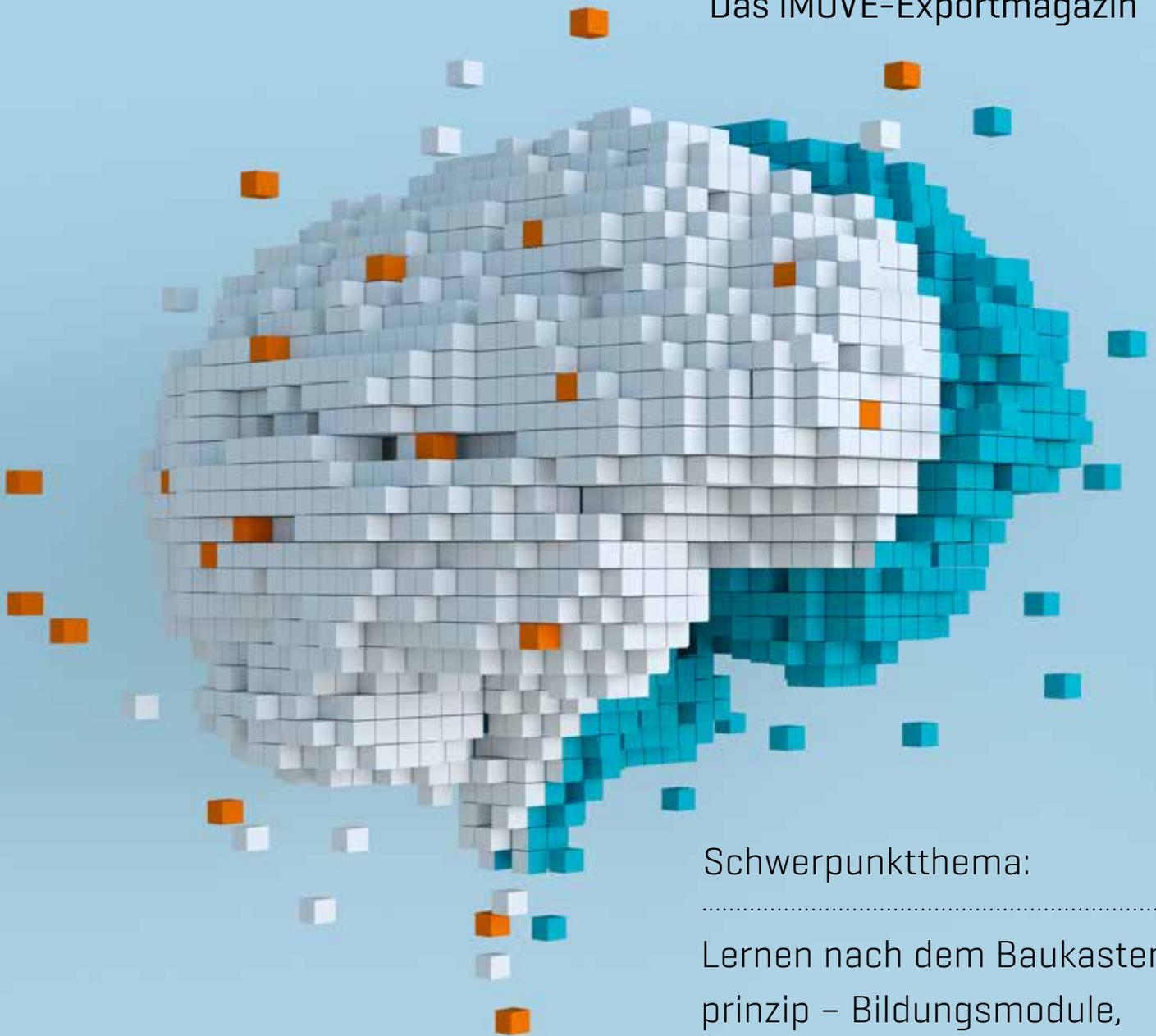


# XPORT

Das iMOVE-Exportmagazin



Schwerpunktthema:

.....  
Lernen nach dem Baukasten-  
prinzip – Bildungsmodule,  
Microcredentials und Co.

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

Ausgabe 2 | Oktober/November 2024

# xPORT Inhalt



<i>Editorial</i> .....	3
<b>„Flexibilität beim Lernen erfordert hohe Eigenverantwortung“</b> Interview mit Hans-Peter Lämmle, CONSULTANT-NET Unternehmensberatung GmbH.....	4
<b>Modulares Lernen: Kleine Happen mit großer Wirkung</b> von Ralf Linnertz, Lucas-Nülle GmbH.....	7
<b>Modulares Lernen in der Personal- und Führungskräfteentwicklung</b> von Eva Zinecker und Bianca Selzer, THE MAK'ED TEAM GmbH & Co. KG.....	10
<b>Anerkannte Zusatzqualifikation schließt Fachkräftelücke</b> von Ednana Hofmann-Winkels und Frank Winkels, Academy Vocational Winkels Hofmann GmbH.....	14
<b>Von Lernhappen zu Bildungsmenüs</b> von Thorsten Trede, APPLICATIO Training & Management GmbH.....	18
<b>Hybrides Schulungskonzept für Industrie und Handwerk</b> von Svenja Buschmann, Advanced Training Technologies GmbH.....	22
<b>„Lernen als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags“</b> Interview mit Gabriele Braemer, clear entrance® Consulting. Coaching. Change.....	25
<b>R.I.P. SCORM</b> von Gabriele Riedmann de Trinidad, platform3I GmbH.....	29
<b>Die richtige Schulung zum aktuellen Aufgabenbereich</b> von Hanna Obara, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.....	31
<b>Lebenslanges Lernen vs. Microcredentials als sozioökonomische Herausforderung des Bildungsmarktes</b> von Markus Böckmann und Fabian Schneider Six Sigma College Düsseldorf.....	33
<b>Die Zukunft des Lernens</b> von Andrea Röhr MedienLB GmbH.....	35
<i>Impressum</i> .....	39

# Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

kurze, unterhaltsame und zeitlich flexibel nutzbare Lerneinheiten gewinnen auch bei der Vermittlung komplexer Inhalte und Konzepte immer mehr an Bedeutung. Große Lernziele in kleinen Schritten zu erreichen, das soll Lernende vor der Informationsüberflutung schützen und gleichzeitig neues Wissen schnell verfügbar machen. Die Befürworter/-innen von Bildungsmodulen loben ihre Effektivität durch die Steigerung von Motivation und Lernspaß.

In der vorliegenden Ausgabe von xPORT berichten Autorinnen und Autoren aus der Bildungsexportwirtschaft von ihrer Sicht auf „Lernen nach dem Baukastenprinzip“. Längst ist sog. Microlearning aus der Bildungslandschaft nicht mehr wegzudenken – anfängliche Skepsis oder gar Komplettblockade der Verfechter/-innen traditioneller, umfangreicher Lehr- und Lernmethoden hat sich mittlerweile in der Erkenntnis aufgelöst, dass sich die unterschiedlichen Methoden und Formate in ihren jeweiligen Stärken sehr gut ergänzen. Die deutsche Bildungswirtschaft geht hier voran und bringt solch modulare Angebote im internationalen Kontext zu Einsatz und sammelte wichtige Erfahrungen.

Dabei stehen zwar die Vorteile der Bildungsmodule im Vordergrund, darunter die zeitliche Flexibilität beim Lernen, das auch berufsbegleitend erleichtert wird, die freie Kombinierbarkeit von Lerneinheiten und auch inklusive Aspekte. Aber die Bildungsanbieter zeigen auch, dass es u. a. auf eine gute Vorbereitung, die reibungslose [technische] Umsetzung, interaktive Anteile und eine ungehinderte Zugänglichkeit ankommt, damit kurze „Lernhappen“ ihr Potenzial voll entfalten können. Besonders betonen die Autorinnen und Autoren, dass die individuelle Bereitschaft zur Weiterentwicklung und die eigene Übernahme der Verantwortung für den Bildungserfolg eine entschei-

dende Rolle spielen. Für ihre aufschlussreichen Einschätzungen gilt allen beteiligten Bildungsanbietern unser herzlicher Dank.

In der kommenden Ausgabe von xPORT möchten wir unseren Schwerpunkt auf KI in der beruflichen Bildung setzen. Das Thema gewinnt zunehmend an Präsenz, weil Künstliche Intelligenz die ökonomische Wertschöpfungskette bereits heute nachhaltig verändert. Für diesen Transformationsprozess müssen die notwendigen Fach- und Führungskräfte, besonders in den Bereichen Datenmanagement- und Datenanalysekompetenzen, so schnell wie möglich aus- und fortgebildet werden.

Welche Erfahrungen haben Sie mit KI in der Aus- und Weiterbildung gemacht? Nutzen Sie KI in Ihren Lernangeboten, etwa in Form KI-gestützter Lernsoftware, oder ist der richtige Umgang mit KI ein Lernziel, das Sie mit Ihren Bildungsmaßnahmen anstreben? Was hat sich bereits bewährt, in welchen Bereichen sind noch keine klaren Trends erkennbar? Wie schätzen Sie die Zukunftsperspektiven von KI in der beruflichen Bildung ein?

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie in unserer Schwerpunktausgabe von xPORT 1/2025 mit dem Titel „KI in der beruflichen Bildung“ über Ihre Erfahrungen berichten würden. Sie können sowohl als Autorin oder Autor mit einem Artikel als auch im Rahmen eines Interviews beitragen und Ihren Standpunkt darlegen. Bitte informieren Sie uns über Ihr Interesse bis Ende Dezember 2024. Ihre Ansprechpartnerin ist Silvia Niediek aus unserem iMOVE-Team.

Genießen Sie die Lektüre unserer aktuellen xPORT-Ausgabe und lassen Sie uns gern wissen, wie sie Ihnen gefallen hat



**Dr. Andreas Werner**  
**[Universidade de São Paulo, Brasilien]**  
Leiter „iMOVE: Training – Made in Germany“





Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip –  
Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# „Flexibilität beim Lernen erfordert hohe Eigenverantwortung“

Interview mit Hans-Peter Lämmle, Geschäftsführender Gesellschafter von CONSULTANT-NET  
Unternehmensberatung GmbH, über Vor- und Nachteile im Umgang mit Bildungsmodulen

**IMOVE:** Herr Lämmle, bieten Sie Bildungs-  
module an und welche Erfahrungen haben  
Sie gegebenenfalls damit gemacht?

**Hans-Peter Lämmle:** Bildungsmodule  
bieten eine flexible und leicht zugäng-  
liche Möglichkeit zur Weiterbildung. Sie  
sind besonders nützlich für berufstätige  
Personen, die ihre Kenntnisse und Fä-  
higkeiten erweitern möchten, ohne lange  
Auszeiten von der Arbeit nehmen zu müs-  
sen. Die Module können in verschiedenen  
Formaten angeboten werden, wie etwa  
als Online-Kurse, Webinare oder kurze  
Präsenzseminare.

Bildungsmodule, insbesondere solche, die  
digital verfügbar, in eine Lernreise einge-  
bettet und von kurzer Dauer sind, erfreuen  
sich bei unseren Kundinnen und Kunden  
in der DACH-Region und insbesonde-  
re im arabischen Raum (vom Maghreb  
bis zu den VAE) großer Beliebtheit. Dabei  
kommt es darauf an, dass die Lerndauer  
bei einem Onlinekurs maximal 90 Minuten  
beträgt, da die Konzentrationsfähigkeit  
am Bildschirm ab diesem Zeitpunkt signi-  
fikanter nachlässt.

Als Alternative bieten wir kleine „Learning  
Nuggets“ auch über unsere auf die Kund-  
schaft zugeschnittenen Lernplattformen  
an, bei denen sich die Teilnehmer/-innen  
ihre Zeit für die Bearbeitung selbst eintei-

”

**Bildungsmodule  
bieten eine flexible  
und leicht zugängliche  
Möglichkeit zur  
Weiterbildung.**

**Sie sind besonders  
nützlich für berufs-  
tätige Personen, die  
ihre Kenntnisse und  
Fähigkeiten erweitern  
möchten, ohne lange  
Auszeiten von der  
Arbeit nehmen  
zu müssen.**

”



Hans-Peter Lämmle  
Geschäftsführender Gesellschafter

CONSULTANT-NET  
Unternehmensberatung GmbH

[www.consultant-net.de](http://www.consultant-net.de)



len können. Diese Module ermöglichen es den Teilnehmenden, große Lernziele, wie etwa unsere Managementausbildungen, die wir auf Englisch, Französisch sowie Italienisch anbieten und aktuell auch trainieren, in kleinen Schritten zu erreichen. Dieses Angebot bestand bereits vor der Pandemie. In den vergangenen vier Jahren haben sich die Anteile in unseren Kursen auf rund 50 Prozent Präsenztraining und 50 Prozent Onlinetraining eingependelt. Diese Vorgehensweise hat bei unseren Teilnehmenden viele Befürworterinnen und Befürworter. Sie betonen die Vorteile der flexiblen Nutzbarkeit und Kombinierbarkeit der Lerneinheiten, die selbstbestimmtes und berufsbegleitendes Lernen optimieren können.

