

Whitepaper

Die Magie von **Microcontent** basiertem E-Learning



Die Magie von Microcontent basiertem E-Learning

Mit der Corona-Pandemie haben viele Unternehmen (zwangsweise) ihr digitales Weiterbildungsangebot ausgebaut und z. B. E-Learnings statt Präsenzveranstaltungen eingeführt. Doch E-Learning ist nicht gleich E-Learning. Damit digitales Lernen seine volle Wirkung entfaltet und Mitarbeiter:innen nachhaltig weiterbringt, spielen Themenauswahl, Struktur und didaktisch-methodische Aufbereitung

der Inhalte eine wichtige Rolle. Eine gute Basis bilden z. B. sogenannte Microcontents wie Checklisten, Kurzvideos oder kleine Simulationen: Zu einem abwechslungsreichen Ganzen zusammengesetzt ergeben sie attraktive E-Learnings, die Lernende weiterbilden und Unternehmen langfristig voranbringen. Mitarbeiter:innen und Unternehmen können noch wirkungsvoller werden.

Microlearning: Lernformat der Zukunft?	03
Warum Microcontent basiertes E-Learning erfolgreich ist	04
Welche Vorteile bieten E-Learning-Kurse aus Microcontents?	06
Vorteile für Lernende	06
Vorteile für Führungskräfte	07
Vorteile für Personalentwickler:innen	07
Einführung leicht gemacht: Mit E-Learning Kompetenzlücken schließen	08
Fazit	09

Microlearning: Lernformat der Zukunft?

Mit sinkender Aufmerksamkeitsspanne und steigender Komplexität der Arbeitswelt erhöhen sich die Anforderungen an (digitale) Weiterbildungsangebote. Diese sollen attraktiv, niedrigschwellig und „snackable“ sein. Und vor allem sollen **Mitarbeiter:innen durch Lernen noch wirkungsvoller werden in ihrer Arbeit.**

In diesem Zusammenhang erfreut sich Microlearning als Lernmethode immer größerer Beliebtheit. Die kleinen „**Lernhappen**“ können **innerhalb weniger Minuten gelernt werden** und eignen sich dadurch hervorragend für aktive Lerneinheiten zwischendurch.

Auch spielt die digitale Verfügbarkeit von Lerninhalten eine zunehmend wichtige Rolle. Mit der Corona-Pandemie haben digitale Weiterbildungsformate einen Schub erlebt, da Schulungen in Präsenz schlicht unmöglich waren.

Digitale Alternativen mussten her – und zwar schnell. Kurze, knackige Microcontents boten sich als ideale Lösung an: Sie waren digital, kurzweilig und flexibel einsetzbar. Die jüngste mmb Trendstudie bestätigt die steigende Popularität von Microlearning: 94 Prozent der Befragten schrieben Microlearning und Learning Nuggets eine zentrale Bedeutung zu. Platz zwei belegten Videos und Erklärfilme mit 93 Prozent. Platz drei Blended Learning Formate mit 91 Prozent.

Bedeutung von Anwendungen als Lernform in Unternehmen



Abbildung 01

Antworten der Befragten der mmb Trendstudie auf die Frage: Werden die folgenden Anwendungen in den kommenden drei Jahren eine zentrale Bedeutung als Lernform für das betriebliche Lernen in Unternehmen haben?

Quelle: Mmb, 2022, „Trendstudie: ‚mmb Learning Delphi‘ 2021/2022“.

<https://www.mmb-institut.de/aktuelles/trendstudie-mmb-learning-delphi-2021-2022-erschiene/>.

Warum Microcontent basiertes E-Learning erfolgreich ist

Der alles entscheidende Vorteil beim Microcontent basierten E-Learning liegt in der Möglichkeit, einzelne Lernhappen mit verschiedenen Lernformaten zu kombinieren. Dadurch entsteht ein **multimediales Zusammenspiel**, das es leichter macht, das Gelernte auch langfristig abzuspeichern. Die abwechslungsreichen Formate unterstützen den Lernprozess und die Vermittlung der Lerninhalte. Bei obligatorischen Lerneinheiten wird das Gelernte durch abschließende Wissenskontrollen, beispielsweise in Form von kurzen Tests oder einem spielerisch aufgebauten Quiz, gefestigt. Andernfalls kann eine solche Wissenskontrolle optional eingesetzt werden.



