



6 STRATEGIEN

für die Erstellung ansprechender
E-Learning-Materialien

„Sag es mir und ich werde es vergessen. Bring es mir bei und ich werde mich daran erinnern. Beziehe mich ein und ich werde es lernen.“ – Xun Kuong, konfuzianischer Gelehrter

E-Learning muss ansprechend sein, damit es auch effektiv ist. Darin liegt die Hürde – und sie liegt nicht gerade tief.

Hier finden Sie praktische Tipps, die Ihnen dabei helfen, eine Lernerfahrung zu schaffen, in der sowohl Ihre Mitarbeiter als auch Ihr Unternehmen spürbare Ergebnisse erzielen werden.



1. Lernen Sie Ihre Lernenden kennen

Es ist nicht ungewöhnlich, dass in einem E-Learning-Umfeld, das auf die individuellen Teilnehmer zugeschnitten ist, ein um 50 % gesteigertes oder noch höher liegendes Engagement herrscht als in einem generischen E-Learning-Rahmen.

Mithilfe entsprechender Rollen können Lern- und Entwicklungsteams sicherstellen, dass die von ihnen angestoßene Lernerfahrung für das Zielpublikum relevant und auf seine Bedürfnisse hin optimiert ist. Dabei sind viele Variablen zu berücksichtigen, unter anderem:

Wie technisch versiert ist die Zielgruppe?

Davon hängt ab, wie das Lernmaterial tatsächlich bereitgestellt wird. Wenn beispielsweise einer eher altmodischen, technisch nicht versierten Zielgruppe schnell wichtige Inhalte vermittelt werden müssen, sollte dies so einfach wie möglich vonstatten gehen, selbst wenn die Mitwirkung der Lernenden und die Interaktivität ein wenig darunter leiden.

Wie ist der Tag der Zielgruppe strukturiert? Wie gut ist sie verfügbar?

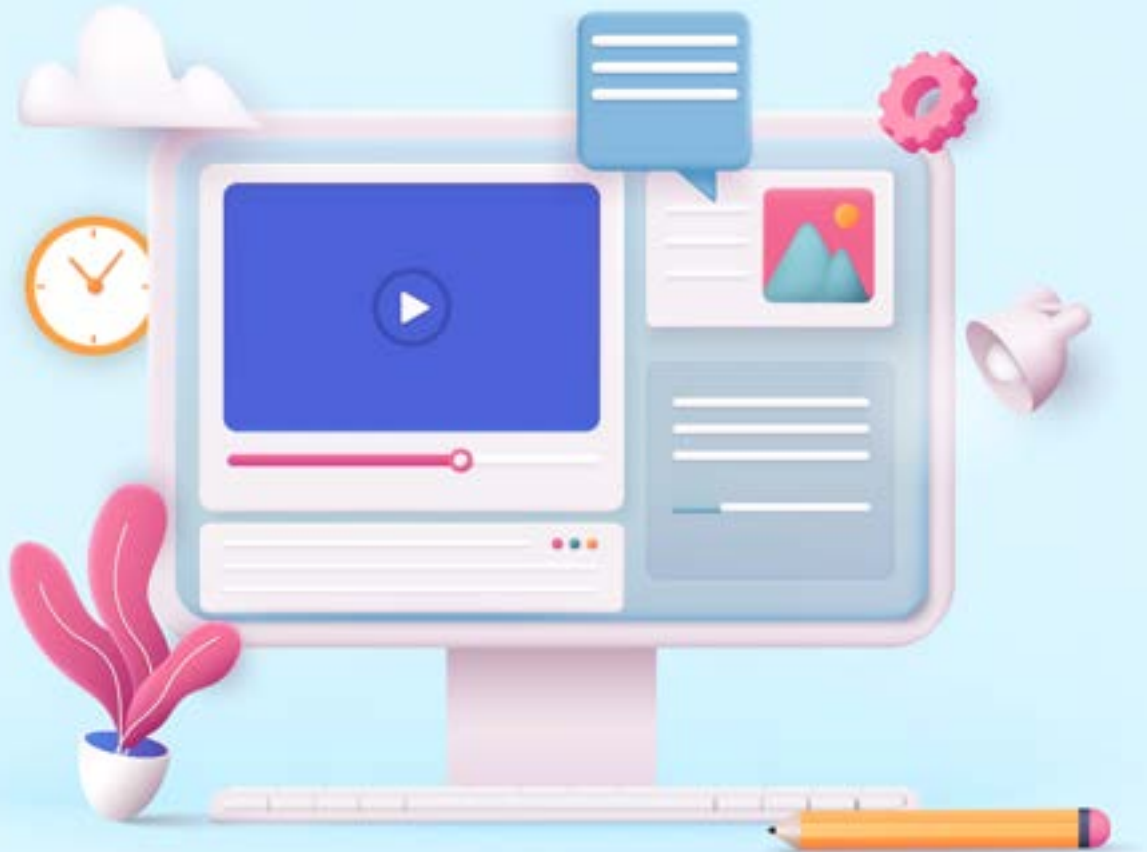
Diese Variable wird oft übersehen. Vergleichen wir ein Vertriebs- und ein Entwicklungsteam:

Der Tagesablauf von Vertriebsteams ist oft in kleine Abschnitte unterteilt – ein Meeting, ein Telefonat, eine kurze Autofahrt usw. Und wenn die Teammitglieder sich nicht gerade von einer dieser Aktivitäten zur nächsten bewegen, leben sie vornehmlich in ihrer CRM-Plattform (wie Salesforce). Bei einer derartigen Zielgruppe ist es sinnvoll, Lerneinheiten in Microlearning-gerechten Inhaltsabschnitten zur Verfügung zu stellen sowie den Lernprozess in den allgemeinen Arbeitsablauf zu integrieren. Die direkte Integration der Lerninhalte in Tools wie Salesforce wäre eine wirkmächtige Methode, um die Mitwirkung der Lernenden zu erhöhen und gleichzeitig die mit dem Kontextwechsel einhergehenden Kosten zu minimieren.

Die Kalender eines Entwicklungsteams sind hingegen weniger stark fragmentiert. Ein solches Team hat möglicherweise jeden Tag mehrere Stunden lang ununterbrochen Zeit, um sich dem Lernprozess zu widmen. Folglich können die Lerneinheiten hier in größeren Blöcken vorgestellt werden. Und da Entwickler es gewohnt sind, mit sozialen Tools wie StackOverflow zu interagieren, wäre eine Funktion für soziales Lernen eine natürliche Ergänzung. Dies mag zunächst kontra-intuitiv erscheinen, da Entwicklerinnen oftmals weniger sozial geprägt und introvertierter sind als das Vertriebspersonal – doch darin liegt die Bedeutung genauer Kenntnisse über Ihre Zielgruppe!

TIPP: Wie würden Sie sich fühlen, wenn Ihnen ein Fremder aus einem anderen Büro Ihre Arbeit erklären würde? Nicht gerade gut, oder?

Um jemanden korrekt schulen und ihm etwas beibringen zu können, müssen Sie zunächst verstehen, wer diese Person ist und was sie überhaupt tut. Da können Sie nicht einfach als irgendein Fremder aus einem anderen Büro auftreten.



2. Gestalten Sie Lernprogramme ansprechend und interaktiv

Langeweile und Ablenkung sind das Schlimmste überhaupt. Im Ernst: Die beiden tragen finstere Schnurrbärte, kleiden sich ganz in Schwarz und haben ein düsteres Lachen. Sie sind die Todfeinde des Lernens. Gehen Sie ihnen um jeden Preis aus dem Weg.

Glücklicherweise haben die meisten Monster eine Schwachstelle. Ablenkung und Langeweile sind da keine Ausnahme. Genau wie Vampire das Sonnenlicht fürchten oder Werwölfe Silber hassen, schrumpfen Ablenkung und Langeweile in sich zusammen, wenn sie auf Interaktivität treffen. Hier finden Sie einige Tipps, um Ihre Lernprogramme interaktiver und ansprechender zu gestalten:

Nutzen Sie Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und zu sozialem Lernen.

Beides sind unglaublich mächtige Werkzeuge. Im Verlauf der Menschheitsgeschichte haben wir uns entwickelt, um in einem sozialen Kontext zu lernen. Einige Studien legen nahe, dass [das Verhältnis der Gesamtkapitalrendite von sozialem Lernen im Vergleich zu formalen webbasierten Schulungen 75:1](#) beträgt.