**iMOVE:** Eigenen sich Bildungsmodule sowohl für die Aus- als auch die Weiterbildung?

**Hans-Peter Lämmle:** Ja, das tun sie. In der Ausbildung können sie spezifische Themen vertiefen und praxisnahes Wissen vermitteln. In der Weiterbildung bieten sie die Möglichkeit, sich schnell und gezielt in neuen Bereichen weiterzuqualifizieren oder bestehende Kenntnisse aufzufrischen. Wir verfolgen – je nach Bedarfslage – beide Strategien.

**iMOVE:** Gibt es Nachteile von kurzen „Lernhappen“?

**Hans-Peter Lämmle:** Auch hier ein klares Ja. Diese Nachteile lassen sich in den Stichworten Oberflächlichkeit, Fragmentierung und mangelnde Selbstdisziplin zusammenfassen. Konkret besteht die Gefahr, dass komplexe Themen nicht in der notwendigen Tiefe behandelt werden und dass das Lernen in kleinen Einheiten zu einer nicht ausreichend kohärenten Wissensbasis führen kann. Die hohe Flexibilität fordert auch ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Selbstdisziplin und die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, sind nicht bei allen Lernenden im gleichen Maße vorhanden.

**iMOVE:** Wie verhält es sich im Vergleich dazu mit langfristigen Bildungsmaßnahmen?

**Hans-Peter Lämmle:** Eine klassische Berufsausbildung oder unsere nach den Herstellerkriterien zertifizierten Managementausbildungsreihen bieten mehrere Vorteile. Sie ermöglichen eine tiefgehende und umfassende Ausbildung in einem Fachgebiet, sind also vorteilhaft im Hinblick auf Tiefe und Breite des vermittelten Wissens. Außerdem basieren sie auf einer vorgegebenen Struktur mit einem klaren Lernpfad und kontinuierlicher Unterstützung. Und schließlich sind langfristige Bildungsmaßnahmen und ihre Abschlüsse oft besser anerkannt und können zu höheren beruflichen Qualifikationen und Karriereaussichten führen.

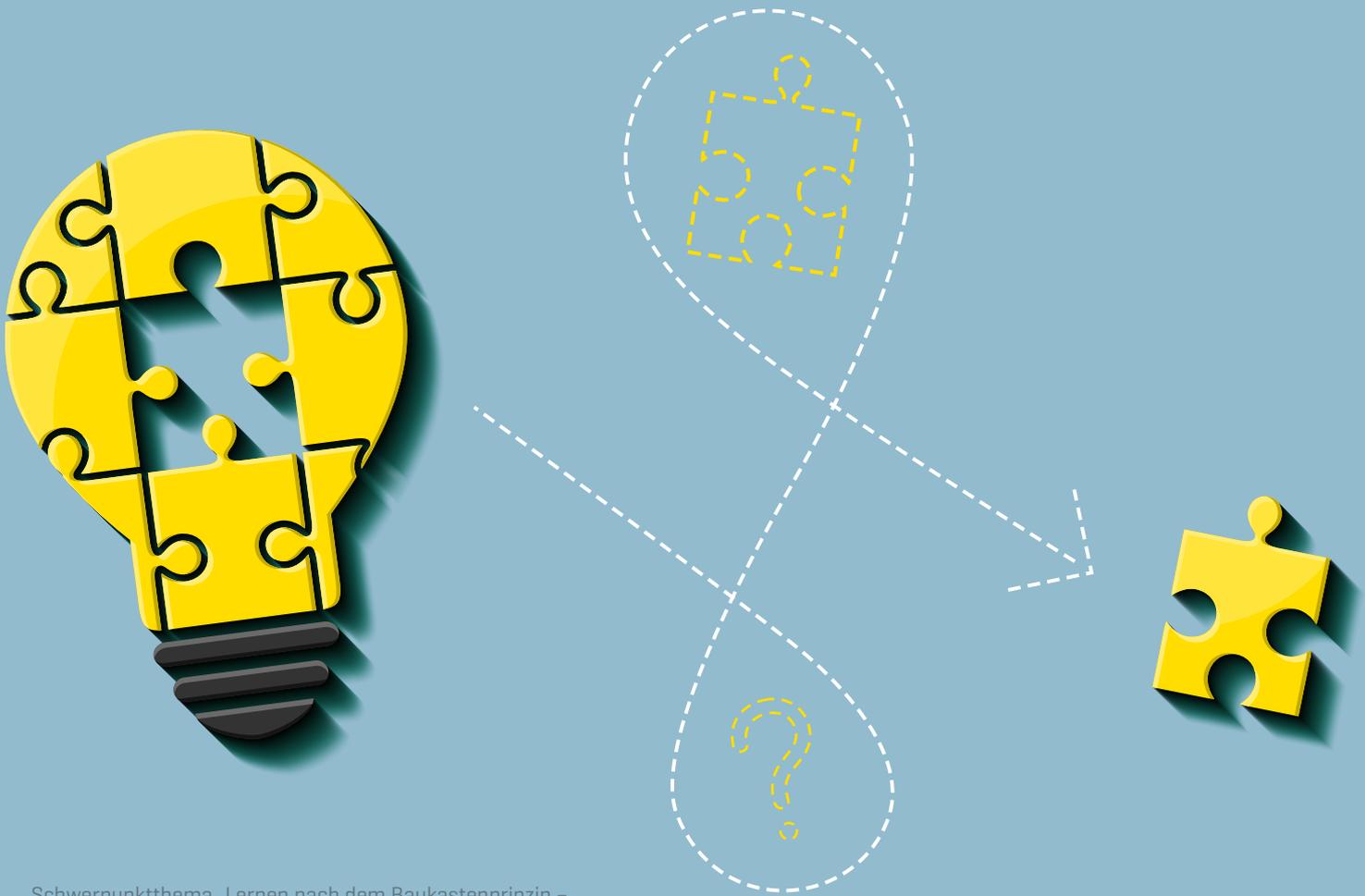
**iMOVE:** Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung in diesem Bereich?

**Hans-Peter Lämmle:** Die Nachfrage nach flexiblen, digitalen Lernformaten wird voraussichtlich weiter steigen, insbesondere im Kontext des lebenslangen Lernens und der schnellen technologischen Entwicklungen. Es wird jedoch wichtig sein, eine Balance zwischen kurzen, flexiblen Lernmodulen und tiefgehenden, strukturierten Bildungsmaßnahmen zu finden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl kurze Lernmodule als auch langfristige Bildungsmaßnahmen ihre Berechtigung haben. Die Wahl des geeigneten Formats hängt von den individuellen Lernzielen und -bedürfnissen ab.

**iMOVE:** Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Silvia Niediek.



SchwerpunkttHEMA „Lernen nach dem Baukastenprinzip –  
Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Modulares Lernen: Kleine Happen mit großer Wirkung

Bildung ist zunehmend ein kontinuierlicher und flexibler Prozess: Lebenslanges Lernen in modularer Form, individuell an den Lernenden angepasst, ist zeitgemäß und effektiv. Wir möchten dieses Prinzip auf unsere Lernsoftware LabSoft übertragen, die wir in all unseren Märkten weltweit anbieten.

Ralf Linnertz

Mit LabSoft bietet Lucas-Nülle eine zukunftsorientierte Lösung, die künftig noch stärker dem Konzept des Baukastenprinzips folgen wird. Dieser Ansatz ermöglicht es, große Lernziele in kleinen, überschaubaren Lernschritten zu erreichen, und spricht damit eine breite Zielgruppe

an – von Schülerinnen, Schülern und Studierenden bis hin zu Fachkräften, die sich weiterbilden möchten. An diesem Beispiel können wir zeigen, welche Vorteile die kleinen Lerneinheiten haben, wie sie sich ins große Ganze einfügen und wie die Zukunft des Microlearnings aussehen könnte.

Nach dem Prinzip des Real Experience Learning verbinden unsere Trainingssysteme Theorie und Praxis: Während die industrienahen Hardwarekomponenten ein praxisnahes Hands-on-Erlebnis ermöglichen, vermittelt unsere Lernsoftware LabSoft das theoretische Wissen – von den



Ralf Linnertz  
Head of Product Management  
for Power Engineering and Drives

Lucas-Nülle GmbH  
[www.lucas-nuelle.com](http://www.lucas-nuelle.com)



Grundlagen über die Anleitung von Experimenten bis hin zur Prüfungsdurchführung. Die Lernsoftware ist mit den rund 300 Kursen zu den jeweiligen Themengebieten ein zentraler Bestandteil unserer Trainingssysteme. Bisher war der Aufbau der Kurse eher statisch: Zu jedem Themengebiet gibt es einen Kurs, der zwar in Kapitel aufgeteilt ist, aber eine große Lerneinheit darstellt.

Wir haben jedoch erkannt, dass ein modularer Aufbau der Kurse viele Vorteile hat. Diese Erkenntnis hat uns dazu bewegt, unsere Lernsoftware zu überarbeiten und die Struktur der Kurse grundlegend zu ändern. Kernelemente werden zukünftig sogenannte Learning-Nuggets sein – also kurze, abgeschlossene Lerneinheiten mit einer definierten Dauer. Diese bestehen aus verschiedenen Lernelementen, wie zum Beispiel Texten, Animationen, Bildern, Videos, Fragen, Diagrammen und vielem mehr. Doch weshalb haben wir uns für eine solche kleinteilige Kursstruktur entschieden?

### Die Vorteile von Lerneinheiten

Die Learning-Nuggets bieten im Sinne des sogenannten Microlearnings aus didaktischer Sicht einige Vorteile:

- **Dynamische Lernpfade:** Die kleinen Lerneinheiten lassen sich unterschiedlich kombinieren. Je nach aktuellem Wissensstand kann die Lehrkraft die Projekte modular zusammenstellen. Eine individuelle Anpassung der Lerninhalte ist so mit wenig Aufwand möglich.
- **Effizienteres Lernen:** Die Aufmerksamkeitsspanne des menschlichen Gehirns ist begrenzt. Große Lerneinheiten mit einer hohen Informationsdichte bleiben nur zu einem Bruchteil in Erinnerung. Kleine Lerneinheiten hingegen prägen sich einfacher ein, da sie die Aufmerksamkeitsspanne nicht überreizen. Die Symbiose von Theorie [Kurssoftware] und Praxis [Kurshardware und Experimente] verstärkt diesen Effekt zusätzlich.
- **Mehr Motivation:** Die Lernenden nähern sich in vielen kleinen Schritten ihrem Lernziel, haben so auch viele kleine Erfolgserlebnisse – und bleiben motivierter.

### Das Kleine im großen Ganzen

Doch wie entsteht aus den kleinen Lerneinheiten ein ganzer Kurs, der ein komplexes technisches Thema vermittelt? Das geschieht nach dem Baukastenprinzip: Den Lehrkräften und den Lernenden stehen verschiedene Lerneinheiten, die sogenannten Units, zur Verfügung, die sich aus mehreren Learning-Nuggets zusammensetzen. Die Units sind flexibel kombinierbar – je nachdem, welches Vorwissen vorhanden oder wie der Lehrplan aufgebaut ist. Sie lassen sich zu einem individuellen Lernpfad zusammenfügen: Mehrere Units bilden ein Lernprojekt. Es beinhaltet eine konkrete Aufgabenstellung mit realen Bezügen, die nach dem Prinzip des problemorientierten Lernens strukturiert werden. So entsteht eine in sich abgeschlossene Lerneinheit, die einem praxisrelevanten Projektgedanken folgt.

Ein Beispiel ist das Lernprojekt „Reparatur und Instandhaltung eines Frequenzumrichters / Aufbau und Funktionsweise eines Bipolartransistors mit isolierter Gate-Elektrode [IGBT]“. Damit die Lernenden sich besser mit der Aufgabe identifizieren können, wird eine realistische Arbeitssituation in der Aufgabenstellung beschrieben – also ein Projekt, wie es auch im echten Arbeitsumfeld anfällt.

