

Interview vedrørende e-læring i danske virksomheder

Overordnet formål for interviewet

At få et indtryk af e-læringssituationen i nogle danske virksomheder i dag.

Generelt: Hvilke fordele/ulemper/problemer og nye muligheder er der dukket op i e-læringsprocesserne? Hvad bruger man e-læring til? Hvordan holder man sig opdateret mht. aktuel viden om e-læring? Perspektiver for uddannelsesaktiviteter og kompetencedannelse i de kommende år via e-læring.

Overordnede organisatoriske forhold

1. Faktuelle oplysninger om organisationen: Størrelse, omsætning, antal medarbejdere, internationalt engagement, hvad beskæftiger I jer med? Videns- og teknologiniveau? Behov for løbende kompetenceudvikling? Tradition for løbende medarbejderudvikling?
2. Hvorfor har I indført e-læring?
3. Har I klare mål for hvad I vil opnå med jeres e-læring?
4. På hvilket organisatorisk niveau er e-læring besluttet og hvornår er I startet? (Betragtes indførelsen af e-læring som et internt pilotprojekt med gradvis indførelse i organisationen?)
5. Har medarbejderne haft indflydelse på beslutningen om indførelse af e-læring?
6. Hvad har udgangspunktet/forudsætningerne for beslutningen været? Hvilke faktorer har været af betydning for at I har startet med e-læring? (F.eks. geografisk spredning, del af større koncern, teknologisk niveau, organisationskultur, innovationsniveau?)
7. Hvorfra får I viden om e-læring?
8. Har I en uddannelsesstrategi herunder strategi for e-læringsaktiviteter? (Støtter direktionen løbende e-læring?)
9. Hvad er jeres definition på/opfattelse af (hvad) e-læring (er for jer)?
10. Hvordan benævner I det? Kalder I det e-læring?
11. Relativt hvor store ressourcer allokerer I til e-læring?
12. Har der været specielle økonomiske problemstillinger i forbindelse med indførelse af e-læring? Startomkostninger? Besparelser?
13. Hvordan og i hvilke situationer indgår e-læring hos jer? (Bruger I både traditionel uddannelse og e-læring (parallelt)? Er jeres e-læring lig med jeres traditionelle medarbejdertræning lagt på computere? Eller er det supplerende og/eller rækker det ud over de tidligere uddannelsesaktiviteter? Er der bestemte uddannelses- eller opkvalificeringsaktiviteter I har lagt helt eller delvist om til e-læring?)

14. Hvilke organisatoriske niveauer er omfattet af e-læring? Er det for alle? (Deltager alle medarbejdere i e-læringsaktiviteter og/eller er der bestemte kriterier for udvælgelsen af medarbejdere der deltager i e-læring?)
15. Omfatter jeres e-læringsaktiviteter også jeres kunder/leverandører?
16. Hvor tæt sammenhæng er der mellem jeres primære forretningsdrift og jeres e-læringsaktiviteter?

Teknik og praktiske forhold

1. Hvordan startede I med e-læring rent teknisk? (Bruger I et færdigt Learning Management System, almindeligt browserbaseret mailsystem, har I fået indpasset e-læringsteknologien i jeres eksisterende edb-systemer, eller har I selv udviklet jeres eget e-læringssystem? Har I købt eller fået ydelser (teknik, undervisning, andet) udefra? "Off-the-shelf" programmer?)
2. Hvor lang tid har I brugt på at få e-læringssystemet gjort operationelt?
3. Hvem sætter teknologien op? I selv eller leverandør?
4. Hvem yder teknisk support langs vejen til de involverede? (Undervisere og kursister?)
5. Hvordan afvikler I e-læring i praksis rent organisatorisk? (Hvor foregår e-læringen? På arbejdspladsen, hjemme hos de enkelte medarbejdere, alle mulige steder, en kombination? Har I et specielt e-læringslokale?)
6. Hvilke tekniske faciliteter har e-læringsmedarbejderne til rådighed? Er der f.eks. understøttelse af online kontakt og multimediebrug? Hvor mange kan deltage samtidig?
7. Skelner I mellem grader af interaktivitet i jeres e-læringssystem? F.eks. fra skriftlig envejskommunikation til mundtlig flervejskommunikation, hvor man også kan se hinanden og snakke sammen?
8. Foretager I vidensopsamling og vidensdeling i forbindelse med/i medfør af e-læringssystemet?
9. Bruger e-læringsmedarbejderne internet og/eller intranet til at søge informationer? Er der aftalte eller tekniske begrænsninger i tilgangen til internet i forbindelse med e-læring?