Damit sich Microcontents zu einem abwechslungsreichen Ganzen zusammenfinden und dadurch ein multimediales Lernerlebnis mit nachhaltigem Lerneffekt generieren, sind einige Aspekte zu beachten:

- Zum einen **entscheidet die Qualität der einzelnen Microcontents über den Erfolg** des gesamten E-Learnings. Ganz wichtig ist, dass alle Formate, sei es ein Video, Text oder Audio, basierend auf neuesten Erkenntnissen der Lernforschung gehirngerecht erstellt werden. So sind **Lernende immer wieder kognitiv aktiv** und erhalten egal in welchem Format beispielsweise **Reflexionsfragen und Anwendungsübungen**. Dadurch bilden sich neue neuronale Verknüpfungen und bereits bestehende werden gestärkt. Im Arbeitsalltag können diese immer wieder leicht abgerufen werden.
- Diese Prinzipien finden sich auch in den unterschiedlichen Methoden wieder, mit denen die einzelnen Microcontents vermittelt werden. Klickt sich ein:e Mitarbeiter:in von Microcontent zu Microcontent nur durch Praxisbeispiele, ist er:sie schnell gelangweilt. Wechselt er:sie aber zwischen Praxisbeispielen, Storytelling und interaktiven Elementen, bleibt er:sie eher am Ball und führt das E-Learning auch zu Ende. Zudem sind **Lernende durch die Methodenvielfalt immer wieder kognitiv gefordert**.

- **Micronuggets funktionieren besonders gut kuratiert in einem größeren Konzept als strukturierter Lernpfad** (E-Learning-Kurs). Lernende können so über einen längeren Zeitraum Wissen und Kompetenzen zu einem Thema erwerben. Dies ermöglicht lerntechnisch nachhaltiges Lernen (spaced learning). Und gleichzeitig können die Microcontents als in sich geschlossene Einheiten wunderbar einzeln **in den Arbeitsalltag integriert** werden.

Das Kuratieren und Zusammenstellen von Microcontents zu fertigen E-Learning-Kursen ist nicht banal. Sie sollten so aufgebaut sein, dass Lernende wirklich nachhaltig lernen.

Die Art und Weise, wie die einzelnen Microcontents aufeinander aufbauen und nacheinander vermittelt werden, bestimmt den Lerneffekt des E-Learnings. Die Auswahlmöglichkeiten sind vielfältig und erlauben eine bunte Mischung an Lernmedien und -methoden. Einen möglichen Kurs-Aufbau sehen sie **rechts** skizziert.

Tipp:

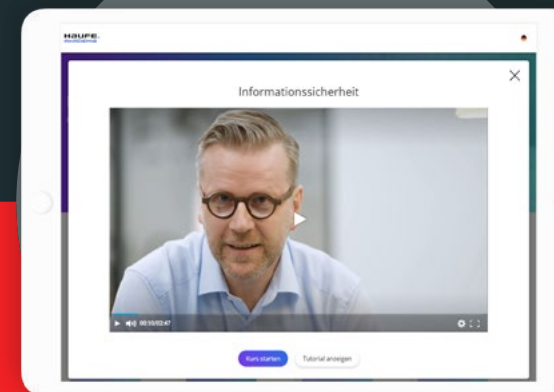
Je abwechslungsreicher und multimedialer ein E-Learning aufgebaut wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass Lernende das E-Learning gerne durchlaufen.

Bei allen Formaten ist es wichtig, dass Lernende ins aktive Nachdenken und Verknüpfen der Lerninhalte kommen. Selbstverständlich eignen sich nicht alle Medien oder Methoden für jedes Thema. Doch wer die Zusammensetzung von Microcontents zu einem attraktiven Ganzen mit Erkenntnissen aus der Lernforschung angeht, der motiviert nicht nur die Lernenden, sondern sichert auch nachhaltig einen Lerneffekt.

