

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

**Diese Informationen sind nur als Impulse
für den «internen Gebrauch» gedacht**

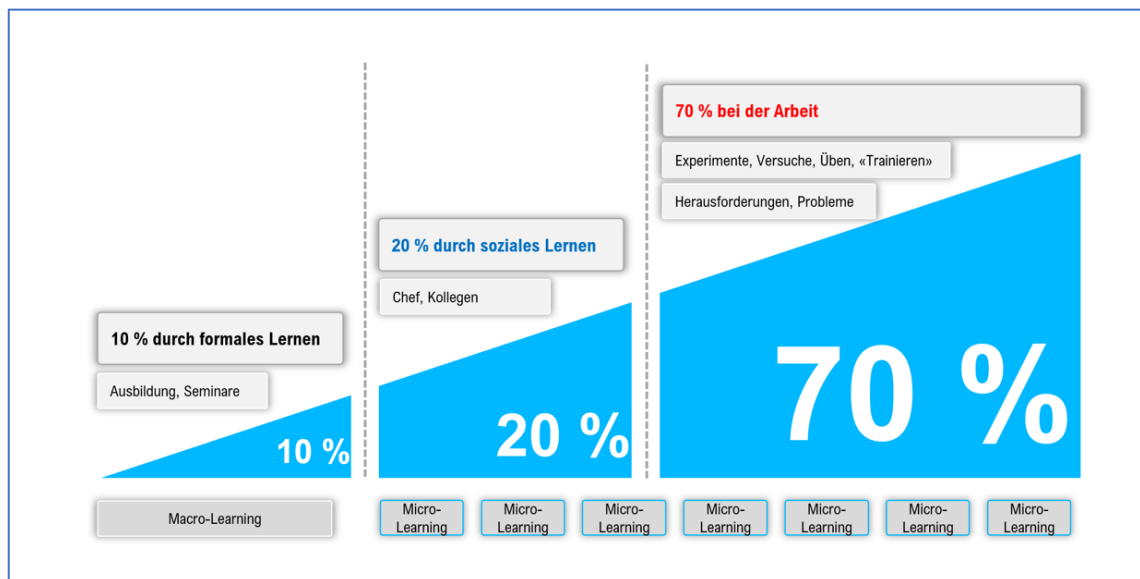
1.	Ergänzende Impulse	3
1.1	Die 70-20-10% Formel	3
1.2	Micro- / Macro-Learning	4
1.3	Blended Learning I	6
1.4	Praxis-Hinweise	8
1.5	Wissensspirale SECI-Modell	9
1.6	Phasen / Stufen des Lernens	10
1.7	Community of Practice	11
1.8	Nudging.....	12
1.9	Hacks - Hackathon.....	13
1.10	Hackathons-Beispiele.....	14
1.11	Corporate Training	15
1.12	Link Impulse	16
2.	Impulse New Work / Agile.....	17
2.1	Grundlage New Work	17
2.2	New Work Basis	17
2.3	New Work Sammelbegriff.....	19
2.4	Grundlagen Agilität.....	20
2.5	Agile / klassische Software Entwicklung	20
2.6	Agile / klassisches Projektmanagement	21
3.	Agile Impulse (Lernen).....	22
3.1	BarCamp.....	22
3.2	Lean Coffee	23
3.3	Walk / Talk	23
3.4	Working out loud (WOL)	24
3.5	WorldCafe	25

4.	Agile Impulse (IT)	26
4.1	Kanban.....	26
4.2	Scrum.....	26
5.	Grundlagen Impulse.....	27
5.1	Formales / Informelles Lernen	27
5.2	Explizites / Implizites Wissen.....	27
5.3	Grundlage des Lernens.....	28
5.4	Lerntypen	28
5.5	Behaltenskurve	29
5.6	Vergessenskurve (Ebbinghaus).....	29
5.7	Grundlagen Wissensmanagement	30
5.8	Wissen als	31
5.9	Vier Quadranten des Lernens	31
5.10	Formen des Lernens	32
5.12	Lerntheorien	33
5.13	Unterschiedliche Arten von Wissen	34
5.14	Dilemma in der Weiterbildung	35
5.15	Übersicht Betriebliches Lernen.....	36
5.16	Lessons Learned.....	37
5.17	Wissensmanagement (stabil, agil).....	37
5.18	Neue Rollen im Bildungsbereich.....	38
6.	Anhang.....	39
6.1	Bücher «Lernen».....	39
6.2	Web	39
6.3	Gesammeltes / noch zu prüfen.....	40

1. Ergänzende Impulse

Ab hier sind «kommentarlos» ergänzende Impuls zu finden.

1.1 Die 70-20-10% Formel



Eigene Darstellung

Hinweise

- [Info über das 70:20:10-Modell](#) bei Karrierebibel
- [Info über das 70:20:10-Modell](#) bei SlideShare
- [Das 70:20:10-Modell Institut](#) (englisch)
- [70:20:10% Modell – die moderne Form der Weiterbildung](#)
- [70:20:10% Modell – Lernen neu entdecken](#)

1.2 Micro- / Macro-Learning

	Macrolearning	Microlearning
Lernvoraussetzung	Neue information und kompetenzen	Frage oder problem (sofort)
Erforderliche zeit	Stunden	Minuten
Erforderliche hilfe	Geleitet	Selbstständig
Erforderliche inhalte	Zusammenhängende und strukturierte informationen als blöcke	Spezielle informationen, einfach abrufbar

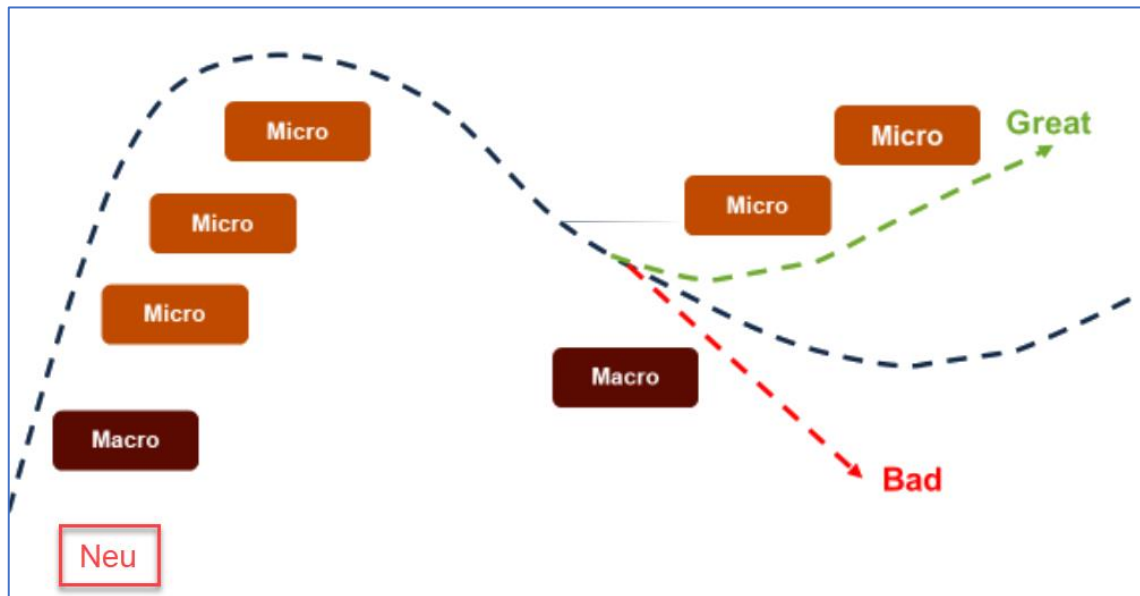
Quelle Grafik: <https://www.valamis.com/de/blog/....>

