



Was ist Microlearning und warum sollten Sie es nutzen, um 100 % Ihres E-Learning-Bedarfs zu erfüllen?



Inhalt

Einführung

02

Kapitel 1

Das Wichtigste zuerst: Was ist Microlearning?

03

Kapitel 2

Warum sollten Sie Microlearning in Betracht ziehen?

04

Kapitel 3

Vorteile des Microlearning

06

Kapitel 4

Microlearning-Praxisbeispiele

08

Kapitel 5

Microlearning – Best Practices

10

Kapitel 6

Easygenerator für die Erstellung von Microlearning-Inhalten

14

Abschließende Gedanken

16

Einführung

Im Zeitalter der Telearbeit sind Human-Resources (HR)- und Learning & Development (L&D)-Teams gezwungen, neue und kreative Trainingsmethoden für die Schulung von Arbeitskräften zu entwickeln. Unternehmen müssen neue Wege für die Weiterbildung von Beschäftigten finden und Inhalte relevant halten, um auf unvorhergesehene geschäftliche Anforderungen vorbereitet zu sein. Daher kehren HR- und L&D-Teams herkömmlichen Schulungsmethoden den Rücken und machen sich die neuesten Trends zu eigen. Der Trend hin zu neuen Schulungsmethoden ist weiterhin darauf zurückzuführen, dass die neue Generation von Arbeitskräften mobil-orientiert ist und Informationen benötigt, die auch unterwegs einfach zugänglich und in leicht verdaulichen Formaten verfügbar sind. Welche Lern- und Schulungsoptionen aber erfüllen sowohl die Anforderungen der neuen Generation und werden zugleich den geänderten Arbeitsbedingungen gerecht?

In Anbetracht des raschen Wandels bietet sich Microlearning als äußerst vielseitige Lösung zur Aufrechterhaltung der Wissensbasis in Unternehmen an. Microlearning zählt zu den neuesten und weitläufig akzeptierten Methoden der heutigen Schulungswelt. Mit einem Ansatz des häppchenweisen Lernens erfüllt es die Anforderungen von L&D-Teams und Lernenden gleichermaßen.

Auf den folgenden Seiten betrachten wir eingehender, warum Microlearning in der Geschäftswelt zunehmend Fuß fasst und zeigen den Nutzen auf, den es Lernenden und Unternehmen bringt.

Das Wichtigste zuerst: Was ist Microlearning?

Microlearning ist ein Ressourcen-basierter Lern- und Schulungstrend, mit dem Lerninhalte im Vergleich zu herkömmlichen Methoden ansprechender, zeitsparender und kostengünstiger erstellt werden können. Obwohl Microlearning keine optimale Lösung für den gesamten Lernbedarf ist, ist es für eine ganze Reihe von Lernanforderungen überraschend effektiv. Unternehmen setzen verstärkt auf Microlearning, da Inhalte kosteneffektiver zu entwickeln, schneller bereitzustellen und einfacher zu aktualisieren sind. Es ist zum Bedarfszeitpunkt problemlos zugänglich („just-in-time“).

Microlearning kann verschiedene Zwecke erfüllen. Es kann, wie schon gesagt, für „Just-in-Time“-Schulungen verwendet werden oder andere Lernaktivitäten ergänzen. Microlearning lässt sich beispielsweise in Verbindung mit „Classroom Training“ oder einem formelleren E-Learning-Kurs zur Einschätzung des Wissensstands nutzen. Es ist außerdem wichtig, darauf hinzuweisen, dass es – je nach Lernbedarf und Lernansatz – entweder als eigenständige Ressource oder im Rahmen einer Micro-Kursreihe eingesetzt werden kann. Laut Autorin und L&D-Expertin Carla Torgerson kann Microlearning wie folgt angewendet werden:

- Als Vorbereitung/Vorarbeit: für die Vorbereitung auf ausführliche Schulungen
- Als Follow-up/Lernimpuls: für die Nachbereitung ausführlicher Schulungen
- Als Kurzinhalte: in Form von eigenständigen Lernressourcen
- Zur Leistungsunterstützung: als Ressource zur Unterstützung der Leistung im Job

Wie „micro“ ist Microlearning eigentlich?

In Anbetracht der sinkenden Aufmerksamkeitsspannen der neuen Generation sollten Microlearning-Module im Durchschnitt nicht länger als zwei bis fünf Minuten sein. Längere Microlearning-Kurse können zehn bis dreizehn Minuten dauern, dies kann aber auch vom gewünschten Lernergebnis abhängen. Studien belegen, dass kürzere Kurse erfolgreicher sind als längere. Dies ist jedoch nicht in Stein gemeißelt und hängt allein vom Kursinhalt ab. Fazit: Solange Sie das gewünschte Lernergebnis erzielen, sollte die Dauer des Kurses keine Rolle spielen.

Zieht man jedoch bestimmte Situationen in Betracht, gibt es Empfehlungen zur Kursdauer. Bereiten sich Lernende zum Beispiel auf einen Kurs vor, sind Ressourcen von fünf bis zehn Minuten am besten. Für die Wiederholung bekannter Inhalte sind Ressourcen mit einer Länge von fünf Minuten für gewöhnlich optimal. Und für Ressourcen, die formellere Schulungen ergänzen, sind achtminütige Einheiten am effektivsten.