Dies lässt sich auf vielen verschiedenen Wegen erreichen. Am einfachsten funktioniert das durch die Nutzung einer Lernplattform mit Funktionen für soziales Lernen, sodass Ihre Lernzielgruppe ihr Fachwissen unter Beweis stellen und gleichzeitig von gleichrangigen Kolleginnen sowie von Führungskräften lernen kann. Priorisieren Sie Diskussionsfunktionen und eine Möglichkeit für die Benutzer, selbst Inhalte zu verfassen und zu bewerten. Diese Methode hat den Vorteil der organischen Skalierung: Wenn die Anzahl der Lernenden wächst, wächst gleichzeitig die Anzahl der möglichen Ausbilderinnen und Content-Creators.

Natürlich können Sie auch auf die altmodische Art sozial lernen: durch persönliche Lerneinheiten in Präsenz. Darin besteht immer noch eine wirkungsvolle und effektive Methode, solange Ihr Publikum interagiert und zusammenarbeitet – und nicht nur einem Vortrag zuhört. Diese Struktur kann bei großen, asynchronen Teams jedoch schwer skalierbar sein.

TIPP: CPP Investments ist eine globale Investmentorganisation, die interaktives Lernen richtig umsetzt. Das Unternehmen hat drei Leitprinzipien – Integrität, Partnerschaft und hohe Leistung – und die Mitarbeiter müssen ein tiefes Verständnis dieser Prinzipien entwickeln.

Jedes Jahr veranstaltet der Fonds einen „Tag der Leitprinzipien“, an dem alle Mitarbeiter einen ganzen Tag lang die Leitprinzipien kennenlernen und sich diesbezüglich zu echten Beispielen austauschen, in denen die Prinzipien ihre Arbeit und ihre Entscheidungsfindung wirklich beeinflusst haben. So entsteht ein ins Auge stechendes soziales Umfeld, in dem Lernprozesse gefestigt werden können.

Passen Sie den Lernprozess an den Kontext an, in dem das Gelernte schließlich umgesetzt wird

Es hat einen Grund, warum Astronauten in riesigen Schwimmbädern und mit Flügen in schwindelerregender Höhe für ihre Einsätze trainieren. Denn so können sie tatsächlich das Gefühl der Schwerelosigkeit erleben, bevor sie die Erde verlassen. Natürlich konnten sie auch einfach Texte über Schwerelosigkeit lesen oder sich Videos zu diesem Thema ansehen. Doch die NASA (und andere Raumfahrtbehörden) haben etwas verstanden, was viele Unternehmen vergessen: Um etwas wirklich verstehen zu können, muss man es erleben.

