



5 Zukunftstrends im eLearning jenseits der Technologie-Buzzwords

KI, Gamification & Co – eine Fülle technischer Innovationen drängen auf den Learning- und Talent Management-Markt. Welche werden sich durchsetzen, welche sind sinnvoll?

Nach Analysten-Prognosen wird der weltweite Markt für eLearning- und Learning Management-Systeme (LMS) bis 2025 jährlich um rund 7,2% auf 325 Milliarden US-Dollar wachsen.¹ Künstliche Intelligenz, Virtual Reality und Gamification sind Schlagwörter für Trends in naher und mittelfristiger Zukunft. Social Learning im Look & Feel von Facebook & Co. sowie kompakte, mobil genutzte Micro Learning-Einheiten sollen Lernanreize und Mitarbeiter-Motivation weiter steigern. Aus Sicht des Lerntechnologie-Anbieters Skillsoft gehören jedoch auch die stark gestiegenen Weiterbildungsanforderungen im Zuge des digitalen Wandels zu den größten Herausforderungen und künftigen Wachstumstreibern.

Digitalisierung erfordert digitale Unternehmenskultur

Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung von Unternehmen erwarten Verbände und Experten, dass digitale Fähigkeiten künftig zu einer Kernkompetenz für Mitarbeiter und Führungskräfte werden. Einer aktuellen Studie des Branchenverbands BITKOM² zufolge seien jedoch rund 72% aller abhängig Beschäftigten schlecht oder gar nicht auf digitale Technologien und Prozesse vorbereitet. In über 59% der Fälle biete der Arbeitgeber gegenwärtig keine Weiterbildung zu digitalen Themen an. Nach Einschätzung von Skillsoft wird der Bedarf an entsprechenden Lernprogrammen künftig deutlich steigen, um die hohen Geschäftspotenziale neuer Digitaltechnologien besser ausschöpfen zu können.

„Digitale Transformation schafft nicht nur neue Geschäftsmodelle und -chancen, sondern erfordert essenziell die Entwicklung einer digitalen Intelligenz im Unternehmen. Die Vorbereitung von Mitarbeitern und Führungskräften auf den digitalen Wandel gehört daher heute zu einer der größten Herausforderungen für Unternehmen“, erläutert Bill Donoghue, Chairman und Chief Executive Officer der Skillsoft Gruppe.

IT-Sicherheit und Compliance

Sicherheitsrelevante und Compliance-Trainings gehören laut Skillsoft ebenfalls zu den zukünftigen Top-Themen. Im Hinblick auf veränderte IT-Sicherheitsanforderungen beim Einsatz digitaler Technologien sowie der neuen, ab Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) rechnet das Unternehmen mit einer deutlich steigenden Nachfrage an unternehmensweiten Schulungsmaßnahmen.

Digitale Lernprogramme sind aus wirtschaftlichen Gründen gut geeignet, um ganze Belegschaften zu schulen. Jedoch kommt es gerade bei komplexen, mitunter als trocken und langweilig empfundenen Themen ganz besonders auf eine attraktive Gestaltung des Kursprogramms an. Neueste Kursprogramme

¹ [Market Research: Global e-Learning Market to reach 325 billion by 2025](#)

² [Bitkom Research: Berufstätige sehen sich nicht für die digitale Arbeitswelt gerüstet \(17.11.2017\)](#)



verbinden daher kognitives Lernen mit emotionalem Erleben. Multimodale Inhalte und praxisnahe Fallbeispiele in Form kompakter Video-Sequenzen tragen zu einer sukzessiven Sensibilisierung der Mitarbeiter für Sicherheits- und Datenschutzthemen bei und optimieren das Lernverhalten nachhaltig.

Der digitale Coach kommt

Auch beim eLearning selbst ist ein starker digitaler Wandel deutlich erkennbar. Er äußert sich in einer Vielzahl neuer, technischer Schlagwörter, wie etwa Künstliche Intelligenz (KI), spielerisches Lernen (Gamification), Massive Open Online Courses (MOOC), Micro oder Mobile Learning. Obwohl ein Teil dieser Technologien zunehmend in Lernplattformen und Kursen, aber auch in Talent Management-Lösungen einfließen, hängen andere Innovationen, wie zum Beispiel Virtual oder Augmented Reality, den Erwartungen noch hinterher.