Laut einer [Studie der Association for Talent Development \(ATD\)](#), beträgt die optimale Länge für Microlearning-Aktivitäten zwischen zwei und fünf Minuten. Aus gutem Grund: Die durchschnittliche Aufmerksamkeitsspanne ist zwei bis fünf Minuten lang, demzufolge ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass alles, was nach diesen fünf Minuten gelernt wird, weniger gut im Gedächtnis bleibt.

Bei Microlearning-Kursen geht es allerdings nicht nur darum, eine zehnstündige Schulung in kleine Einheiten zu unterteilen. Es sind eigenständige, handlungsorientierte Lernübungen, die Lernende zum Lernen, Handeln und Üben motivieren. Zur Erreichung dieses Ziels empfiehlt es sich, zuerst das Lernziel festzulegen und die Inhalte davon ausgehend in kleinere Micro-Kurse und -inhalte aufzuteilen.

Warum sollten Sie Microlearning in Betracht ziehen?

Angenommen, Sie entwickeln eine Software und stoßen auf halbem Weg auf ein Problem. Was tun Sie? Kontaktieren Sie Ihren Trainer oder suchen Sie in einem Kursmodul nach einer Lösung? Wahrscheinlich nicht. Sie sehen sich vermutlich die Hilfethemen in der Entwicklungssoftware an, fragen einen Kollegen oder eine Kollegin oder suchen auf YouTube nach einer Lösung. All diese Optionen sind eine Form der Leistungsunterstützung. Ziel der Leistungsunterstützung ist es, sich Informationen zum Bedarfszeitpunkt – oft in einem besonders zugänglichen „Micro-Format“ – anzueignen. Darauf konzentrieren sich heute viele L&D-Teams, die auf alternative Methoden und Lernansätze umstellen, zum Beispiel:

- Vom formellen Lernen zum informellen Lernen und zum Lernen am Arbeitsplatz.
- Von einem Top-down- zu einem Bottom-up-Ansatz.
- Vom Lernansatz zur Leistungsunterstützung
- Vom Wissensfokus zum Kompetenzfokus.

Microlearning ist die perfekte Ressource für die Anpassung an diesen Wandel und Leistungsunterstützung ist ein Beispiel für einen Microlearning-Einsatzbereich. Ziehen Sie die 5 Bedarfszeitpunkte in Betracht. „Neue“ und „zusätzliche“ Bedarfsmomente fallen in den Bereich der formellen und semi-formellen Lernlösungen. Die informelleren Aspekte des Lernens hingegen, die Momente der „Veränderung, Anwendung und Problemlösung“ umfassen, gehören zur Domäne der Leistungsunterstützung. Der Zusammenhang von Leistungsunterstützung und Kompetenzfokus und ihr großer Einfluss auf das Geschäftsergebnis liegt auf der Hand, ist relevant und unmittelbar.

Darüber hinaus kann die Verknüpfung von Lerninhalten mit der Unterstützung am Arbeitsplatz maßgeblich zum Überwinden der Vergessenskurve beitragen. Stellen Sie sich vor, Sie nehmen an einem Kurs teil, bei dem Sie eine Checkliste erhalten, die Sie abarbeiten müssen, bevor Sie mit einer bestimmten Aufgabe beginnen. Zurück am Arbeitsplatz erinnern Sie sich wahrscheinlich an die Checkliste, aber nicht an den genauen Inhalt. Sie werden den Kurs aber vermutlich nicht noch einmal aufrufen, um die Checkliste durchzuarbeiten. Wäre sie aber problemlos zugänglich, zum Beispiel in einem Microlearning-Format, könnten Sie Ihr Gedächtnis damit schnell auffrischen und die Aufgabe erledigen.

Schulungen allein können keine einheitliche Leistung am Arbeitsplatz sicherstellen, an dem die Interaktion mit Kund*innen, Systemen und Anwendungs-Workflows gefragt ist. Sie dürfen aber auch nicht in dem Maße vernachlässigt werden, dass Beschäftigte oft ohne Sicherheitsnetz arbeiten und das Unternehmen Risiken wie Fehlern, Verzögerungen, Haftungen, Materialvergeudung, sinkender

Kundenzufriedenheit oder Zermürbung aussetzen. Und genau deshalb sind neue, in den Workflow integrierte Leistungsunterstützungsansätze (aka Microlearning) im Vergleich zu (formellen) Schulungsmethoden, die eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz erfordern, so beliebt. Sie spiegeln die authentischen Leistungsanforderungen im Beruf wider. Microlearning ist im Grunde eine „Abkürzung“, um Unternehmensziele schneller zu erreichen.

