

Handbuch E-Learning

Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis – Strategien, Instrumente, Fallstudien

Bearbeitet von
Andreas Hohenstein, Prof. DR. Karl Wilbers

Grundwerk mit 58. Ergänzungslieferung 0. Loseblatt. Rund 3329 S. Mit CD-ROM. In 2 Ordnern
ISBN 978 3 87156 298 3

[Weitere Fachgebiete > EDV, Informatik > EDV, Informatik: Allgemeines, Moderne Kommunikation > E-Learning](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Microlearning und Microtraining: Flexible Kurzformate in der Weiterbildung

von Jochen Robes (www.weiterbildungsblog.de)

Microlearning · Microtraining · Microcontent · Informelles Lernen ·
Lerneinheiten · Kurzformate · E-Learning 2.0 · Web 2.0 · Social Software

Schlagworte

Um dem steigenden Lern- und Schulungsbedarf in der Wissensgesellschaft gerecht zu werden, setzen immer mehr Bildungsverantwortliche in Unternehmen und Organisationen auf kurze, flexibel einsetzbare und aktuelle Bildungsangebote. Die neuen Kurzformate sind zwischen drei und 15 Minuten lang. Sie setzen auf das selbstorganisierte, informelle Lernen der Mitarbeiter und Nutzer. Sie knüpfen unmittelbar an die Erfahrungen mit dem Web 2.0 an und versuchen, diese für die betriebliche Weiterbildung zu nutzen. Der folgende Beitrag führt aus, was den Trend zum Microlearning und Microtraining mit den Konzepten des Social Learning und E-Learning 2.0 verbindet, und weist auf Beispiele und Umsetzungsversuche hin.

Überblick

1	Einführung	2
2	Hintergrund: Der Trend zu Kurzformaten	2
3	»Micro« als neue Währung für Lernprozesse	4
3.1	»Micro« im E-Learning 1.0	4
3.2	Das neue Microlearning	5
3.3	Microlearning als informelles Lernen	6
3.4	Microlearning als Social Learning	8
3.5	Microlearning als E-Learning 2.0	10
3.6	Microlearning als Microtraining	11
4	Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung	13
4.1	Systeme, Prozesse und Ressourcen	15
4.2	Selbstorganisiertes Lernen	16
5	Ausblick	17
	Literaturhinweise	18

1 Einführung

Es mag ungewöhnlich erscheinen, die Kürze einer Lerneinheit zum Ausgangspunkt eines Konzepts zu nehmen. Doch seit geraumer Zeit ist von einem Trend die Rede, der genau diese Qualität herausstreicht.

Aktuelle Diskussion Da wird zum Beispiel mit Begriffen wie »Wissenshäppchen« und »Learning Nuggets« an immer mehr Stellen für das Lernen zwischendurch geworben. In Fachzeitschriften heißt es: »Die Weiterbildungsminis kommen«. Fünf bis sechs Minuten seien die neuen Bildungsformate lang. Als Auslöser für diesen Trend wird auf die wirtschaftlichen Zwänge verwiesen, die Mitarbeitern ein längeres Aussteigen aus dem Arbeitsprozess immer schwerer machen. Daneben scheinen die Kurzformate aber auch veränderten Gewohnheiten beim Medienkonsum entgegenzukommen, wie an der Popularität von Internetdiensten wie dem Videoportal YouTube abzulesen sei (GLOGER 2009).

Da bezweifelt der Bildungsexperte und Schöpfer des Begriffs »E-Learning«, Jay CROSS (2008), dass das traditionelle Bildungssystem überhaupt noch in der Lage ist, den steigenden Bildungsbedarf zu decken. Wenn der Wandel zum Alltag wird, so CROSS, greifen langfristig geplante Bildungscurricula, Kurse und webbasierte Trainings zu kurz. Er und viele andere Experten setzen stattdessen auf das selbstorganisierte, informelle Lernen:

Corporate learning is a continuous process [. . .] People learn to do their work in small chunks: a tip from a pal, an ›ah-ha‹ moment after trying something new, a factoid from Wikipedia or Google, or a story told over lunch. But training departments rely on offering workshops and courses, and CLOs fixate on learning management systems. These things are necessary, but they are a small part of improving organizational learning and performance.

Da nennt sich Elliott MASIE (2005), langjähriger E-Learning-Experte, selbst einen »nano-learner« und fordert die Branche auf, neue Wege zu finden, entsprechende Lernformate zu entwickeln und in ihre Bildungsprozesse zu integrieren:

We have a unique opportunity to stretch our thinking about the size of our average learning project. Right now, most learning modules start at 15 minutes and often cover hours or days of involvement. But most learning moments are teachable moments. Malcolm KNOWLES described the perfect teachable moment as the intersection of a small question with a great small answer. That is at the heart of nano-learning.

