



**Ideenportal Qualifizierung**  
Weiterbildung. Anders. Gestalten.  
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

# Gestalten Sie kurze Lerneinheiten wirksam und ansprechend.



**Strategie  
entwickeln**

**Grundlagen  
schaffen**

**Kompetenzen  
aufbauen**

[www.ideenportal-qualifizierung.de](http://www.ideenportal-qualifizierung.de)

**Ein Hinweis vorab:** Erfolgreiche Weiterbildung braucht das Engagement beider Betriebsparteien. Die Einführung und Umsetzung der hier vorgestellten Weiterbildungskonzepte, -methoden und -werkzeuge sollten **Personalabteilung und Betriebsrat stets gemeinsam** voranbringen.

**Worauf lasse ich mich ein?**

<p>Welche <b>Ziele</b> können wir erreichen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wir verstehen, was kurze Lerneinheiten (Mikrolernen) ausmacht und für welche Fälle und Personen diese geeignet sind.</li> <li>➤ Wir erfahren, worauf wir bei der Gestaltung und Nutzung von Mikrolernen im Betrieb achten müssen.</li> </ul>	
<p>Welchen <b>Nutzen</b> hat das für uns?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wir sind in der Lage einzuschätzen, ob Mikrolernen in unserem Betrieb eine geeignete Lernform sein kann.</li> <li>➤ Wir können anschließend sehr einfache Mikrolerneinheiten selbst erstellen.</li> </ul>	
<p>Welche <b>Voraussetzungen</b> sollen erfüllt sein?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wir sind bereit, uns auf eine ganz andere Form des Lernens einzulassen.</li> <li>➤ Im Betrieb und bei den Führungskräften besteht die Bereitschaft, im Prozess der Arbeit Zeit für die Bearbeitung kurzer Lerneinheiten zu gewähren.</li> </ul>	
<p>Welche <b>Personen</b> sollen wir einbinden?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ausgewählte Führungskräfte und Mitarbeitende.</li> <li>➤ Den Betriebsrat.</li> </ul>	
<p>Welcher <b>Aufwand</b> entsteht für uns?</p>		<p>Sehr gering</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Hoch</p>
<p>Wie schnell kann die <b>Umsetzung</b> erfolgen?</p>		<p>Sehr schnell</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>	<p>Schrittweise</p>

Wer sind „**Führungskräfte**“? Wenn wir in diesem Leitfaden von Führungskräften schreiben, dann meinen wir solche Personen im Betrieb, die **auf mittlerer oder unterer Ebene Verantwortung für die Führung des Personals** tragen – das muss nicht unbedingt disziplinarische Weisungsbefugnis bedeuten. Die Schichtleitung zählt beispielsweise auch zu den Führungskräften. Meinen wir den Vorstand und leitende Angestellte auf hoher Ebene, dann schreiben wir von der „**Geschäftsleitung**“.

## Einordnung für Profis

Sie sehen unten einen **idealen Ablauf der Weiterbildungsaktivität** im Betrieb. Der **farbig hervorgehobene Teil** zeigt Ihnen, bei welchem Prozessschritt dieser Leitfaden Ihnen **hauptsächlich hilft**.



Die Darstellung hat die Form eines Kreislaufes, da **betriebliche Weiterbildung ein fortwährender Prozess** ist. Nach dem Abschluss einer Maßnahme können Sie fragen:

- Was wollen wir beim nächsten Mal besser machen?
- Haben wir den Weiterbildungsbedarf gedeckt?
- Ist inzwischen neuer Weiterbildungsbedarf entstanden?

Der Ablauf beginnt also von Neuem. Da es eine große Aufgabe darstellt, diesem Kreislauf komplett zu folgen, ist es sinnvoll, nach und nach an einzelnen Themen zu arbeiten. Auch so gelangen Sie mit der Zeit zu planvoller und vorausschauender Weiterbildung.

**Rahmenbedingungen** des Weiterbildungsprozesses sind zum Beispiel:

- Die Sicht der Führungskräfte auf Weiterbildung.
- Die Sicht der Mitarbeitenden auf Weiterbildung.
- Das Weiterbildungsklima im Betrieb.

**Sonderthemen** sind zum Beispiel




- Der Aufbau von Qualifizierungsverbänden gemeinsam mit anderen Betrieben.
- Die Organisation der Wissensweitergabe, wenn Expertinnen oder Experten gehen.

## Gestalten Sie kurze Lerneinheiten wirksam und ansprechend.

### Der Inhalt im Überblick


<b>Kurze Lerneinheiten kurz erklärt</b> .....	<b>5</b>
Worin besteht der Unterschied zu klassischen Angeboten?.....	5
Wofür eignen sich kurze Lerneinheiten? .....	6
Welche Anwendungsfälle gibt es für das Mikrolernen? .....	6
Für wen eignen sich kurze Lerneinheiten? .....	7
Wofür eignen sich kurze Lerneinheiten nicht?.....	7
<b>Gestalten Sie Kurze Lerneinheiten im Betrieb</b> .....	<b>8</b>
Woher erhalten Sie die Inhalte? .....	8
Welche Form geben Sie den Lerneinheiten? .....	8
Worauf müssen Sie bei einer lernförderlichen Gestaltung achten? .....	10
Wie gehen Sie bei der Gestaltung einer Mikrolerneinheit vor? .....	11
<b>Kurze Lerneinheiten im Betrieb einsetzen</b> .....	<b>12</b>
Wo machen Sie die Lerneinheiten verfügbar? .....	12
Wie bringen Sie die Lerneinheiten zur Anwendung? .....	13
Was Sie sonst noch wissen sollten.....	13
Haben Sie noch Fragen?.....	14
Unser weiterführendes Angebot für Sie .....	14
Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick .....	15

### Was bedeutet ...?

-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Im Ideenportal ist eine Datei hinterlegt, die Sie bei der Arbeit mit diesem Leitfaden nutzen können.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es gibt dazu einen weiteren Leitfaden im Ideenportal, den Sie nützlich finden könnten.
-  Wenn Sie dieses Symbol sehen, heißt das: Es handelt sich um ein Thema oder ein spezielles Konzept, zu dem Sie im Internet mehr Informationen finden.