Video

Microcontent #1

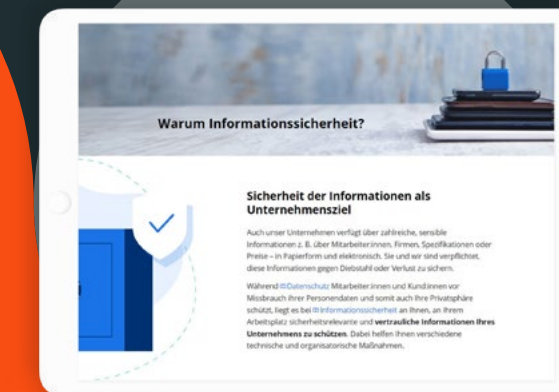
Ein kurzes Erklärvideo führt ins Thema ein. Es dauert nicht länger als 7 Minuten und zieht Lernende mit schnellen Schnitten ins Thema.



Text

Microcontent #3

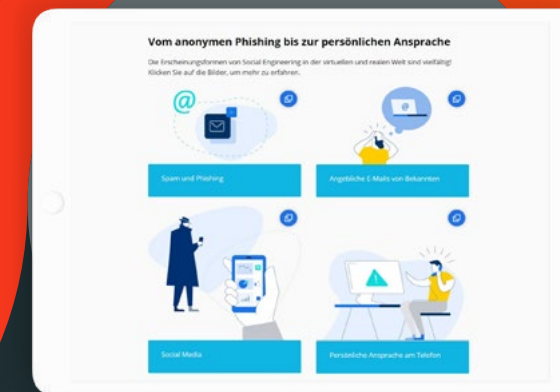
Ein kurzer Text regt mit interessantem Storytelling dazu an, das Erlernte aus einer anderen Perspektive zu betrachten.



Infografik

Microcontent #2

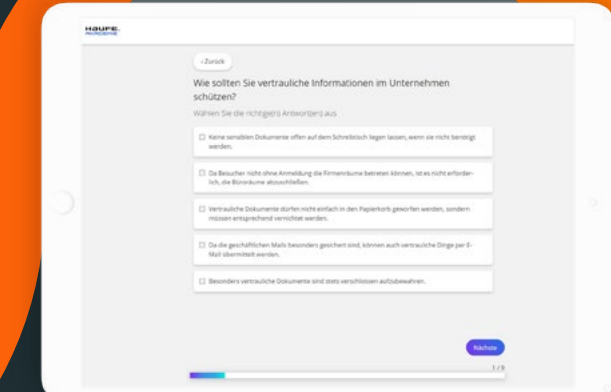
Eine Infografik greift den Inhalt des Videos grafisch auf und ergänzt um interessant aufbereitete Statistiken und/oder Fakten.



Text

Microcontent #4

Ein kurzer Text regt mit interessantem Storytelling dazu an, das Erlernte aus einer anderen Perspektive zu betrachten.



Welche **Vorteile** bieten E-Learning-Kurse aus Microcontents?

In den unterschiedlichen Medien kann auf vielfältige und abwechslungsreiche Art und Weise der Lernende aktiviert und ins Denken gebracht werden. So generieren E-Learnings auf Microcontent-Basis einen nachhaltigen Lerneffekt. Davon profitieren neben den Lernenden auch die Führungskräfte und die Personalentwickler:innen im Unternehmen – und das nicht nur, weil Mitarbeiter:innen sich eigenständig weiterbilden und so langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen. Die Vorteile sind vielfältiger:

Vorteile für **Lernende**

1. In der Kürze liegt die Würze

Mit sinkender Aufmerksamkeitsspanne und steigender Komplexität im Arbeitsleben finden Mitarbeiter:innen kaum mehr Zeit, an mehrstündigen Weiterbildungen, digital oder in Präsenz, teilzunehmen. Die Meetingdichte und das allgemeine Arbeitspensum lassen das nicht zu. Doch der Weiterbildungsbedarf steigt kontinuierlich. Die Lösung liegt in den Microcontents. **Sie sind „snackable“ und können hervorragend zwischen zwei Meetings oder auf dem Weg zum Workshop im Zug gelernt werden.** Lernende wissen, dass sie nicht alle Microcontents auf einmal „abarbeiten“ müssen, um das E-Learning zu beenden. Sie nehmen sich bewusst Zeit, um vor einem Meeting einen ersten Text zu lesen und kurz danach das Quiz zu machen. Weiterer Vorteil: Dadurch, dass einzelne Microcontents innerhalb weniger Minuten erlernt werden können, setzt auch das Erfolgsgefühl nicht nur früher, sondern öfter ein. Die Motivation steigt.

2. Eule oder Lerche, rot oder blau

Wenn es um Lerntempo oder Lerninhalt geht, lernen Menschen grundsätzlich verschieden: Während die eine Mitarbeiterin am liebsten morgens vor dem ersten großen Ansturm ein oder zwei Lerneinheiten absolviert und diese am Nachmittag nach den

letzten Meetings wiederholt, bevorzugt der andere Mitarbeiter die Abendstunden.

Das Quiz wird er erst Tage später abschließen können. Der Lerneffekt ist bei beiden ähnlich.

Nicht nur beim Lerntempo, sondern auch beim Lerninhalt profitieren Lernende von der Vielfalt von Microcontent basierten E-Learnings. Dadurch, dass die einzelnen E-Learnings meist aus drei, vier oder weiteren verschiedenen Medien bestehen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass für jede:n Lerner:in etwas dabei ist, was ihm:ihr gut liegt: Infografik, Quiz oder Video – die Mischung macht's!

3. Vertrauen ist gut, (Eigen-)Kontrolle ist besser

Ein E-Learning kann noch so gut aufbereitet sein: Wenn Lernende die Inhalte nicht behalten und anwenden, hat das E-Learning sein Ziel schlicht verfehlt. Da ist es nur gut, dass Microcontents auch das Einbauen kleiner Kontrollinstanzen wie kurze Tests oder spielerische Quizze vorsehen, die das Gelernte prüfen. Dadurch werden Lernende auf spielerische Art und Weise angeregt, die gelernten Inhalte hochzuholen, zu wiederholen und sie so besser im Gedächtnis zu verankern. Das Quiz ist also nicht nur eine Prüfung, sondern auch eine Lernmöglichkeit.



Vorteile für **Führungskräfte**

1. Auftrag erfüllt

Mitarbeiter:innen lernen selbst die Weiterbildung in die Hand zu nehmen und sich Wissen anzueignen, genau dann, wenn sie es benötigen. So wird eigenständiges Lernen gefördert und autarkes Arbeiten in Teams befähigt. Win-Win: Führungskräfte profitieren von geschaffenen Freiräumen, um sich weiteren Kernaufgaben zu fokussieren.

2. Die Zukunft im Visier

Mit E-Learning bieten Führungskräfte ein zeitgemäßes Weiterbildungs-Instrument, um erforderliche Kompetenzen im Team aufzubauen und für zukünftige Aufgaben gewappnet zu sein.

3. Gemeinsam stark

Führungskräfte können durch fixe Termine den Wissensfluss im Team fördern. Im regelmäßigen Austausch, kann mit und von Kolleg:innen gelernt werden – das stärkt das Vertrauen im Team und entlastet Führungskräfte.

Die Erfolgsquote schnell nach oben:

E-Learnings mit Microcontent-Ansatz führen zu einer deutlich höheren Abschlussquote bei Kursen.

Vorteile für **Personalentwickler:innen**

1. Alle Farben im Regenbogen

Mit der Vielfalt an eingesetzten Medien und Methoden machen Personalentwickler:innen Lernen im Unternehmen attraktiv für alle Lernenden. Denn: Mit vielen verschiedenen Darstellungsweisen und Methoden ist die Chance sehr hoch, dass die E-Learnings für jeden präferierten Lernstil ansprechend sind. Zudem gilt für alle Menschen, dass wir am besten lernen, wenn wir alle Lernstile nutzen.

