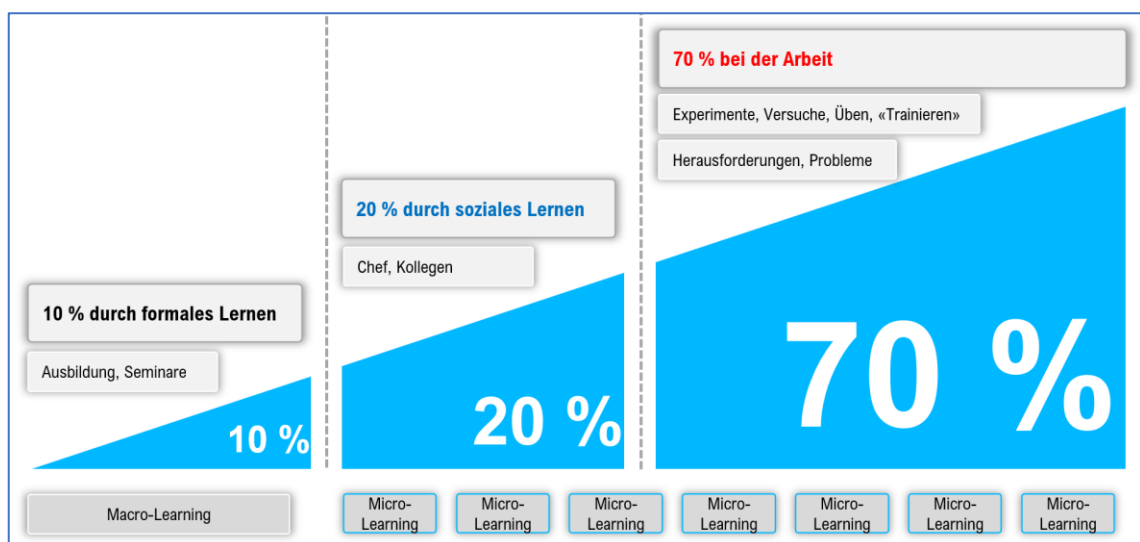


Kurz-Info «Selbstorganisiertes Lernen»

*Untersuchen zeigen, dass wir nur etwa
10 % durch «Formales Lernen» lernen,
den Rest lernen wir in der Nähe des Arbeitsplatzes
durch «Learning by Doing» oder kollegiale Unterstützung.*

*Diese 90 % lernen wir vor allem
in kurzen Einheiten (Micro-Learning).*



Diese Erkenntnis ist nicht wirklich neu,
aber wie lässt sich diese Erkenntnis
in der Praxis sinnvoll anwenden?

1.	Selbstorganisiertes Lernen	3
1.1	Hinweise zu Quick-Info.....	3
1.2	Hinweis «Selbstorganisiertes Lernen».....	3
1.3	Praxis Hinweis.....	3
1.4	Übersicht.....	4
1.5	Formen: Art / Typ	5
1.6	Faktoren.....	6
2.	Basis-Info.....	7
2.1	Treffs / Methoden	7
2.2	Rollen.....	8
3.	Praxis Hinweise.....	9
3.1	Meetings als Basis	9
3.2	Thema Stress Basis	10
3.3	Thema Stress Hinweise	11
3.4	Thema 10 Schritte	12