## Kurze Lerneinheiten kurz erklärt

Wenn wir von kurzen Lerneinheiten sprechen, dann meinen wir das, was oft als Microlearning (deutsch: Mikrolernen), bite-sized learning, Learning Nuggets oder Lern-Happen bezeichnet wird.

Haben Sie sich schon mal eine  **Infografik** zur Industrie 4.0 angeschaut? Haben Sie mal auf YouTube geschaut, was ein gutes E-Learning ausmacht? Oder haben Sie mal auf einer Internetseite oder in einem Forum nachgelesen, wie Sie in PowerPoint, Word oder Excel dies oder jenes hinbekommen? Dann haben auch Sie schon Microlearning genutzt!

Beim Microlearning wird ein Konzept oder eine bestimmte Fähigkeit so knapp wie möglich innerhalb von drei bis zehn, allerhöchstens 15 Minuten erklärt. Sehr oft werden dafür kurze Videos genutzt. Das muss aber nicht sein. Microlearning ist heute auch deshalb interessant, weil mobile Endgeräte (Smartphone, Tablet) auch im Geschäftsumfeld immer mehr zum Standard werden.

Beispiele für die Gestaltung einer Mikrolerneinheit finden Sie z. B. hier

- <https://kommunikation-mittelstand.digital/recht-kurznachrichtendienste/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=OV35jtXRTgk>

## Worin besteht der Unterschied zu klassischen Angeboten?


Mikrolernen kann klar vom klassischen Lernen in Seminaren abgegrenzt werden:

	<b>Mikrolernen</b>	<b>Klassisches Lernen (Seminar, ...)</b>
<b>Dauer</b>	Sehr kurz (fünf bis zehn Minuten).	Länger (mehrere Stunden bis Tage).
<b>Hauptziel</b>	Basiswissen aufbauen und direkt bei der Lösung eines Problems einsetzen können „ <i>Ich brauche jetzt Hilfe</i> “. Anwendungsbedarf besteht schon vor dem Lernen.	Umfassendes Wissen und Verständnis aufbauen „ <i>Ich möchte etwas Neues lernen</i> “. Anwendungsbedarf entsteht unter Umständen erst nach dem Lernen.
<b>Lernanlass</b>	Abruf auf Bedarf.	Oft: Auf Vorrat lernen.
<b>Lernziel-Entscheidung</b>	Das Lernziel setzt die lernende Person. → Eigenverantwortliches Lernen.	Das Lernziel setzt die lehrende Person. → Geführtes Lernen.
<b>Ausrichtung</b>	Oft aufgabenbasiert.	Oft theoriebasiert.
<b>Inhalte</b>	Eher weniger komplexe Informationen und Lernziele sowie eng umgrenztes Thema.	Auch komplexe Themen mit Verweisen auf andere Handlungsfelder.
<b>Reihenfolge</b>	Bausteine des Mikrolernens erfordern in der Regel keine feste Reihenfolge.	Themen bauen in der Regel in einer bestimmten Abfolge aufeinander auf.
<b>Vorwissen</b>	Das Thema wird in sich geschlossen erklärt. Die Lerneinheit ist ohne weitere Informationen verständlich.	Ggf. ist Vorwissen oder Wissen an Schnittstellen erforderlich.
<b>Lernort</b>	Einbindung in den beruflichen Alltag, Lernen am Arbeitsplatz.	Auskopplung aus dem beruflichen Alltag (Seminarraum, -hotel).
<b>Erfolgsmessung</b>	Direktes Feedback zum Lernerfolg (z. B. mithilfe kurzer Fragen, eines Quiz usw.).	Häufig kein Feedback zum Lernerfolg.

### **Also sind Mikrolerneinheiten immer nur unverbundene „Lernschnipsel“?**

Nein. Jede Lerneinheit soll zwar ohne andere Informationen verständlich sein, aber sie können trotzdem mit mehreren Einheiten ein größeres, zusammengehörendes Themenfeld abdecken. Sie können eine Mikrolerneinheit nur zur Funktionsweise von Zelle A in Maschine 75-11 machen oder Sie machen eben die Mikrolerneinheiten für alle Zellen der Maschine.

### **Soll Mikrolernen klassisches Lernen ersetzen?**

Nein. Es soll klassisches Lernen ergänzen. Auch Mikrolerneinheiten können Sie in einen umfassenden Lehrplan einbinden. Mikrolernen eignet sich z. B. gut für die Vorbereitung oder Nachbereitung oder die Vertiefung bestimmter Inhalte (Stichwort  **Blended Learning** – die Verbindung von Präsenzeinheiten und digitalen Selbstlernzeiten in der Weiterbildung).