Die Aufgabenstellung kann lauten: „Du bist Mitglied des Instandhaltungsteams und wirst zur Fördereinheit II der Recyclinganlage gerufen, die unerwartet zum Stillstand kam. Die Alarmlampe am Bedienpult blinkt. Der Facharbeiter vor Ort erklärt, dass trotz mehrerer Versuche, den Fehler zu quittieren, das Band 1 der Anlage nicht wieder anläuft. Er betont, dass es zuvor keine auffälligen Geräusche oder Gerüche gab. Deine Aufgabe besteht jetzt darin, eine Fehleranalyse an der Anlage durchzuführen, um das Problem später beheben zu können.“

Die Lernenden haben nun ein konkretes Ziel vor Augen, nämlich eine Aufgabe, die sie nach Abschluss des Lernprojektes imstande sein werden zu lösen. Das Projekt zu diesem Thema kann nun folgendermaßen aufgebaut sein:



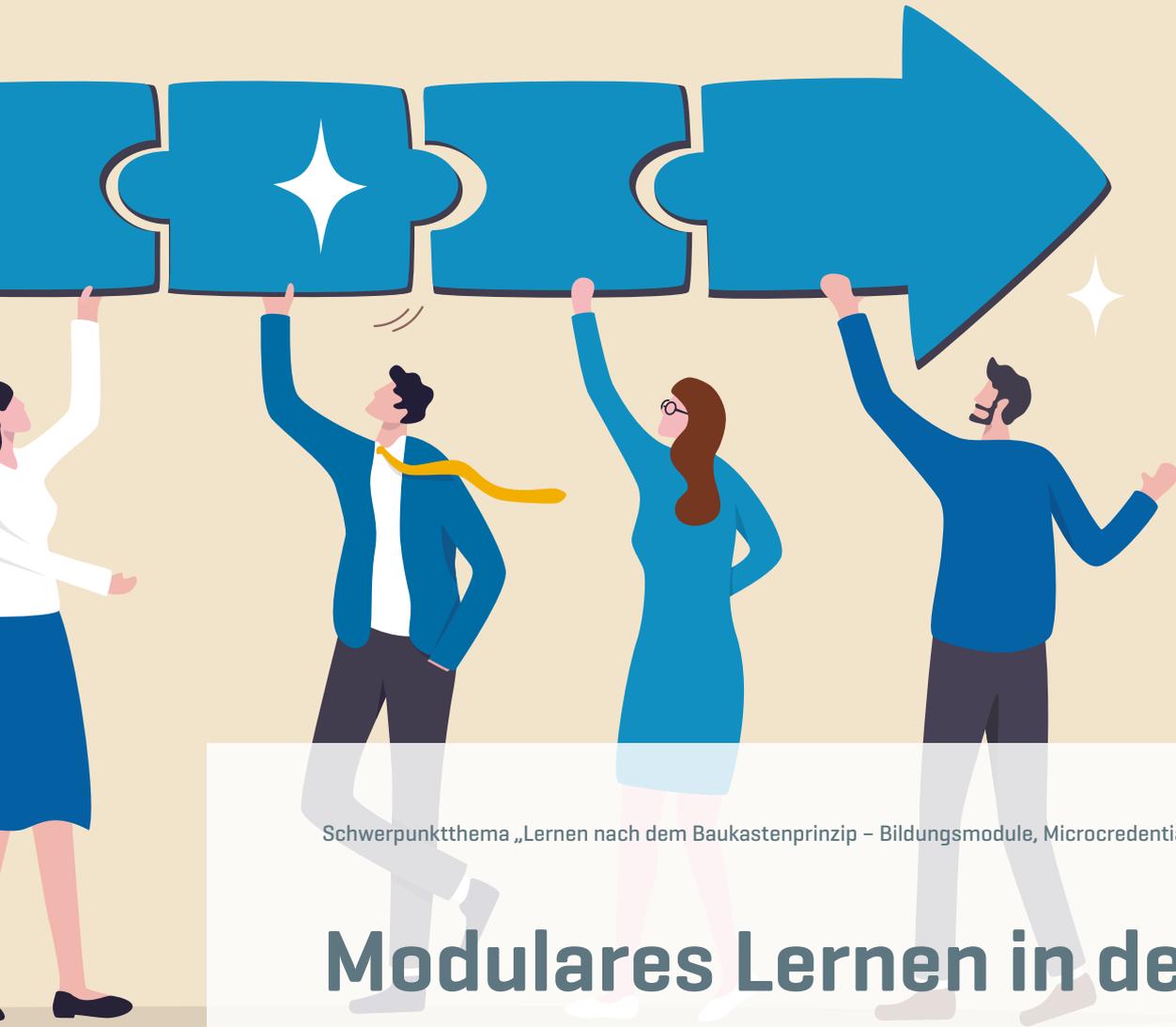
Besteht bereits Vorwissen in bestimmten Bereichen oder soll der Schwierigkeitsgrad verändert werden, können einzelne Units entfernt oder hinzugefügt werden. Das kann allgemein für die gesamte Lerngruppe erfolgen oder individuell für einzelne Lernende.

Das Ergebnis: Die Lernenden eignen sich Wissen anhand einer realistischen Arbeitssituation an. Anstatt sich mit einem Berg von Lernstoff konfrontiert zu sehen, arbeiten sie Schritt für Schritt kleine Teilprojekte ab und überspringen bei Bedarf bereits bekannte Inhalte. Ermöglicht wird dies durch ein maßgeschneidertes Lernprojekt, das auf ihre Bedürfnisse und ihren Wissensstand zugeschnitten ist.

### Die Zukunft der Bildungsmodule

In Zukunft werden Bildungsmodule eine immer wichtigere Rolle auf dem Lernpfad spielen. Künstliche Intelligenz als Tutor ermöglicht adaptive Lernsysteme, die exakt auf die Bedürfnisse und das Tempo der Lernenden zugeschnitten sind. Zudem wird Extended Reality (XR) mit erweiterter und virtueller Realität (AR und VR) eine immer wichtigere Rolle spielen: Die reale Welt wird mit virtuellen Elementen kombiniert, was praxisnahes Lernen immer einfacher macht.





Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Modulares Lernen in der Personal- und Führungskräfteentwicklung

Dranbleiben, vertiefen, anwenden: Lebenslanges Lernen ist in der sich schnell verändernden Arbeitswelt ein entscheidender Erfolgsfaktor geworden. Das gilt für Mitarbeitende und Führungskräfte gleichermaßen.

Eva Zinecker und Bianca Selzer

Strategische Weiterbildungsprogramme sind heute wichtig, damit ein Unternehmen wettbewerbsfähig und erfolgreich bleibt. Die Herausforderung besteht darin, diese Weiterbildungsprogramme im Unternehmen so umzusetzen, dass sie nicht den Betrieb unterbrechen und die dafür notwendige Zeit im getakteten Arbeitsalltag auch von den Mitarbeitenden aufgebracht werden kann. In diesem Kontext haben sich in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden modulare Bildungskonzepte bewährt, die hybrid nach dem Baukastenprinzip umgesetzt werden.

### Zwischen selbstbestimmtem Lernen und Gruppensessions: Hybride Modelle in der Praxis

Modulares Lernen nach dem Baukastenprinzip unterstützt ein zielgerichtetes und kompetenzorientiertes Lernen und fördert gezielt diejenigen Kompetenzen im Unternehmen, die aktuell benötigt werden. Statt langwieriger Qualifizierungsmaßnahmen sind „Lernhäppchen“ geeigneter, um sie flexibel in den Unternehmensalltag zu integrieren und auch virtuell umsetzen zu können. Gleichzeitig ist der Transfer in die Praxis von großer Bedeutung.

Für einen mittelständischen Kunden aus dem Textilmanagement mit ca. 2.000 Mitarbeitenden haben wir darum ein Entwicklungsprogramm für den Kundenservice als hybrides, modular aufgebautes Konzept umgesetzt. Das Programm wurde nicht nur für Deutschland, sondern auch für die Niederlassungen in Frankreich, der Schweiz, Ungarn, Polen und Spanien entwickelt und durchgeführt. Realisiert wurde es mit einer ausgewogenen Mischung aus Lernmodulen und Transfersessions. Die Lernmodule ließen sich in den Berufsalltag integrieren und die Transfersessions fanden in moderierten Kleingruppen sowohl im virtuellen Format als auch im Präsenzformat statt.

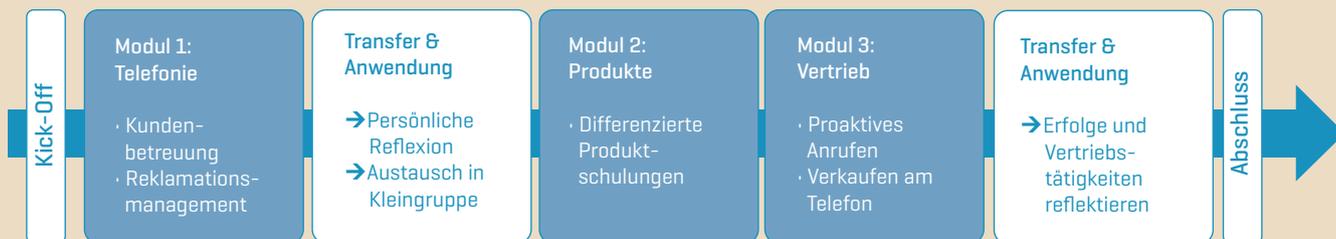
Ziel war es, die Mitarbeitenden zu befähigen, einen besseren Kundenservice anzubieten. Für eine tiefe und gewinnbringende Verankerung des Erlernten haben wir bei diesem modularen Entwicklungskonzept auf einen starken Praxisbezug und regelmäßige Gruppensessions gesetzt: Die Mitarbeitenden erhielten konkrete Aufgaben für ihren Praxisalltag. Bei dem Projekt ging es um den professionellen Umgang mit schwierigen Situationen in der Kommunikation mit dem Kunden. Die Mitarbeitenden wurden dazu aufgefordert, aus ihrem Alltag Beispiele für schwierige Kundengespräche über den Zeitraum von einer Woche zu notieren und zu sammeln.

In der anschließenden Transfersession wurden die einzelnen Situationen gemeinsam mit einem Trainer reflektiert und eine Kommunikationsstrategie entwickelt. Durch das Gruppencoaching wurde sichergestellt, dass sich das Wissen nachhaltig in der Praxis verfestigt. Ein weiterer Pluspunkt: Die Teilnehmenden konnten nicht nur von den selbst erlebten herausfordernden Situationen lernen, sondern auch von den Herausforderungen anderer.

### Mittendrin statt nur dabei: Praxisbezogenes, modulares Lernen

In den Transfersessions wurden die Mitarbeitenden dazu ermutigt, Fragen aus dem Arbeitsalltag mitzubringen, wie beispielsweise: „In meiner Arbeit begegnen mir immer wieder Kunden, die nichts kaufen möchten und auf Mitbewerber verweisen. Es fällt mir schwer, sie zu überzeugen, ohne das Gefühl zu vermitteln, auf Standards zurückzugreifen. Dafür brauche ich mehr Input“. Der Trainer bzw. die Trainerin vermittelt methodisches Wissen für die richtige Kommunikation. Das Ziel: Alle Teilnehmenden verfügen danach über einen „mentalen Werkzeugkoffer“, in dem sie für jede individuelle Problemsituation in der Kommunikation mit dem Kunden die passende Lösung parat haben.

## Das hybride Entwicklungsmodell in der Umsetzung: Beispiel Reklamationsmanagement



Von großem Vorteil waren die eher klein gehaltenen Lerneinheiten, da sie flexibel in den Unternehmensalltag integriert werden konnten. Da sie als Lernhäppchen umgesetzt wurden, haben sie nicht – wie bei einem Seminar für beispielsweise eine Woche – eine Abteilung stark beansprucht oder gar blockiert, sondern konnten im Unternehmensalltag nach dem Prinzip „Learning on the Job“ realisiert und direkt angewandt werden, ohne den Betrieb zu stören. Eingerahmt in eine Kickoff- und Abschlussveranstaltung, wurden die aufeinander aufbauenden Module und Transfersessions im Wechsel umgesetzt. Durch den starken Praxisbezug konnte das Gelernte bei allen Teilnehmenden zuverlässig verfestigt werden. Die Transfersessions brachten die Mitarbeitenden unweigerlich dazu, mit dem erlernten Wissen in die Anwendung zu gehen. Unklarheiten, Wissenslücken oder weitere Probleme wurden im Zuge des Projekts transparent und konnten umgehend mit dem entsprechenden Wissen behoben werden. Das für unser Projekt modular aufgebaute, hybride Entwicklungsmodell konnte erfolgreich umgesetzt werden und führte dazu, dass sich das Beschwerdemanagement nachhaltig verbessert hat.

### **Nur wer sich selbst ständig weiterentwickelt, kann ein innovatives Unternehmen führen**

Bei dem gleichen Kunden führten wir auch ein Projekt durch, das sich auf die Führungskräfte fokussierte. Wir entwickelten sowohl für gewerbliche als auch für kaufmännische Führungskräfte ein Führungskräfteentwicklungsprogramm, das ebenfalls hybrid aufgebaut war: An zwei Präsenztagen fand eine intensive Wissensvermittlung statt, dazwischen eine ausgewogene Mischung aus Empowerment-Workshops und Transfersessions. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm wurde individuell mit E-Learning-Kursen ergänzt, um gewisse Fachbereiche der Führungskräfte individuell zu vertiefen, etwa mit einem Compliance- oder Finance-Thema. Dazu kamen Peergroup-Sessions und Kamingsgespräche mit der Geschäftsführung sowie Mentoring und Coaching. Mit diesen modulbasierten Lernkonzepten konnten die Führungskräfte gezielt in den Kompetenzen gestärkt werden, die für ihre jeweilige Position erforderlich sind.