Die Vergessenskurve besagt, dass wir 80 % des Gelernten bereits nach einigen Stunden wieder vergessen – wenn wir das Wissen nicht mehrfach wiederholen. Microlearning ist eine Methode, mit der dieses Wissen vertieft werden kann. Sie trägt dazu bei, dass wichtige Kenntnisse nicht in Vergessenheit geraten. Werden Inhalte in kleine Häppchen aufgeteilt, schließen Lernende zudem mit größerer Wahrscheinlichkeit den kompletten Kurs ab. Aufgrund der höheren Abschlussquote und des geringen Zeitaufwands können sich Beschäftigte mit Microlearning im Vergleich zu konventionellen Schulungsmethoden wichtige Kenntnisse aneignen, ohne dass sie für längere Zeit von ihren ursprünglichen Aufgaben abwesend sein müssen. Und da Microlearning außerdem mobilfreundlich ist, ist es für die neue Generation von Arbeitskräften weitaus zugänglicher. Nachstehend haben wir einige Beispiele aufgeführt, wie Microlearning konventionelle oder situationsspezifische Schulungsmethoden ergänzen kann, um Mitarbeitenden eine wirkungsvolle Schulungs- und Lernerfahrung zu bieten.

<p>Formelle Schulungen</p>	<p>Ob sich Auszubildende vor der eigentlichen Schulung in bestimmte Inhalte einarbeiten oder Aufgaben im Anschluss an das Training erledigen müssen – Microlearning ist die perfekte Lösung. Noch besser ist aber, dass es formelle Mainstream-Schulungen ebenfalls ergänzen kann. Diese „Micro“-Module lassen sich sowohl für synchrones als auch für asynchrones Lernen effektiv einsetzen.</p>
<p>Autonomes Lernen</p>	<p>Microlearning ist eine erstklassige Möglichkeit für selbstständiges Lernen. Mitarbeitende können sich neue Fähigkeiten aneignen und ihr Wissen in ihrem eigenen Tempo ausbauen, indem sie Mini-Kurse belegen.</p>
<p>Leistungsunterstützung</p>	<p>Beschäftigte benötigen regelmäßige Unterstützung, um ihre Aufgaben wirksam auszuführen, sogar im Anschluss an formelle Schulungen. Unternehmen setzen Microlearning-Module als Tools zur Leistungsunterstützung weitläufig ein. Dies ist auf den geringeren Zeitaufwand zurückzuführen, der Spielraum für die Erledigung wichtiger Aufgaben bietet, auf geringere Kosten sowie auf die mit Microlearning verbundene niedrigere Fehlerquote.</p>

Microlearning kann verschiedene Formate annehmen. Jedes hat seine eigenen Vorteile und Einsatzzwecke. Unten sind einige dieser Formate aufgelistet:

- Interaktive Checklisten
- Anleitungen
- Leitfäden
- „Schritt-für-Schritt“-Videos
- Flowcharts
- Flashkarten
- Karten
- Tabellen
- Merkblätter
- Podcasts

Microlearning-Inhalte behandeln explizite Themen und Verhaltensweisen und müssen strengen Entwicklungskriterien unterliegen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Ganz gleich, ob Sie ein schlankes Budget für eine Reihe kurzer und einfacher Lernaktivitäten oder einen umfassenden Etat für komplexere Inhalte wie Spiele und interaktive Videos haben – Microlearning liefert Resultate. Microlearning bietet Ihren Mitarbeitenden den Zugang zu und die Kontrolle über die Informationen die sie an einem Arbeitsplatz im 21. Jahrhundert benötigen.

Vorteile des Microlearning

Aufgrund der zahlreichen Vorteile lohnt es sich für Sie, Microlearning in die E-Learning-Strategie Ihres Unternehmens aufzunehmen – und zwar sowohl aus der Unternehmensperspektive, als auch aus der Sicht der Lernenden. Wir haben einige dieser Vorteile nachstehend aufgeführt:

Aus Unternehmensperspektive:

- **Kostenwirksam und agil**

Da die Kosten für die Erstellung kleiner Ressourcen vergleichsweise relativ gering sind, lassen sich diese Ressourcen bei Bedarf wirtschaftlich und kurzfristig erstellen und implementieren. Der Mehrwert spiegelt sich in vielen Unternehmensaspekten wider.

- **Kürzerer Entwicklungszyklus**

Beschränkt sich der Fokus einer Microlearning-Einheit auf ein einziges Lernziel, können Autoren und Autorinnen Kurse zügig strukturieren und erstellen.

- **Einfach zu aktualisieren**

Da Microlearning-Inhalte nur in kleinen Häppchen vermittelt werden, können die im Rahmen des Kurses abgedeckten Informationen einfach geändert und aktualisiert werden. Mit den richtigen Tools lässt sich dieser Vorgang sogar noch nahtloser gestalten.

- **Flexibel**

Microlearning kann auf unterschiedliche Weise auf spezifische Lernanforderungen und -formate zugeschnitten werden. Es gibt eine Reihe von Formaten, die ihre eigenen Vorteile haben und die kurzfristig für einen bestimmten Lernbedarf genutzt und daran angepasst werden können.