### **Warum soll der Inhalt so kurz gehalten werden?**

Als Lernerin oder Lerner habe ich einen konkreten Bedarf, ein Problem, bei dessen Lösung mir die Lerneinheit helfen soll, und das möglichst schnell. Es geht nur um die Vermittlung einzelner Wissensteile, Fähigkeiten usw., nicht um das Gesamtbild. Es ist deshalb wichtig, dass das Themenfeld für eine Einheit im Mikrolernen wirklich stark begrenzt wird.

### **Wofür eignen sich kurze Lerneinheiten?**

- **Flexibles Lernen:** Orts- und zeitunabhängig können z. B. unproduktive Zeiten und Wartezeiten mit Lernen überbrückt werden.
- **Alltägliches Lernen:** Mit Mikrolernen kann Lernen in den Alltag eingegliedert und direkt am Arbeitsplatz bzw. im Prozess der Arbeit stattfinden.
- **Kostengünstiges Lernen für alle:** Einmal erstellt und verfügbar gemacht, können mit Microlearning-Einheiten sehr viele Mitarbeitende erreicht werden.
- **Hürdenfreies Lernen:** Gerade solche Mitarbeitende, die ihre Zeit nicht für lange Lernzeiten nutzen können oder wollen („weiterbildungsferne Gruppen“, Mitarbeitende unter hohem Zeitdruck), finden einen neuen, niedrighwelligen Zugang zum Lernen.
- **Aktuelles Lernen:** Da die Einheiten sehr klein sind, können sie auch schnell an den neuesten Wissensstand angepasst werden.
- **Individuelles Lernen:** Mikrolernen erlaubt den Lernenden, die Inhalte in der für sie passenden Geschwindigkeit aufzunehmen und beliebig oft zu wiederholen.

### **Welche Anwendungsfälle gibt es für das Mikrolernen?**

- Die Vorbereitung von klassischer Weiterbildung
- Die Nachbereitung von klassischer Weiterbildung
- Das Wiederholen von Themen (aus Aus- oder Weiterbildung)
- Die Vertiefung von Themen (aus Aus- oder Weiterbildung oder allgemein)
- Die Nutzung als Verständnishilfe (z. B. bei Veränderungen, neuer Technologie, ...)

Mikrolerneinheiten eignen sich besonders gut für Themen und Fähigkeiten, die praxisnah gestaltet und vermittelt werden können. So kann das Gelernte im Anschluss direkt im Alltag ausprobiert werden. Lernerfolge werden schnell sichtbar. Mikrolernen kann heute also viel mehr, als nur Wissen vermitteln.

Folgende Themen können beispielsweise in einer Mikrolerneinheit bearbeitet werden:

- |   |   |
|---|---|
| ➤ Arbeitssicherheit                                 | ➤ Maschineneinrichtung  |
| ➤ Betriebs- und Gefahrstoffe („Wie damit umgehen?“) | ➤ Wie funktioniert eine (einfache) Software (z. B. Zeitwirtschaft, ...) |
| ➤ Sicherheitshinweise                               | ➤ Sprachen  |
| ➤ Spaltmaße   | ➤ ...   |

### Für wen eignen sich kurze Lerneinheiten?

Da es den Menschen schwerfällt, sich länger als 30 Minuten am Stück zu konzentrieren, sind kurze Lerneinheiten eigentlich für alle geeignet. Beispiele sind:

#### Neue und zurückkehrende Mitarbeitende

- Neue Beschäftigte zur Vertiefung und Wiederholung der in der Einarbeitung erlernten Inhalte.
- Auszubildende nach der Übernahme: Zum Wiederholen und Festigen erlernter Inhalte und von zurückliegendem Wissen (z. B. aus dem ersten Lehrjahr), das auf der aktuellen Stelle gebraucht wird.
- Wiedereinsteiger/innen, um Wissen und Fähigkeiten auf aktuellem betrieblichem Niveau schnell und bedarfsgerecht wiederaufzubauen.

#### Fachkräfte

- Fachkräfte bei akuten Herausforderungen und Problemen. „Wie mache/löse ich das?“
- Erfahrene Fachkräfte, um Wissen über neue Technologien usw. unkompliziert aufnehmen zu können. Auch nach langen Urlauben, Freischichten oder wenn viele Maschinen unregelmäßig bedient werden.
- Springer/innen, die viel Wissen zu verschiedenen Maschinen und Arbeitsbereichen benötigen.


#### Mitarbeitende, die bei Weiterbildung zurückhaltend sind

- Wissensarbeiter/innen mit wenig Zeit für ausgedehnte Weiterbildungen (die trotzdem weiter notwendig sind!).
- Mitarbeitende, die bei Weiterbildung zurückhaltend sind (z. B. wegen früherer schlechter Lernerfahrungen). Das Lernen mit Mikrolerneinheiten ist wenig risikoreich, bietet Rückmeldungen zum Lernerfolg und ist zeitlich sehr überschaubar. Mikrolernen kann hier als (Wieder-)Einstieg in das aktive Lernen genutzt werden.

### Wofür eignen sich kurze Lerneinheiten nicht?

- Mikrolernen ist zu einem Großteil selbstgesteuert. Fehlt bei den Mitarbeitenden die Fähigkeit dafür, ist es der falsche Ansatz.
- Mikrolernen ist nicht die geeignete Form zur Erklärung komplexer Sachverhalte und Zusammenhänge.
- Mikrolernen ist kein Ersatz für Angebote in der klassischen Weiterbildungsform und eine strukturierte Einarbeitung. Es ist eine Ergänzung dafür.
- Mikrolernen ist kein Ersatz für professionelle Trainer/innen. Auch kurze Lerneinheiten müssen inhaltlich und pädagogisch sorgfältig erarbeitet werden, damit sie einen Lerneffekt bewirken.