But it's not quite enough.... Four modalities of learning are still needed

Micro-Learning Videos, blogs, articles, micro-learning programs, curated feeds, on-demand, in the flow of work	Macro-Learning MOOCs, courseware, courses, simulations, assessments and <i>may include VR and AR</i>	"University" Learning Events, innovation sessions, leadership programs	Experiential Learning Coaching, developmental assignments, mentorship, exposure
Only 31% of companies offer continuous learning opportunities, only 14% feel effective in this area, yet 79% of L&D professionals investing in this model	42% of companies believe they effectively help people perform in future role, 29% in future role, yet focus here is high and growing	83% of companies have a corporate university and 32% say its usage is <i>increasing</i>	Only 38% of companies offer development activities outside of formal training, continuous focus needed

Source: Bersin by Deloitte High-Impact Learning Organization 2017, n=1200
ATD "Microlearning: Delivering Bite-Sized Knowledge," n=596

Quelle Grafik: <https://blog.crossknowledge.com/josh-bersin-blending-micro-macro-learning/>



Quelle Grafik: <https://blog.crossknowledge.com/josh-bersin-blending-micro-macro-learning/>

Hinweise

- <https://de.slideshare.net/anjalorenz/eine-kleine-portion-bitte-lernmaterialien-fr-microlearning>

1.3 Blended Learning I



Quelle: <https://www.blink.it/blog/blended-coaching-vorteile>

Blended Learning

Definition: Was ist "Blended Learning"?

Unter Blended Learning versteht man die Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und E-Learning. Auch die Mischung aus formellem und informellem Lernen und die Anreicherung von Printmedien mit 2D-Codes können unter diesen Begriff fallen.



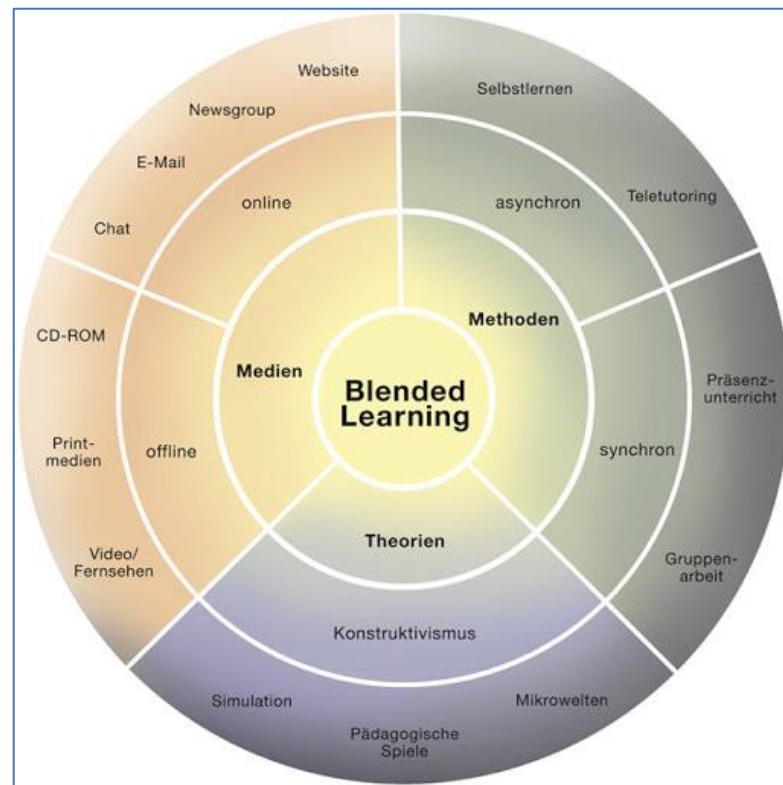
Prof. Dr. Oliver Bendel
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW,
Hochschule für Wirtschaft, Institut für

Ausführliche Definition im Online-Lexikon

1. *Begriff:* Unter Blended Learning ("blended": "gemixt, zusammengemischt") versteht man die Kombination von unterschiedlichen [Methoden](#) und Medien, etwa aus Präsenzunterricht und [E-Learning](#). Im wissenschaftlichen Kontext spricht man auch vom Lernen im Medienverbund oder von hybriden Lernarrangements. Die Mischung aus formellem und informellem Lernen fällt nach verbreiteter Auffassung ebenfalls unter den Begriff. Zudem gibt es Experten, die die Anreicherung von [Printmedien](#) mit 2D-Codes (v.a. [QR-Codes](#)) als Blended Learning bezeichnen.

Quelle : <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/blended-learning-53492>

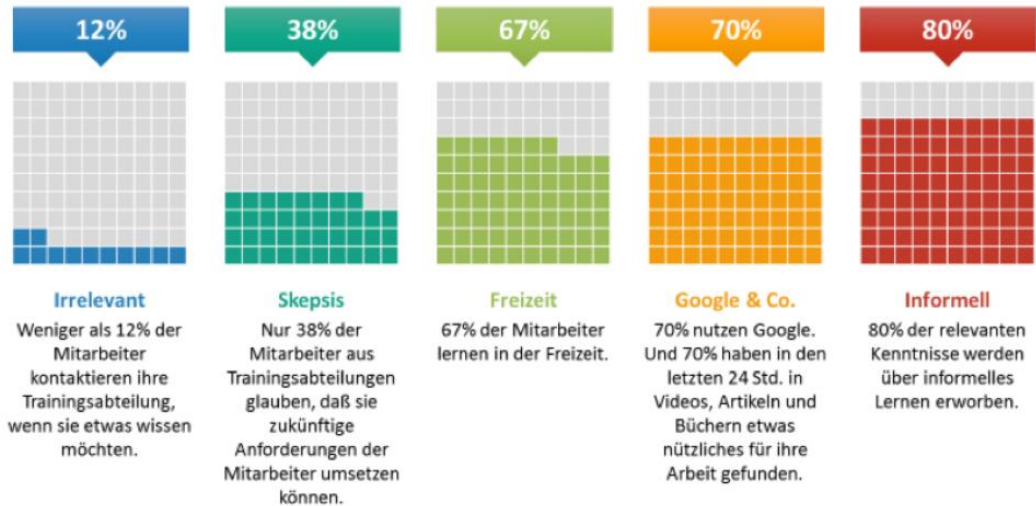
1.3.1. Blended Lernen II



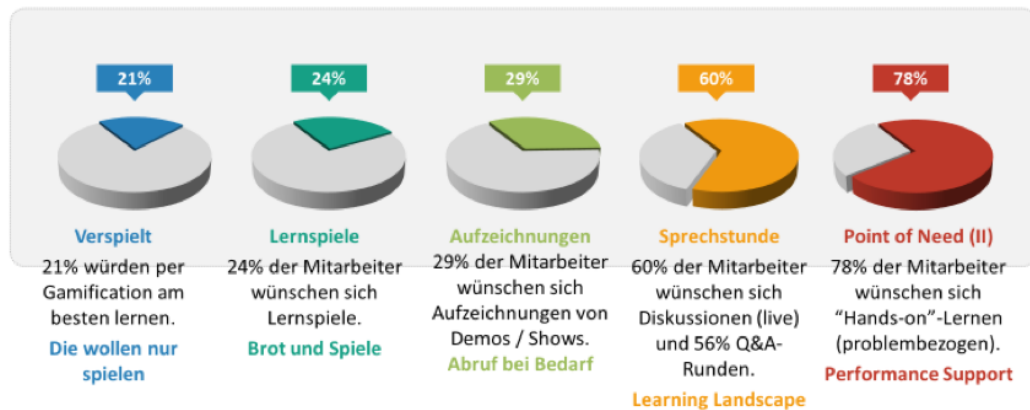
Quelle: <https://slidepresenter.com/wp-content/uploads/2018/02/Whitepaper-Blended-Learning.pdf>