- **Es erreicht eine größere Zielgruppe**

Microlearning-Ressourcen werden geräteunabhängig erstellt. Somit haben Mitarbeitende auch von unterwegs über Desktops, Laptops, Tablets oder Mobilgeräte darauf Zugriff. Mit den richtigen Microlearning-Authoring-Tools müssen Sie keine Kompromisse bei der Benutzererfahrung eingehen und können eine Umgebung schaffen, in der jederzeit und an jedem Ort gelernt werden kann.

- **Vielseitig**

Diese Ressourcen sind für viele geschäftliche Anforderungen hilfreich. Ob als Vorbereitung auf formelle Schulungen, am Arbeitsplatz oder als Wissensauffrischung: Microlearning-Kurse sind auf zahlreiche Unternehmensszenarien anwendbar.

Aus der Sicht der Lernenden:

- **Verbesserte Lernergebnisse**

Microlearning stärkt kontinuierliche Lerngewohnheiten durch kürzere Module. Es hilft Lernenden, bessere Ergebnisse zu erzielen und sich Informationen besser zu merken

- **Lernen – jederzeit und überall**

Sind Informationen häppchenweise auf einer mobilen Lernplattform verfügbar, können Mitarbeitende bei Bedarf jederzeit darauf zugreifen.

- **Besseres Engagement**

Angereicherte Medien und interaktive Formate fördern die Interaktion der Lernenden mit den Inhalten, was eine bessere Wissensaufnahme ermöglicht.

- **Tools für die Leistungsunterstützung**

Microlearning kann problemlos für die Leistungsunterstützung genutzt werden. Diese Tools helfen Lernenden bei der Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz und lassen sich in einem kompakteren Format einfach bereitstellen.

- **Zugänglich**

Lernende können mit einer Vielzahl verfügbarer Microlearning-Formate angesprochen werden und über ihre bevorzugte Lernmethode auf die Inhalte zugreifen. Dies trägt zum Wissenserhalt bei und gibt dem Lernen eine persönliche Note.

- **Bereitstellung von Wissen zum Bedarfszeitpunkt**

Ideal für die neue Generation von Beschäftigten, die mit dem Internet aufgewachsen ist und kleine, bedarfsgerechte On-Demand-Wissensschnipsel gewohnt ist. Die schnelllebige, datengetriebene Gesellschaft der Zukunft hat zwar eine kurze Aufmerksamkeitsspanne, aber einen uneingeschränkten Informationsbedarf. Mitarbeitende tendieren zu schnelleren Methoden wie Microlearning, um sich hilfreiche Informationen in kompakter Form anzueignen.

Microlearning-Praxisbeispiele

Nachdem wir die Vorteile des Microlearning sowohl aus Unternehmensperspektive als auch aus der Sicht der Lernenden beleuchtet haben, lassen Sie uns jetzt verschiedene Microlearning-Formate betrachten.



„Schritt-für-Schritt“-Videos

„Schritt-für-Schritt“-Videos eignen sich hervorragend für die Vermittlung kleiner Informationshäppchen innerhalb kurzer Zeit. Solche Videos sind darüber hinaus oft leicht zugänglich, damit Lernende die benötigten Informationen bequem zum Bedarfszeitpunkt zur Hand haben. Aufgaben können zeitgerecht erledigt werden, wenn diese Informationen so einfach abrufbar sind.



Checklisten

Checklisten verringern die Wahrscheinlichkeit, dass wichtige Schritte oder Aufgaben übergangen werden. Sie geben Lernenden oder Mitarbeitenden außerdem das Gefühl, ihre Arbeit ordnungsgemäß erledigt zu haben. Beschäftigte im Einzelhandel nutzen Checklisten, die einen Überblick über die erforderlichen Schritte für die tägliche Ladenöffnung geben. Diese Leitfäden können Reinigungsstandards, die Verifizierung von Produktspezifikationen und mehr umfassen.



Infografiken

Infografiken heben wichtige Punkte hervor, indem sie Informationen, Daten oder Wissen grafisch und visuell darstellen. Mitarbeitende können zum Bedarfszeitpunkt auf übersichtlich dargestellte Daten und Fakten zurückgreifen. Diese müssen nicht umfangreich sein, sie sollen lediglich die erforderlichen Informationen zum effektiven Abschließen von Aufgaben bereitstellen.



Soziale Medien für Microlearning

Soziale Medienplattformen wie Twitter und Instagram werden für mehr als reines Storytelling genutzt. Und da die neue Generation von Arbeitskräften auf diesen Plattformen aktiv ist, sind sie der perfekte Ort für den Informationsaustausch. Autoren und Autorinnen können auf engerem Raum kurze Informationshäppchen bereitstellen, die innerhalb von Sekunden verstanden werden.



TikTok-Erklärer

Für Lernende, die noch kürzere Videos bevorzugen, bietet eine soziale Medienplattform wie TikTok eine Fülle von Lerninhalten zu den unterschiedlichsten Themen. Von Hautpflege-Tutorials bis hin zu Tipps rund ums Gärtnern – TikTok ist ein Musterbeispiel für häppchenweises Lernen. Lernende können sich auf bestimmte Fragen konzentrieren und erhalten Antworten innerhalb von 15 bis 30 Sekunden.