Ob Mitarbeitende oder Führungskräfte, wir haben sehr positive Erfahrungen in der Entwicklung und Umsetzung modularer Bildungs- und Entwicklungskonzepte gemacht. Sie ermöglichen eine individuelle Zusammenstellung von Modulen für bestimmte Positionen und Stellenprofile. Statt linearer, starrer Lernarchitekturen eröffnen modulare Angebote viel mehr Möglichkeiten und sind ressourcenschonend realisierbar. Das macht Unternehmen attraktiv, zukunftsfähig und innovativ.



*Eva Zinecker  
Content Creator*



*Bianca Selzer  
Consultant People Management*

THE MAK'ED TEAM GmbH & Co. KG

[www.the-maked-team.com](http://www.the-maked-team.com)





Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Anerkannte Zusatzqualifikation schließt Fachkräftelücke

Eine Basisschulung mit einem Abschluss, die später durch weitere Lernmodule aufgestockt werden kann, bietet Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels Unterstützung bei der Bewältigung großer Auftragsvolumina. Arbeitnehmer/-innen werden flexibler in ihrer Einsatzfähigkeit und erhöhen ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Ednana Hofmann-Winkels und Frank Winkels

Die duale Berufsausbildung in Deutschland erntet weltweit Anerkennung. Die erfolgreiche Integration von Theorie und Praxis, koordiniert zwischen Betrieb und Schule, hat sich als äußerst effektiv erwiesen und bleibt ein zentraler Aspekt für die zukünftige Stärke der deutschen Wirtschaft. Dennoch sind deutsche Unternehmen seit einigen Jahren mit einem erheblichen Fachkräftemangel konfrontiert und stehen vor der Herausforderung, ihren Kunden die gewohnt hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen auch zukünftig anbieten zu können.



Das deutsche Ausbildungssystem umfasst eine breite Palette an Berufsbildern, bei denen die Ausbildungsdauer über einen Zeitraum von zwei bis dreieinhalb Jahren reicht. Obwohl Auszubildende während ihrer Ausbildung produktiv zum Betrieb beitragen können und sollen, müssen Unternehmer stets beachten, dass der gesamte Ausbildungsrahmenplan erfüllt werden muss und dass es Berufsschultage gibt, an denen die Auszubildenden nicht im Betrieb sind. Dies stellt insbesondere in Zeiten hoher Auftragslage und Fachkräfteknappheit eine echte Herausforderung dar, die allzu oft zu großen Problemen führt.



Dafür bedarf es innovativer Lösungsansätze. "Out-of-the-box-Denken" hat einigen Unternehmern passende Lösungen geliefert und ist zunehmend auch für Unternehmen außerhalb Deutschlands interessant geworden.



Von einem Beispiel hierzu können wir von der Academy Vocational Winkels Hofmann GmbH berichten, da wir eine steigende Nachfrage nach Qualifizierungen im Elektrobereich verzeichnen und in zweiwöchigen Schulungen "Elektrofachkräfte für festgelegte Tätigkeiten" ausbilden. Dieser Lehrgang ermöglicht es Unternehmen, Mitarbeiter/-innen gezielt für bestimmte Arbeitsplätze zu schulen, um sie dort rechtskonform einzusetzen, auch wenn



*Ednana Hofmann-Winkels  
Geschäftsführerin*

*Frank Winkels  
Geschäftsführer*

*Academy Vocational Winkels  
Hofmann GmbH*

*[www.av-mg.de](http://www.av-mg.de)*

---



sie normalerweise Elektrofachkräften mit mindestens zweijähriger Ausbildung vorbehalten sind.

Laut Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 3 dürfen Arbeiten an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln nur von Elektrofachkräften oder unter deren Leitung und Aufsicht durchgeführt werden. Normalerweise muss daher für jeden elektrischen Handgriff eine ausgebildete Elektrofachkraft vor Ort sein. Das stellt Unternehmen oft vor Probleme, wenn die gefragten Fachleute nicht verfügbar sind.

Der Gesetzgeber hat diesem Bedarf der Handwerksbetriebe und Industrieunternehmen Rechnung getragen. Mit einer Unterweisung zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ dürfen Personen mit einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer gleichwertigen beruflichen Tätigkeit innerhalb des eigenen Gewerkes jetzt kleinere, einfache elektrotechnische Arbeiten ausführen, auch wenn sie keinen Elektroberuf gelernt haben. Die Teilnehmenden entwickeln Kernkompetenzen in den Bereichen Schaltpläne, Schutzmaßnahmen, elektrische Betriebsmittel, Elektroinstallation, Elektrotechnik und Montage. Das IHK-Zertifikat ist bundesweit anerkannt und kann auch im Rahmen eines Bildungsurlaubs erworben werden.

Wir haben bereits mehrere Schulungen dieser Art für die Firma comcross durchgeführt, die im Bereich des Ausbaus des 5G-Netzes tätig ist. Angesichts eines enormen Auftragsvolumens hat comcross erkannt, dass die eigenen Fachkräfte nicht ausreichen, um diese Aufträge zu bewältigen, und hat den Ausbildungsgang „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ als Lösung identifiziert. Da comcross mit internationalen Unternehmen zusammenarbeitet und selbst zwei Niederlassungen in Kroatien hat, ziehen diese Schulungen nicht nur deutsche, sondern auch viele Teilnehmer/-innen aus dem Ausland an.

Entsprechende Schulungen werden daher auch im Ausland durchgeführt, wie zum Beispiel im Juni 2023 im niederländischen Aalten. Die sprachliche Barriere wird durch ein Angebot in englischer Sprache überwunden.

Gemeinsam mit comcross führen wir nach Abschluss der Ausbildung eine Prüfung durch, die genau auf die festgelegten Tätigkeiten zugeschnitten ist. Die Teilnehmer/-innen müssen dabei ihre erlernten Kompetenzen praktisch und schriftlich unter Beweis stellen. Nur wenn die Prüfung erfolgreich abgeschlossen wird, erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das sie als „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ qualifiziert.

Da die Kunden von comcross oft schriftliche Bestätigungen verlangen, dass nur qualifiziertes Personal eingesetzt wird, trägt dieses Zertifikat dazu bei, den Auftragseingang zu bewältigen. Wer den Ausbildungsgang erfolgreich absolviert hat, kann später weitere Bausteine ergänzen und sich beruflich weiterentwickeln.

Nach unserer Erfahrung eröffnet diese Art der Ausbildung im Baukastenprinzip Unternehmen ausgezeichnete Möglichkeiten, den vielfältigen Kundenanforderungen und der qualitativen Weiterentwicklung der eigenen Belegschaft im In- und Ausland gerecht zu werden.



## Suchen Sie internationale Kunden für Ihre Trainingsangebote?

Präsentieren Sie Ihr Unternehmen kostenlos in unserer Anbieter-Datenbank

Registrieren Sie sich jetzt um direkt mit internationalen Interessenten Kontakt aufzunehmen!







Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Von Lernhappen zu Bildungsmenüs

Möglichkeiten und Grenze von Microlearning-Modulen in der Entwicklungszusammenarbeit

Thorsten Trede

## Nicht der Fisch, sondern das Fischen

Irgendwann zwischen 551 und 479 v. Chr. hat Konfuzius wohl gesagt: „Gib einem Mann einen Fisch und du ernährst ihn für einen Tag. Lehre einen Mann zu fischen und du ernährst ihn für sein Leben.“ Das war keineswegs gendergerecht und lässt Frauen ohne Fisch dastehen, aber dennoch wohl recht „schlau“. Noch heute, rund 2.700 Jahre später, bildet diese Idee eine der Grundlagen der Entwicklungszusammenarbeit. Das neudeutsche „Capacity Building“, auf Ebene der Gesellschaft, der einzelnen Organisation, aber auch und nicht zuletzt des Individuums, ist in aller Munde.

Es geht um Lernen und es geht um den sogenannten „Globalen Süden“ – Wissensvermittlung an viele, viele Menschen, weit, weit entfernt und weit verstreut mit vielfältigen Interessen und (Lern-)Bedarfen. Was liegt da näher, als sich der Online-Wissensvermittlung in all ihren Formen zu bedienen. Dabei geht es zwar weniger um Praxiskönnen als um theoretisches Know-

how, aber die Vermittlung ist gut skalierbar und regional anpassbar, kann weltweit zur Verfügung gestellt werden und spart – bei ausreichend großer Zielgruppe – auch noch Ressourcen.

Einmal abgesehen davon, dass Online-lernangebote nicht immer die Kriterien des „Leave No One Behind“ (LNOB, übersetzt: „Lasse niemanden zurück“) – einem anderen wichtigen Prinzip der Entwicklungszusammenarbeit – erfüllt, da alle ohne Internet eben doch schnell mal zurückgelassen werden, ein interessanter Ansatz! Und eben kein Radwegbau in Peru – kein Fisch, sondern eine Anleitung zum Fischen.

## Size Matters – Die Größe spielt eben doch eine Rolle

Selbstverständlich gibt es auch in der Entwicklungszusammenarbeit Onlinekurse von gefühlt unendlicher Länge, seien es Hunderte von Slides in einem interaktiven Web-based Training (WBT) oder Online-seminare – natürlich auch immer hoch interaktiv – von fünf vollen Tagen in einer



Thorsten Trede  
Managing Director

APPLICATIO Training &  
Management GmbH

[www.applicatio.com](http://www.applicatio.com)

---



Woche. Lange Zeit galt das Motto: Je mehr, desto besser; Zeit spielt keine Rolle [wir sparen ja schon Flugkosten und CO2].

Das Bild wandelt sich – zumindest subjektiv betrachtet: Als Entwickler von Web-based Trainings und Moderatoren von Onlineseminaren sind wir immer öfter gefordert, Microlearning und modulare Konzepte zu entwickeln und umzusetzen – dies vor allem mit dem Ziel der zeitlichen Flexibilität und Wiederverwendbarkeit auch in anderen Kombinationen, aber auch mit der Absicht, das selbstgesteuerte Lernen zu fördern: Lernende wählen aus einem Ressourcenpool selbst aus, welche Module sie zu benötigen glauben.

### Selbstgesteuert ins Glück

Schon Galileo Galilei wusste [wenn auch später als Konfuzius]: „Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“ Und die Bildungsexpertin Juliane Götze sieht dies ähnlich, wenn sie schreibt: „Lernen wird verbreitet angesehen als ein individueller Prozess, bei dem die Wirklichkeit vom Lerner konstruiert wird. Lernen benötigt Informationen von außen, die im Kopf des Lernenden aktiv ausgewählt und individuell konstruiert werden ... Viele Indizien sprechen dafür, dass neue Medien selbstgesteuertes Lernen besonders gut unterstützen können. Es kann mit neuen Medien zeit- und ortsunabhängig, eigenständig und autonom, in individuell gestalteten Lernprozessen, mit eigener Lernerfolgskontrolle gelernt werden.“

### Klein, kleiner, leicht verdaulich

Beim Microlearning wird Wissen über kleine, leicht verdauliche „Häppchen“ oder Module vermittelt, die Lernenden in unterschiedlichen Formaten angeboten werden. Auch in den Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit setzen sich soziale Medien, Videoplattformen und Messenger-

Dienste als Lernbasis immer weiter durch. Das passt in die heutige Zeit: Wer will im Zuge von X [vormals Twitter] noch lange Texte lesen müssen? Die meisten von uns sind es gewohnt, Informationen häppchenweise zu konsumieren, am liebsten multimedial [Instagram, TikTok und YouTube lassen grüßen], in kurzen Videos, die nur ein paar Sekunden unserer Aufmerksamkeit beanspruchen. Das reduziert kognitive Überlastung, schafft Flexibilität und verbessert eventuell sogar die Gedächtnisleistung. Darüber hinaus lassen sich die Hapfen zu immer neuen Menüs kombinieren, um verschiedenen Zielgruppen gerecht zu werden. Aus einem komplexen Kurs zum Thema „Nachhaltiges Farmmanagement“ für Kleinbauern in Malawi werden Häppchen für zwischendurch. Durch Weglassen einiger Häppchen und Hinzufügen anderer entsteht – gesteuert wahlweise vom Projekt bzw. Anbieter oder allein vom Lernenden – ein neuer Lernpfad zum Thema „Umweltgerechter Pflanzenschutz“ für Kleinbauern in Südafrika. Und im Idealfall finden Interessierte aus Kambodscha im Gesamtbuffet dann noch selbstgesteuert Häppchen zu „Maßnahmen gegen Mangelernährung“. Aber Achtung: Bei zu starker Fokussierung auf die Wiederverwendbarkeit und Neukombination geht natürlich auch schnell das Zielgruppenspezifische verloren. Aus „... in Malawi...“ wird dann schnell ein „... irgendwo in Afrika...“. Das holt zwar alle Lernenden ein bisschen ab, aber eben auch niemanden komplett.