In den nächsten Jahren werden digitale, KI-basierte Agenten die Lerngewohnheiten jedes Anwenders erkennen, maßgeschneiderte Lernangebote zusammenstellen und individuelle Feedbacks geben. Mittelfristig werden diese Learning Agents zusätzliche Rollen übernehmen, etwa die eines interaktiven Trainers oder Mentors.

Social Learning

Die Vielzahl neuer Technologien, die ins digitale Lernen einfließen, verdeutlicht einen klaren Trend: Lernen wird zunehmend individueller, unabhängiger, kompakter und sozialer. Besonders fortschrittliche Learning Management-Lösungen sind im Look & Feel einer Social Media-Plattform aufgebaut, besitzen jedoch die Funktionalität eines leistungsstarken Wissensmanagement-Systems. Intelligente Suchalgorithmen und KI-Komponenten liefern dem Anwender genau die Inhalte, die zu seinen individuellen Lernanforderungen und Karriereperspektiven passen, auf eine personalisierte Homepage.

Moderne Lern-Lösungen sind zunehmend auch mobil verfügbar und bieten kompakte Micro Learning-Kursprogramme, meist in Form von 3-5 minütigen Videos. Damit ermöglichen sie dem Anwender eine orts- und zeitunabhängige Nutzung von Lerninhalten über praktisch jedes mobile Endgerät. Mitarbeiter erhalten somit einen völlig neuen Freiraum, Lerneinheiten zeitlich ideal in ihren Arbeitsalltag zu integrieren und selbst zu entscheiden, wann, wo oder mit welchem Device sie lernen.

Gamification für die Unternehmens-Community

Neben typischen Social-Funktionen, wie zum Beispiel „Inhalte teilen“, „Chat“ oder „Feedback“, in Learning-Plattformen sollen auch spielerische Komponenten die Anreize und Mitarbeiter-Motivation weiter steigern. Lern-Spiele, Bestenlisten, spezielle Challenges und anderes mehr werden jedoch nicht nur das Lernen in Zukunft unterhaltsamer machen. Insbesondere bei Unternehmen mit dezentralisierten Arbeitsstrukturen gilt Gamification zunehmend als Bindeglied für Firmenangehörige, die vorwiegend mobil oder an anderen Standorten arbeiten.



Denn die physische Distanz zum Hauptstandort des Unternehmens kann das Zugehörigkeitsgefühl und damit das Engagement der betreffenden Mitarbeiter erheblich verringern. Oft genügen jedoch bereits einfache Gamification-Maßnahmen, etwa die Einführung virtueller Zielvorgaben, Progressionsmesser, Schwierigkeits-Levels oder Erfahrungs-Punktesysteme, um ein Zugehörigkeitsgefühl zu erzeugen und das Engagement der Mitarbeiter zu steigern.

Welcher Trend setzt sich durch? – Eine Handlungsempfehlung

In der Arbeitswelt der Zukunft gilt lebenslanges Lernen als Grundlage zur Verbesserung individueller Karriere-Perspektiven für Mitarbeiter und Führungskräfte. Für Unternehmen wird der Aufbau und Erhalt einer hohen ‚Corporate Intelligence‘ auf breiter Belegschafts-Ebene hingegen zunehmend zu einem elementaren Baustein für die Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Ein erfolgreiches Talent Management wird in Zukunft unmittelbar mit der Qualität der digitalen Lerninfrastruktur und der Weiterbildungsangebots im Unternehmen verknüpft sein.

Unternehmen sollten bei der Auswahl eines langfristig tragfähigen Talent- oder Learning Management-Systems genau prüfen, welche der technologischen Innovationen einerseits effektive, individuelle Anreize für Mitarbeiter schaffen, andererseits aber auch die Performance der gesamten Organisation messbar und nachhaltig verbessern.

„Freiheit zu lernen – das ist der eigentliche Trend für die Zukunft“, resümiert Bill Donoghue.