Whiteboard-Animationsvideos

Lernvideos werden nicht immer von Ausbildern erstellt, die vor einer Videokamera sitzen. Die Kunst der Whiteboard-Animation wird immer beliebter. Der Name ist Programm: In diesen Videos ist die Hand des Ausbilders zu sehen, der Konzepte zu einer Voiceover-Aufnahme der Lektion auf ein Whiteboard – ein traditionelles Präsenzschtulungstool – zeichnet. Der bekannte Klassenraum-Ansatz des Unterrichts ist in Verbindung mit audiovisuellen Funktionen ideal für die Vermittlung komplexer Themen wie Sicherheits- oder Compliance-Trainings.

Telearbeit und digitales Lernen rücken in der Welt des Corporate Training stärker in den Mittelpunkt und das Erstellen von Microlearning-Inhalten ist mehr als nur ein Mittel zum Zweck, um mit Lernrends Schritt zu halten. Es ist eine Möglichkeit, den Online-Lernenden von heute eine optimale Erfahrung zu bieten. Auch wenn die Integration von Microlearning anfänglich recht einfach und unkompliziert zu sein scheint, erfordert der Prozess einen gut durchdachten Ansatz, anderenfalls kann es von Anfang an kompliziert werden. Die Kurse sollten so geplant, entworfen und entwickelt werden, dass sie auf die allgemeine Lernstrategie ausgerichtet sind. Der Plan muss ferner Spielraum für die Versionierung, das Hosting und die Verwaltung bieten. Wer ist für die Überprüfung der Inhalte verantwortlich, bevor diese veröffentlicht werden? Werden die Inhalte von Fachexpert*innen (Subject-matter Experts, SMEs) oder von Anwender*innen erstellt und von Subject-matter Experts genehmigt? Obwohl die Microlearning-Module selbst kurz sind, wird ein konkreter Plan benötigt. Folglich ist bei der Ausarbeitung eines Plans Effizienz und Intelligenz gefragt, um sicherzustellen, dass alle Vorteile des Microlearning ausgeschöpft werden können.

Microlearning – Best Practices

Microlearning ist am effektivsten, wenn eine solide Grundlage und eine Strategie dahinterstehen. Nachstehend finden Sie einige Tipps zur Ausarbeitung einer Strategie und zur Erstellung von Microlearning-Inhalten.

Teil 1: Ausarbeitung einer Strategie

Bevor mit dem Erstellen von Inhalten begonnen werden kann, ist es wichtig, eine Strategie zu entwickeln, die dafür sorgt, dass die Kurse die gewünschten Lernergebnisse erzielen. Einige Best-Practice-Tipps für die Strategie:

1.

Prüfen Sie, ob die Strategie für Ihren Anwendungsfall geeignet ist

Microlearning ist ein hervorragendes Tool, es eignet sich aber nicht für jeden Lernbedarf. Einige Aufgaben sind äußerst komplex und lassen sich nicht in einem eigenständigen Lernsegment von weniger als zehn Minuten komprimieren. Es gibt außerdem bestimmte Lernaufgaben, die beim Unterricht in einem E-Kurs, anhand von Textbüchern oder Slideshows ihren Kerngedanken verlieren würden. Diese Aufgaben erfordern ein Präsenztraining oder eine Schulung am Arbeitsplatz. Falls das geplante Thema komplex und schwierig ist, Vertiefungsstudien oder Präsenzschulungen erfordert, ist es mit reinem Microlearning womöglich nicht getan. Davon abgesehen kann Microlearning aber als ergänzende Trainingsmethode verwendet werden.

2.

Konzentrieren Sie sich auf Wissens- und Kompetenzlücken

Identifizieren Sie die Inhaltsbereiche, die für Lernende wiederholt problematisch waren, leistungskritisch sind, eine schnelle und angemessene Reaktion erfordern oder wichtige Fakten enthalten, die Lernende aus dem Effeff beherrschen sollten. Diese Segmente sind ideale Kandidaten für das Microlearning.

3.

Kennen Sie Ihr Publikum

Microlearning ist nicht für alle Benutzerprofile geeignet. Inhalte zu einem bestimmten Thema werden neuen Mitarbeitenden anders präsentiert als Managern. Inhalte, die als Universalinhalte erstellt werden, richten sich nur an eine Handvoll Lernender und stoßen bei anderen auf Demotivation und Desinteresse. Es ist daher ratsam, unterschiedliche Profile von Mitarbeitenden, das Dienstalter, die Erfahrung, den Standort und ihre bevorzugte Lernmethode zu berücksichtigen. Es ist außerdem wichtig, die Ergebnisse im Auge zu

behalten, die die Lernenden erzielen möchten. Wenn Sie die Schmerzpunkte der einzelnen Zielgruppen ansprechen, ist gewährleistet, dass die Inhalte angemessen, relevant und hilfreich sind.