1.4 Praxis-Hinweise

Mitarbeiter: Abstimmung mit den Füßen

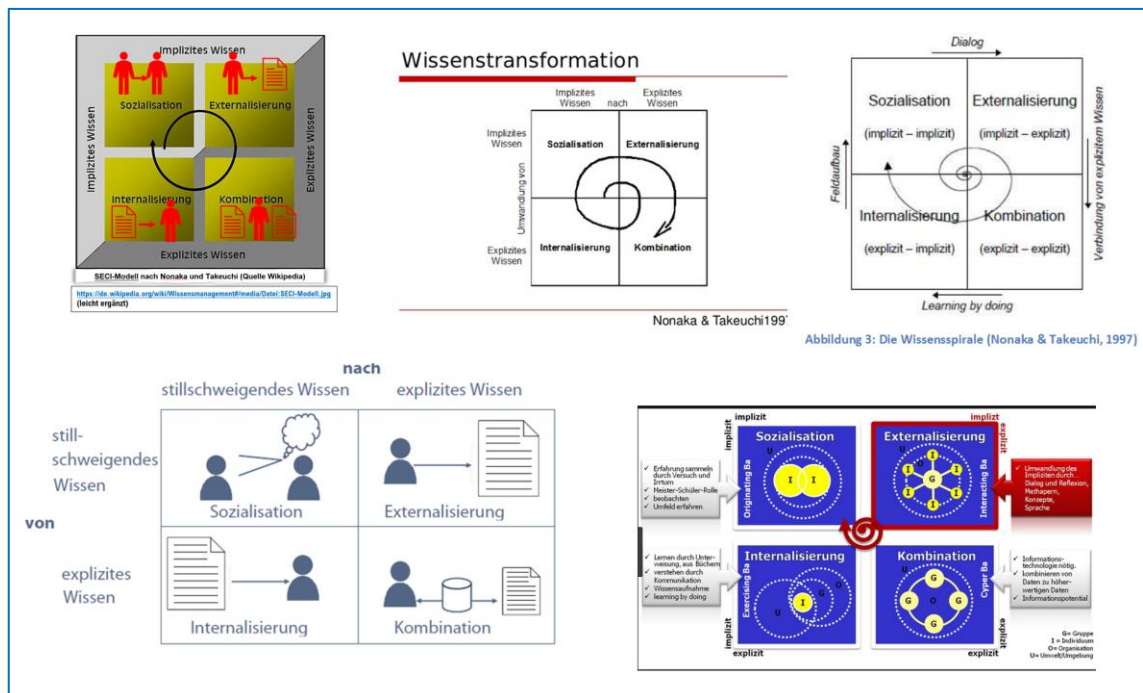


Verbesserungspotential



[Quelle](#)

1.5 Wissensspirale SECI-Modell

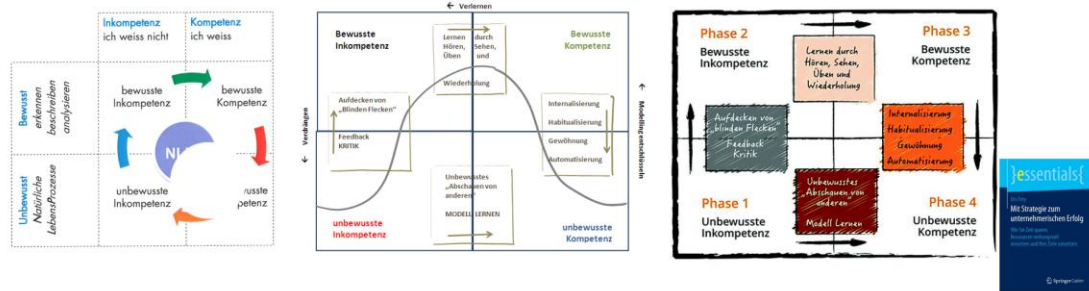


Siehe auch: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/wissensmanagement-47468>

1.6 Phasen / Stufen des Lernens

Un/bewusste In/Kompetenz

Die 4 Phasen/Stufen des Lernens



Der Dunning-Kruger-Effekt in 4 Stufen:

1. Inkompetente Menschen überschätzen ihr eigenes Können,
2. erkennen dabei aber nicht das Ausmaß ihrer Inkompetenz,
3. weshalb sie ihre Kompetenz nicht steigern und
4. die überlegenen Fähigkeiten von anderen unterschätzen.

1.7 Community of Practice

Communities of Practice entwickeln sich häufig auch aus Learning Communities, die nach Abschluss einer Qualifizierung durch die Teilnehmer selbst organisiert werden. Diese Übergänge können durch folgende Elemente gefördert werden:

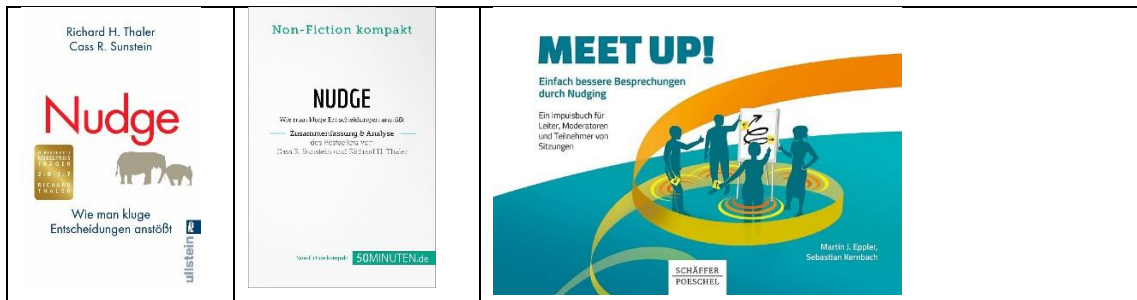
- Erfahrungsberichte, Best Practices....
- Gemeinsame Bearbeitung von Erfahrungsberichten, z. B. aus Projekten,
- Gemeinsamer Aufbau + Entwicklung eines Wissenspools mit Erfahrungswissen.

Mit diesem virtuellen Treffpunkt werden u. a. folgende Ziele erreicht:

- Praxis- und Lernprobleme werden gemeinsam schnell und kompetent gelöst,
- die Kompetenzentwicklung der Lerner wird gezielt gefördert,
- es entwickelt sich ein gemeinsamer Wissenspool aus „user generated Content“,
- es entstehen innovative neue Lösungsansätze („best practices“),
- das Netzwerk der Lerner entwickelt sich dynamisch weiter.