2. Genial zentral

Mit den E-Learnings können Personalentwickler:innen einer großen Belegschaft individuell und doch allumfassend die geeignete Weiterbildung ermöglichen. Direkt zugewiesen oder frei wählbar verfügbar gemacht, können Personalentwickler:innen das Portfolio zentral kuratieren und dokumentieren. Das spart Mühen und Kosten.

3. Immer up to date

Mithilfe stets aktueller E-Learnings können Personalentwickler:innen den Herausforderungen der Arbeitswelt kompetent begegnen. Auf kurzfristig auftretenden Weiterbildungsbedarfe können sie unmittelbar reagieren, was zu zufriedeneren Mitarbeiter:innen führt. Die Etablierung zeitgemäßer Lernformen sorgt zudem für die nötige Professionalität und steigert die Attraktivität des Arbeitgebers.

Einführung leicht gemacht:

Mit E-Learning Kompetenzlücken schließen

Je komplexer und anspruchsvoller unsere Arbeitswelt wird, desto größer wird der Weiterbildungs- und Informationsbedarf. Mit E-Learnings können Mitarbeiter:innen schnell auf aktuelle Informationen zugreifen und sich zielgerichtet weiterbilden. So schließen Unternehmen mögliche Kompetenzlücken ihrer Mitarbeiter:innen schnell sowie nachhaltig – und tragen damit maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Wie lassen sich E-Learnings im Unternehmen integrieren?

Eine schnelle und einfache Möglichkeit, um Mitarbeiter:innen E-Learnings anzubieten, ist über ein Learning Management System (LMS) oder auch eine Learning Experience Plattform (LXP). Haben Sie bereits ein eigenes LMS oder eine LXP können E-Learnings über Schnittstellen (SCORM, LTI) innerhalb kürzester Zeit importiert und den Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt werden.

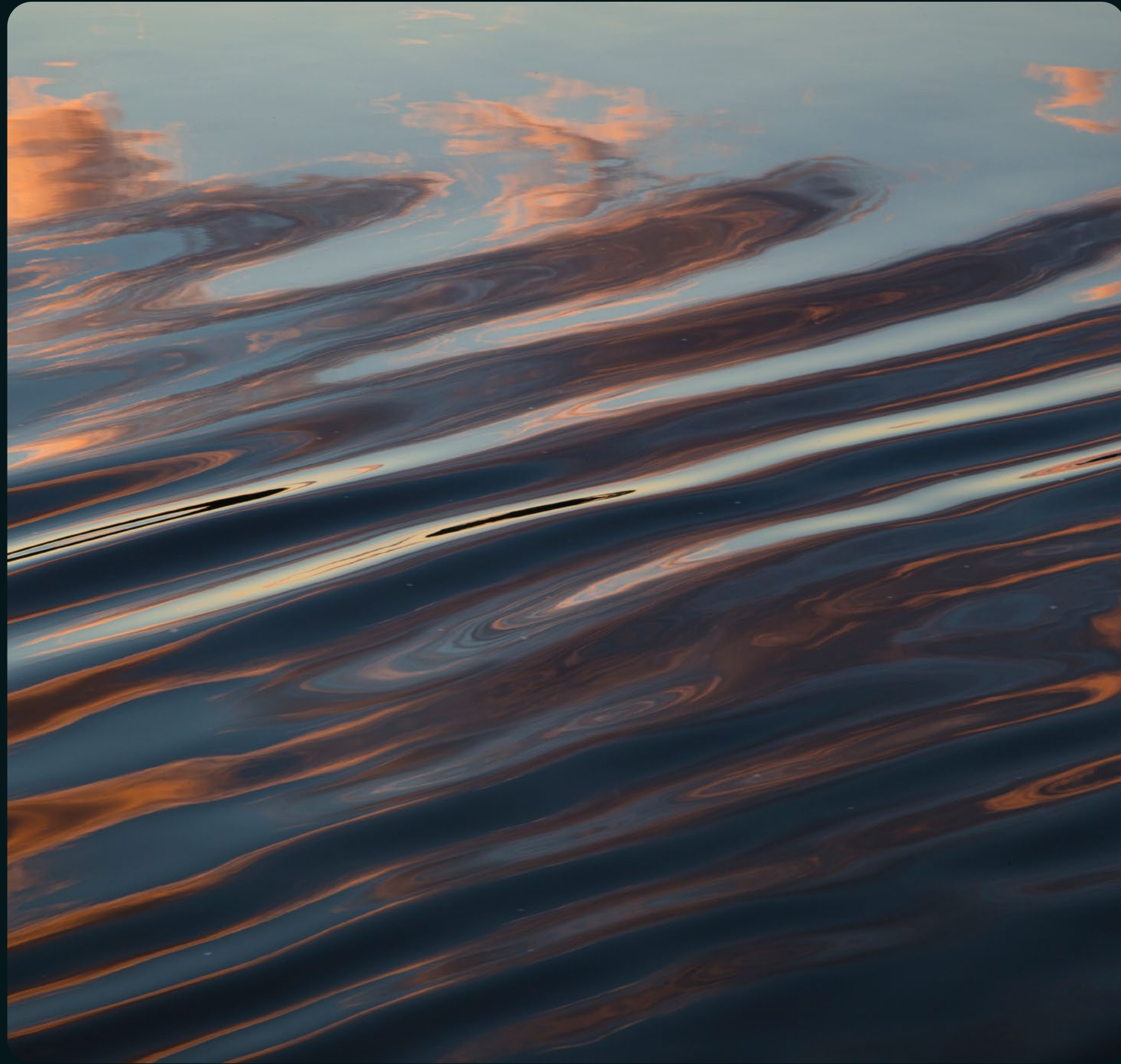
Auch für Unternehmen, die bislang ohne LMS operieren, gibt es Angebote, die den Einstieg inklusive passender Lernumgebung leicht machen und bei jedem Schritt unterstützen.