## Gestalten Sie Kurze Lerneinheiten im Betrieb

Eine Mikrolerneinheit zu gestalten ist nicht so einfach, wie es zunächst vielleicht scheint. Auch wenn es nur kurze Einheiten sind, erfordert ihre Erstellung doch Fach- und Methodenwissen (  **Didaktik**, lernförderliche Gestaltung usw.) sowie die notwendige Sorgfalt.

Wichtig für die Gestaltung von Mikrolerneinheiten sind drei Faktoren:



**Der Inhalt.**

**Die Form.**

**Die Lernförderlichkeit.**

### Woher erhalten Sie die Inhalte?

Die Inhalte für Ihre Mikrolerneinheiten können Sie von verschiedenen Stellen erhalten.

- Sie erstellen die Inhalte auf der Basis Ihres eigenen Wissens und ihrer eigenen Fähigkeiten selbst.
- Sie nutzen dafür ähnlich wie bei den  **Arbeits- und Lernprojekten** die Beschreibung von Arbeitsaufgaben im Betrieb.
- Sie geben Mitarbeitenden, Expertinnen und Experten, selbst die Möglichkeit, Inhalte beizusteuern (englisch:  **User-Generated Content**). Durch die Erstellung der Inhalte vertieft und festigt übrigens auch die Person, die die Inhalte erstellt, ihr Wissen.
- Sie nehmen bisherige Präsenzveranstaltungen oder E-Learnings und brechen deren Inhalte – soweit möglich – zu kleinen Lerneinheiten herunter. Achten Sie darauf, dass die Einheiten in sich (d. h. ohne weitere Informationen dazu) verständlich sind.
- Sie kaufen sich Inhalte extern ein.
- Sie nehmen häufig auftretende Fragen/Probleme als Grundlage. In der Mikrolerneinheit bieten Sie die Antwort bzw. die Lösung als Inhalt.
- ...

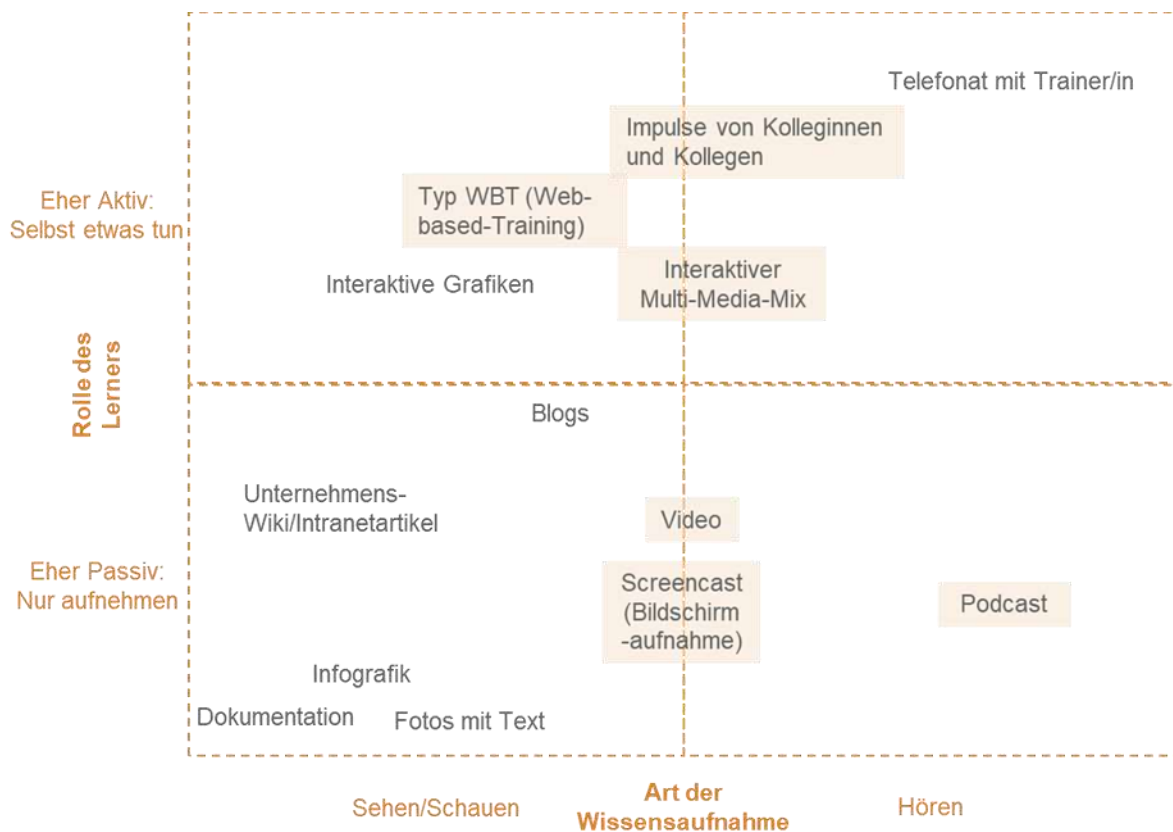
Wichtig: Unabhängig davon, woher Sie die Inhalte nehmen: Sie müssen sie so aufbereiten, dass sie leicht aufgenommen werden können und das Lernen unterstützen.