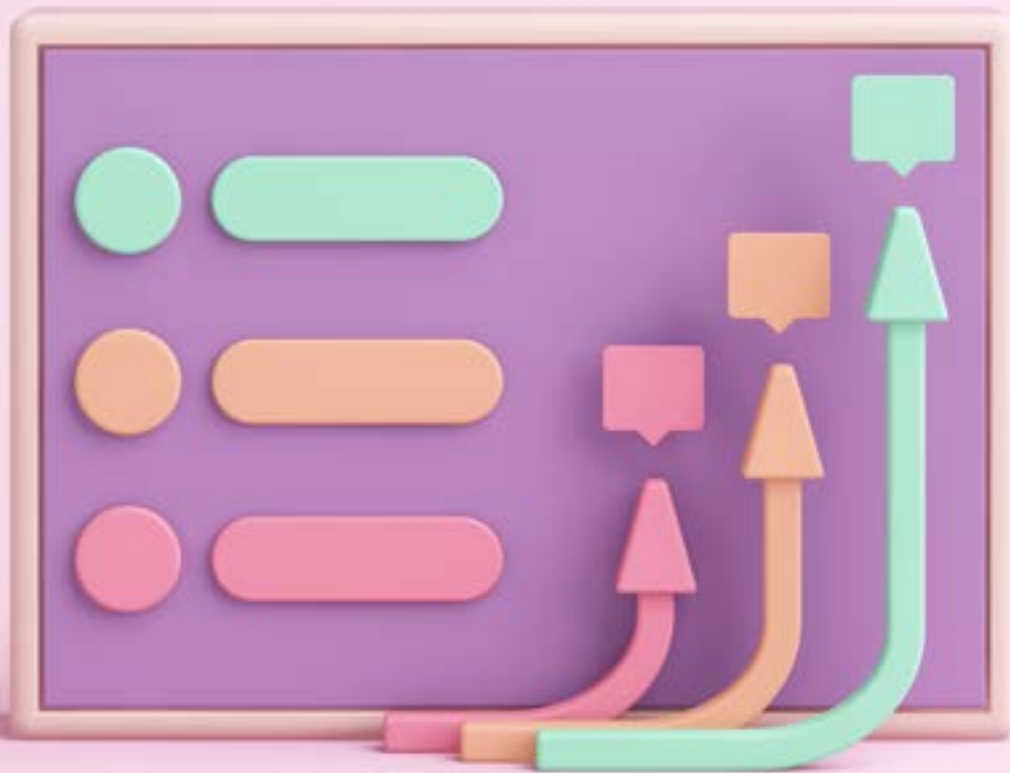
Wenn Ihr Vertriebsteam seine Fähigkeiten verbessern soll, können Sie in ähnlicher Weise ein Tool wie Gong einsetzen, das echte Verkaufsgespräche aufzeichnet. Dadurch werden abstrakte Konzepte (wie „der Aufbau einer Beziehung“ oder „die Herausstellung des Produktnutzens“) konkret und real. Zudem besteht dann der Vorteil, dass sie einzelnen Teammitglieder ihre Kolleginnen in Aktion beobachten können, was viel interessanter ist, als nur einem Kursleiter zuzuhören, den sie noch nie zuvor getroffen haben.

Greifen Sie so oft wie möglich auf diese Art des „Unterrichts unter Gleichrangigen“ zurück. Wir können nicht anders: Wir sind einfach neugierig auf das, was unsere Kollegen machen. Wir wollen ihre Geheimnisse erfahren, ihren Stil und ihre Techniken mit unseren eigenen vergleichen und neben ihnen als Persönlichkeit wachsen.

Lassen Sie die Führungskräfte am Prozess teilhaben – und zwar vom ersten Tag an

Wenn Ihr E-Learning-Kurs ein Erfolg werden soll, sollten die betroffenen Personen von Anfang bis Ende einbezogen werden. Wenn sich die Führungskräfte bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Lernmaterialien sowie im Rahmen der tatsächlichen Schulungsmaßnahmen einbringen können, werden sie das Gefühl haben, dass auch sie ein Teil dieses Prozesses sind. Zudem werden Ihre Endnutzer mit viel höherer Wahrscheinlichkeit ernsthaft am Lernprozess mitwirken, wenn ihre Führungskraft ebenfalls engagiert daran teilnimmt.





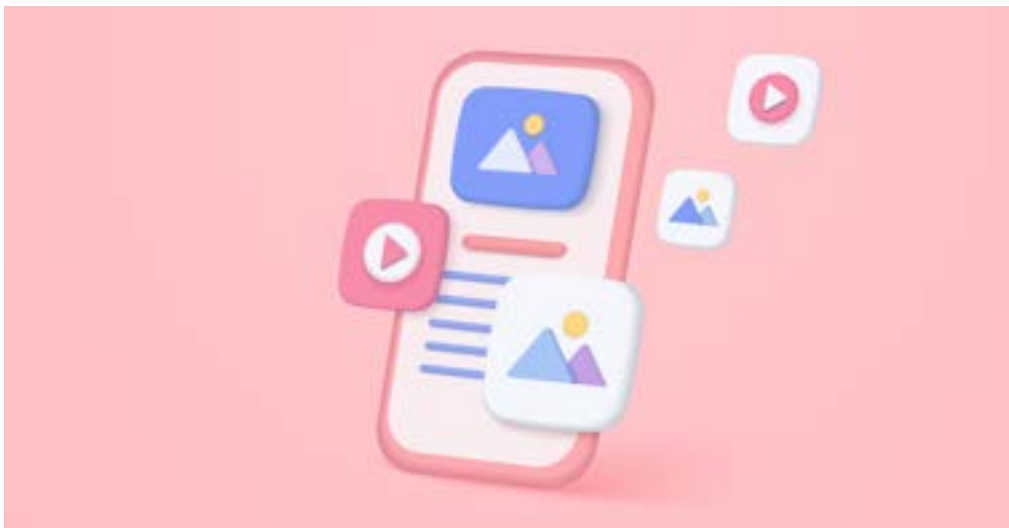
3. Lernmodule sollten attraktiv und leicht verständlich sein

