

Motivieren Sie Ihre
Mitarbeiter dazu,
mehr in **kürzerer** Zeit
zu erlernen:

Mikrolernen



Warum kontinuierliches Lernen so wichtig ist

Kontinuierliches Lernen ist seit Jahren das A und O in erfolgreichen Organisationen. Dadurch können Mitarbeiter neue Kompetenzen entwickeln oder gezielt die Fähigkeiten ausbauen, die verbessert werden sollen. Ziel eines kontinuierlichen Lernens ist es, die Ausbildung als einen laufenden Prozess zu betrachten und nicht als etwas, das mit einem Abschluss oder Zertifikat endet. Unternehmen investieren in kontinuierliches Lernen aufgrund der wesentlichen Vorteile wie „einem größerem Wissensstand und besser qualifizierten Mitarbeitern im Unternehmen, größere Effizienz und Effektivität sowie ein positiveres organisatorisches Klima.“¹

In einem immer komplexeren Geschäftsumfeld und den sich rasant entwickelnden Technologien ist es entscheidend, dass Mitarbeiter kontinuierlich wichtige Kompetenzen erweitern. Experten in den Bereichen Management, Ausbildung und Human Resources argumentieren, dass „Mitarbeiter mehr denn je das sich ständig verändernde Umfeld verstehen und sich daran anpassen müssen.“² Um für ein kontinuierliches Lernen ein geeignetes Unternehmensumfeld zu ermöglichen und zu fördern, muss das Unternehmen flexibel sein, Wissen und Weiterbildung fördern und so oft wie möglich neue Lernmöglichkeiten anbieten.



Experten in den Bereichen Management, Ausbildung und Human Resources argumentieren, dass „Mitarbeiter mehr denn je das sich ständig verändernde Umfeld verstehen müssen und sich daran anpassen müssen.“

Journal Of Library Administration

Die große Herausforderung: Zeit

Obwohl wir wissen, dass kontinuierliches Lernen wichtig ist, kann es oftmals schwierig sein, Zeit dafür zu finden. Laut einer von Bersin by Dloitte durchgeführten Studie wird ein typischer Mitarbeiter nur 1% seiner Arbeitswoche für Schulungen und Weiterentwicklung aufwenden.³

Wenn Mitarbeiter nicht genug Zeit zum Lernen haben, kann dies für das Unternehmen schädlich sein. Kontinuierliches Lernen hat für Einzelpersonen wichtige Vorteile: „größeres Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein sowie verbesserte Kompetenzen, Fähigkeiten, Talente und geistigem Kapital.“⁴ Um Ihre Mitarbeiter zu ihrer Höchstleistung zu führen, motivieren Sie sie mit diversen Lernmöglichkeiten.

Das neue Mikrolernen

Was wäre, wenn es einen einfachen Weg gäbe, die eigenen Fähigkeiten - ob als Mitarbeiter, Geschäftsführer, Ausbilder oder als Teammitglied - in weniger als 10 Minuten täglich zu verbessern? Mit Mikrolernmethoden müssen Mitarbeiter nur ein paar Minuten ihrer Zeit in die Fortbildung oder Verbesserung wichtiger Soft Skills investieren, die sie zu einer wertvollen Bereicherung für das Unternehmen machen können.

Das Mikrolernen ist eine Methode, die kurze Lektionen und Informationen umfasst, die in kurzer Zeit erlernt werden können. Dies steht im Einklang mit der Art und Weise, wie das Gehirn Informationen auf natürlicher Weise aufnimmt und behält, was es zu einer effektiven Lernmethode macht.⁵

Das Mikrolernen wird durch den flexiblen Einsatz der Technologie immer erfolgreicher. Laut einer Umfrage mit 100 Befragten, die vom *Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience* durchgeführt worden ist, gaben **80%** der Befragten an, dass sie sich für das Lernen über elektronische Geräte interessieren, aber nur **43%** dieser Gruppe gaben an, dass sie ihre Smartphones zum Lernen verwenden.⁶ Mit unseren Lösungen für das Mikrolernen können Mitarbeiter über jedes mobile Gerät auf Lernprogramme und -Inhalte zugreifen.