E-Learnings sind quasi „Brot und Butter“ der betrieblichen Bildung.

Die Frage ist schon lange nicht mehr „OB“, sondern nur noch „WIE“.



Fazit



Microcontent-basierte E-Learnings sind flexibel, attraktiv und agil: Je nach Bedarf und Belieben vermitteln sie topaktuelle Lerninhalte auf unterschiedliche Weise gehirngerecht an Lernende im Unternehmen.

Mit intelligent kombinierten und sorgfältig kuratierten E-Learnings können die verantwortlichen Personalentwickler:innen sich über einen großen Lerneffekt bei ihren Mitarbeiter:innen freuen.

Was sie vermitteln, spiegeln Microcontents selbst wider: Die Welt ist in Bewegung und so auch die Branche. Beim Thema „Micro- und E-Learning“ werden sich fortlaufend Neuerungen ergeben, immer mit dem Ziel das Mitarbeiter:innen noch erfolgreicher im Arbeitsalltag lernen und in ihrer Arbeit noch wirkungsvoller werden. So werden beispielsweise Gamification-Elemente immer wichtiger, die Lernende ins spielerische Lernen bringen und mühelos an neue Inhalte heranführen. Dadurch bleiben sie motiviert und „am Ball“.



Über die **Digital Suite**

Die Digital Suite ist die Produktfamilie der Haufe Akademie für digitales Lernen. Hier treffen jahrzehntelange Erfahrung des führenden Anbieters für Weiterbildung im deutschsprachigen Raum auf innovative Technologien und außergewöhnliche Contents.

Mit individuellen Kombinationen von modernen Lernumgebungen und einer Vielfalt an digitalen Lerninhalten passt sich die Digital Suite an die spezifischen Herausforderungen in Unternehmen an. Für Mitarbeiter:innen, die motiviert und mit Freude an ihrer Weiterentwicklung arbeiten – und für Unternehmen, die sie dabei unterstützen, ihre Potenziale in langfristigen Erfolg umzuwandeln.

Jetzt informieren:

www.haufe-akademie.de/digital-suite
+49 761 898-4060
digital-suite@haufe-akademie.de