Die meisten Lernmaterialien sollten interessanter aussehen als sie es tatsächlich tun und noch dazu in leichter Sprache geschrieben werden.

In einer [hervorragenden Studie](#) von Harvard wurde untersucht, wodurch visuelle Materialien (wie Infografiken) unvergesslich werden. Dabei stellte sich heraus, dass bunte, stilisierte Bilder viel leichter im Gedächtnis blieben als „klarere“ und direktere Elemente wie Balkendiagramme. Also haben Sie keine Angst, Diagramme, Grafiken und andere Elemente entsprechend zu stilisieren und mit Ihrer Brand zu versehen. Anstatt die Informationen dadurch unklar zu machen, werden sie im Gegenteil nur umso leichter im Gedächtnis bleiben.

In Bezug auf das geschriebene Wort existiert eine wegweisende Studie mit einem Titel, der eigentlich schon alles Wesentliche enthält: [Auswirkungen der zweckagnostischen Verwendung einer vernakulären Eruditionssprache: Probleme bei der unnötigen Verwendung komplizierter Wörter.](#)

Wenn Sie jemals versucht haben, eine wissenschaftliche Arbeit, ein juristisches Dokument oder ein technisches Datenblatt zu lesen, wird Sie diese Feststellung nicht überraschen: Komplexe Sprache ist schwer zu verstehen.



Dieses Ergebnis weist eine außerordentliche Beständigkeit auf und gilt auch auf Ebenen, die Sie möglicherweise nicht erwarten würden:

- Selbst ausgewiesene Experten mit exzellenten Kenntnissen der Fachterminologie bevorzugen eine einfache Sprache ohne Fachbegriffe.
- Ein Sprecher oder ein Schulungsleiter, der komplexe Sprache verwendet, wird als weniger intelligent eingestuft als jemand, der sich einfach ausdrückt – sowohl von Laien als auch von Experten.

Wenn Sie also ein fesselndes Lernerlebnis konzipieren möchten, schnappen Sie sich am besten ein Synonymwörterbuch und vereinfachen Sie die nötige Fachsprache.

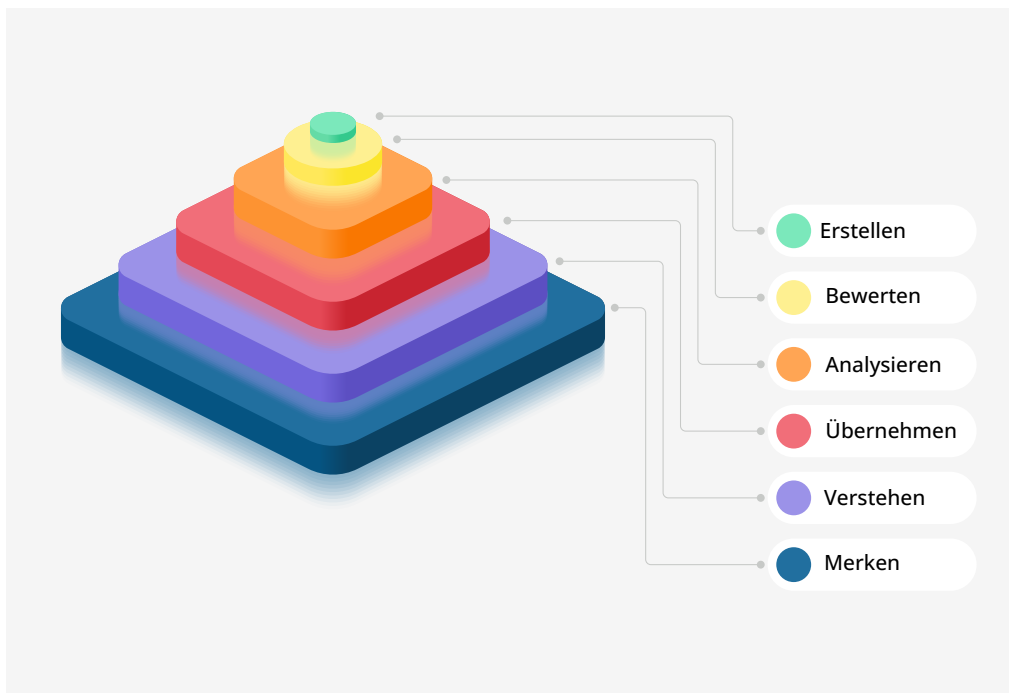
Natürlich kann die Erstellung von Lerninhalten ein ressourcenintensiver Prozess sein, der oftmals Dutzende Stunden und Tausende Dollar erfordert, bis auch nur eine einzige Stunde E-Learning-Inhalte erstellt worden sind. Aber für die Herausforderung, die die Erstellung von Inhalten mit sich bringt, haben wir die Lösung für Sie. [Docebo Shape](#) nutzt KI, um ausgehend von Grundlagen, die Sie bereits haben, einfache und schöne Lerninhalte zu generieren. Sie geben Foliendecks und Dokumente ein und es spuckt automatisch elegante und ansprechende Inhalte aus.