### Welche Form geben Sie den Lerneinheiten?

Für das Mikrolernen sind sehr viele Formate möglich. Sie können analog oder digital sein. Auf der nächsten Seite sehen Sie eine Übersicht dazu. Die Form soll das Lernen unterstützen. Dafür können Sie verschiedene Formen verbinden – z. B. zu einem interaktiven Multimedia-Mix.

In der Übersicht sehen Sie verschiedene Lernformen. Sie sind aufgeteilt nach der Art, wie Wissen aufgenommen wird, und dem Maß an Aktivität, das die Lernenden zeigen müssen. In der Übersicht sind einige Formen farblich hinterlegt. Das sind die Formen, die am ehesten für Mikrolerneinheiten verwendet werden können. Sie können auch gezielt didaktisch gestaltet werden.





### Übersicht zu den möglichen Formaten des Mikrolernens.

Beim Mikrolernen ist die Form des Videos sehr verbreitet. Dieses bietet den Vorteil, dass sie Aufmerksamkeit einfacher gewinnen als reiner Text. Informationen können durch die Unterstützung mit Bildern einfacher vermittelt werden. Videos können von den Lernenden immer wieder angesehen und auch pausiert werden. Sie können außerdem Handlungen direkt sichtbar und beobachtbar machen und eignen sich daher gut für die Vermittlung von Handlungskompetenzen.

Bedenken Sie: Wählen Sie die digitale Form, erfordert das zwar gewisse Grundfähigkeiten im Umgang mit Medien, der Umgang mit den digitalen Lernformaten stärkt aber auch die Medienkompetenz der Beschäftigten.

#### Blick in den Betrieb

Sehr kreativ war z. B. die Hella GmbH und Co. KGaA. Im Rahmen des Projektes [Professio](#) hat man dort daran gearbeitet, normalerweise nicht sichtbare Abläufe in einer komplexen Maschine für die Beschäftigten sichtbar zu machen. Dafür wurde eine kleine Kamera (Action Cam) auf einem Werkstückträger befestigt. So sind Live-Videos aus der laufenden Anlage entstanden. In Form von Mikrolerneinheiten können die Beschäftigten heute die Anlage besser kennen- und verstehen lernen.



### Worauf müssen Sie bei einer lernförderlichen Gestaltung achten?

Damit eine Mikrolerneinheit tatsächlich einen Lerneffekt bewirkt, sollten Sie einige Gestaltungsprinzipien beachten:



#### Begrenzter Inhalt

Weil eine Mikrolerneinheit nur sehr kurz ist, beschränken Sie sich auf ein Konzept, eine Idee, eine Handlung, das bzw. die vermittelt wird. Der Inhalt darf nicht zu komplex sein.



#### Abgeschlossener Inhalt

Jede Mikrolerneinheit muss so gestaltet sein, dass sie verstanden wird – ohne dass sich Lernende weitere Informationen holen müssen.



#### Abwechslungsreicher Verlauf

Gerade bei digitalen Lerneinheiten ist die Aufmerksamkeitsspanne sehr kurz (20-30 Sekunden Vortrag sind schon zu viel, hat die FH Burgenland festgestellt). Nutzen Sie z. B. Einblendungen, Diagramme, Animationen, überraschende Botschaften, ...



#### Interaktive Elemente

Lernende sollten aktiv werden. Bauen Sie z. B. Fragen zum Verständnis, Lückentexte, Schieberegler usw. ein. Auf Antworten sollte neben der Rückmeldung richtig/falsch auch eine Erklärung folgen. So werden Lernerfolge möglich und sichtbar.



#### Anknüpfung an den Alltag

Die Inhalte des Mikrolernens sollten im Anschluss direkt umsetzbar sein. Zumindest sollten sie einen klaren Bezug zum Arbeitsalltag der Lernenden herstellen.

## Wie gehen Sie bei der Gestaltung einer Mikrolerneinheit vor?

So wie bei der Gestaltung jeder anderen Weiterbildungsmaßnahme muss auch bei Mikrolerneinheiten sorgfältig vorgegangen werden. Es gibt einige zentrale Fragen, die Sie bei der Erstellung beachten sollten:

	Thema	Dauer
<b>1</b>	<p><b>Wo besteht Qualifizierungsbedarf?</b></p> <p>Die erste Frage, die Sie beantworten müssen, ist, wo überhaupt Kompetenzbedarfe bestehen, die das Mikrolernen füllen soll. Welches Ziel soll das Mikrolernen erreichen? (Wissensaufbau, Fähigkeitsentwicklung, ...)</p> <p>Klären Sie in diesem Rahmen auch: Wo soll das Mikrolernen ansetzen? Welches Vorwissen und welche Vorerfahrung erwarten Sie von den Lernenden?</p>	
<b>2</b>	<p><b>Welche Inhalte sollen vermittelt werden?</b></p> <p>Mit Blick auf die festgelegten Ziele und die erwartete Vorerfahrung: Welche Inhalte sollen in der Lerneinheit enthalten sein?</p> <p>Im Idealfall werden die zu erwartenden Lerninhalte den Lernerinnen und Lernern später noch vor oder direkt zu Beginn des Mikrolernens erklärt.</p>	
<b>3</b>	<p><b>Wie und wo soll gelernt werden?</b></p> <p>Die Form des Mikrolernens soll die Vermittlung der Inhalte und ein störungsfreies Lernen unterstützen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Welches Medium (Video, Infografik, Präsenzipuls, ...) eignet sich dafür am besten?</li> <li>➤ Wo wird die Lerneinheit durchgeführt? Wie sind die Bedingungen an diesem Ort (Lärm, Ablenkung, ...)? Z. B. am Arbeitsplatz, im Pausenraum, an einer Lerninsel? Mit anderen oder alleine? ...</li> <li>➤ Sollen Lernende aktiv werden und sich z. B. während oder nach dem Lernen mit anderen austauschen?</li> </ul> <p>Wählen Sie eine digitale Form aus, sollten Sie die Nutzbarkeit auf mobilen Endgeräten sicherstellen.</p>	
<b>4</b>	<p><b>Wie soll der Inhalt aufbereitet werden?</b></p> <p>Denken Sie immer daran: Das Lernen soll schnell und so einfach wie möglich geschehen. Die Inhalte sollen viele Verbindungen zum Alltag haben.</p> <p>Soweit möglich, kann eine Mikrolerneinheit in diese Abschnitte aufgeteilt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aktiver Einstieg</li> <li>2. Demonstration oder Übung</li> <li>3. Reflexion</li> <li>4. Verankerung des Gelernten (und Ausblick), eventuell mit Lernerfolgskontrolle durch die Lernenden selbst</li> </ol> <p>(nach Gessler/Ahrens 2019)</p>	