4. Zeitlich versetzte Bereitstellung von Inhalten

Wenn Neuzugänge eine neue Rolle in einer Firma übernehmen, sind sie in der Regel besonders darauf bedacht, neues Material durcharbeiten und gleich zu Anfang alles über ihre neue Funktion und über das Unternehmen zu lernen. Werden sämtliche Informationen auf einmal bereitgestellt, besteht die Gefahr, dass relevante Punkte aufgrund von Überlastung nicht behalten werden. Stattdessen sollten Microlearning-Module regelmäßig in bestimmten Zeitabständen veröffentlicht werden, um das Lernmoment aufrechtzuerhalten und den Wissenstransfer zu maximieren.

5. Häufige Tests

Um zu gewährleisten, dass Microlearning die gewünschten Lernziele und -ergebnisse liefert, ist es wichtig, regelmäßig zu überprüfen, ob Lernende das Material verstanden und sich die Informationen aus dem Modul gemerkt haben. Dies lässt sich einfach mithilfe von Tests erreichen. Tests können eigenständige Inhalte oder Bestandteile von Microlearning-Kursen sein.

Teil 2: Erstellung der Inhalte

Wenn Sie bereit sind, mit der Inhaltsentwicklung zu beginnen, finden Sie hier einige Tipps für die Erstellung effektiver Inhalte.

1. Konzentrieren Sie sich auf das Lernziel

Wie bei der Erstellung aller E-Learning-Inhalte, ist es wichtig, das gewünschte Lernziel zu definieren, bevor mit der Inhaltserstellung begonnen wird. Eine klare Vorstellung davon zu haben, über welche Kenntnisse und Fähigkeiten die Lernenden am Ende des Kurses verfügen sollten, optimiert nicht nur den Entwicklungsvorgang, es sorgt auch dafür, dass der Kurs keine unwesentlichen Details enthält.

2. Fassen Sie sich kurz

Microlearning ist per Definition kurz. Aber wie kurz sollte es sein? Forschungsarbeiten belegen, dass effektive Microlearning-Inhalte eine Länge von zwei bis sieben Minuten haben. Da Aufmerksamkeitsspannen zunehmend kürzer werden, gibt es aber keine Garantie, dass Lernende sämtliche Inhalte durcharbeiten, selbst wenn der Kurs nur einige Minuten dauert. In Anbetracht dieser Tatsache lohnt es sich dennoch, sicherzustellen, dass Lernende die Inhalte schnell überfliegen und die wichtigsten Punkte erfassen können.

3. Verwenden Sie anschauliche Beispiele

Bei der Einarbeitung in ein unbekanntes Thema profitieren Lernende von ansprechenden Beispielen, aus denen sie Schlussfolgerungen ziehen können. Verwenden Sie realitätsnahe Beispiele, mit denen Lernende voraussichtlich im Beruf konfrontiert werden, um die Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Dies hilft Lernenden nicht nur, das Gelernte auf ihre eigenen Erfahrungen anzuwenden, es fördert auch ihre Merkfähigkeit.

4. Schreiben Sie ansprechend und in der aktiven Stimme

Ein alltäglicher Umgangston, mit dem die Lernenden vertraut sind, kann die Nachvollziehbarkeit zusätzlich verbessern. Die aktive Stimme gewährleistet, dass Ihre Inhalte schnell auf den Punkt kommen und es den Lernenden ermöglichen, eigene Schlussfolgerungen zu ziehen und Wissenslücken schneller zu schließen.

5. Sorgen Sie für Abwechslung

Inhalte kurz und spezifisch zu halten, reicht jedoch nicht aus, um sicherzustellen, dass Lernende am Ball bleiben. Binden Sie interessantes Anschauungs-/Bildmaterial oder interaktive Elemente in Ihren Text ein. Sie können auch sämtliche Inhalte in einem attraktiven Format präsentieren. Videos zum Beispiel bieten eine multisensorische Lernerfahrung (visuell und auditiv), was die Retentionsrate der Lernenden ebenfalls verbessern kann.

Die konventionelle Methode zur Erstellung von Microlearning-Inhalten

Im Rahmen der konventionellen Erstellungsmethode von Microlearning-Inhalten verfolgen L&D-Teams einen zentralisierten Ansatz, nachdem sie die richtigen Tools und die Strategie identifiziert haben. Mit diesem Ansatz wenden sie sich an alle Stakeholder, sprechen mit Mitarbeitenden, machen sich mit den Kursanforderungen vertraut und beginnen dann mit der Inhaltserstellung. Vor Kurzem hat sich jedoch herausgestellt, dass diese Methode nicht die beste und wirksamste Methode für Schulungsinhalte ist. Zu den gängigsten Problemen zählen:

- Die Inhaltserstellung dauert zu lange. Bis die Inhalte fertiggestellt sind, ist es bereits Zeit für die Aktualisierung.
- Sie erfordert zu viel sequentielle Kommunikation und Koordination
- Das zentralisierte Team hat unter Umständen nicht das gesamte relevante Wissen unmittelbar zur Hand
- Die konventionelle Methode der Ausrichtung eines zentralisierten Teams von Instruktionsdesignern auf Subject-matter Experts ist nicht skalierbar genug, um mit dem zunehmenden Geschäftstempo und dem Lernbedarf Schritt zu halten.

