

Betriebliche Weiterbildung: CBT oder Seminar?

Skizze einer Fallstudie:

Ein größeres Unternehmen plant eine Weiterbildungsmaßnahme. Als Alternativen werden in Betracht gezogen:

- $a_1 =$ herkömmliche Seminar-Schulung durch Fachtrainer (SEM)
- $a_2 =$ dezentraler Einsatz von computergestützten Lehrprogrammen (CBT)

Man hat insgesamt 9 relevante Ziele (Kriterien) ausgemacht und sich auf ihre Gewichtung nach einem Punktsystem geeinigt (Bewertungszahlen von 1 bis 5).

Ein Pilotversuch wurde durchgeführt. Nach der Auswertung erteilt man den beiden Alternativen SEM und CBT Punktzahlen zwischen 0 und 10 (zu interpretieren als Erfüllungsgrade von Zielen).

In der Tabelle der Nutzwertanalyse sind der besseren Übersichtlichkeit halber die Alternativen in Spalten eingetragen. Die Ziele/Kriterien können dann zeilenweise abgearbeitet werden.

Ziel bzw. Kriterium	Gewicht G_k	SEM B_k	CBT B_k	SEM $G_k \times B_k$	CBT $G_k \times B_k$	$G_k \times B_{max}$
Lernwirksamkeit	5	4	5	20	25	50
Individualisierung	3	5	7	15	21	30
Akzeptanz des Mediums	5	9	4	45	20	50
Lernerfolgskontrolle	3	6	8	18	24	30
Zeitliche Flexibilität	2	2	8	4	16	20
Teilnehmeraktivität	2	5	7	10	14	20
Arbeitsplatznähe	2	1	6	2	12	20
Inhalt-Standardisierung	4	4	10	16	40	40
Zukunftsorientierung	3	2	8	6	24	30
				136	196	290

Die *normierten Gesamtnutzenwerte* von SEM und CBT (hier für die Wertfunktion w übernommen) ergeben sich als Verhältnis der gewichteten Teilnutzensumme zum maximal erzielbaren Gesamtnutzen:

$$w(\text{SEM}) = \frac{136}{290} \approx 0.47$$

$$w(\text{CBT}) = \frac{196}{290} \approx 0.67$$

Für nähere Einzelheiten zu diesem Fallbeispiel vgl. [Alfred Schreiber: *CBT-Anwendungen professionell entwickeln*. Springer-Verlag: Berlin; Heidelberg; New York 1998, S. 69f.]