Quelle Buch: So werden wir lernen (ISBN 978-3-642-37181-3 (eBook))

1.8 Nudging

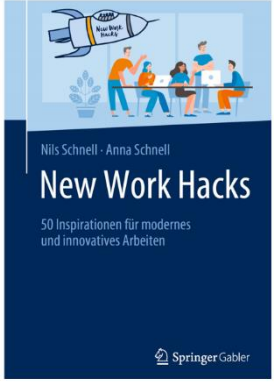


1.9 Hacks - Hackathon

Hackathon

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
● ●	● ●	

► Ein Hackathon ist ein kollaboratives Event, bei dem in kürzester Zeit Ideen konzipiert, entwickelt und vorgestellt werden.



Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

Wie die New Work Hacks aufgebaut sind

Die New Work Hacks dienen den Menschen, nicht dem System: Durch einfache Kniffe und Tricks soll Lernen selbstverständlich gefördert und Wissens-sowie Erfahrungsaustausch ermöglicht werden. Es geht hier um die Menschen, die täglich miteinander arbeiten und kommunizieren, die sich gegenseitig austauschen, ihr Wissen teilen wollen und aktiv ihre Arbeitsumwelt gestalten. Es geht darum, durch die New Work Hacks Zusammenarbeit stetig zu verbessern und menschliche Arbeit in Zeiten von Automatisierung nicht abzutun, sondern im Gegenteil zu fördern und wertzuschätzen.

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

Hinweise

- [Wikipedia](#)

1.10 Hackathons-Beispiele

Inhouse Trainings

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
● ●	● ● ●	

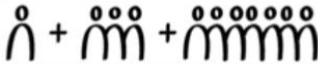
- Inhouse Trainings sind von Mitarbeitern angebotene Trainings, mit denen diese ihr Fachwissen teilen und damit zur Wissensvernetzung und -verbreitung beitragen.

Fuck up Events

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
●	●	

- Fuck up Events sind moderierte Veranstaltungen, bei denen über Versagen und Fehler im eigenen Business berichtet wird.

Meeting Rules

Schwierigkeit	Aufwand	Zielgruppe
● ●	● ●	

- Meetings Rules sind grundlegende und von allen Teilnehmenden befürwortete Regeln für ein konstruktives Miteinander in Besprechungen.

1.11 Corporate Training



Quelle Grafik: <https://www.slideshare.net/UdemyCourses/u4b-infographic>

1.12 Link Impulse

- <https://blog.i-cem.de/2017/08/19/lernstrategien-auf-dem-pruefstand/>
- [https://www.baumgartner.de/content/hr_business_partner_baumgartner-meta-studie_\(sept_2014\).pdf](https://www.baumgartner.de/content/hr_business_partner_baumgartner-meta-studie_(sept_2014).pdf)

2. Impulse New Work / Agile

Hier sind Impulse rund um das Thema «New Work» zu finden.

2.1 Grundlage New Work

Der Begriff «New Work» wird unterschiedlich interpretiert:

- Im Sinne von Frithjof Bergmann (siehe [Wikipedia](#)) und Kapitel: [New Work Basis](#)
- Als Sammelbegriff von (Agilität, etc.) siehe Kapitel: [New Work Sammelbegriff](#)

2.2 New Work Basis

Der New-Work-Ansatz wurde als ein Versuch geboren, Menschen auf kompetente, professionelle und empathische Weise in dem zu unterstützen, was sie wirklich, wirklich wollen, und sie in ihrem Dasein zu bestärken. Die Betonung des Wollens durch die Dopplung „wirklich, wirklich“ soll verdeutlichen, dass es sich dabei nicht um eine einmalige Überlegung handelt, sondern darum, immer und immer wieder in eine Auseinandersetzung mit der eigenen Begierde zu gehen und diese zu hinterfragen. Denn das was man wirklich, wirklich wolle, behauptet Bergmann, sei kein gläserner Cinderella-Schuh, den man einmal findet und der ewig passt.

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))

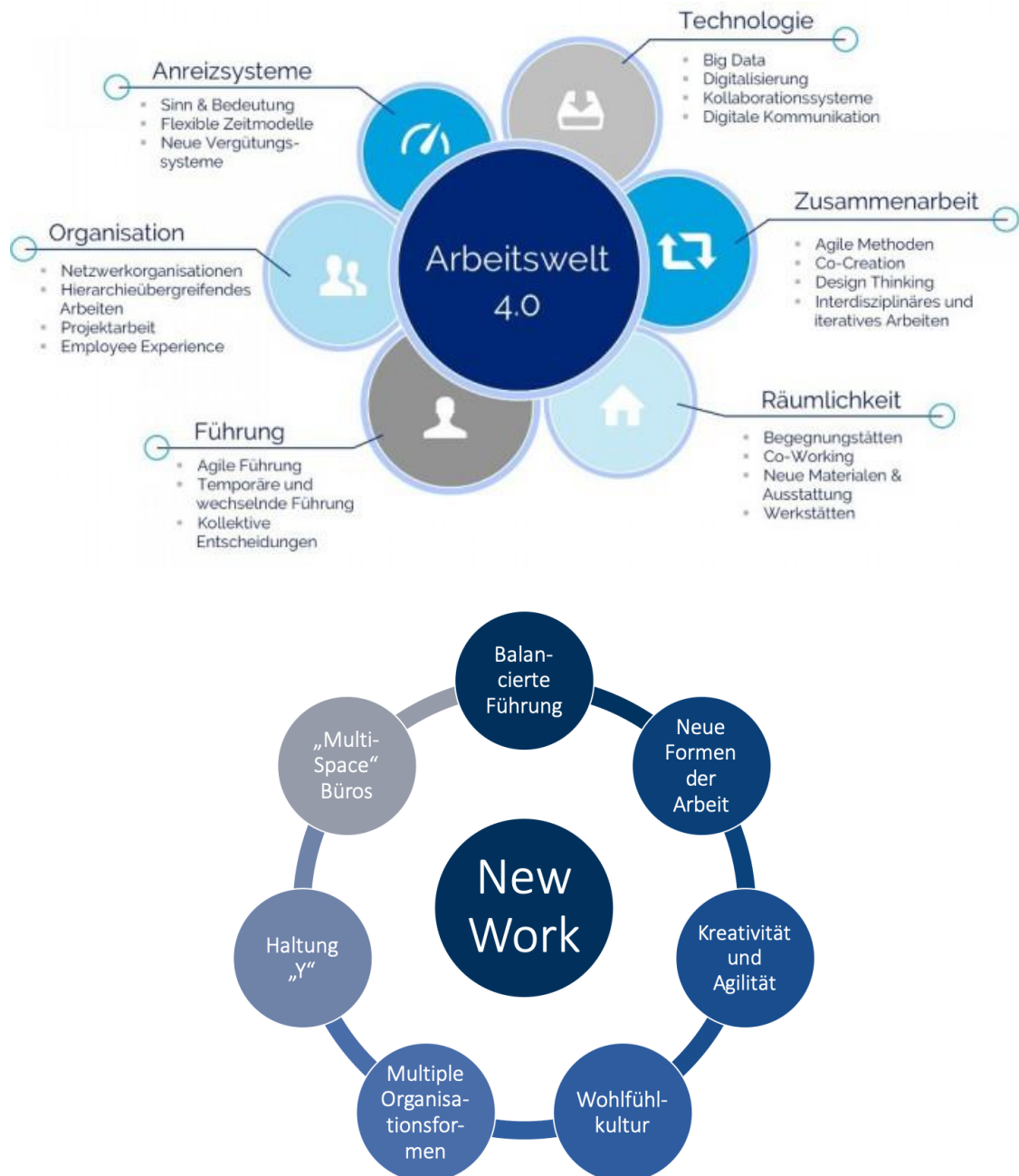
„New Work im Minirock“ – Was New Work eben nicht ist

Häufig liest und hört man von Unternehmen, dass diese nun im Sinne von New Work arbeiten und agile Unternehmen sind. Schaut man dann jedoch genauer hin, stellt sich heraus, dass sie einzelne, losgelöste Maßnahmen aufgesetzt haben, die weder Impact haben, noch die Kultur von New Work leben. Frithjof Bergmann beschreibt dieses Phänomen als „New Work im Minirock“ und meint damit, dass Unternehmen die Arbeit etwas aufhübschen, um sie reizvoller zu machen (Hornung 2018).