Vom Kurzformat zu Microlearning: Als Microlearning werden im Folgenden kurze Online-Aktivitäten bezeichnet, in denen entweder Nutzer selbstorganisiert Antworten auf aktuelle Fragen suchen oder in denen sich Lerner in Anleitung oder Begleitung durch Bildungsexperten mit einem Thema auseinandersetzen.

2 Hintergrund: Der Trend zu Kurzformaten

Kurze, kleine Formate gelten in der Regel als attraktiv. Sie versprechen einen schonenden Umgang mit Ressourcen, den materiellen, aber auch den immateriellen wie Zeit und Aufmerksamkeit. Doch in der Weiterbildung waren kurze Lernangebote lange Zeit kein Thema. Das hängt unmittelbar mit einem

Verständnis von Bildung und Weiterbildung zusammen, das durch Institutionen wie Schule und Universitäten geprägt ist und auf der Präsenz eines professionellen Bildungspersonals aufbaut, das im unmittelbaren Austausch mit den Lernenden einen didaktisch aufbereiteten Stoff vermittelt. Bildung findet an geschützten Lernorten statt, in die Praxis nur in definierten Ausschnitten einfließt. Dieses Szenario beschreibt, was allgemein als formales Lernen bezeichnet wird. Auch die Einführung von E-Learning als neue Bildungstechnologie folgte seit den 1990er Jahren in weiten Teilen diesem Verständnis von Bildung und Weiterbildung. Der Schulstunde, der Vorlesung an der Universität und dem vom Trainer geleiteten Tagesseminar entspricht das zweistündige Web-based Training.

Dass heute auch andere Formen des E-Learning denkbar sind und eingesetzt werden, ist mit verschiedenen Entwicklungen verbunden:

- **Wirtschaftliche Entwicklungen:** Unternehmen sind bemüht, ihre Weiterbildungsangebote so effektiv und effizient wie möglich zu organisieren und anzubieten. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gewinnt das Bildungscontrolling als Kostenkontrolle verstärkt an Aufmerksamkeit. Unternehmen in Deutschland investierten 2007 ca. 27 Milliarden Euro in die betriebliche Weiterbildung. Von den dabei durchschnittlich aufgewendeten 1.053 Euro je Mitarbeiter entfallen nur 419 Euro auf direkte Kosten: dazu zählen Trainerhonorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sowie Mieten und Ausgaben für Lernmaterial. Der größere Anteil, nämlich 635 Euro, entfällt als indirekter Kostenblock auf die für Weiterbildung eingesetzte Arbeitszeit der Beschäftigten, die sogenannten Opportunitätskosten (vgl. LENSKE/WERNER 2009).

Das heißt: Kurze Bildungsformate werden gesucht, weil sie ein arbeitsplatznahes oder arbeitsintegriertes, aktuelles, flexibles und letztlich effizientes Lernen versprechen.

- **Technologische Entwicklungen:** In vielen Unternehmen und Organisationen ist E-Learning heute ein fester Baustein des Weiterbildungsangebots. Die technische Infrastruktur für das Management des Online-Lernens ist vorhanden. Mit Blick auf die andauernde Aufmerksamkeit, die Web-2.0-Instrumente wie Blogs, Wikis und Social Networking Sites erfahren, haben darüber hinaus immer mehr Unternehmen begonnen, diese Services auch in der Weiterbildung, in der internen Kommunikation und im Wissensmanagement einzusetzen. Die weiter steigende Verbreitung von Mobile Phones und Smartphones sowie die Etablierung technischer Standards (mp3, RSS) erlauben es, aus einer Vielzahl bildungstechnologischer Optionen auszuwählen.

Das heißt: Kurze Bildungsformate können in der Regel problemlos in bestehende IT- und E-Learning-Strukturen integriert werden.

- **Kulturelle Entwicklungen:** Es wird häufig darauf hingewiesen, dass die Mitarbeiter, die heute und morgen in die Arbeitswelt eintreten, es gewohnt sind, mit dem Internet und den neuen mobilen Netztechnologien umzugehen. Die »Net Generation« (oder auch »digital natives«), wie diese Generation gerne genannt wird, bringt eine Reihe von Fähigkeiten, Gewohnheiten und Erwartungen mit, auf die sich Bildungsinstitutionen mit ihren Lernangeboten einstellen müssen: Sie googeln zuerst, wenn sie eine Frage haben; sie sind jederzeit online, um via SMS und Instant Messaging zu kommunizieren und sie treffen sich in ihren Online-Netzwerken, um