einen echten Unterschied für Ihr Unternehmen.