Thema	Dauer
-------	-------

### 5 Wie wird der Austausch ermöglicht?

Lernen profitiert klassisch vom Austausch mit der Trainerin oder dem Trainer sowie mit den anderen Lernenden.

- Wie können Fragen zum Inhalt gestellt werden (z. B. in einem Forum, in einem Chat, mithilfe einer Telefonnummer, ...)?
- Wie kann der allgemeine Austausch funktionieren (z. B. in einem Forum, an einer Lerninsel, ...)?

### 6 Wie wird die Aktualität sichergestellt?

Auch beim Mikrolernen ist es nicht damit getan, die Inhalte einmal zu erstellen. Sie müssen gepflegt und stets auf dem aktuellsten Stand gehalten werden.

Nur dann sind Nutzbarkeit und Attraktivität im Betrieb gegeben.

Möglichkeiten dafür sind z. B. regelmäßige Überprüfungstermine, an denen Sie prüfen, welche Mikrolerneinheiten noch aktuell und welche veraltet sind.

Wollen Sie Mikrolerneinheiten ganz professionell – mit Medien-Mix, kurzen Quizzeinheiten usw. – erstellen, benötigen Sie dafür ein digitales Autorenwerkzeug. Natürlich finden Sie auch viele externe Anbieter, die diese Aufgabe für Sie übernehmen können.

### Kurze Lerneinheiten im Betrieb einsetzen

Damit Mikrolerneinheiten im Betrieb auch genutzt werden können, müssen Sie diese den Mitarbeitenden natürlich auch – möglichst einfach – zugänglich machen.

### Wo machen Sie die Lerneinheiten verfügbar?

Digital	Analog
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Im Intranet</li> <li>➤ In unternehmensinternen sozialen Medien („internes Facebook“)</li> <li>➤ Über sogenannte Learning Management Systeme bzw. interne Lernplattformen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Am Schwarzen Brett</li> <li>➤ An einer speziell einzurichtenden Lerntafel</li> <li>➤ An bestehenden Lernorten am Arbeitsplatz, z. B. Lerninseln oder Ähnlichem</li> </ul>

Wichtig ist, dass die Mikrolerneinheiten im Bedarfsfall schnell gefunden werden können. Deshalb sind – vor allem im digitalen Bereich – eine gute Struktur und eine klare Gliederung der Inhalte sehr wichtig. Verwenden Sie eine Datenbank, sollte die Suchfunktion gut funktionieren.

Hilfreich ist, wenn Sie die Lerneinheiten an den Arbeitsprozess koppeln. Dann können Mitarbeitende einfach über den entsprechenden Arbeitsschritt, zu dem sie etwas lernen möchten, die passenden Inhalte finden.

### Wie bringen Sie die Lerneinheiten zur Anwendung?

Das Mikrolernen ist eine eigenverantwortliche Art des Lernens. Zu Beginn kann es deshalb notwendig sein, die Nutzung aktiv anzustoßen. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- Setzen Sie Mikrolerneinheiten begleitend bei der Einarbeitung ein – z. B. als Einstieg in den vertiefenden Austausch mit den erfahrenen Mitarbeitenden.
- Bestimmen Sie Ansprechpartner (Führungskräfte, Personalabteilung, Betriebsrat) und Betreuungsmöglichkeiten, z. B. in Form einer Lernbegleitung.
- Bieten Sie Lernenden die Möglichkeit zum Austausch mit anderen Beschäftigten, die das gleiche oder ein ähnliches Thema bearbeiten.

Sorgen Sie dafür, dass Mikrolerneinheiten stets aktuell sind. Veraltetes Lernmaterial wird die Beschäftigten schnell von der (weiteren) Nutzung abhalten.