Mikrolernen verändert die Art und Weise, wie Mitarbeiter Kompetenzen entwickeln können. Sie ermöglichen ihnen, nach eigenen Zeitplänen zu lernen und auf die Art, wie es für sie am einfachsten ist.

Was sind sogenannte „Soft Skills“?

Mikrolernen ist eine ideale Möglichkeit, um „Soft Skills“ zu schärfen. Soft Skills sind definiert als „Fähigkeiten, die nicht direkt mit einer bestimmten Ausbildung zusammenhängen, sondern technische oder professionelle berufliche Kompetenzen ergänzen.“ Diese Fähigkeiten unterscheiden sich von fachlichen Fähigkeiten (oder „technischen Fähigkeiten“), da sie nicht gemessen werden können. Sie können allerdings einen großen Unterschied im Wert eines Mitarbeiters für ein Unternehmen darstellen. Zu den wichtigsten Soft Skills gehören: Kommunikation, Problemlösung, Teamwork, Seriosität, Zuverlässigkeit, Kreativität, Führung, Zeitmanagement, Loyalität und Vernetzung.⁷

Die Vorteile des Mikrolernens

Jeder Mitarbeiter kann vom Mikrolernen profitieren - vom Praktikanten bis hin zum Geschäftsführer - da diese Lernmethode sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen wichtige Vorteile bietet. Dazu gehören:

- 1 Effizient** – Für diejenigen, denen wenig Zeit zur Verfügung steht, ermöglicht das Mikrolernen das Lernen in kleinen Schritten. Dies ermöglicht wichtige Flexibilität, um neue Fähigkeiten zu erlernen, ohne die täglichen Arbeiten zu vernachlässigen.
- 2 Zugänglich** – Mikrolernmethoden können überall angewandt werden. Mitarbeiter müssen dafür nicht im Büro sein. Sie können eine Buchzusammenfassung in der Mittagspause lesen oder sich ein kurzes Video auf dem Arbeitsweg anschauen. Sie können mit ihrem Smartphone überall lernen.
- 3 Effektiv** – Das Mikrolernen wird über verschiedene Medienformate ermöglicht, damit Sie sich Informationen einfach merken können. Auch für Menschen mit einer kurzen Aufmerksamkeitsspanne ist es ideal.
- 4 Individuell anpassbar** – Mikrolernen ermöglicht Ihren Mitarbeitern, eigene Lernprogramme zu erstellen, die speziell auf die für sie relevanten Fähigkeiten ausgerichtet sind oder die für ihr Unternehmen am wichtigsten sind.

“

„Mit einer Mikrolernlösung benötigen Sie nur wenige Minuten Ihres Zeitplans, um wichtige soziale Kompetenzen zu erlernen oder auszubauen, die sie zu einem wertvollen Mitarbeiter jedes Unternehmens machen.“

Wie Sie Mikrolernlösungen in Ihrem Unternehmen einsetzen können

Einer der Vorteile des Mikrolernens ist, dass es auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens sowie auf Ihre Mitarbeiter zugeschnitten werden kann. Sie können bestimmen, wie Sie das Mikrolernen in Ihrem Unternehmen am besten einsetzen können. Beispiele für effektive Mikrolernmethoden:

- **Formeller Schulungsplan:** Wenn Sie zum Beispiel festgestellt haben, dass Ihr Unternehmen mehr Führung benötigt, können Sie für Ihre Mitarbeiter einen „formellen“ Mikrolernplan erstellen. Sie können die besten Buchzusammenfassungen, Artikel und Videos zu Führungskompetenzen auswählen und Ihre Mitarbeiter auffordern, dass sie sich Zeit nehmen, um diese Fähigkeiten zu verbessern (nicht mehr als 10 Minuten pro Tag!)
- **Ergänzung zu formellen Schulungen:** Das Mikrolernen ist das ideale Mittel zur Unterstützung von Schulungen, die bereits stattgefunden haben. Im Anschluss an eine formelle Schulung eine Vielzahl von Mikrolernkursen durchzuführen, kann eine gute Beibehaltung des Wissens sicherstellen.⁸
- **Wichtige Grundlage nach Bedarf:** Oft ist es am besten, Ihren Mitarbeitern die Werkzeuge zu bieten, die sie für ihren Erfolg benötigen, und sie dann ihren eigenen Weg gehen zu lassen. Mit diesem Ansatz kann jeder selbst bestimmen, welche Themen besonders interessant sind und in welchen Bereichen sie sich verbessern möchten. So erlernen sie genau die Fähigkeiten, die sie benötigen.