Quelle Buch: New Work Hacks: 50 Inspirationen (ISBN 978-3-658-27299-9 ([eBook](#)))



2.3 New Work Sammelbegriff



2.4 Grundlagen Agilität

2.5 Agile / klassische Software Entwicklung

Agile vs. klassische Softwareentwicklung		
Unterschiede in Bezug auf:	Agile	Klassische
Anforderungen	Nur wesentliche Anforderungen bekannt	Klar formuliert zu Beginn und stabil im Ablauf des Projektes
Dokumentation	Bedarfsgerecht	Umfassend
Entwicklungsprozess	Iterativ-inkrementell	Linear
Änderungen	Möglich und eingeplant	Kaum möglich oder ganz schwierig umsetzbar
Kommunikation	Von großer Bedeutung	Es wird wenig kommuniziert
Releases	Häufige und Kurze	Ein großes Release am Ende des Projektes
Auslieferung	Lauffähige Zwischenergebnisse	Fertiggestelltes Endprodukt

Quelle Grafik: <https://www.scnsoft.de/blog/agile-softwareentwicklung>

2.6 Agile / klassisches Projektmanagement

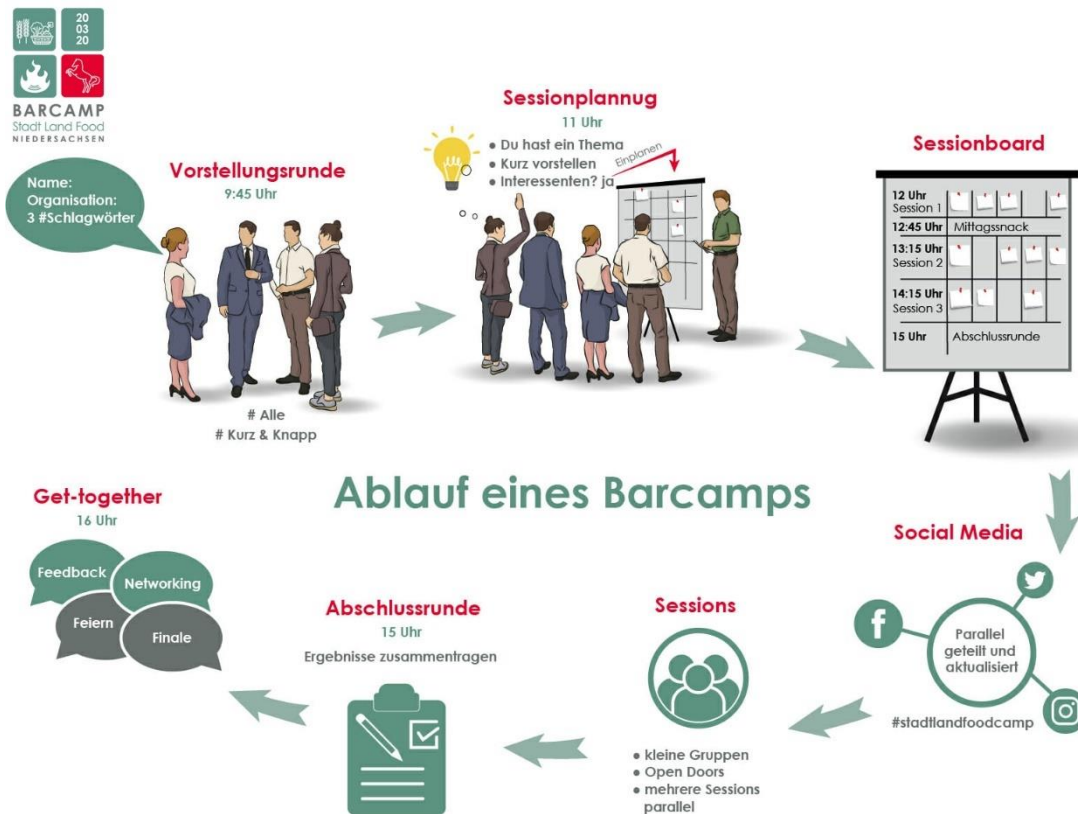
	Projektmanagement nach Wasserfall	Agiles Projektmanagement
Grundsätzliches Vorgehen	Fixer Scope: Frühes Festschreiben der Anforderungen Feste, klar abgegrenzte Projektphasen	Modulare Definition der Anforderungen aus Nutzersicht Flexibles Modell, agile Projektphasen
Rolle des Projektmanagers	Fachlicher Lead; Teamlead; interner Kunde	Anforderungsmanager; Mediator & Supervisor; Kommunikator
Rolle des Teams	Spezialisten; Abstimmung in Feedbackphasen	Fachliche Hoheit über ihr Gewerk; Enge Abstimmung
Rolle des Kunden	Extern; Initialbriefing; Feedback & Freigabe am Ende der Phasen	Enge Einbindung & Abstimmung; Permanentes Feedback auf Umsetzung der Anforderungen
Vorteile & Nachteile	➢ Klare Abgrenzung der Phasen ➢ Einfache Möglichkeiten der Planung und Kontrolle ➖ Akzeptanz Endnutzer und Kunde ist erst nach Launch klar ➖ Häufig wenig Abstimmung im Team ➖ Kaum Möglichkeit, auf Änderungen der Rahmenbedingungen zu reagieren	➢ Höhere Flexibilität: Anpassungen während der Entwicklung ➢ Schnelle Umsetzung von Projektinkrementen ➢ Freiräume & Eigenständigkeit ➢ Hoher Grad an Transparenz ➖ Hoher Kommunikationsaufwand ➖ Enge Einbeziehung des Kunden