Pædagogik, undervisere, kursister, motivation, læringsindhold

1. Er der en ansvarlig for identifikation af medarbejdernes udviklingsbehov? Hvordan opgør I den enkelte medarbejders udviklingsbehov i relation til e-læringsmuligheden?
2. Hvordan bevarer I overblikket over den enkelte medarbejders uddannelsessituation? (Hvordan styrer I den samlede indsats i en ønsket retning? LMS?)
3. Hvem igangsætter uddannelse af den enkelte medarbejder og evt. e-læring for vedkommende?
4. Opmuntrer og belønner I medarbejdere der selv tager initiativ og ansvar for egen udvikling, f.eks. via e-læring?
5. Hvordan knytter I e-læringsaktiviteterne sammen med det daglige arbejde? (Integrerer I e-læring i dagligdagens aktiviteter? Kører det parallelt?)
6. Har I et bestemt syn på læring?
7. Har I lagt vægt på bestemte pædagogiske tilgange i jeres måde at drive e-læring på?
8. Hvordan har I motiveret medarbejderne mht. at deltage i e-læring? (Direkte og/eller indirekte motivation? Hvilke forhold er lagt vægt på? Får medarbejderne "papir" på gennemførte e-læringsforløb?)

9. Udarbejder I eller udvælger I selv læringsprogrammer? Rekvirerer I eller bruger I udenlandske e-læringsprogrammer (udover almindelige kontorprogrammer)?
10. Evaluerer I selv programmernes egnethed på forhånd? Konverterer I eksisterende (printbaserede) materialer til digital form?
11. Er der bestemte læringstyper eller læringsindhold I har lagt over til e-læring? (Mhp. Enkeltfærdigheder? Kognitive færdigheder? Holdningsmæssige forhold?)
12. Hvordan måler i effekten af e-læring og sammenligner med tilsvarende målinger for traditionel klasseværelseuddannelse? Hvilke faktorer inddrager I i sammenligningerne?
13. Hvor går grænsen for nytten af e-læringsaktiviteter? Mener I f.eks. e-læring kan bruges hvis det drejer sig om udvikling af komplekse kompetencer?
14. Hvem evaluerer aktiviteterne? (De involverede selv, HR-afdelingen, uddannelsesafdeling, linjechefer, eksterne partnere, en blanding?)
15. Hvordan introduceres e-læring i praksis? Via computere, i klasseværelse, som opfølgning på traditionel uddannelsesaktivitet?
16. Har I eksterne og/eller interne undervisere? (Hvordan får I jeres dygtigste specialister til at fungere som e-lærere/give deres viden fra sig via e-læring? Hvordan får de tid til det?)
17. Følger I op på e-læringsaktiviteter? I givet fald hvordan?

Vurdering af og perspektiver for jeres e-læring fremover

1. Understøtter e-læring tydeligt jeres (overordnede) forretningsmål? (Har e-læringen givet jer fordele på ét eller flere områder i relation til jeres målopfyldelse?)
2. Har indførelse af e-læring haft betydning for/indflydelse på organisationsstrukturen, koordineringsmåder, organisatoriske rutiner?
3. Har indførelsen af e-læring betydet en anden organisering af opkvalificering, f.eks. større beføjelser til medarbejderne angående deres egne muligheder for at identificere personlige kompetencemangler og selv gøre noget ved det via e-læring? (Kan medarbejderne tage ansvar for egen læring?)
4. Hvordan har medarbejderne taget imod indførelsen af e-læring? Hvordan har ledelsen?
5. Har der været skuffelser generelt set og f.eks. modstand i medarbejderkredsen vedrørende e-læring? (Hvad har I gjort for at imødegå sådant?)
6. Vil I fortsat arbejde med e-læring fremover? Hvilken form vil det være under?
7. Hvilke forventninger har I mht. det fremtidige udbytte af e-læring vs. traditionel læring?
8. Hvilke forventninger har I mht. fremtidig ressourceanvendelse til e-læring vs. ressourcer til traditionel læring?
9. Hvad har de største udfordringer/problemer været i opbygningen af jeres e-læring? (Tekniske, faglige, pædagogiske, menneskelige, motivationsmæssige, andet).
10. Hvad har de største fordele været?
11. Er der dukket nye muligheder op i løbet af e-læringsprocesserne (som følge af e-læringen)?
12. Hvilket behov for viden om e-læring vil I have i de kommende år og hvilke kilder vil I benytte?
13. Perspektiver for uddannelsesaktiviteter og kompetencedannelse (via e-læring) i de kommende år?