Das Mikrolernen soll für Mitarbeiter keine überwältigende Aufgabe sondern eine Möglichkeit zur die persönlichen Entwicklung darstellen. Gestalten Sie erforderlichen Lernen schnell und einfach und Sie werden erstaunt sein, wie schnell es zu Fortschritten führt.

“

„Gestalten Sie erforderliches Lernen schnell und einfach. Sie werden erstaunt sein, wie schnell Sie Fortschritte sehen werden.“



***Acce/5™* ist das neueste Produkt von EBSCO Corporate Solutions, das sich speziell auf Mikrolernlösungen spezialisiert hat.**

Dieses Programm bietet Business Book Summaries, Videos, Artikel der wichtigsten Fachexperten und Meinungsführer wie Daniel Pink, Lisa Bodell, Erica Dhawan, Mashall Goldsmith und viele mehr.

Vorteile von *Acce/5* umfassen:

- Best practices von renommierten Wirtschaftsautoren und Führungskräften in Video-, Audio- und Textformaten für verschiedene Lerntypen
- Eine On-Demand-Plattform, die die Entwicklung von wichtigen Soft Skills wie Führung, Kommunikation, Innovation und vieles mehr unterstützt
- Präzise und umsetzbare Inhalte, die ideal für vielbeschäftigte Mitarbeiter und speziell für Millennials geeignet sind
- Täglich neue Inhalte, die ein kontinuierliches und selbstbestimmtes Lernen ermöglichen
- Sie können eigene Inhalte hinzufügen, um den Zugriff auf alle informellen Lernressourcen über ein einziges Portal zu ermöglichen

Um mehr über *Acce/5* zu erfahren,
schauen Sie sich dieses Video an.

QUELLEN

¹Blakiston, R. (2011). Building Knowledge, Skills, and Abilities: Continual Learning in the New Information Landscape. *Journal Of Library Administration*, 51(7-8), 728-743. doi:10.1080/01930826.2011.601272

²Blakiston, R. (2011). Building Knowledge, Skills, and Abilities: Continual Learning in the New Information Landscape. *Journal Of Library Administration*, 51(7-8), 728-743. doi:10.1080/01930826.2011.601272

³Callisen, L. (2016, January 28). Why Micro Learning Is The Future Of Training In The Workplace. Retrieved June 28, 2017, from <https://elearningindustry.com/micro-learning-future-of-training-workplace>

⁴Blakiston, R. (2011). Building Knowledge, Skills, and Abilities: Continual Learning in the New Information Landscape. *Journal Of Library Administration*, 51(7-8), 728-743. doi:10.1080/01930826.2011.601272

⁵Jomah, O., Masoud, A. K., Kishore, X. P., & Aurelia, S. (2016). Micro Learning: A Modernized Education System. *BRAIN: Broad Research In Artificial Intelligence & Neuroscience*, 7(1), 103-110.

⁶Jomah, O., Masoud, A. K., Kishore, X. P., & Aurelia, S. (2016). Micro Learning: A Modernized Education System. *BRAIN: Broad Research In Artificial Intelligence & Neuroscience*, 7(1), 103-110.

⁷Comstock, N. W. (2016). Soft skills. *Salem Press Encyclopedia, Research Starters*, EBSCOhost (accessed June 29, 2017).

⁸Paul, A. M. (2016). Microlearning 101. *HR Magazine*, 61(4), 36.