Die Herausforderung der internen Skalierung des Instruktionsdesigns lässt sich auch durch das Outsourcing der Entwicklung von Trainingsinhalten bewältigen. Allerdings ist die Lernkurve in Bezug auf geschäftliche Anforderungen, Herausforderungen und Chancen für Dritte mindestens genauso steil. Daher übersteigen die Bereitstellungsdauer und die Kosten häufig das verfügbare Unternehmensbudget. Wie sieht also der Weg nach vorn aus?

Die neue Methode zur Erstellung von Microlearning-Inhalten

Im neuen Zeitalter des Open Learning hat sich die Creator Economy für viele Unternehmen als bevorzugte Lösung herauskristallisiert. Dies ist ein neuer Trend, bei dem alle Personen mit Kompetenzen und Fachwissen, die es wert sind, im Unternehmen geteilt zu werden, Inhalte erstellen können. In diesem Szenario entwickelt sich die Rolle von L&D zum Wissensvermittler und Wegbereiter, der Anwender und Anwenderinnen bei der Inhaltserstellung unterstützt.

Ein Großteil des Unternehmenswissens liegt in den Händen von Fachexperten und Fachexpertinnen – nicht in denen des Instruktionsdesigns. Subject-matter Experts (die Mitarbeitenden) können ihre reichhaltige und relevante Erfahrung nutzen und Autoren und Autorinnen werden. Wir von Easygenerator bezeichnen diesen Prozess als „Mitarbeiter-generiertes Lernen“. Diese Methode sorgt dafür, dass das Wissen dort bleibt, wo es entsteht. Somit entfällt die benötigte Zeit für den Wissenstransfer von Fachexpert*innen zu Instruktionsdesigner*innen. Sie ist skalierbar, einfach in der Anwendung und erlaubt allen Mitarbeitenden ein produktiveres Arbeiten. Es ist eine neue Methode des Wissenstransfers, die das Unternehmenswachstum vorantreibt.

Dieser Ansatz ist im heutigen Zeitalter der Telearbeit, in dem die zentralisierte Inhaltserstellung an Zweckmäßigkeit verliert, besonders relevant. Er ist nicht nur kosteneffektiv, sondern hat auch einen direkten, positiven Einfluss auf das Unternehmenswachstum.

Weitere Vorteile dieses Ansatzes umfassen:

- Größere Kontrolle, Erstellung und Aktualisierung von Inhalten auf lokaler Ebene
- Subject-matter Experts verstehen die spezifischen Anforderungen ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche weitaus besser als L&D-Teams
- Internes Domänenfachwissen und -erfahrung werden wirksam genutzt
- Schnellere Reaktion auf geschäftliche Herausforderungen und Chancen

Die Frage aber bleibt, wie können Subject-matter Experts didaktisch wertvolle Inhalte erstellen, wenn es keinen einfachen Weg für die Verschlankung und Automatisierung des Instruktionsdesigns in Unternehmen gibt?

Easygenerator für die Erstellung von Microlearning-Inhalten

Easygenerator ist ein anwendungsfreundliches, SCORM-kompatibles, Cloud-basiertes Authoring-Tool. Mit der intuitiven Benutzeroberfläche dieser Lösung können Sie Microlearning-Inhalte schnell und effizient ohne Einarbeitung erstellen.

Dank der Null-Lernkurve können Subject-matter Experts – Ihre Mitarbeitenden – Microlearning-Kurse zügig erstellen und mit Kollegen und Kolleginnen teilen. Als Gatekeeper, Autor*innen und Wissensträger*innen des Unternehmens können sie mit Easygenerator spezifisches Wissen erfassen und teilen. So können sie praktisch ohne Einarbeitung Inhalte neben ihren täglichen Aufgaben erstellen.

Diese Microlearning-Ressourcen können im Anschluss kurzfristig mit Mitarbeitenden geteilt werden. Easygenerator enthält hilfreiche Funktionen, die Subject-matter Experts einen Vorsprung beim Austausch taktischen Wissens in Form gebrauchsfertiger Vorlagen für Arbeitsplatzhilfen, Schritt-für-Schritt-Anleitungen, Checklisten und mehr bieten. Dadurch wird nicht nur gewährleistet, dass Mitarbeitende die Informationen zur Hand haben, die sie benötigen, sondern auch ein Qualitätsmaßstab für die erstellten Microlearning-Inhalte definiert.

Easygenerator bietet Co-Autoren und -Autorinnen ferner eine Fülle von Funktionen für die Zusammenarbeit, Überprüfung und Veröffentlichung von Inhalten. Dank der Möglichkeit, Inhalte jederzeit zu ändern, können Updates schnell durchgeführt werden, um den Lernstoff dauerhaft relevant zu halten. Microlearning kann in einem Lernmanagementsystem (LMS) gehostet, im Web oder als eigenständige Lernressource veröffentlicht werden.

Easygenerator bietet die perfekte Lösung, mit der Sie einen einfachen Einstieg in das Microlearning finden und mit den neuesten E-Learning-Trends Schritt halten. Nachstehend erfahren Sie, wie BHP – ein australisches Bergbauunternehmen – Microlearning-Inhalte für seine Belegschaft mit Easygenerator erstellt.

