

Metriken für Lernerfolg

Finde heraus, wie du den Lernerfolg deiner Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Phasen des Lernprozesses messen kannst.

Die 4 Infoboxen helfen dir als Orientierung!

1 Das Learning-Transfer Evaluation Model (LTEM) teilt den Lernprozess von Mitarbeitenden in insgesamt acht Phasen (Tier 1-8) ein.

2 Die Phasen 1-6 finden innerhalb der Lernumgebung statt und können dort evaluiert werden, z.B. mithilfe einer digitalen Lernplattform. Die Erfolgsmetriken der Phasen 7-8 lassen sich im Arbeitskontext ermitteln.

	Lernumgebung						Arbeitsumgebung	
Lernphase	Tier 1	Tier 2	Tier 3	Tier 4	Tier 5	Tier 6	Tier 7	Tier 8
	Teilnahme	Aktivität	Wahrnehmung der Lernenden	Wissen	Entscheidungskompetenz	Aufgabenkompetenz	Transfer	Transfer-Effekte
Kurzbeschreibung	Lernende melden sich an, nehmen teil bzw. schließen eine Lernerfahrung ab.	Lernende beteiligen sich an Aktivitäten, die mit dem Lernen zusammenhängen.	Lernende werden auf eine Weise befragt, die Aufschluss über die Lernzufriedenheit und -effektivität gibt.	Lernende beantworten Fragen zu Fakten/Terminologien des Schulungsthemas. <i>Beispiel: Wissen, was die Steelman-Methode ist.</i>	Lernende treffen Entscheidungen in relevanten realistischen Szenarien. <i>Beispiel: Wissen, in welchen Arbeitskontexten die Steelman-Methode anzuwenden ist.</i>	Lernende führen relevante realistische Handlungen und Entscheidungen durch. <i>Beispiel: Die Fähigkeit, die Steelman-Methode in der Praxis erfolgreich anzuwenden.</i>	Lernende wenden das Gelernte im Arbeitsalltag an, um Arbeitsaufgaben erfolgreich auszuführen.	Auswirkungen des Transfers auf Lernende, Mitarbeitende, Familie/Freunde, die Organisation, die Gemeinschaft, die Gesellschaft und die Umgebung.
Erfolgsmetriken	Teilnahmerate z.B. Nutzerregistrierung Completion Rate	Angeschaute Themen Monthly Active Users (MAU) Lernpfadfortschritt Aktivitäten z.B. Kommentare, Fragen, Beiträge während der Schulung	Lernzufriedenheit z.B. Kursbewertung Lerneffektivität z.B. Prä-/Post-Evaluation	Wissenserwerb z.B. Wissensabfragen (u.a. Quizzes) während/direkt nach einer Schulung Wissensbewahrung z.B. Wissensabfragen (u.a. Quizzes) einige Tage nach Schulungsende	Kompetenzerwerb z.B. Kompetenztests (u.a. Quizzes) während/direkt nach einer Schulung Kompetenzbewahrung z.B. Kompetenztests (u.a. Quizzes) einige Tage nach Schulungsende	Kompetenzerwerb z.B. Kompetenztests (u.a. Rollenspiele) während/direkt nach einer Schulung Kompetenzbewahrung z.B. Kompetenztests (u.a. Rollenspiele) einige Tage nach Schulungsende	Qualitative Performance-Bewertung z.B. 360-Grad-Feedback Quantitative Performance-Bewertung z.B. anhand von jobrelevanten Performance-Kennzahlen wie Verkaufsabschlüsse	Unternehmens-KPIs z.B. Sales-Rate, Fehlerquote, Employee-Retention etc.

3 Für jede Lernphase stehen bestimmte Metriken zur Erfolgsmessung bereit.

4 Die Aussagekraft der Metriken sowie die Komplexität der Messung nehmen von links nach rechts zu.