Mikrolerneinheiten erfordern ein gewisses Maß an Selbstmotivation und oft auch digitale Grundfähigkeiten. Sehen Sie bei Ihren Beschäftigten dabei noch Lücken, sollten Sie diese zuerst schließen. Hinweise dafür erhalten Sie auch im Leitfaden [🔗 Alle mitnehmen: Vermitteln Sie arbeitsnahe Grundbildung im Betrieb.](#)

### Was Sie sonst noch wissen sollten

Da Mikrolernen eine andere Art der Weiterbildung darstellt, die auch die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen ein Stück weit auflöst, kann es sinnvoll sein, hierzu eine eigene Betriebsvereinbarung zu schließen. Prof. Dr. Baumgartner von der Donau-Universität Krems empfiehlt z. B. Folgendes zu regeln:

*„Unter welchen zeitlichen und örtlichen Bedingungen dürfen/sollen Mitarbeiter Microlearning nutzen und bei welchen nachgewiesenen Leistungen werden sie dafür finanziell oder anderweitig belohnt?“*

[https://portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2014/Baumgartner\\_2014\\_Microlearning-Personalentwicklung.pdf](https://portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2014/Baumgartner_2014_Microlearning-Personalentwicklung.pdf)

Regelungen sind auch zu diesen Fragen sinnvoll: Wer hat über welches Gerät Zugriff auf die Inhalte? Ist es vorstellbar, dass auch über private Geräte auf die Inhalte zugegriffen wird?

Auch ganz grundsätzlich gilt bei der Einführung von Mikrolernen im Betrieb: Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte, die sich aus dem [§ 98 Abs. 3 BetrVG](#) ergeben können. Unter Umständen kann sich der Betriebsrat auch auf den [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) berufen.

Wenn Sie Mikrolernen im Betrieb einführen: Binden Sie es in Ihre Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrategie ein. Nur dann kann es seine volle Wirkung entfalten.

## Haben Sie noch Fragen?

- Zum Leitfaden?
- Zum Vorgehen bei der Einführung im Betrieb?
- Zu anderen Wegen, um Ihr Ziel zu erreichen?

## Unser weiterführendes Angebot für Sie

- Wir beraten Sie zu den Möglichkeiten arbeitsplatznaher Qualifizierung im Betrieb.
- Wir unterstützen Sie bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildung – auch im Bereich des Mikrolernens.
- Wir informieren Sie über zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten für spezielle Zielgruppen wie An- und Ungelernte, Wiedereinsteiger, ältere Beschäftigte.

## Kommen Sie einfach auf uns zu. Wir sind gerne für Sie da.

Ist Ihr Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Südwestmetall, entstehen für die Beratung keine Kosten. Im Mitgliedsbeitrag ist unsere Leistung bereits enthalten.

---

### Kontakt:

**AgenturQ**  
Lindenspürstraße 32  
70176 Stuttgart

[www.agenturq.de](http://www.agenturq.de)

**Telefonieren Sie mit uns:**  
0711/3659188-0



Die gemeinsame Finanzierung von:



**SÜDWESTMETALL**

Ein  
Metallverband

---

Sie möchten vorher genauer wissen, wie eine Beratung durch die AgenturQ abläuft?  
Hier finden Sie die Antwort: <https://www.agenturq.de/service/beratung/>.

## Ideenportal Qualifizierung: Die Module im Überblick

Unter [www.ideenportal-qualifizierung.de](http://www.ideenportal-qualifizierung.de) haben Sie kostenfreien Zugang zu zahlreichen Handlungshilfen, Leitfäden und guten Beispielen aus der Praxis rund um Weiterbildung.

Strategie entwickeln	Grundlagen schaffen	Kompetenzen aufbauen
Wo haben wir Bedarf für Weiterbildung und welchen?	Wie gewinnen wir unsere Führungskräfte für Weiterbildung?	Wie helfen wir Mitarbeitenden, denen Grundwissen fehlt?
Was können unsere Mitarbeitenden eigentlich schon alles?	Wie machen wir Lernen im Betrieb zur Selbstverständlichkeit?	Wie ermöglichen wir Lernen während und durch die Arbeit?
Wie können wir mit anderen Firmen zusammenarbeiten?	Wie bauen wir Lernen in den Arbeitsalltag ein?	Wie machen wir Mitarbeitende fit für häufige Veränderungen?
Welche AgenturQ-Werkzeuge helfen uns außerdem?	Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?	Wie erhalten wir Wissen im Betrieb? Wie machen wir es nutzbar?

Im **Ideenportal** finden Sie diesen Leitfaden unter dem Link:

[https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ\\_Kurze\\_Lerneinheiten\\_gestalten.pdf](https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/IPQ_Kurze_Lerneinheiten_gestalten.pdf)

oder über den Pfad:

### Grundlagen schaffen

- ▷ Wie ermöglichen wir Lernen, obwohl die Zeit dafür fehlt?
- ▷ Wie gestalten wir Lernen möglichst zeiteffizient?

## Impressum

Herausgeber:

**Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung  
in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.**

Lindenspürstraße 32

70176 Stuttgart

Tel.: 0711/3659188-0

[info@agenturq.de](mailto:info@agenturq.de)

[www.agenturq.de](http://www.agenturq.de)

Stand: August 2023

Uns ist es wichtig, dass wir den Anforderungen und Wünschen der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gerecht werden. Daher überarbeiten wir unsere Veröffentlichungen regelmäßig. Sehr gerne berücksichtigen wir in einer Neuauflage des Leitfadens Ihre Rückmeldungen. Haben Sie Änderungswünsche, einen möglichen Ergänzungsbedarf, Kritik und natürlich auch Lob, schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [queler@agenturq.de](mailto:queler@agenturq.de).