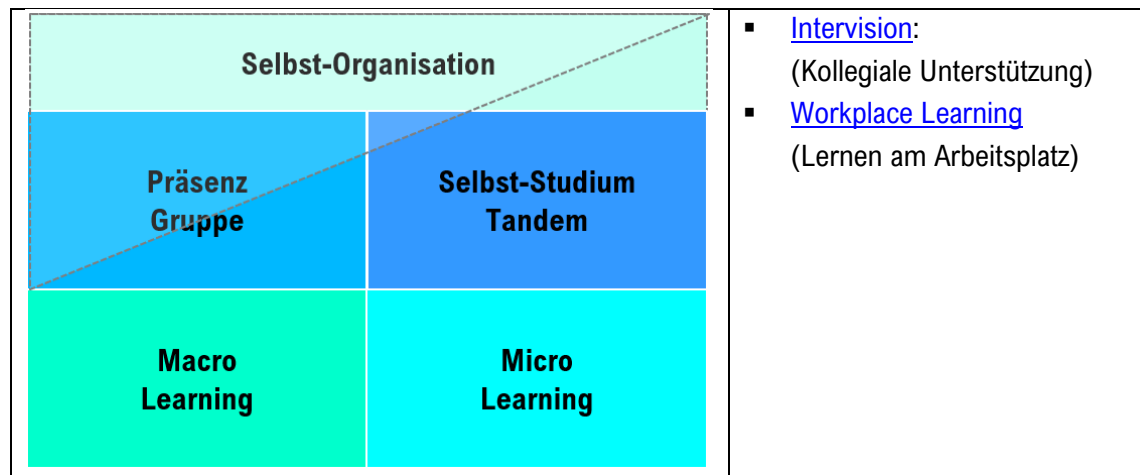
1. Selbstorganisiertes Lernen

1.1 Hinweise zu Quick-Info

Quick-Infos sind kurze Informationen, die Basis-Impulse zu einem bestimmten Thema enthalten. Quick-Infos haben nicht den Anspruch selbsterklärend zu sein, sondern sind eher als Impulse für Diskussionen und den Wissensaustausch gedacht.

1.2 Hinweis «Selbstorganisiertes Lernen»

«Selbstorganisiertes Lernen» wird als Lernen unter Gleichwertigen (Peers) verstanden, d.h. die Funktion der Lehrperson wird auf verschiedene Rollen aufgeteilt. Zudem wird der Inhalt und Ablauf des Lernens sehr stark durch die Teilnehmenden bestimmt.



1.3 Praxis Hinweis

In der Praxis beginnt «Selbstorganisiertes Lernen» oft damit, dass Meetings «anders» gestaltet werden. Dies kann sein, dass nicht immer die gleiche Person das Meeting leitet, sondern dass die [Rollen](#) auf verschiedene Personen verteilt werden und die Meetings als [Treffe](#)s durchgeführt werden.

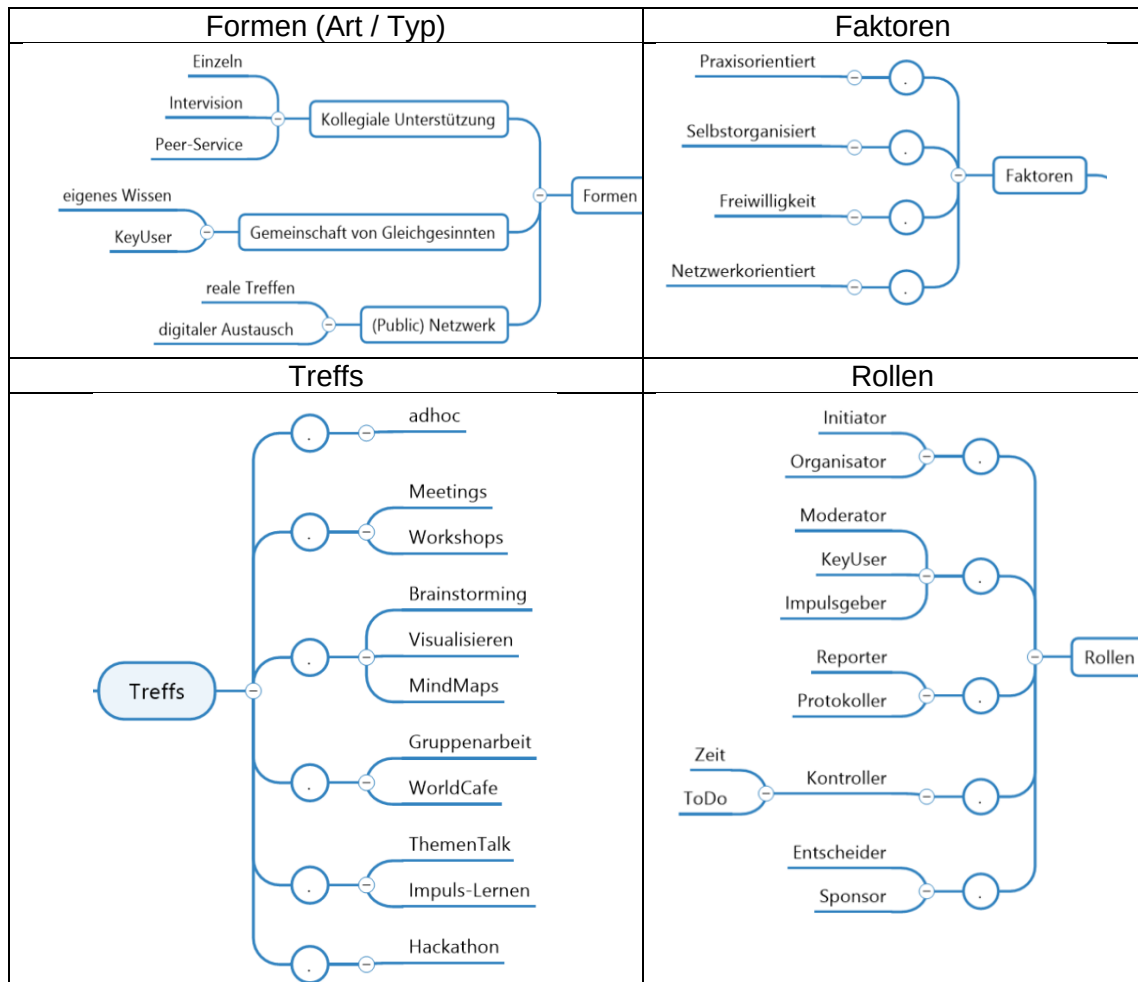
Häufig wird bei Treffs zwischen:

- eher Situations-Analyse
- eher lernen von Neuem unterschieden

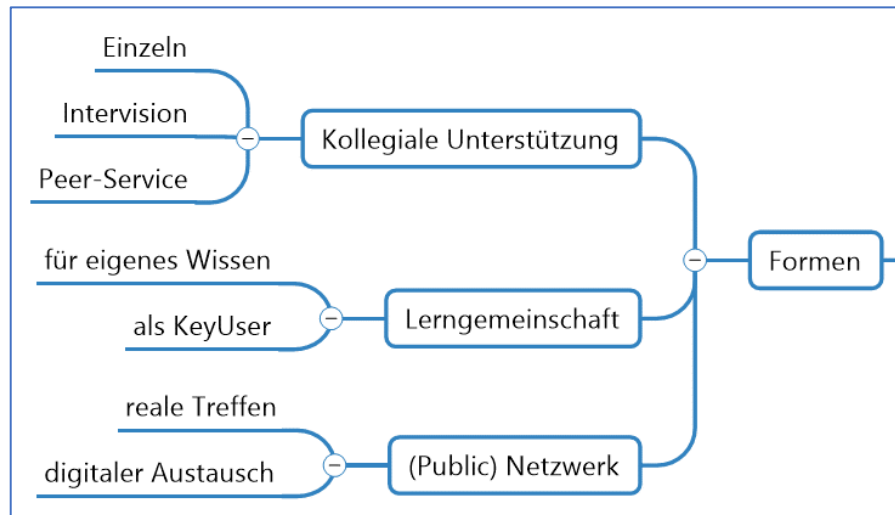
In der Regel entwickeln sich im Lauf der Zeit eigene Bezeichnungen für Treffs.

1.4 Übersicht

«Selbstorganisiertes Lernen*» lässt sich aus verschiedenen Optionen und Parametern zusammen stellen: (z.B. Formen, Faktoren, [Treffs](#) und [Rollen](#))