Quelle Grafik: <http://pogrzeba.net/?p=1275>

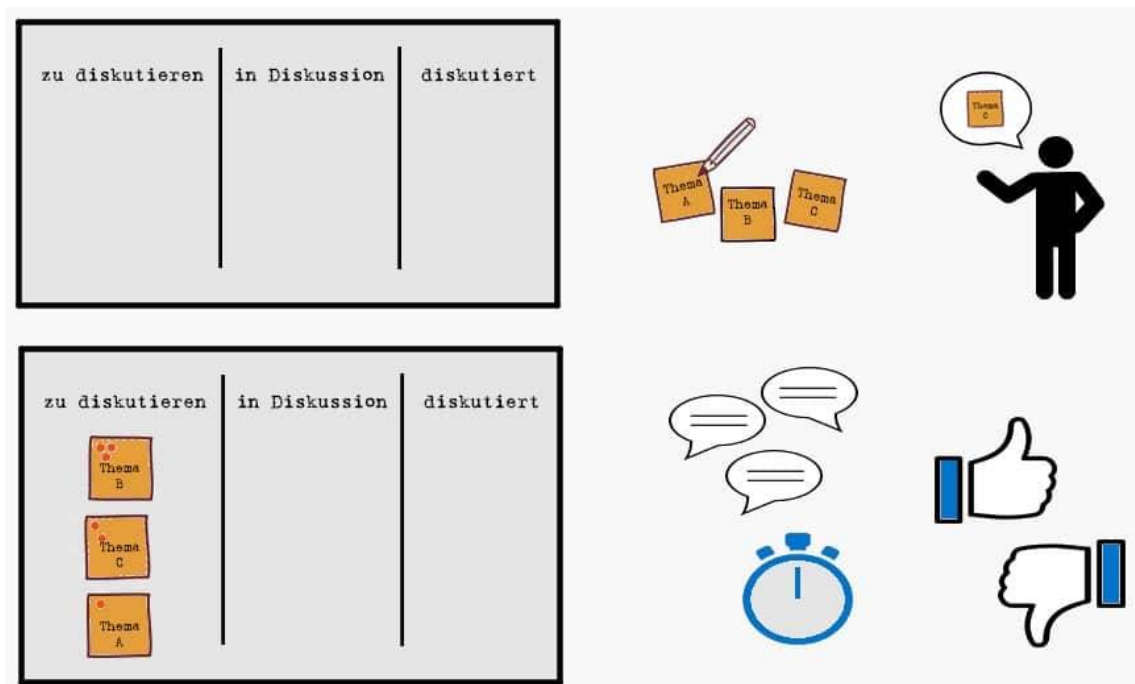
3. Agile Impulse (Lernen)

Ein paar Agile Impulse (in alphabetischer Reihenfolge)

3.1 BarCamp



3.2 Lean Coffee



3.3 Walk / Talk



3.4 Working out loud (WOL)

Working out Loud – Mindset

Die 5 Grundelemente

- **Großzügige Beiträge leisten** → Vertrauen
„Wie kann ich andere mit meiner Erfahrung unterstützen?“
- **Meine Arbeit sichtbar machen:** Work in Progress
Was kann ich? Wofür stehe ich?
- **Vernetzung:** Mein (soziales) Netzwerk aufbauen
Zugang zu Wissen & Kontakten
- **Meine Arbeit verbessern** → Voneinander lernen
Feedback & Austausch
- **Zielgerichtet zusammenarbeiten** → Fokus

© 2016 IBM Watson Business Consulting Services

FIVE ELEMENTS WORKING OUT LOUD

- Relationships:** WE ARE HERE TO SUPPORT EACH OTHER
- Generosity:** WE ARE HERE TO SUPPORT EACH OTHER
- Visible Work:** WE ARE HERE TO SUPPORT EACH OTHER
- Purposeful Discovery:** WE ARE HERE TO SUPPORT EACH OTHER
- Growth Mindset:** WE ARE HERE TO SUPPORT EACH OTHER

WOL
WORKING OUT LOUD

FINDE relevante Menschen + Themen

TEILE DEINE ARBEIT SICHTBAR

GEBE ZURÜCK DURCH TEILEN KOMMENTIEREN VERBINDUNGEN

ERSCHAFTE GEWOHNHEITEN LASS ES ROUTIN WERDEN

Beziehungen pflegen (Relationships): Wir lernen im Austausch mit anderen.

Miteinander wachsen (Growth Mindset): Offenheit, Neugier und die Bereitschaft, die Komfortzone zu verlassen, sind unverzichtbar.

Working Out Loud in 5 Punkten

- Die eigene Arbeit **sichtbar** machen (Visible Work): Wer sein Wissen teilt, erhöht seine Wirkung und Reichweite.
- Großzügig **teilen** (Generosity): Freigebigkeit ist die Basis jeder persönlicher Vernetzung.
- Sich **zielgerichtet** weiterentwickeln (Purposeful Discovery): Wer weiterkommen will, braucht einen persönlichen Fokus.