### Verdauungsprobleme

Selbstgesteuert Mikromodule zu wählen und zu nutzen, heißt nicht immer, umfassend informiert zu sein und alles zu wissen, was notwendig ist [von „können“ ganz zu schweigen]. Selbststeuerung hat ihre Grenzen, wenn die Teilnehmenden in die falsche Richtung steuern oder komplexe Themen gekonnt umschiffen. Sie mögen zwar den Eindruck haben, viel oder alles

gelernt zu haben, oft war es dann aber doch nur das, was besonders interessant oder leicht verdaulich war. Damit am Ende nicht die Zusammenhänge und der Überblick fehlen, helfen nur ein klarer Lernpfad, klare Lernzieldefinitionen für das große Ganze und die Einordnung der Häppchen. Sonst droht ein böses Erwachen mit Verdauungsproblemen. Bei komplexen Themen stoßen Mikrolernmodule schnell an ihre Grenzen und es besteht das Risiko der Informationsfragmentierung. Es geht eben auf der ganzen Welt nicht immer „einfach nur so nebenbei“, egal wie bunt und bewegt das Ganze dargeboten wird.

## Selbst sind der Mann und die Frau

Zumindest in der Entwicklungszusammenarbeit – das gilt sicherlich auch in anderen Zusammenhängen – hat es sich bewährt, die Lernmodule zu verknüpfen und Elemente der Anwendungspraxis zwischen die Module zu schalten. Die Teilnehmenden sind gehalten, das soeben Gelernte selbst umzusetzen, zu erfahren und zu nutzen. Bei unbetreutem Lernen ohne Tutor oder Tutorin mag das nur eine Aufforderung sein, bei begleiteten Lernpfaden eher eine Hausaufgabe mit anschließender Peer-Review, Diskussion oder Selbstreflexion. So wird aus „selbst“ in „selbstgesteuert“ dann „selbst erlebt“, „selbst probiert“, „selbst danebengehauen“ oder „selbst geschafft“. Die Kleinbauern erstellen einen Düngeplan, die Genderfachleute einen Fragebogen und die Projektmanager eine Checkliste auf der Basis des Mikromoduls. „Hausaufgabe“ klingt altmodisch, führt aber oft zum praktischen Erfolg.

Auch hier bleibt das „Selbst“ nicht auf der Strecke. Am Ende heißt es: Chance selbst genutzt oder Chance selbst vertan!

## Onlineseminare als Häppchen

Auch bei Onlineseminaren ist eine Modularisierung und Verkürzung zu beobachten.

Wo wir vor Jahresfrist noch eine Woche lang Genderexpertinnen und -experten im Thema fortgebildet haben, sehen wir nun eine Reihe von zwei- bis dreistündigen Onlinetreffen über zwölf Wochen. Ob das wirklich die Flexibilität steigert und leichter planbar für Teilnehmende und Trainierende ist, ist sicherlich diskutabel. Eindeutig ist es für alle Beteiligten weniger anstrengend (wobei sich bei einem einwöchigen Präsenzseminar bisher auch niemand beschwert hat) und flexibler an die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmenden anpassbar (nach dem Motto „was ich schon kenne, lasse ich weg“). Wirklich effektiv wird es aber erst durch die Nutzung der Zeit zwischen den festen Terminen (und erst da wird es dann wirklich selbstgesteuert): Gruppenaufgaben, individuelle Hausaufgaben und Vor- oder Nachbereitungen, Flipped Classroom, Teilen der Ergebnisse in der Gruppe und kollegiale Beratung zu den Ergebnissen sind ein echter Mehrwert der Modularisierung und der Selbststeuerung.

Herausfordernd bleibt, dass Teilnehmende sich die Zeit zum Lernen freischaufeln müssen. Selbstgesteuert werden muss auch die individuelle Ruhezeit zum Vor- und Nachbereiten, denn wirklich wegfallen kann sie auch in der Hektik des Alltags nicht.

## Ohne Zertifikat nichts los

Kaum anwendbar erscheint selbstgesteuertes Lernen auf der Basis von Mikromodulen, sobald es um formales Lernen in der Aus- oder Weiterbildung geht. Oft kollidieren Zertifizierungsregeln mit diesem Ansatz, Stunden müssen laut Curriculum abgesehen und Nachweise erbracht werden. Eine echte Lösung bieten auch die sogenannten Microcredentials nicht. Sie werden zwar nicht nur von Bildungseinrichtungen – oft über den Erwerb in Onlinekursen – angeboten, sondern auch in der internationalen Bildungszusammen-

arbeit, und sollen Zusatzqualifikationen der Teilnehmenden belegen. Eine Qualitätsprüfung und Qualitätsgarantie in Form von einheitlichen Standards der Angebote gibt es bisher allerdings nicht und in vielen Partnerländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit werden solche Belege kaum anerkannt. Für diejenigen, die auch deshalb lernen, weil sie lernen müssen, fehlt leider oft der Mehrwert einer solchen Zertifizierung und der anerkannte Beleg für den (zukünftigen) Arbeitsgeber.

## Fazit

Für alle, die es „mikro“ mögen, hier eine Mikro-Schlussfolgerung: Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit setzt zunehmend auf modularisierte Mikroelemente, sowohl als WBT als auch als Onlineseminare. Für alle, die für sich selbst lernen, kann das einen echten Mehrwert bieten. Wertsteigernd wirken „Zwischengänge“ als Selbst- oder Gruppenlernaufgaben, die die Häppchen auf dem Buffet miteinander verbinden. Vollumfängliche Ausbildungen sind für diese Art des Lernens zu komplex. Und wenn es gilt, Nachweise – über das eigene Wissen und Können hinaus – schwarz auf weiß vorzulegen, gibt es noch große Hürden.

Viele Fäden verbinden sich eben noch nicht automatisch zum Fischernetz, sondern müssen richtig verknüpft werden. Sonst wartet der eine oder die andere vergeblich auf den Erfolg beim Fischen und wünscht sich am Ende doch den direkt geschenkten Fisch zurück.

# Hybrides Schulungskonzept für Industrie und Handwerk

Optimierung von Instandhaltungsprozessen durch maßgeschneiderte technische Schulungen

Svenja Buschmann

Die Advanced Training Technologies GmbH (ATT) mit Sitz in Iserlohn optimiert seit über 30 Jahren Instandhaltungsprozesse durch spezialisierte technische Schulungen in den Bereichen Hydraulik, Elektrotechnik und Pneumatik. In den Hydraulikschulungen wird ein Verfahren vermittelt, das darauf abzielt, die Fehlerursache in einem hydraulischen System präzise zu lokalisieren. Durch die gezielte Erfassung und Analyse von Messwerten wird den Teilnehmenden gezeigt, wie sie systematisch vorgehen können, um Probleme zu identifizieren und zu beheben, unabhängig von der Größe oder Komplexität des Systems. Dieses methodische Vorgehen ermöglicht es, statt die Symptome zu bekämpfen, direkt die zugrunde liegende Ursache des Problems effektiv zu beseitigen. Dadurch wird nicht nur die Effizienz des Systems verbessert, sondern auch die Betriebssicherheit erhöht. Die Schulungen legen dabei großen Wert auf praxisorientierte

Übungen, so dass die erlernten Techniken umgehend im Arbeitsalltag angewendet werden können.

Das primäre Ziel dieser Schulungen ist die Reduktion von Stillstandszeiten und Ersatzteilbedarf, wodurch die Produktivität und Sicherheit der betrieblichen Prozesse gesteigert wird. In einem sich rasch wandelnden technologischen Umfeld trägt ATT durch die Stärkung der Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen entscheidend zu einem Wettbewerbsvorteil ihrer Kunden bei. Teilnehmende in Indien, China und auch im Süden der USA wurden bereits erfolgreich ausgebildet, was die internationale Reichweite und den hohen Standard der Schulungen unterstreicht.

Die kontinuierliche Weiterbildung von Fachkräften ist ein zentraler Faktor zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Betriebsabläufe in Industrie und Hand-

werk. ATT bietet seit 2018 ein hybrides Schulungsprogramm an, das klassische Präsenzs Schulungen durch digitale Lerninhalte ergänzt. Zu den digitalen Inhalten gehören kurze E-Learnings, Lernvideos und virtuelle Quizze. Diese digitalen Formate sind seit 2024 uneingeschränkt mobil zugänglich, so dass die Lernenden flexibel und ortsunabhängig auf die Inhalte zugreifen können.

Im Jahr 2021 wurde das Portfolio um Lernvideos zum Thema Wasserstoff erweitert. Ursprünglich hatten diese Videos eine Dauer von 45 Minuten und mehr, wurden jedoch im Zuge der redaktionellen und inhaltlichen Überarbeitung auf 20 Minuten gekürzt und um interaktive E-Learning-Komponenten ergänzt. Diese Anpassungen wurden vorgenommen, um den Lernerfolg und die Akzeptanz der digitalen Lerninhalte zu steigern, denn kurze Sequenzen lassen sich besser in den Alltag einbauen.





*B. Eng. Svenja Buschmann  
Head of Training Consulting  
and Organisation*

*Advanced Training Technologies  
GmbH*

*[www.sk-att.com](http://www.sk-att.com)*



Durch die Implementierung des hybriden Schulungskonzepts konnte ATT eine signifikante Steigerung der Effizienz und Zufriedenheit der Schulungsteilnehmer/-innen verzeichnen. Dies zeigte mündliches und schriftliches Feedback der Teilnehmenden sowie der Vorgesetzten in den Firmen, etwa das folgende: „Ich war skeptisch, ob es sinnvoll und notwendig ist, vor der Schulung die E-Learnings zu machen. Im Nachgang kann ich sagen, dass es eine super Vorbereitung war. Der Trainer hat das zuvor erworbene Wissen aufgegriffen und konnte zügig in die praktische Anwendung gehen.“

Die Kombination aus Präsenz- und digitalen Schulungen hat sich als besonders effektiv erwiesen, da sie die unterschiedlichen Lernstile und Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigt. Die Flexibilität der rein digitalen Formate ermöglicht es den Lernenden, die Inhalte in ihrem eigenen Tempo und nach ihrem eigenen Zeitplan zu bearbeiten, was zu einer höheren Lernmotivation und besseren Lernergebnissen führt.

Die Erfahrungen von ATT zeigen, dass die Integration von digitalen Lerninhalten in traditionelle Schulungskonzepte nicht nur möglich, sondern auch äußerst vorteilhaft ist. Die Reduktion der Videodauer und die Ergänzung durch interaktive Elemente haben sich als erfolgreiche Strategien erwiesen, um den Lernerfolg zu maximieren. Die Möglichkeit der Nutzung mobiler Endgeräte hat die Zugänglichkeit und Flexibilität weiter erhöht, was insbesondere in einem schnelllebigen technologischen Umfeld von Vorteil ist.





Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# „Lernen als selbst- verständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags“

Interview mit Gabriele Braemer, Inhaberin von clear entrance®, über die Haltbarkeitsdauer des Wissens, die Kombinierbarkeit kurzer mit längeren Lerneinheiten und fünf Zukunftstrends der Weiterbildung

**iMOVE:** Frau Braemer, kürzere Bildungsmodule erfreuen sich im In- und Ausland immer größerer Beliebtheit. Wie erleben Sie das in Ihrer Branche und worauf führen Sie dies zurück?

**Gabriele Braemer:** Wissen Sie, wie man einen Podcast erstellt? Ich wusste es nicht. Aber auf YouTube wurde ich fündig. Schritt für Schritt leitete mich ein sympathisch wirkender Tutor durch die Anwendung, die Einweisung war gut verständlich (obwohl ich nicht technikaffin bin) und nahm mir die anfänglichen Bedenken. Die Umsetzung lässt allerdings noch auf sich warten...

Neulich las ich: „Die Welt gehört denen, die nie aufhören zu lernen“. Da ist was dran – wir leben in einer Wissensgesellschaft und nie war es einfacher, an Informationen zu kommen und sich weiterzubilden. Die Welt und die „Haltbarkeitsdauer“ unseres Wissens verändern sich rasant. Das heißt, unser Wissen verliert nicht an Bedeutung, sondern erfährt laufend eine Präzisierung, Aktualisierung und Erweiterung.

Nehmen wir nur die zunehmende Nutzung künstlicher Intelligenz im beruflichen Alltag oder Lernen durch Virtual Reality, die auch in meiner Branche (ich arbeite als Teamcoach und Lehrtrainerin) in aller Munde sind: Sie prägen zunehmend das heutige Arbeitsumfeld und werden künftig viele traditionelle Berufsbilder verändern oder gar obsolet machen. Wir sind also gut beraten, unser Wissen immer wieder aufzufrischen und neugierig zu bleiben, kurz: lebenslang zu lernen.

Modulare Bildungsangebote kommen diesem Ansatz entgegen, denn sie bieten vor allem Flexibilität: Überall verfügbar und schnell abrufbar, ermöglichen sie inhaltlich selbstbestimmtes Lernen im eigenen Tempo. YouTube-Tutorials und Microlearnings lassen grüßen.