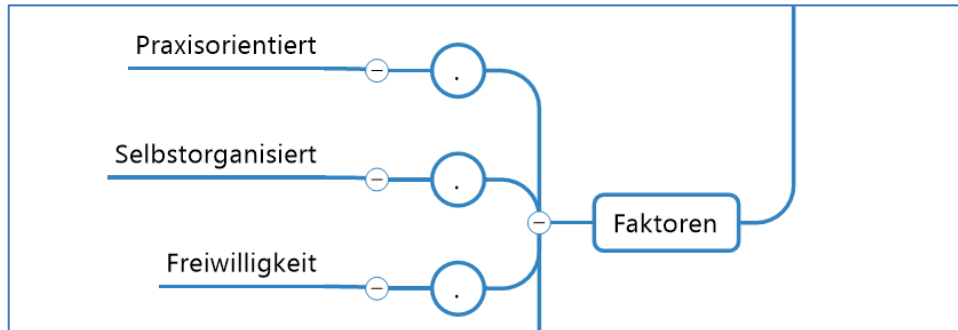


1.5 Formen: Art / Typ



	Kollegiale Unterstützung (einzeln, Intervision, Peer-Service)
	Lerngemeinschaft «Gleichgesinnte» die gemeinsam den Wissens- und Erfahrungstausch zu definierten Themen «pflegen»
	«öffentliche» Netzwerke und Foren (real und digital)

1.6 Faktoren



Praxisorientiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr praxisorientiert, d.h. man lernt, was für die Praxis braucht gebracht wird. Es kann aber auch sein, dass eher theoretische Aspekte diskutiert werden, um neue Impulse für Lösungen zu erhalten
Selbstorganisiert	In der Regel ist selbstorganisiertes Lernen sehr selbstbestimmt, d.h. man lernt, was man lernen möchte und definiert die gewünschten Themen in der Lerngruppe. Es kann aber auch sein, dass es Sinn macht, Themen und Ablauf vom «Impulsgeber» oder «Experten» bestimmen zu lassen.
Freiwilligkeit	In der Regel setzt selbstorganisiertes Lernen auf Freiwilligkeit, d.h. man lernt, was man selbst lernen möchte Es kann aber auch sein, dass gewisse Themen und Bedingungen von einem «Sponsor» vorgegeben werden.

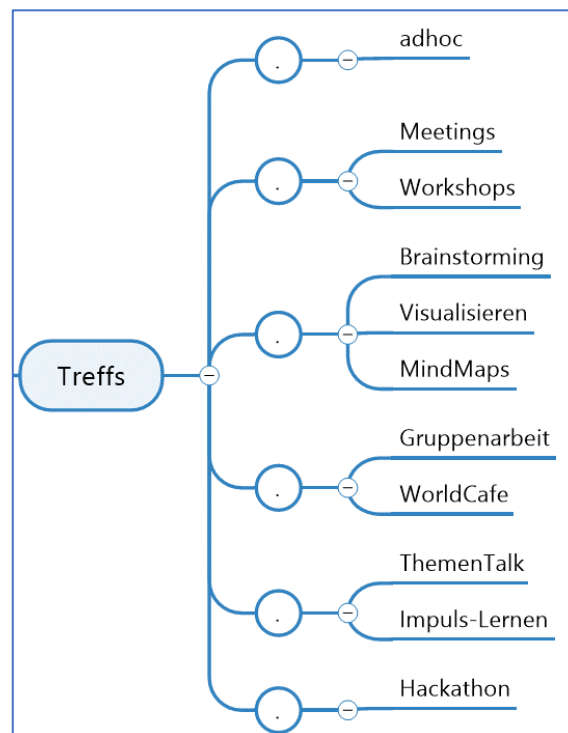
2. Basis-Info

Im Prinzip geht es jeweils darum:

- Die Form des Treffs
- und die Rollen zu bestimmen

2.1 Treffs / Methoden

Die Treffen können unterschiedlich stattfinden.