Quelle: www.managersessors.de, Grafik: © Katharina Langhoff

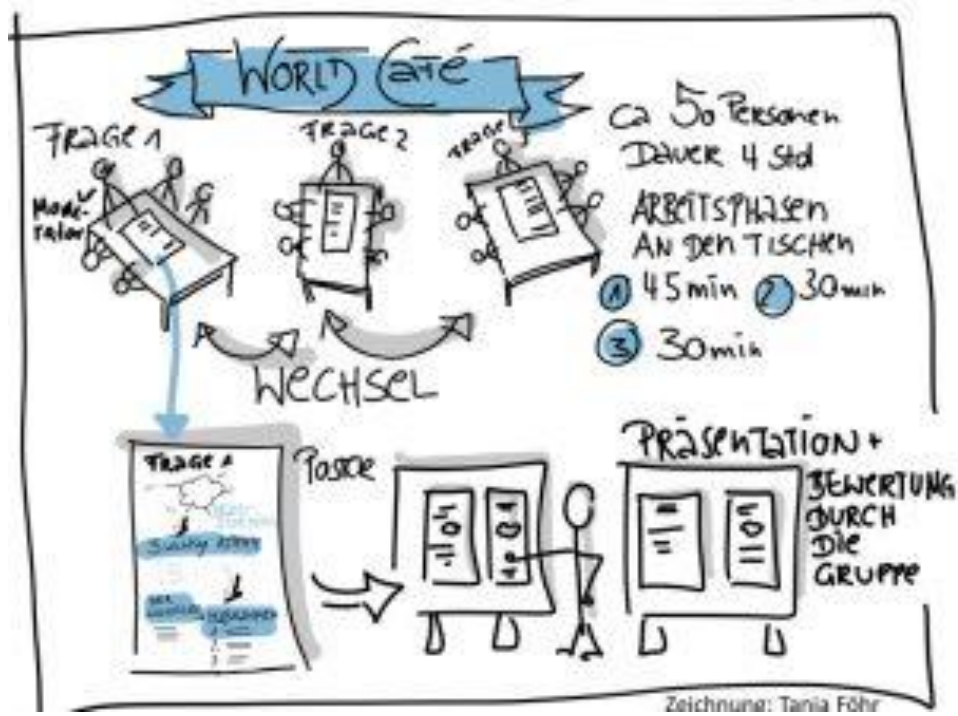
Institutionalisierter Austausch

Sog. „Circles“ in Unternehmen

4–6 Personen treffen sich über 12 Wochen jeweils 1 Stunde

→ Unterstützung durch sog. „Circle Guides“

3.5 WorldCafe

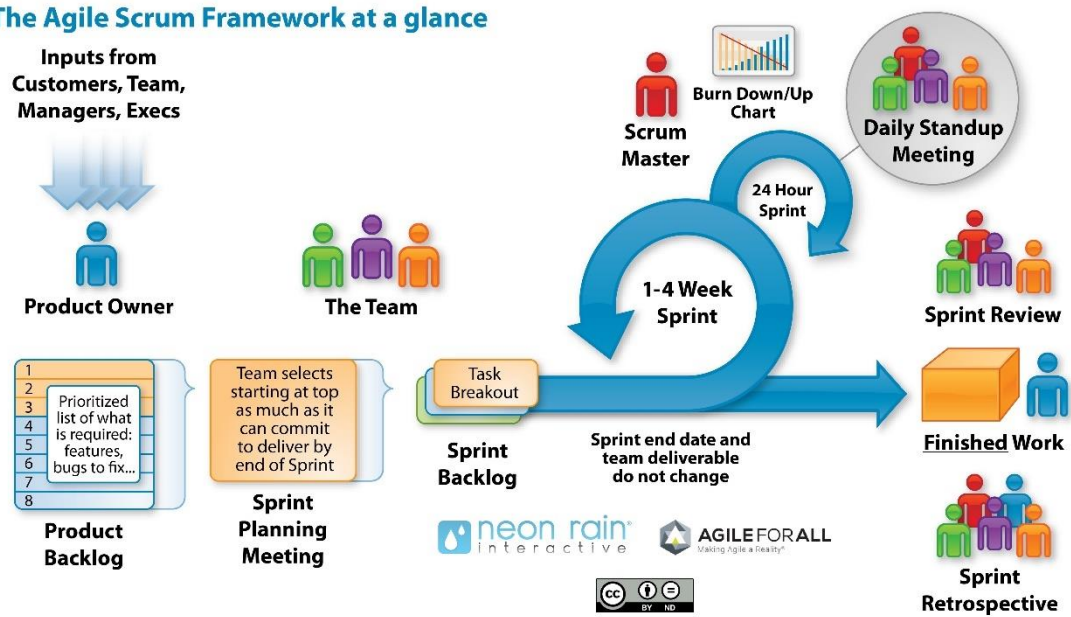


4. Agile Impulse (IT)

4.1 Kanban

4.2 Scrum

The Agile Scrum Framework at a glance



5. Grundlagen Impulse

Die Impulse in diesem Kapitel sind als «informative Ergänzung» angehängt.

5.1 Formales / Informelles Lernen

Charakteristika formalen Lernens	Beschreibungskriterien des Lernens	Charakteristika informellen Lernens
Lernintention	Intention	Problemlösung
organisiertes päd. Angebot	Lernunterstützung	Nachfrage, nicht organisiert
fremd gesteuert, festgelegt	Steuerung (Ziele, Inhalte, Zeit)	selbst bestimmt
fokussiert	Gegenstand	ganzheitlich
bewusstes Lernen	Bewusstheit	teilweise unbewusstes Lernen
Theoriewissen	Lernergebnis	Erfahrungswissen

5.2 Explizites / Implizites Wissen

Explizites Wissen ≙ People to Document	Implizites Wissen ≙ People to People
Kodifizierbares Wissen => kann beschrieben werden => kann dokumentiert, gespeichert werden	Verhaltensorientiertes Wissen Anwendungsorientiertes Wissen
Formen der Wissensweitergabe u. a. • Anleitungen • Prozesshandbücher • Interne Wiki's	Kann zumindest nicht gewinnbringend in Dokumenten weitergegeben werden
	Formen der Wissensweitergabe • Dialogische Verfahren u.a. • Coaching / Mentoring • Lessons Learned

Merke: Je komplexer eine Anforderung ist, umso mehr implizites Wissen muss in der Regel übertragen werden.

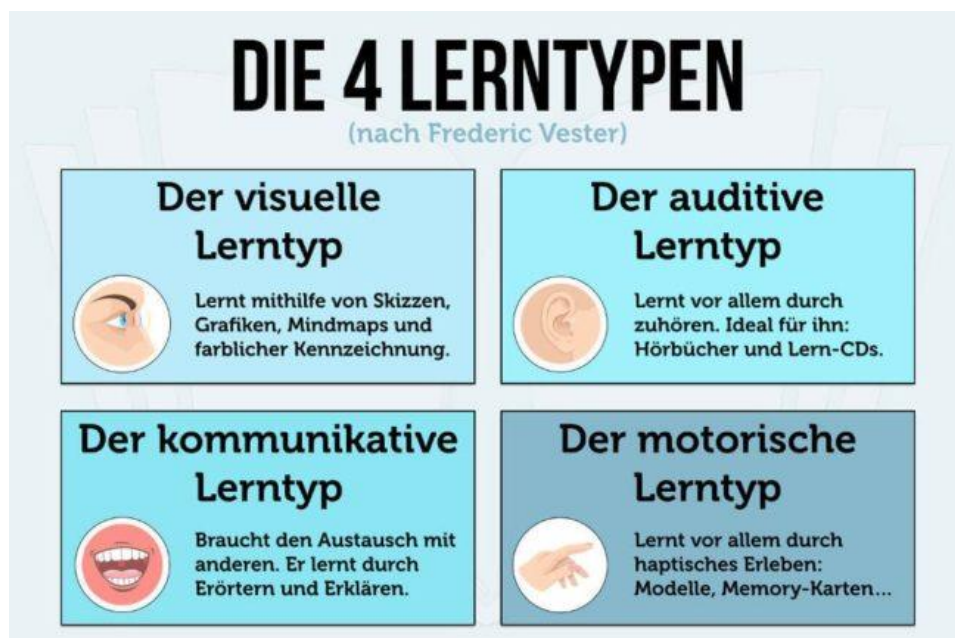
Grafik 1: Explizites Wissen versus implizites Wissen