Auch meine Kunden im In- und Ausland äußern vermehrt den Wunsch nach kürze-

ren, frei kombinierbaren „Lernhappen“. Die Gründe sind vielfältig: Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und das Arbeitsvolumen sind hoch, der Zeitrahmen für Fortbildungen, Seminare & Co. begrenzt. Manch einer lernt nicht gern oder lieber allein. Kurze, knackige Lerneinheiten online, z. B. fünf bis acht Slides auf dem Smartphone oder Tablet, machen Lernen dann attraktiv.

Der schnelle Erwerb neuer Kompetenzen sowie eine flexible Handhabung des Lernens, das sich gut in den bewegten Alltag einfügt, liegen also im Trend. Dies liefert gute Gründe für Auszubildende, ihre bisherigen Bildungskonzepte immer wieder mal unter die Lupe zu nehmen und sie dem Zeitgeist und den veränderten Anforderungen, Bedürfnissen sowie persönlichen Biografien anzupassen.

**iMOVE:** Welche Vorteile haben kürzere Bildungsmodule im Vergleich zu längerfristigen Bildungsmaßnahmen? Welche Nachteile haben sie?

**Gabriele Braemer:** Hierbei geht es um die Frage, was erreicht werden soll und was entsprechend am sinnvollsten ist. Beide Formate verfolgen unterschiedliche Absichten und Ziele. Und sie lassen sich miteinander auch gut kombinieren – das eine muss das andere nicht ausschließen.

In meinen kürzeren Bildungsangeboten, etwa Webinaren mit einer Dauer von 90 Minuten bis drei Stunden, gebe ich erste Einblicke (z. B. zur Gestaltung von Teamcoachings) oder die Möglichkeit, gemeinsam einzelne Methoden und Erfahrungen zu diskutieren. Hier geht es meist darum, die Teilnehmenden neugierig zu machen, sie zu informieren und im Hinblick auf die eigene Arbeitspraxis zu inspirieren.

Eintägige Veranstaltungen bieten hingegen die Möglichkeit, nicht nur theoretischen Input zu geben, sondern auch mit den Teilnehmenden praktisch zu arbeiten. Sie setzen oft auf Basiswissen auf und

werden gebucht, um zielgerichtet Anliegen aus der täglichen Arbeitspraxis im Team zu besprechen oder das eigene Wissen je nach Thema zu erweitern oder zu vertiefen. Erfahrenen Führungskräften geht es beispielsweise darum, sich effizient mit den Themen zu beschäftigen, die sie wirklich vorwärtsbringen, z. B. „Wie löse ich als Vermittler Konflikte mit meinen Mitarbeitenden?“ oder „Wie halte ich Leistungsniveau und Motivation im Team trotz Fachkräftemangel hoch?“.

In eintägigen Team-Workshops, für die ich gebucht werde, geht es meist darum, ein neues Team aufzustellen oder aktuelle Themen im Team zu besprechen. Ziel eines entsprechenden Workshops in Toulouse war es, ein Team aus fünf Nationen dabei zu unterstützen, für ein gemeinsames größeres Projekt Absprachen zu treffen und sich in diesem Zusammenhang auch kennenzulernen.

So attraktiv und manchmal auch ausreichend kürzere Veranstaltungen sind – wenn es darum geht, das neue Wissen auch anwenden zu können, braucht es Übung: das praktische Experimentieren mit dem Gelernten, den Austausch in der Gruppe über die gemachten Erfahrungen, Erfolge wie Hürden, und kontinuierliche Feedbackschleifen. Durch einen kollektiven Austausch mit anderen nach dem Motto: „Was meinst Du mit ...? Wie erklärst du dir, dass...?“ lernen wir, neues Wissen zu durchdringen und eine Haltung dazu zu entwickeln.

Der Vorteil längerfristiger Bildungsangebote ist, dass sich die Inhalte gut in kleinere Lernschritte unterteilen lassen, was es den Lernenden ermöglicht, in „verdaulichen Dosen“ (online oder auch in Präsenz) neues Wissen Schritt für Schritt aufzunehmen, zu reflektieren, mit anderen darüber zu sprechen und in der Praxis auszuprobieren.

Meine Ausbildungsangebote sind meist längerfristige Maßnahmen in mehreren



Modulen – beispielsweise Ausbildungen zur Führungskraft, zu Coach/-in, Mentor/-in oder Trainer/-in. Sie finden in einem festgelegten Zeitrahmen (sechs Monate bis ein Jahr) statt und sind als offene Bildungsmaßnahme oder auch firmenintern buchbar. Die internen Führungskräfteentwicklungen bauen auf zuvor festgelegten Lernzielen auf und sind dann verbindlich, wenn es um den nächsten Karriereschritt geht.

Für mich liegen die Chancen in der Begleitung sowie einer sinnvollen Kombination aus Theorie und Praxis: durch wiederkehrende Sessions eine verlässliche Aufarbeitung und Vertiefung der gemachten Erfahrungen im Kollektiv zu ermöglichen. Hinzu kommt, dass ich sowohl als Lernende als auch als Lehrende Fortschritte erkennen und zurückmelden kann. Auch die kleinen Erfolge fördern das Selbstvertrauen und die Motivation, schwierige Phasen oder Lernblockaden zu überstehen.

Dass längerfristig nicht lang bedeuten muss und es kurz und dennoch effektiv geht, zeigt dieses Beispiel:

Ein Kunde hatte für seine Trainees einen Einarbeitungsprozess entwickelt, bei dem

den neuen Kolleginnen und Kollegen solche mit Erfahrung begleitend zur Seite stehen. Diese erfahrenen Kolleginnen und Kollegen aus dem Salesbereich, später Coaches genannt, wurden dafür von mir eigens ausgebildet. Sie erhielten verschiedene Coaching- und Trainings-Skills an die Hand, die geeignet waren, die neuen Mitarbeitenden schnell und effektiv an ihre Aufgaben heranzuführen, ihnen bei Fragen zu helfen und auch Bedenken, Sorgen und Nöte aufzufangen.

Die Ausbildung umfasste vier Module von jeweils ein bis zwei Tagen und dauerte insgesamt rund sechs Monate. Der Clou: Zwischen den Modulen konnte das frisch Gelernte unmittelbar im Kontakt mit den neuen Trainees ausprobiert werden. Die daraus resultierenden Fragen wurden im folgenden Modul thematisiert und in der Gruppe bearbeitet. Außerdem hielten die Coaches zwischen den Modulen ihre Eindrücke und Erkenntnisse aus den Coaching-Gesprächen einmal wöchentlich in einer „Freitagsreflexion“ schriftlich für sich fest.

Die Ausbildung endete mit Live-Coachings innerhalb der Seminargruppe. Dabei fungierten die Teilnehmenden wechselseitig

als Coaches, Coachees und Beobachter, die anschließend ein strukturiertes Feedback gaben. Dann wurde mit einem Zertifikat gefeiert! Insgesamt dauerte die Ausbildung sieben Tage im Abstand von jeweils vier bis sechs Wochen und lief in diesem Unternehmen über zehn Jahre lang.

**iMOVE:** Verändern Bildungsmodule das Lehren und Lernen insgesamt? Was bedeutet das für Lehrende und Lernende?

**Gabriele Braemer:** Nach meiner Beobachtung stehen Lernende heute vor einem Dilemma – auf der einen Seite wachsen Angebote und Verfügbarkeit von Wissen aktuell enorm, auf der anderen Seite wird es immer schwieriger, die passgenauen Angebote zu identifizieren und zu entscheiden: Wozu dient mir das? Was brauche oder will ich [wirklich]? Was macht mir Freude? Welche Angebote sind gut?

Für Lehrende besteht heute der Anspruch, mit ihren Bildungsangeboten Menschen zu erreichen, ein gemeinsames Verständnis von Inhalten zu schaffen und die Aufmerksamkeit der Lernenden hochzuhalten. Und dies häufig in kürzerer Zeit, manchmal ausschließlich virtuell und über Kontinente und Zeitzonen hinweg. Es gilt also, die Auf-



Gabriele Braemer  
Inhaberin

clear entrance® Consulting,  
Coaching. Change.

[www.clear-entrance.com](http://www.clear-entrance.com)

---



bereitung und Gestaltung der Kurse und Bildungsprogramme an die Lebenswelten anzupassen und kontinuierlich dafür zu sorgen, dass die Aufmerksamkeit hoch bleibt. Dies gilt insbesondere für Online-Veranstaltungen.

**iMOVE:** Sind Bildungsmodule das Modell der Zukunft? Wie schätzen Sie die weiteren Entwicklungen auf diesem Gebiet ein?

**Gabriele Braemer:** Die Zukunft hat schon begonnen. Die immer wieder neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt und die persönlichen und beruflichen Lebenswürfe haben dazu geführt, dass Bildungsangebote heute stark erweitert, komplexer und flexibler kombinierbar angeboten werden. Dies ist mittlerweile auch ein Wettbewerbskriterium, wenn es darum geht, neue Mitarbeiter/-innen zu gewinnen – und sie zu halten. Manchmal führt ein unzureichendes Weiterbildungsangebot in Unternehmen zu einer Abwanderung von Talenten.

Die Zukunft der Weiterbildung zeichnet sich nach meiner Erfahrung durch fünf Trends aus. Der erste lautet „Individualisierung und Personalisierung“. Individuelle Bedürfnisse und Lernstile wollen berücksichtigt werden. Auch KI-gestützte Tools werden zukünftig eine größere Rolle spielen.

Beim zweiten Trend geht es um „flexibles Lernen“. Lernangebote werden zunehmend zeit- und ortsunabhängig zur Verfügung gestellt. Vorteil ist, dass Lernende so in ihrem eigenen Rhythmus lernen und ihr Wissen nach persönlichen Lebens- und Arbeitsgewohnheiten erweitern und aufbauen.

„Lebenslanges Lernen als Kultur und Haltung“ ist der dritte wichtige Trend. Die Bedeutung von lebenslangem Lernen wird durch die fortschreitende Dynamik des Arbeitsmarktes und die Weiterentwicklung von digitalen Technologien stetig zunehmen. Die individuelle Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln, ist gleichzeitig

auch eine Frage des Mindsets und der Unternehmenskultur: Mitarbeitende und ihre Führungskräfte brauchen dafür die Haltung, an ihren Lernfähigkeiten und ihrem Selbstmanagement eigenständig arbeiten zu wollen.

Ein weiterer wichtiger Trend ist „Kollaboratives Lernen“. Auch eine offene, kollaborative und lernorientierte Arbeitsumgebung trägt dazu bei, lebenslanges Lernen zu unterstützen. Gemeinsamer Wissenserwerb und Problemlösungen mit Peer-to-Peer-Lernmethoden werden wichtiger, um Wissensaustausch und Zusammenarbeit zu fördern.

Schließlich möchte ich noch „Microcredentials und Zertifikate“ nennen. Mit ihnen belegen Menschen abgeschlossene praxisorientierte Lerneinheiten, die kurzzeitig erworben wurden. Sie zeigen damit, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie sich angeeignet haben. Das zählt auf Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen ein – und ist für Unternehmen auch eine Orientierungshilfe, wenn es um die Bewerberauswahl geht.

Viele Unternehmen im In- und Ausland haben dies schon erkannt. Sie schaffen ein Umfeld für ihre Mitarbeitenden, in dem Lernen nicht nur als punktuelle Weiterbildungsmaßnahme verstanden, sondern zum selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitsalltags wird. Nach meiner Einschätzung werden sich die beschriebenen Entwicklungen und Möglichkeiten perspektivisch gegenseitig verstärken. Unternehmen sind also gut beraten, bereits jetzt ihre Strategie in puncto Weiterbildung und damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber sowie ihre Zukunftsfähigkeit im Hinblick auf Ausbildung und Wissenskultur zu prüfen und anzupassen.

**iMOVE:** Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Silvia Niediek.



Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# R.I.P. SCORM

Die EU möchte einen technischen Standard schaffen, damit digitale Bildungsinhalte ihr volles Potenzial entfalten können.

Gabriele Riedmann de Trinidad

In ihrer Studie „Digital Education Content in the EU – state of play and policy options“ definiert die EU Digital Education Content [kurz DEC] als „... Subset digitaler Inhalte. Digitale Inhalte werden aus ‚Häppchen‘ digitaler Daten [z. B. Text, Bilder, Video, Audio etc.] entwickelt und kombiniert, um digitale Inhalte zu schaffen [z. B. Webseiten, digitale Texte, Filme etc.]“. „Häppchen“ lassen sich als Microlearnings definieren – kleine Lerneinheiten.