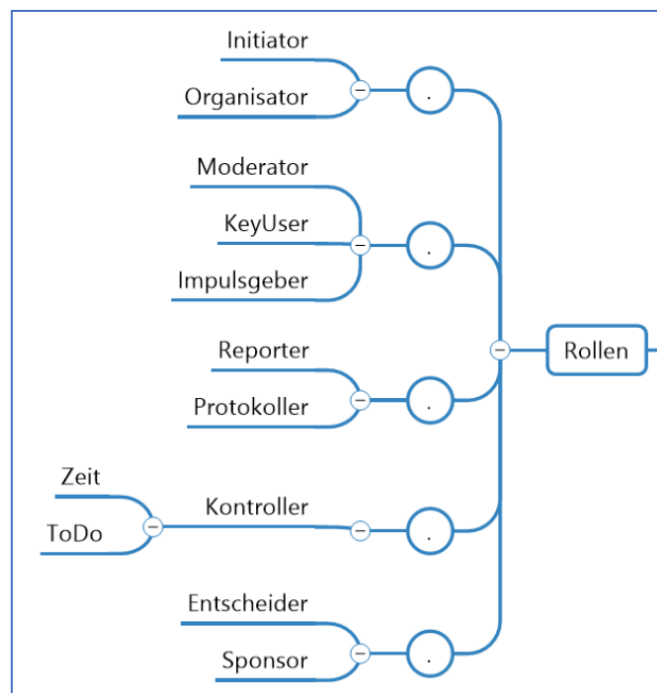


Analyse-Talk	- Situations-Analyse, bei der Themen für Treffs bestimmt werden
ThemenTalk	- Wissen zu einem Thema vertiefen, Erfahrungen tauschen
Impuls-Lernen	- neues durch Impulse lernen
Hackathon	- Siehe Wikipedia oder « angehängte Informationen »

Hinweise:

- [Intervision / Kollegiale Beratung](#)
- [World Cafe](#)
- [Open Space](#)

2.2 Rollen



Initiator	- hat die Idee für den Treff
Organisator	- organisiert den Treff
Moderator	- moderiert Treff
KeyUser	- weiss etwas mehr zum Thema - klärt Details ab
Impulsgeber	- bringt (neue) Impulse
Reporter Protokoller	- sammelt Informationen - protokolliert den Treff
Kontroller	- kontrolliert Zeit und Aufgaben
Entscheider	
Sponsor	

3. Praxis Hinweise

3.1 Meetings als Basis

In der Praxis beginnt «Selbstorganisiertes Lernen» oft damit, dass Meetings «anders» gestaltet werden. Dies kann sein, dass nicht immer die gleiche Person das Meeting leitet, sondern dass die [Rollen](#) auf verschiedene Personen verteilt werden und die Meetings als [Treffe](#)s durchgeführt werden.

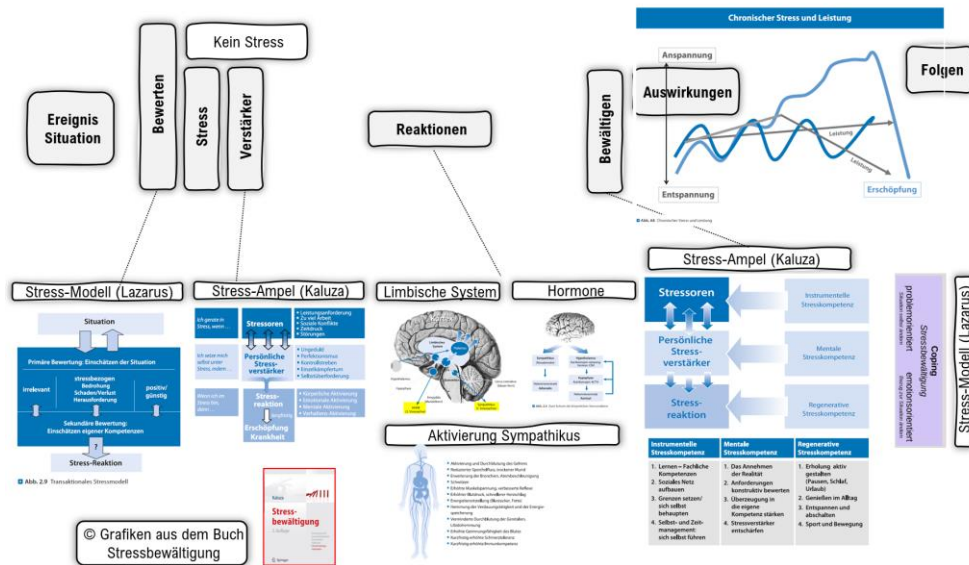
Häufig wird bei Treffs zwischen:

- ThemenTreff: eher Situations-Analyse
- Impuls-Lernen: eher lernen von Neuem unterschieden

