

Microlearning – In kleinen Häppchen lernen

Digitales Lernen erfordert vollkommen neue Methoden der Wissensaneignung. Ein neuer Trend sind dabei kurzformatige Trainings, die unter dem Stichwort „Microlearning“ firmieren. Dabei werden die Inhalte in kleinen Häppchen von maximal 10 Minuten verpackt. Dadurch lässt sich das Lernen problemlos in den Alltag einbinden. Darüber hinaus entspricht das auch dem aktuellen Trend nach schneller Informationsaufnahme und kurzen Aufmerksamkeitsspannen.

Traditionelle analoge Lernformate, die im Wesentlichen Wissen vermitteln, kranken daran, dass in relativ kurzer Zeit relativ viel Wissen vermittelt wird. Aus der Kognitionsforschung ist jedoch bekannt, dass die Vergessensrate bei solchen Lernformaten oft sehr hoch ist. Nach einem eintägigen Seminar bleibt so manchmal nur ein Bruchteil des aufgenommenen Stoffes hängen und wendet man das Gelernte nicht innerhalb einer Woche an, ist fast alles wieder schnell vergessen.

Beim Microlearning werden die Lerninhalte auf viele kleine Häppchen sogenannte „Nuggets“ verteilt und digital aufbereitet. Mehrere Nuggets bilden ein Kapitel; mehrere Kapitel eine Lernsequenz. Verbindet man dies noch mit spielerischen Aspekten oder einer Geschichte, kann der Lernerfolg deutlich verbessert werden. Dies gilt auch insbesondere dann, wenn die Nuggets mit einem direkten Feedback verknüpft sind.

Microlearning macht immer dann Sinn, wenn sich die Lerninhalte in kleine Sequenzen aufteilen lassen. Besonders bekannt ist dies beim Vokabel lernen oder bei der Festigung bestimmter Bewegungen im Sport oder in der Rehabilitation. Auch informelles Lernen am Arbeitsplatz kann als Microlearning aufgefasst werden. So kann ein kurzer Blick in ein YouTube-Video die notwendige Wissenslücke schließen.

Warum ist Microlearning erfolgreich?

Ein Erfolgsfaktor des Microlearning ist die Einbettung des Lernens in den Alltag des Lernenden. Durch die kurze Zeitspanne der einzelnen Nuggets kann der Lerner an jedem beliebigen Ort zu jeder beliebigen Zeit auf die Nuggets zugreifen. Ob in der Straßenbahn, in einer Warteschlange an der Kinokasse oder zwischen zwei Kunden im Geschäft. Lernen wird dadurch sozusagen ein ständiger Begleiter im Alltag des Lernenden ohne seine Aufmerksamkeit zu stark zu beanspruchen.

Ein weiterer Erfolgsfaktor liegt in der kostengünstigen und schnellen Erweiterung bzw. Aktualisierung der Inhalte. Wird das Instrument von den Lernenden am Arbeitsplatz angenommen, können neue Lerninhalte schnell und günstig produziert und eingebunden werden. Dies kann auch durch die Mitarbeiter oder Führungskräfte selbst geschehen (User generated Content). So können dabei Videos im YouTube-Format, Text(Sprach)nachrichten über WhatsApp oder 280 Zeichen über Twitter genutzt werden. Auch Quizapps sind durch ihr direktes Feedback und dem Wettbewerbscharakter gut geeignet.

Was sind Einsatzfelder im Handel?

Für das Microlearning gibt es im Handel unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten. Ein interessanter Ansatz könnten es sein, Informationen über neue Waren, deren Eigenschaften

und Preise mit Hilfe von kleinen Videos unter die Mitarbeiter zu bringen. Die Videos müssen nicht hochprofessionell sein und können oft von fachkundigen Kolleginnen und Kollegen mit einfachen Mitteln produziert werden.

Ein weiterer Ansatz könnte im Onboarding-Prozess liegen. So können neue Mitarbeiter mit kurzen Informationsapps die betrieblichen Regularien (Urlaubsantrag, Arbeitszeitznachweis, etc.), das betriebliche Qualitätsmanagement oder einfach nur die neuen Kolleginnen und Kollegen kennenlernen. Das verbessert den Eingliederungsprozess und reduziert Abbrüche.

Ein dritter Ansatz könnte im Austausch über Kundenbedarfe und darauf ausgerichtete Verkaufsstrategien und -taktiken gehen. Hier wären auch kollaborative Aspekte der Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern einzubinden, was den Lerneffekt durchaus verbessern kann. Zu nennen wären Erfahrungsberichte die durch Mitarbeiter kommentiert werden könnten.

Was sind die Grenzen des Microlearning?

Die Einsatzfelder von Microlearning sind Vielfältig; genauso wie der möglich Einsatz der digitalen Technik. Aber Microlearning löst nicht alle Lernprobleme. Insbesondere wenn komplexe Inhalte gelernt werden sollen oder der Trainingseffekt im Mittelpunkt steht sind andere Lernformate oft besser geeignet. Es gilt also immer zunächst das Ziel zu bestimmen und dann die geeignete Methode anzupassen.

Auch ist es wichtig, die Mitarbeiter nicht mit Wissen zu überfrachten. Insbesondere wenn es zusammenhanglos, also ohne eine affizierende Geschichte vorgetragen wird, ist der Lernerfolg eher bescheiden. Für viele Lernbereiche ist auch immer noch der pädagogische Bezug zwischen Lernendem und Lehrendem entscheidend für den Lernerfolg.

Beachtet man diese limitierenden Aspekte, kann Microlearning eine wichtige Ergänzung der betrieblichen Personalentwicklung darstellen.

Resümee

Microlearning ist ein Lernformat, bei dem die Lerninhalte in kleine „Häppchen“ verpackt werden. Dadurch ist die Nutzung an die kurzen Aufmerksamkeitsspannen angepasst und damit eigentlich überall nutzbar. Beachtet man die ein oder andere limitierenden Faktoren, kann es eine Bereicherung für das betriebliche Lernen darstellen.

Wilhelm Hürter, [KOMPASS gGmbH/Servicestelle Sachsen](#),

Veröffentlichung: 22.05.2019



Das Projekt „FlexNet Handel“ wird im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