Die EU möchte einen Standard schaffen, um das volle Potenzial von digitalen Bildungsinhalten zu entfalten. Deswegen heißt es dazu in der DEC-Studie weiter:

„Neben der Notwendigkeit, den Lernenden digitale Kompetenzen zu vermitteln, hat der wirksame Einsatz von Technologie das Potenzial, traditionelle Lehr- und Lernformen zu ergänzen und eine zentrale Rolle zu spielen bei der:

- Beseitigung von Zugangsbarrieren zum Lernen,
- der Förderung des personalisierten Lernens sowie
- der Verbesserung der Bildungsqualität durch bessere Datenanalyse und Prognosen“.

Heute ist der De-facto-Standard für digitale Bildungsinhalte SCORM. Dies steht für Sharable Content Object Reference Model und ist ein weit verbreiteter Standard für E-Learning-Inhalte. Er garantiert zwar hohe Interoperabilität zwischen Lernmanagement-Systemen, basiert aber nicht auf Microlearnings, sondern auf vordefinierten festen Reihenfolgen von HTML-Seiten. Entwickelt wurde SCORM Ende der 1990er Jahre von der Advanced Distributed Learning Initiative des US-Verteidigungsministeriums mit dem Ziel, Interoperabilität, Wiederverwendbarkeit und Kompatibilität von Lerninhalten über verschiedene Lernmanagementsysteme hinweg zu gewährleisten. Seit 20 Jahren wurde dieser Standard nicht mehr weiterentwickelt.

## Effektivere Lernumgebung mit DEC

Was ist also der Vorteil von DEC, wie ihn die EU definiert? Wie tragen Microlearnings dazu bei, die EU-Ziele zu erreichen – im Gegensatz zu linearen Lernformaten wie SCORM?

1. Beseitigung von Zugangsbarrieren zum Lernen: Microlearnings ermöglichen



Gabriele Riedmann de Trinidad  
Geschäftsführerin

platform31 GmbH

www.p31.io



flexibles Lernen in kleinen Einheiten, die Lernende je nach Bedarf und Tempo durchgehen können. Die Zugänglichkeit wird außerdem erhöht, indem Microlearning-Varianten in unterschiedlichen Sprachniveaus oder Leichter Sprache ausgespielt werden können, was bei SCORM-basierten linearen Formaten nicht möglich ist. Die Erstellung solcher Microlearning-Varianten zur Sprachförderung ist heute sehr einfach durch den Einsatz von „Large Language Models“ (LLM) möglich. Dabei handelt es sich um eine Art von KI-Programmen, die u. a. Texte erkennen und generieren können.

2. Förderung des personalisierten Lernens: Durch die Modularität von Microlearnings können Lernenden adaptiv durch KI individuelle Lernpfade vorgeschlagen werden. Zusätzlich können Lernende entsprechend ihrer Präferenzen zwischen Inhalten in Formaten wie Text, Video oder Audio frei entscheiden. Dies unterstützt ein individualisiertes Lern- und Fördererlebnis, das auf die Bedürfnisse und das Tempo jedes Lernenden abgestimmt ist – im Gegensatz zu starren, vorgegebenen Lernsequenzen bei SCORM.

3. Verbesserung der Bildungsqualität durch Datenanalyse: Der Einsatz von Microlearnings ermöglicht detailliertes formatives Assessment auf Basis umfangreicher Datenanalysen über das Lernverhalten der Nutzer/-innen. Dadurch können gezielt fehlende Skills oder Sprachfähigkeit individuell gefördert werden. Solche Erkenntnisse unterstützen aber auch Bildungseinrichtungen dabei, ihre Lehrmethoden anzupassen und gezielt auf die Bedürfnisse der Lernenden einzugehen, was bei SCORM-basierten Systemen detailliert nicht möglich ist.

Zusammenfassend bieten Microlearnings im Zusammenspiel mit KI durch ihre Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und die Möglichkeit zur umfangreichen Datenanalyse eine effektivere Lernumgebung als traditionelle, lineare Lernformate wie SCORM – höchste Zeit also, dass die EU an einem neuen Standard mit DEC arbeitet, um In-

klusion, Integration und personalisiertes, datengestütztes Lernen zu ermöglichen.

## Hyperpersonalisierte Lernvorschläge

Bei platform31L setzen wir fürs digitale Lernen schon immer auf Microlearnings. Ursprünglich war das Lernen in kleinen Häppchen gedacht als Antwort auf die immer kürzer werdende Aufmerksamkeitsspanne Lernender (die aktuell bei durchschnittlich acht Sekunden liegt). Seit sieben Jahren ermöglichen wir KI-basiertes adaptives Lernen, d. h. wir ermöglichen hyperpersonalisierte Lernvorschläge in kleinen Häppchen auf unterschiedlichen Sprachniveaus, die durch KI zu individuellen Lernreisen zusammengefügt werden können.

Allerdings war die Erstellung von Microlearnings aus langen Dokumenten, Videos etc. immer eine zeitintensive Herausforderung. Doch dank des Einsatzes von „Large Language Models“ wie Open AI oder Mistral AI haben wir auch dieses Problem gelöst. Mit LLM transformieren wir inzwischen jedes Dokument, Video oder Audio und erstellen in Sekunden Microlearnings in über 30 Sprachen, Sprachniveaus und Leichte Sprache mit ca. 3.000 Prozent Zeitersparnis.

R.I.P. SCORM – willkommen Hyperpersonalisierung!

Weiterführende Informationen:

[www.scorm.com](http://www.scorm.com)

EU-Studie „Digital Education Content in the EU – state of play and policy options“ (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0d219a7a-76dd-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>)



Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Die richtige Schulung zum aktuellen Aufgabenbereich

Mit einer modularen Schulung implementiert das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft Elemente der dualen Ausbildung in Kenia.

Hanna Obara

„Wie können wir Ausbildungsbetriebe überzeugen, ihren Auszubildenden eine Vergütung zu zahlen?“, beginne ich die modulare Schulung mit meinem Projektteam in Kenia. Zusammen mit seinen lo-

kalen Partnern setzt das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft ein vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [BMZ] über sequa gGmbH gefördertes Berufs-

bildungsprojekt in Nairobi um. Dessen Ziel ist es, die Ausbildung vor Ort, orientiert am deutschen Modell, zu dualisieren. Als Reaktion auf meine Frage berichtet mein Kollege Geoffrey davon, wie er bereits häufig



Hanna Obara  
International Project Manager

Bildungswerk der Baden-  
Württembergischen Wirtschaft e. V.

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



Diskussionen dazu mit verschiedenen Betrieben geführt hat – manchmal erfolgreich, manchmal nicht.

Das Modul zum Thema „Akquise von Ausbildungsbetrieben“ ist Teil einer umfangreicheren Schulung, bei der es um die Implementierung dualer Ausbildung [kurz IDVET = Implementation of Dual Vocational Education and Training] geht, die das Bildungswerk anbietet. Gute Ergebnisse wurden mit IDVET außer in Kenia bereits in Ruanda, Nigeria, Aserbaidschan, China und Portugal erzielt. Die Qualifizierung richtet sich vorrangig an lokale Führungskräfte aus dem Bereich der beruflichen Bildung, darunter Regierungseinrichtungen, Unternehmen und Kammern.

Ein Modul dauert zwei Stunden und kann thematisch und zeitlich flexibel umgesetzt werden. Seit Projektbeginn habe ich mein Team und auch andere Projektbeteiligte in diesem Rahmen zu verschiedenen Themen geschult.

Der Vorteil an einer solchen Schulung ist, dass man die Themen so wählen kann, dass sie zum jeweils aktuellen Aufgabenbereich passen. Auch ist dadurch eine direkte Verknüpfung mit der Praxis möglich. Je nach Thema kann man das Gelernte quasi am nächsten Tag umsetzen. So hat Geoffrey nach Absolvierung dieses Moduls zusätzliche Argumente zur Hand, mit denen er Unternehmen davon überzeugen kann, ihre Auszubildenden zu vergüten.

Insbesondere bei Personen, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden und sich fortbilden möchten, sind modulare Qualifizierungen besonders passend. Es gibt eine große Bandbreite an Fortbildungsmöglichkeiten. Da sich die Bildungslandschaft ständig weiterentwickelt, können Trainingsinhalte bedarfsangepasst für Unternehmen entwickelt werden. Das führt zu einer Win-win-Situation, in der sich die Teilnehmenden persönlich weiterentwickeln und gleichzeitig durch die Kompetenzerweiterung mehr zum Unternehmen beitragen können.

Viele Bildungseinrichtungen werben damit, durch modulare Schulungen den Fokus auf das wirklich Wichtige zu legen und somit zeiteffizient und sehr effektiv zu arbeiten: Zeit- und Kostenersparnis trifft Aktualität und Relevanz. Selbstverständlich haben modulare Schulungen im Vergleich zu mehrjährigen Ausbildungen ihre Grenzen. Doch sie ermöglichen effektive und flexible Kompetenzvermittlung, die großes Potenzial für zukünftige Entwicklungen bringt.

Bei Geoffrey und den anderen Teammitgliedern kommt die modulare IDVET-Schulung auf jeden Fall gut an. Das nächste Modul wird das Thema einer finanziell nachhaltigen Implementierung der dualen Ausbildung in die hiesige Berufsschule behandeln.



Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip – Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

## Lebenslanges Lernen vs. Microcredentials als sozioökonomische Herausforderung des Bildungsmarktes

Moderne Lernformen versuchen, die Bildungslandschaft zu revolutionieren, indem sie flexibles, individuelles und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Digitale Bescheinigungen, wie Microcredentials oder Nano-Degrees, wollen durch den Nachweis spezifischer, praxisrelevanter Fähigkeiten und Kenntnisse das bisherige "analoge" Bildungsangebot erweitern.

Markus Böckmann und Fabian Schneider

Als Bildungseinrichtung ist uns die Bedeutung neuer, aufstrebender Lernformate mehr als nur bewusst, da wir unsere Lernkonzepte bereits vor einigen Jahren

angepasst haben, um den Anforderungen des modernen Lernens gerecht zu werden. Microcredentials bieten im Gegensatz zu traditionellen Abschlüssen, die oft Jahre

des Studiums erfordern, eine fokussierte, schnellere und bedarfsorientierte Alternative. Durch den flexiblen Kompetenzerwerb tragen sie zur Modernisierung der



Markus Böckmann  
Trainer/Consultant



Fabian Schneider  
Trainer/Consultant

Six Sigma College Düsseldorf

[www.six-sigma-college.de](http://www.six-sigma-college.de)



Bildungslandschaft bei, indem sie die berufliche Mobilität fördern und sich den sich schnell verändernden Bedürfnissen des Arbeitsmarkts anpassen.

Die wahre Stärke von Microcredentials liegt in ihrer Fähigkeit, durch digitale Distributionskanäle soziale und ökonomische Barrieren zu überwinden und die Bildungslandschaft inklusiver und anpassungsfähiger zu gestalten. Sie ergänzen traditionelle Bildungswege und vermitteln praxisrelevante Fähigkeiten, die die Employability verbessern. Durch die Bereitstellung flexibler und – wenn auch nicht frei – zugänglicher Bildungsoptionen tragen sie zur sozialen Gerechtigkeit bei und eröffnen neue Möglichkeiten für den gesamten Arbeitsmarkt, sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer als auch zur Qualifizierung und Förderung bestehender Arbeitsverhältnisse durch die Arbeitgeber.

Ein wesentlicher Aspekt ist die Notwendigkeit eines kohärenten Ansatzes, um die Qualität, Transparenz und Akzeptanz von Microcredentials zu gewährleisten und so flexible Lern- und Karrierewege zu fördern. Auch wenn dies bereits eine Empfehlung des Europäischen Rates aus dem Jahr 2022 ist, besteht weiterhin Unsicherheit und Klärungsbedarf hinsichtlich der Qualitätskriterien und Standards, die notwendig sind, um die in außerhochschulischen Kurzformaten erworbenen Kompetenzen überprüfen und vergleichbar machen zu können.

### Inhaltliche Qualität, Kompetenzniveau und Akzeptanz am Arbeitsmarkt

Als grobe Orientierung, was jedes Angebot im Sinne eines kohärenten Ansatzes bieten muss, könnten die folgenden Fragen dienen:

1) Wie wird die inhaltliche Qualität auf institutioneller Ebene hinter dem Anbieter sichergestellt?

2) Welche Ansprüche werden an das Kompetenzniveau nach erfolgreichem Abschluss eines Angebots an die Person gestellt?

3) Inwieweit wird dieses Angebot bereits wahrgenommen und am Arbeitsmarkt akzeptiert?

Sofern die erste Frage durch nationale oder globale Gremien beantwortet werden kann, ist eine Kombination von Microcredentials mit traditionellen Bildungswegen besonders vorteilhaft. Als Bildungseinrichtung sehen wir darin die Möglichkeit, modulare Lernpfade zu entwickeln, die individuell auf die Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten sind. Diese Lernpfade ermöglichen es den Lernenden, Microcredentials zu kombinieren und so umfangreichere Qualifikationen zu erreichen. Dies bietet den Vorteil einer personalisierten und flexiblen Bildungsstrategie, die sowohl den Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch den individuellen Karriereplänen gerecht wird. Dies wird bei uns durch verschiedene institutionelle Akkreditierungen untermauert, die gerade auch die internationale Ausrichtung unseres Bildungsangebots fokussieren.