### Bildnachweise

Ausgewählte-Symbole von icons8:

- Download: <https://icons8.com/icon/14100/herunterladen>
- Link: <https://icons8.com/icon/16073/link>
- Externer Link: <https://icons8.com/icon/16139/externer-link>
- Lupe: <https://icons8.com/icon/132/suche>
- Verbindung: synchronisieren: <https://icons8.com/icon/33936/verbindung:-synchronisieren>
- Wechsel: <https://icons8.com/icon/24864/wechsel>
- Natürliches Benutzerinterface 2: <https://icons8.com/icon/23540/natürliches-benutzerinterface-2>
- Schraubenschlüssel: <https://icons8.com/icon/24551/schraubenschlüssel>

Alle weiteren verwendeten Bilder sind unter einer CC0-Lizenz veröffentlicht  
<https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/deed.de> oder Eigentum der AgenturQ.



### Quellenangaben

Abel, J. & Wagner, P. S. (2017): Industrie 4.0: Mitarbeiterqualifizierung in KMU. In: wt Werkstattstechnik online. Jahrgang 107 Heft 3. Verfügbar unter: <https://rubigm.ruhr-uni-bochum.de/forschung/Abel-Wagner%20-%20Qualifizierung%20-%20wt%20online%203-2017.pdf>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Ahrens, D. et al. (2017): Brofessio. Berufliche Professionalität im produzierenden Gewerbe. Herausforderungen und Chancen betrieblicher Weiterbildung in der digitalisierten Arbeitswelt. Verfügbar unter: [https://wap.igmetall.de/docs\\_Handreichung\\_Brofessio\\_final\\_5d730122bd17fe3deb0a8cfe9a1fe6bb951f34c1.pdf](https://wap.igmetall.de/docs_Handreichung_Brofessio_final_5d730122bd17fe3deb0a8cfe9a1fe6bb951f34c1.pdf). Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Baumgartner, P. (2013): Microlearning – Vier didaktische Herausforderungen. In: Gedankensplitter – Weblog von Peter Baumgartner zu E-Learning und Didaktik. Verfügbar unter: <https://peter.baumgartner.name/2013/06/23/microlearning-vier-didaktische-herausforderungen/>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Baumgartner, P. (2014): Lernen in Häppchen – Microlearning als Instrument der Personalentwicklung. In: personalmanager 1/2014. Verfügbar unter: [https://portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2014/Baumgartner\\_2014\\_Microlearning-Personalentwicklung.pdf](https://portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2014/Baumgartner_2014_Microlearning-Personalentwicklung.pdf). Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Gessler, M. & Ahrens, D. (2019): Microlearning als didaktischer Ansatz zur Digitalisierung arbeitsprozessintegrierter betrieblicher Weiterbildung in hochautomatisierten Arbeitsumgebungen. In: Digitale Transformation in der Bildungslandschaft. Rainer Hampp Verlag, S. 264-284. Verfügbar unter: [https://www.researchgate.net/publication/326305078\\_Microlearning\\_als\\_didaktischer\\_Ansatz\\_zur\\_Digitalisierung\\_arbeitsprozessintegrierter\\_betrieblicher\\_Weiterbildung\\_in\\_hochautomatisierten\\_Arbeitsumgebungen](https://www.researchgate.net/publication/326305078_Microlearning_als_didaktischer_Ansatz_zur_Digitalisierung_arbeitsprozessintegrierter_betrieblicher_Weiterbildung_in_hochautomatisierten_Arbeitsumgebungen). Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Haufe. (2019): Mirco Learning in Unternehmen in digitaler Form beliebter. Verfügbar unter: [https://www.haufe.de/personal/hrmanagement/Micro-Learning-in-Unternehmen-in-digitaler-Form-beliebter\\_80\\_492838.html](https://www.haufe.de/personal/hrmanagement/Micro-Learning-in-Unternehmen-in-digitaler-Form-beliebter_80_492838.html). Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Koch, J, Heidemann, W. & Zumbeck, C. (2012): Weiterbildung im Betrieb mit E-Learning, Web 2.0, Mikrolernen und Wissensmanagement. In: edition Hans Böckler Stiftung 273. Verfügbar unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_edition\\_hbs\\_273.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_273.pdf). Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Rensing, C. (o. J.): Microlearning. Hrsg.: Mittelstand 4.0. Agentur Kommunikation. Verfügbar unter: <https://kommunikation-mittelstand.digital/methoden/microlearning/>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Rensing, C. & Després, L. (2018): Microlearning: Kurze Lerneinheiten auf dem Smartphone nutzen. Hrsg.: Mittelstand 4.0. Agentur Kommunikation. Verfügbar unter: <https://kommunikation-mittelstand.digital/content/uploads/2018/01/Steckbrief-Microlearning.pdf>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Robes, J. (2011): Learning Nuggets – Wunsch und Wirklichkeit. Aktuelle Trends im Microlearning. In: Personalführung 2/2011. Verfügbar unter: <https://www.weiterbildungsblog.de/wp-content/uploads/2011/01/learning-nuggets.pdf>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.

Spaeth, T. (2019): Mikrolernen. Universität Ulm. Verfügbar unter: <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/e-learning/services/lehrentwicklung/didaktik-in-der-e-lehre/methodenkiste/lehre-gestalten/mikrolernen/>. Letzter Zugriff: 11.11.2019.



# Ideenportal Qualifizierung

Weiterbildung. Anders. Gestalten.  
Für Betriebsräte und Personalabteilungen

Ein Angebot der



Agentur zur Förderung  
der beruflichen Weiterbildung  
in der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e.V.

Eine gemeinsame Einrichtung von:



**SÜDWESTMETALL**

Besitz  
Baden-Württemberg



[www.ideenportal-qualifizierung.de](http://www.ideenportal-qualifizierung.de)