4. Setzen Sie klare Lernziele

Menschen lernen nicht grundlos. Sie lernen Gitarre spielen, weil sie Stress abbauen oder gemeinsam mit ihren Freunden Musik machen wollen. Sie lernen, eine neue Software zu benutzen, damit sie produktiver werden oder sich eine Gehaltserhöhung bei der Arbeit verdienen können. Zum Lernen braucht man ein Ziel. Und eine ansprechende Lernstrategie bringt diese Zielgerichtetheit in den Lernprozess im Unternehmensumfeld ein.

Wenn Sie ein Lernprogramm entwerfen, können Sie mit einem Tool namens Bloom's Taxonomy beginnen, das die Lernziele nach Komplexität organisiert. Von der einfachsten bis hin zur fortgeschrittensten Ebene sind die Inhalte folgendermaßen strukturiert:



Bevor Sie also einen Lernplan für eine bestimmte Fähigkeit entwickeln, müssen Sie sicherstellen, dass Sie verstanden haben, welches Niveau die Lernenden zuerst erreichen müssen. Bei Themen wie der DSGVO-Compliance in der EU müssen Entwickler möglicherweise die Ebene „Evaluieren“ erreichen, da sie schließlich die Systeme erstellen, die mit den Daten der Benutzer interagieren. Andere Mitarbeiterinnen müssen möglicherweise nur die Stufe „Verstehen“ oder „Anwenden“ erreichen, da die DSGVO keine direkten Auswirkungen auf ihre Arbeit hat.

TIPP: Die bloße Festlegung von Lernzielen reicht natürlich nicht aus. Sie müssen auch etwas mit ihnen anstellen. Fragen Sie sich selbst:

- Was müssen die Lernenden wissen?
- Wie können wir sicherstellen, dass sie das auch wissen?
- Was werden wir tun, wenn sie es nicht wissen?



5. Nutzen Sie Action Mapping, um greifbare Ergebnisse zu erzielen

Bei Action Mapping (von [Cathy Moore](#), Expertin für die Erstellung von Lernmaterialien, entwickelt) handelt es sich um ein leistungsstarkes Rahmenkonzept, das Sie dabei unterstützen kann, das Lernen auf Verhaltensänderungen und nicht auf einen Wissenserwerb auszurichten. Darin liegt eine effektive und effiziente Möglichkeit, um das zu erreichen, was sich Business Learning zum Ziel gesetzt hat: die Erzielung eines greifbaren Ergebnisses. Hier das Wesentliche dazu:

Beginnen Sie mit einem konkreten, messbaren Ziel, zum Beispiel „den Umsatz von Produkt X um Y % steigern“. Arbeiten Sie dann mit Ihren Lernenden zusammen, um alle Handlungsschritte zu identifizieren, die erforderlich sind, um dieses Ziel zu erreichen. Zu diesen Handlungsschritten können beispielsweise folgende Punkte zählen: „qualifizierte Leads identifizieren, die Produkt X benötigen“ oder „Kunden anrufen, die Produkt X nutzen, und sicherstellen, dass sie ihre Nutzung verlängern möchten“. Stellen Sie sicher, dass die von Ihnen gewählten Maßnahmen bereits gemessen werden.