Microcredentials stellen einen bedeutenden Fortschritt in der Bildungslandschaft dar. Ihre Stärke liegt in der Ergänzung traditioneller Bildungswege, der Förderung sozialer Gerechtigkeit und der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte an die sich schnell ändernden Marktanforderungen. Die Kombination von Microcredentials mit traditionellen Bildungsangeboten ermöglicht es uns, als Bildungseinrichtung eine vielfältige und anpassungsfähige Bildungslandschaft zu schaffen, die sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Bildungs- und Wirtschaftsziele erreicht.

Schwerpunktthema „Lernen nach dem Baukastenprinzip –  
Bildungsmodule, Microcredentials und Co.“

# Die Zukunft des Lernens

Die Zukunft des Lernens beginnt für MedienLB – Medien für  
Lehrpläne und Bildungsstandards – im Jahr 2006. Dr. Anita Stangl,  
Gründerin und Geschäftsführerin, setzt bei der Produktion von  
Lehrmitteln auf die Kombination von Film plus klassischem,  
digitalem und interaktivem Arbeitsmaterial. Früh erkennt sie den  
Mehrwert, den der Einsatz des Materials im Paket oder in modularer  
Form für Wissensvermittlung, Kompetenzerwerb und Entwicklungs-  
orientierung bietet.

Andrea Röhr



Andrea Röhr  
Redakteurin

MedienLB GmbH  
[www.medienlb.de](http://www.medienlb.de)

---



Alle Produkte sind auf die Unterrichtsbedarfe und den methodisch-didaktischen Einsatz der Medien ausgerichtet. Was damals vorausdenkend war, gilt heute mehr denn je: Das Unterrichtsmaterial ist so konzipiert, dass es Inklusion und Förderung vorantreibt sowie dem selbstbestimmten und binnendifferenzierten Lernen und der Kommunikation und Kooperation zwischen Lernenden und Lehrkräften dient.

Das Angebot von MedienLB umfasst alle Klassenstufen und Unterrichtsfächer – vom Elementarbereich bis zur Berufsschule – und schließt auch den Aspekt der Lehrerfortbildung ein. Das modulare Prinzip erlaubt dem Lehrkörper, die Reihenfolge, in der die Medien eingesetzt werden, selbst zu bestimmen.

Wenn eine Lehrkraft sich für das Kombinationspaket entscheidet, dient der Film meist als Einführung in eine Unterrichtseinheit. Es obliegt der Lehrkraft, ob sie den Film als Ganzes oder aber in sinnvollen didaktischen Sequenzen – einmalig oder beliebig oft wiederholt – abspielt.

Die den Film begleitenden Arbeitsblätter beinhalten zum größten Teil filmbezogene, aber auch themenergänzende Fragen. Die Arbeitsblätter können ausgedruckt per Hand oder digital am Bildschirm ausgefüllt werden. Sie bilden weitgehend die klassische, mehr oder weniger statische Ergänzung zur filmischen Wissensvermittlung und dem Reproduzieren des Gelernten

Mehr Spielraum lassen dem Lehrkörper die interaktiven Lerneinheiten. Sie sind mit der Open-Source-Software H5P konzipiert und seit 2019 fester Bestandteil im Portfolio von MedienLB. Lizenzfrei und auf Unterrichtsgestaltung abgestimmt, lassen sich die digital-interaktiven Lerninhalte mittels elektronischer Endgeräte wie Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone hersteller- und betriebssystemunabhängig laden und bearbeiten.

Die zahlreichen Aufgabentypen bieten einen variablen Zugang zu Inhalten und Abfragemöglichkeiten. Die Einbindung von Text, Ton, Bild und Video sprechen die unterschiedlichen Lerntypen an. Dies und die Möglichkeit, Verlinkungen zu anderen Medien unmittelbar herzustellen, erweitert den Informationsradius und unterstützt damit auch die Strategie „Lernen lernen“.

Die Verknüpfung von Wissensvermittlung und Abfrage mit einer unmittelbaren Rückmeldung, ob eine Aufgabe richtig oder falsch beantwortet wurde, und die Vergabe von Zusatzinformationen – beispielsweise bei einer falschen Antwort – erhöhen nicht nur die Motivation der Lernenden, sondern geben ihnen durch die Anzeige der korrekten Antworten die Sicherheit, das richtige Ergebnis vermittelt zu bekommen. Unterstützt wird dies durch die Wiederholbarkeit der Aufgaben.

Wenn die Lerneinheiten im Unterricht eingesetzt werden, als Teilaspekt innerhalb einer größeren Unterrichtseinheit oder auch als Vor- oder Nachbereitung zu einem Thema, haben die Schülerinnen und Schüler ein breites Angebot, sich Wissen selbstbestimmt anzueignen, es zu vertiefen oder auf andere Themenfelder zu transferieren.

Die Kapitel der Lerneinheiten sind so konzipiert, dass sie aufeinander aufbauen, doch ein interaktives Modul kann auch als Einführungssequenz, beispielsweise noch vor dem Abspielen eines Films, genutzt werden. Unterschiedlich eingesetzte Fragetypen – von Wahr/Falsch über Einfach- oder Mehrfachauswahl, Lückentext bis hin zum Kreuzworträtsel – können einen Überblick über das Vorwissen geben, aber auch im Nachgang den Lernstand anzeigen und Wissenslücken aufdecken, bevor die maßgebende Prüfung geschrieben wird. Lernkurven zeigen den Erfolg.

Den Zeitpunkt, wann und in welchem Umfang ein Modul eingesetzt wird, um einen



maximalen Lernerfolg zu erreichen, bestimmt die Lehrkraft. So können die Aufgaben in Still-, Partner- oder Gruppenarbeit gelöst werden und dies direkt im Unterricht oder zuhause. Die Aufgaben lassen sich leicht verteilen sowie zeit- und ortsunabhängig und vor allem im eigenen Tempo beantworten.

Das Konzept von MedienLB geht auf. Hauptsächlich auf den deutschsprachigen Raum fokussiert, kommen in Fremdsprachen übersetzte Inhalte jedoch nicht nur fächerübergreifend, zur Förderung der Lesekompetenz oder in den Bereichen Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache zum Einsatz, sondern auch im Unterricht beispielsweise in englischsprachigen Ländern.

Die Erstellung von Unterrichtsinhalten, die modular eingesetzt werden können, wird zunehmend wichtig. Erkennbar ist dies am exponentiellen Bedeutungs- und Bedarfszuwachs digitaler Medien, der Abnahme institutionalisierter Angebote und dem Anstieg privatwirtschaftlich produzierter Bildungsmedien.



**Bewerbung:**  
Video und  
Interaktive Aufgabe



**Vocational Training:**  
Video und  
Interactive Task



# Finden Sie frische Informationen und Kontakte für Ihren Bildungsexport!

[www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)



## IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

9. Jahrgang, Heft 2/2024, Oktober/November 2024  
Redaktionsschluss: 08.08.2024

### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Arbeitsbereich iMOVE: Training – Made in Germany  
Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

### Redaktion

Silvia Niediek (verantwort.)  
Telefon: (0228) 1 07 - 17 02  
E-Mail: niediek@imove-germany.de  
Internet: www.imove-germany.de

### Gestaltung

Andrea Wendeler

### Copyright

Auszug/Nachdruck bei Nennung der  
Quelle gestattet.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der  
Redaktion als angenommen. Beiträge, die nicht  
von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB  
stammen, stellen nicht unbedingt die Meinung  
des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte  
Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

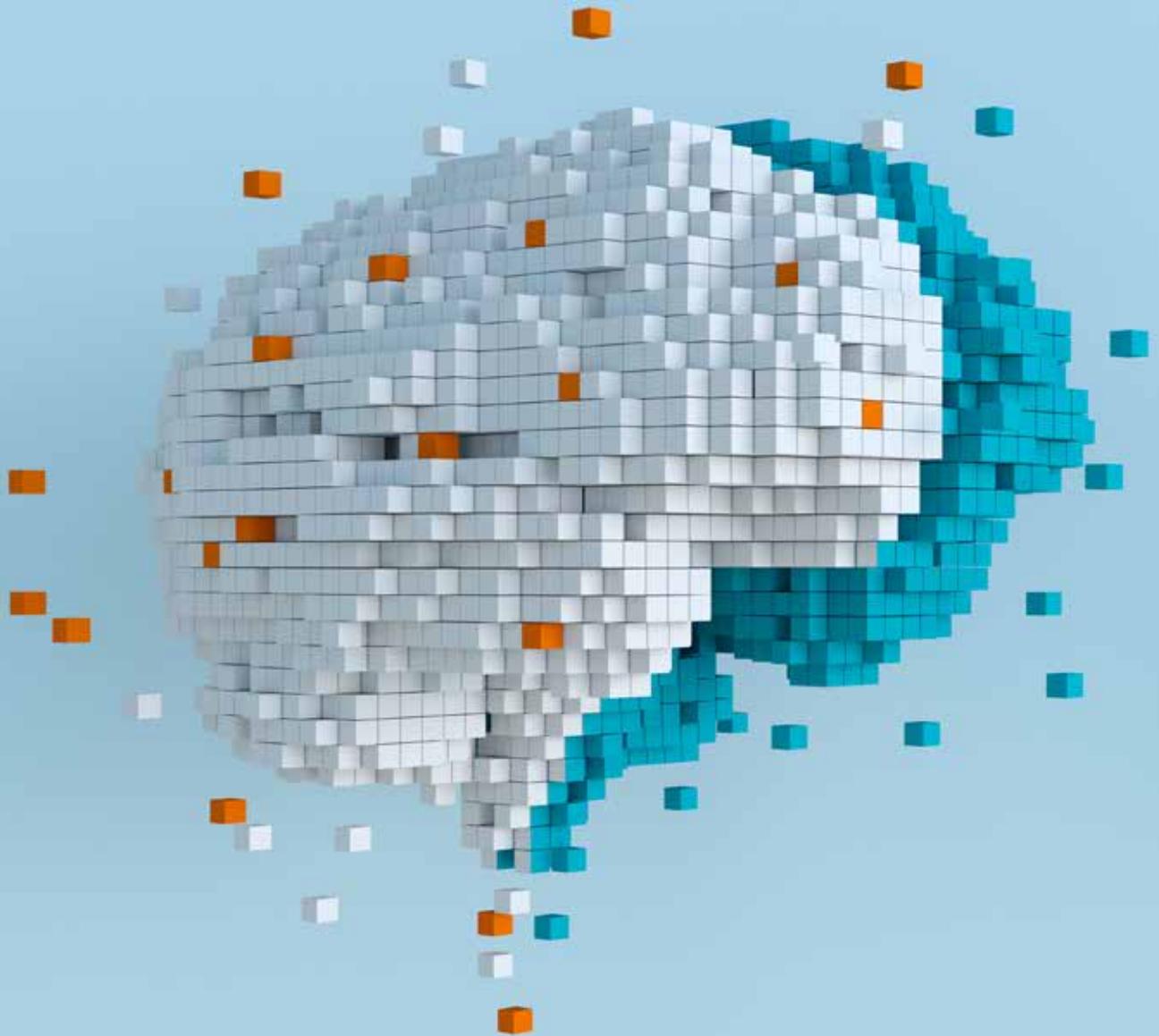
### Bildnachweise

iStock.com/Olemedia, Cover;  
iStock.com/PeopleImages, S. 2, 27;  
Anke Köller/iMOVE, S. 3;  
iStock.com/FlamingoImages, S. 4/5;  
iStock.com/LvNL, S. 7;  
iStock.com/Nuthawut Somsuk, S. 10/11;  
iStock.com/simonkr, S. 14;  
iStock.com/vmr, S. 15 (oben);  
iStock.com/Kunakorn Rassadornyindee, S. 15 (Mitte);  
iStock.com/Amorn Suriyan, S. 15 (unten);  
iStock.com/supersizer, S. 18/19;  
iStock.com/alvarez, S. 24/25;  
Lichtliebe Volksdorf, S. 28;  
iStock.com/Fasai Budkaew, S.29;  
iStock.com/NewSaetiew, S.31;  
iStock.com/NoSystem images, S.32;  
iStock.com/3DSculptor, S.33;  
iStock.com/BalanceFormcreative, S.35;  
iStock.com/Balancegorodenkoff S.37;  
KarepaStock/iStockphoto.com, S. 38–39.

### Druck

Barbara Budrich Verlag  
Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit dem  
Blauen Engel

Bitte bestellen Sie iMOVE-Publikationen unter:  
info@imove-germany.de



iMOVE

TRAINING – MADE IN GERMANY

[www.imove-germany.de](http://www.imove-germany.de)

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

bibb Bundesinstitut für  
Berufsbildung