Erfolgsbericht:

Wie das BHP-Risikoteam mit flexiblem Microlearning von Easygenerator über AU\$250.000 einsparte

Rob Jack ist Direktor für Risk Culture and Capability bei BHP. Er arbeitet zusammen mit fünf Kolleg*innen im Risk Strategy and Development-Team. Das Team ist Teil eines 60-köpfigen Global Risk-Teams bei BHP. Beide Teams haben die Aufgabe, die unternehmensweiten Risikomanagementaktivitäten zu unterstützen, zu verifizieren und diese gegenüber dem Vorstand und dem gehobenen Management zu vertreten. Rob Jack und seine Kollegen müssen einheitliches Risikowissen und Risikokompetenzen unternehmensweit sicherstellen, die für Tausende von Risikoeigentümern und Kontrollverantwortlichen weltweit verbindlich sind.

Herausforderung

Das Risiko-Team von BHP hatte bei der Erstellung risikorelevanter Lerninhalte für das globale Team verstärkt auf externe Schulungsanbieter gesetzt. Es schrieb die Inhalte selbst, übergab sie zur Ausarbeitung der Trainingsmaterialien an externe Anbieter und integrierte die Schulungen anschließend in das zentrale Lernmanagementsystem (LMS). Das Outsourcing der Kurserstellung an externe E-Learning-Anbieter war zu zeitaufwändig, zu teuer und unflexibel. Jede noch so kleine Änderung musste besprochen und genehmigt werden, bevor das Material an die Anbieter geschickt wurde. Als der gesamte Prozess schließlich abgeschlossen war, waren die Inhalte oft nicht mehr aktuell. Als BHP sein neues Rahmenwerk für das Risikomanagement veröffentlichte, wussten Rob Jack und sein Team, dass es an der Zeit war, ihren Ansatz für die Erstellung und Verwaltung von Lerninhalten zu aktualisieren. Das neue Rahmenwerk sah spezifische Lernanforderungen vor, die unternehmensweit für das globale Risikoteam umzusetzen waren. Da der Lernbedarf der Mitarbeitenden durch zahlreiche Lernmodule abgedeckt wurde, waren sich Rob Jack und sein Team darüber im Klaren, dass sie eine kosteneffektive Methode für die Handhabung großer Inhaltsvolumen benötigten.

Lösung

Um dem Lernbedarf gerecht zu werden und die umfangreichen Lerninhalte pflegen zu können, entschieden er und sein Team sich für Microlearning. Easygenerator war anfangs nur ein Experiment, aber das Team erkannte schnell, wie es Schulungen durch die firmeninterne Entwicklung von Inhalten ansprechend und effizient gestalten konnte. Rob Jack und sein Team waren in der Lage, die Schulungen an die individuellen Bedürfnisse der Lernenden anzupassen, basierend auf deren Hintergrundwissen und Standort. Und da die Inhaltserstellung in Easygenerator keine Vorkenntnisse erfordert, konnten sie neues Lernmaterial, dessen Ausarbeitung zuvor Monate in Anspruch genommen hatte, innerhalb von Tagen erstellen. Das Risikoteam von BHP hatte beim Verfassen, Bearbeiten und Lokalisieren von Lerninhalten größere Entscheidungsfreiheit. Es konnte Lernenden erfolgreich anhand von Microlearning-Modulen eine personalisierte und zugängliche Lernerfahrung bieten und zugleich Kosten senken.

Ergebnis

Das Risk Strategy and Development-Team von BHP setzte für die firmeninterne Inhaltserstellung auf Easygenerator und ist im Hinblick auf das Erstellen von Lernmaterialien flexibler denn je. Der hohe Personalisierungsgrad, den das Team mit seinen Kursen erzielt, stärkt darüber hinaus das Engagement der Lernenden. Und was noch besser ist: Rob Jack muss externen Anbietern nicht länger AU \$100.000 für die Erstellung eines 60-minütigen Videos zahlen. BHP sparte über AU \$250.000 bei der Kurserstellung durch die Entwicklung modularer Microlearning-Inhalte mit Easygenerator.

Abschließende Gedanken

Jede Lernstrategie, die das Abrufen, Behalten und die Anwendung von Wissen beeinflusst, wirkt sich positiv auf die Rentabilität aus. Microlearning ist eine solche Strategie. Sie spricht Lernende an, führt zu hohen Abschlussquoten und verpackt Informationen in kleinen Häppchen, die genau zum Bedarfszeitpunkt angewendet werden können. Es ist auf das Mandat der Wissensaneignung durch Schulungen, Leistungsunterstützung und informelles Lernen zugeschnitten und kann Unternehmen bei ordnungsgemäßer Umsetzung einen klaren Mehrwert bieten. Mit Easygenerator lässt sich dieser Prozess maßgeblich verschlanken. Es gewährleistet qualitativ hochwertige Microlearning-Inhalte, die von und für Expert*innen und Wissensträger*innen (die Mitarbeitenden) Ihres Unternehmens erstellt werden.