Sie erkennen, was hier passiert? Jetzt können Sie sich jeden Handlungsschritt ansehen und erkennen dabei, welche Hindernisse Ihnen hierbei im Weg stehen. Was hält die Menschen davon ab, diese Maßnahmen zu ergreifen? Welche Fähigkeiten oder Schulungsmaßnahmen benötigen sie? Das ist wie eine Fehler-Ursachenanalyse, und oft werden Sie überrascht sein, was Sie dabei aufdecken.

Entwerfen Sie als nächstes Lernmaterialien, die direkt auf diese Maßnahmen abzielen und die entsprechenden Hindernisse aus dem Weg räumen. Vermeiden Sie das Abprüfen von Wissen und Multiple-Choice-Tests und achten Sie darauf, dass sich die Lerninhalte so nah wie möglich an der tatsächlichen alltäglichen Arbeit orientieren. Führen Sie beispielsweise Übungsaufrufe durch oder generieren Sie echte Leads. Und verwenden Sie ausschließlich Materialien oder Informationen, die einen direkten Einfluss auf die Zielmaßnahmen haben.

Wenn Sie diesen Prozess befolgen, können Sie einen größeren Einfluss auf Ihr Zielergebnis ausüben. Und da Sie wissen, dass das Ergebnis messbar ist, können Sie seine Verbesserung in einen Bezug zu Ihrem Lernprogramm setzen.

TIPP: Identifizieren Sie einfache Ziele und messen Sie das Ergebnis.

- Identifizieren Sie das konkrete Geschäftsziel, das Sie erreichen möchten
- Finden Sie heraus, was die Menschen tun müssen und welche Hindernisse ihnen dabei im Weg stehen
- Entwerfen Sie Maßnahmen und Schulungen, die diese Verhaltensweisen aufbauen
- Halten Sie das Konzept einfach und beziehen Sie nur Dinge ein, die wirklich erforderlich sind



6. Sorgen Sie für einen gut organisierten Lernprozess und integrieren Sie ihn in andere Business-Tools

Administratoren und Lernende wollen das Gleiche: ein einfaches, intuitives System, das das Lernen leicht macht. Wenn Sie Ihre Lernprogramme strukturieren, sollten Sie versuchen, organisationale Hierarchien zu erstellen. Zum Beispiel: Welche Kurse sind obligatorisch und welche dienen nur der Ergänzung?

Hier kann Sie ein LMS unterstützen, das als zentrales Archiv und Single Point of Truth dient. Mit [dem richtigen LMS](#) können Sie problemlos Übersetzungen, Personalisierungen, eine Versionskontrolle und vieles mehr verwalten.

[Die Integration Ihres Lernsystems](#) in die Tools, die Sie bereits verwenden, wird Ihnen ebenfalls dabei helfen. Auf der einfachsten Ebene kann Ihr Lernsystem in die Kalender der Lernenden integriert werden, wodurch Erinnerungen und Benachrichtigungen viel sichtbarer werden, als sie es sonst wären. Und wenn Sie wirklich hervorragende Ergebnisse sehen möchten, dann arbeiten Sie daran, Ihren Lernprozess in Tools wie Salesforce zu integrieren. Auf diese Weise müssen die Menschen in kein neues Ökosystem vordringen, um zu lernen und sich weiterzuentwickeln; sie können einfach im Rahmen ihres ganz normalen Arbeitsflusses lernen.



Führen Sie diese sechs Strategien mit einer einfachen Lösung aus: der besten Learning-Suite der Welt.

Denken Sie daran: Attraktive E-Learning-Inhalte sind keine Bestrebung. Sie sind vielmehr eine Grundvoraussetzung. Docebo macht es einfach. Gerne können wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch die Details vorstellen.

[Ein Telefongespräch vereinbaren](#)