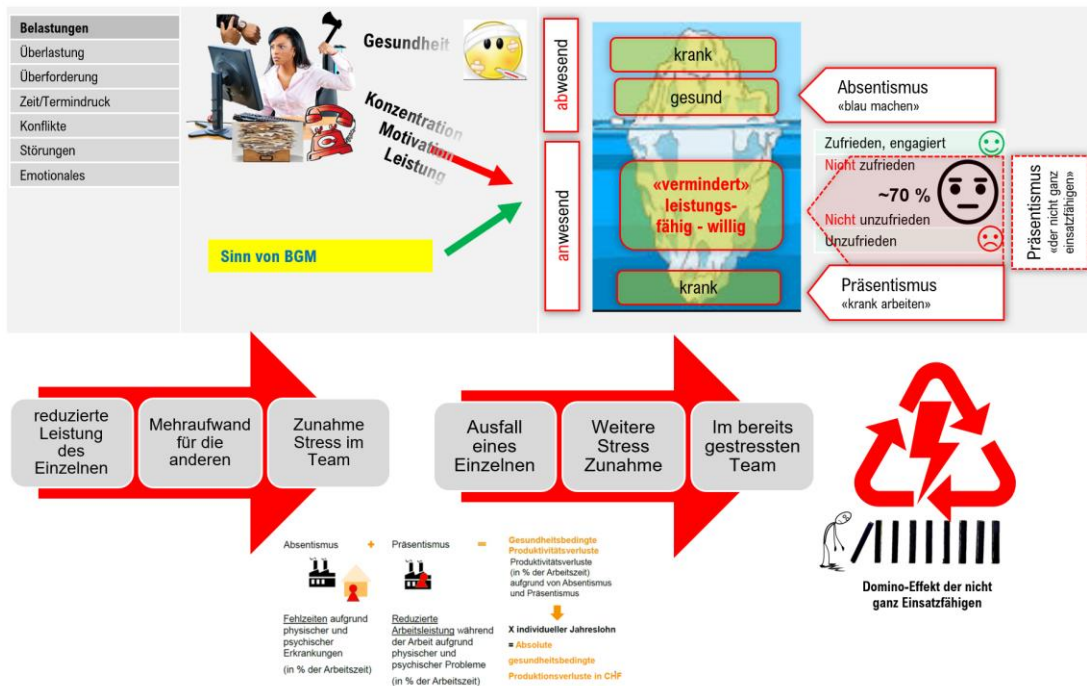
3.2 Thema Stress Basis

Wenn wir **umgangssprachlich** von Stress sprechen, dann denken wir dabei an «zu viel oder nervige Arbeit» bzw. «keine oder zu wenig Zeit» zu haben. Das heisst je nach Betrachtung, brauchen wir zu lange oder wir haben zu wenig Zeit, um die geforderte Arbeit zu erledigen. Wenn wir zu viel Arbeit haben nennen wir es Überlastung, wenn wir zu lange für die Arbeit brauchen, kann dies mit Überforderung (fehlender Qualifikation), Störungen, mangelhaften Hilfsmitteln oder schlechter Organisation zu haben.

Evolutionsbiologisch betrachtet hat Stress mit einer Gefahrensituation zu tun, bei der sich der Körper, mit Hormonausschüttung und Reaktionen des vegetativen Nervensystems, auf einen Angriff oder eine Flucht vorbereitet.



3.3 Thema Stress Hinweise



3.4 Thema 10 Schritte

	Die Kampagne wird von vielen Kantonen und anderen Organisationen unterstützt. Beispiele siehe unten: ▪ AG. ▪ BL ▪ LU ▪ ZG ▪
--	--

Hinweise

- [Hinweis Kampagne](#)
- [IGA Report 32: Psychische Belastung in der Arbeitswelt](#)
- [Burnout-Prophylaxe](#) (Peter Reisenbichler)
- [Prävention von Burnout](#) (Roland von Känel)
- [Arbeit - Burnout - Depression](#) (Hans Kernen)

**Hier sind die Impulse
als ergänzende Informationen
kommentarlos angehängt.**