Quelle: ifsm

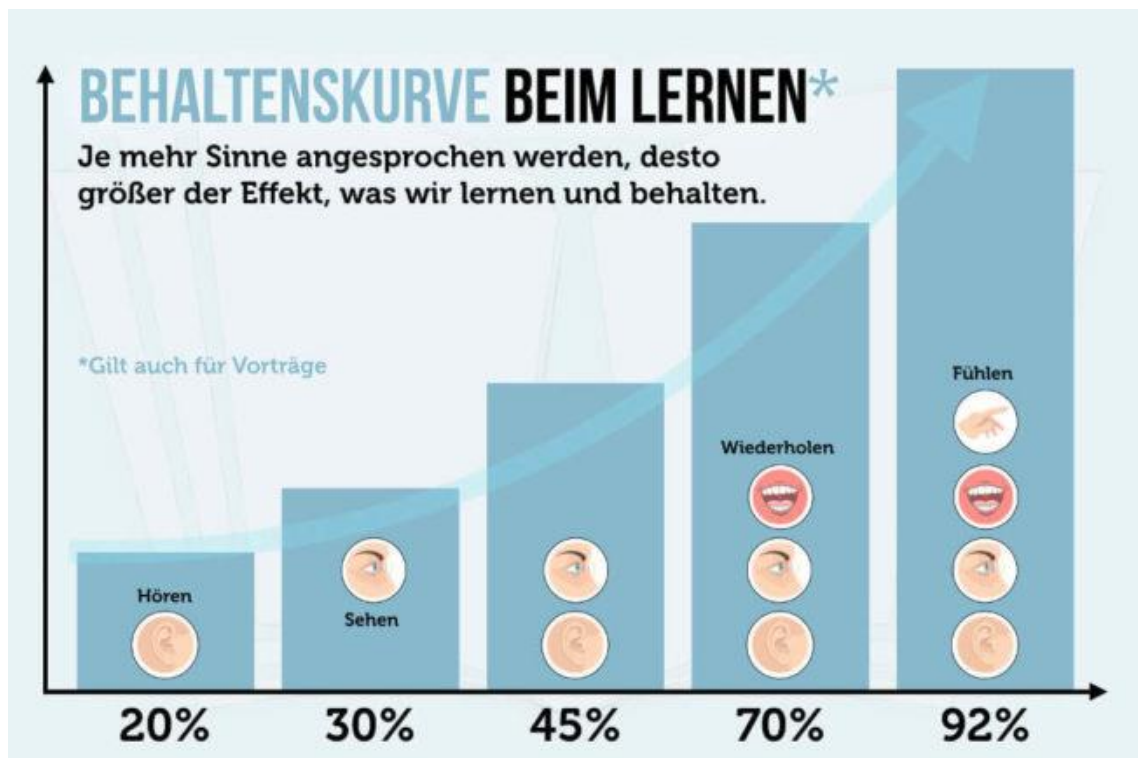
5.3 Grundlage des Lernens



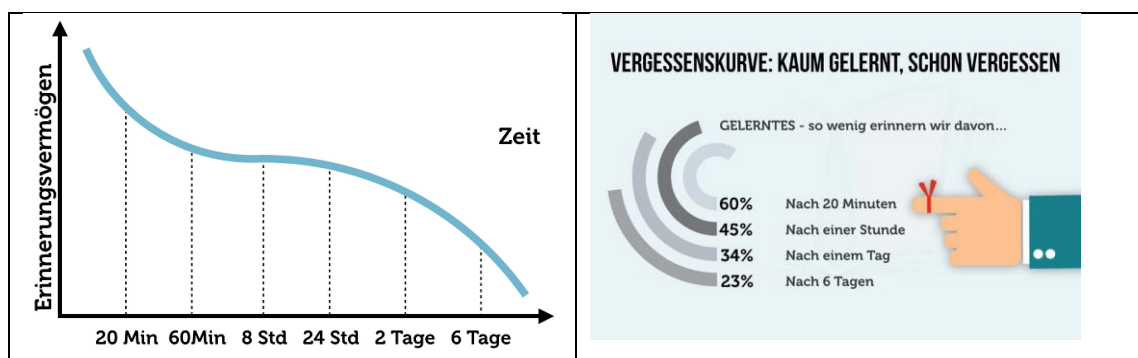
5.4 Lerntypen



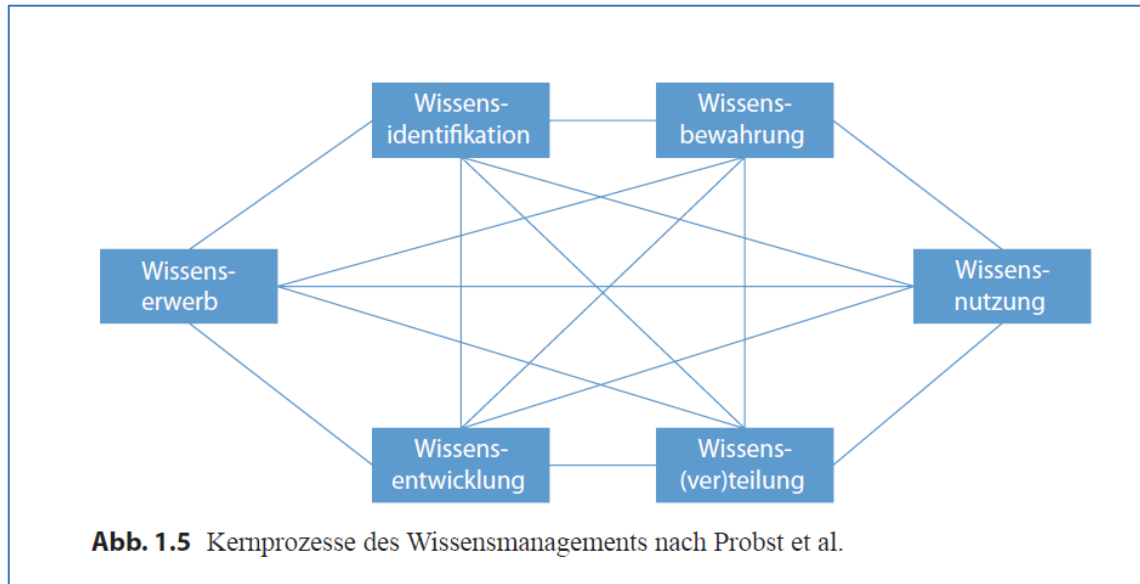
5.5 Behaltenskurve



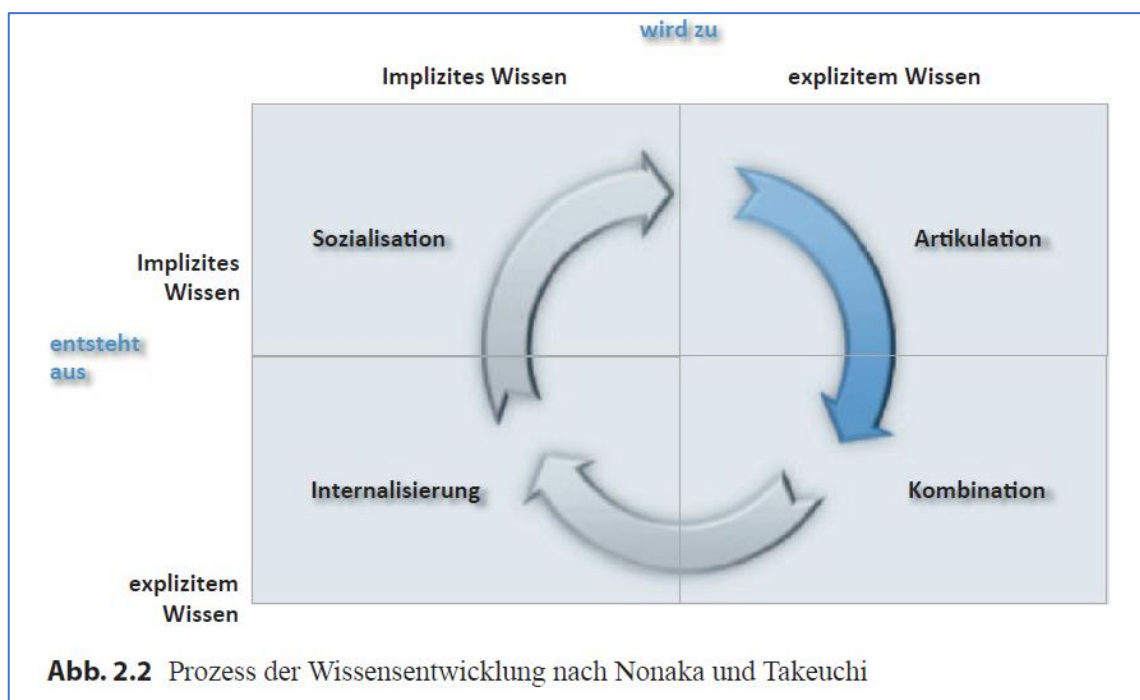
5.6 Vergessenskurve (Ebbinghaus)



5.7 Grundlagen Wissensmanagement



Quelle Buch: Kompetenzorientiertes Wissensmanagement (ISBN 978-3-658-10535-8 (eBook))

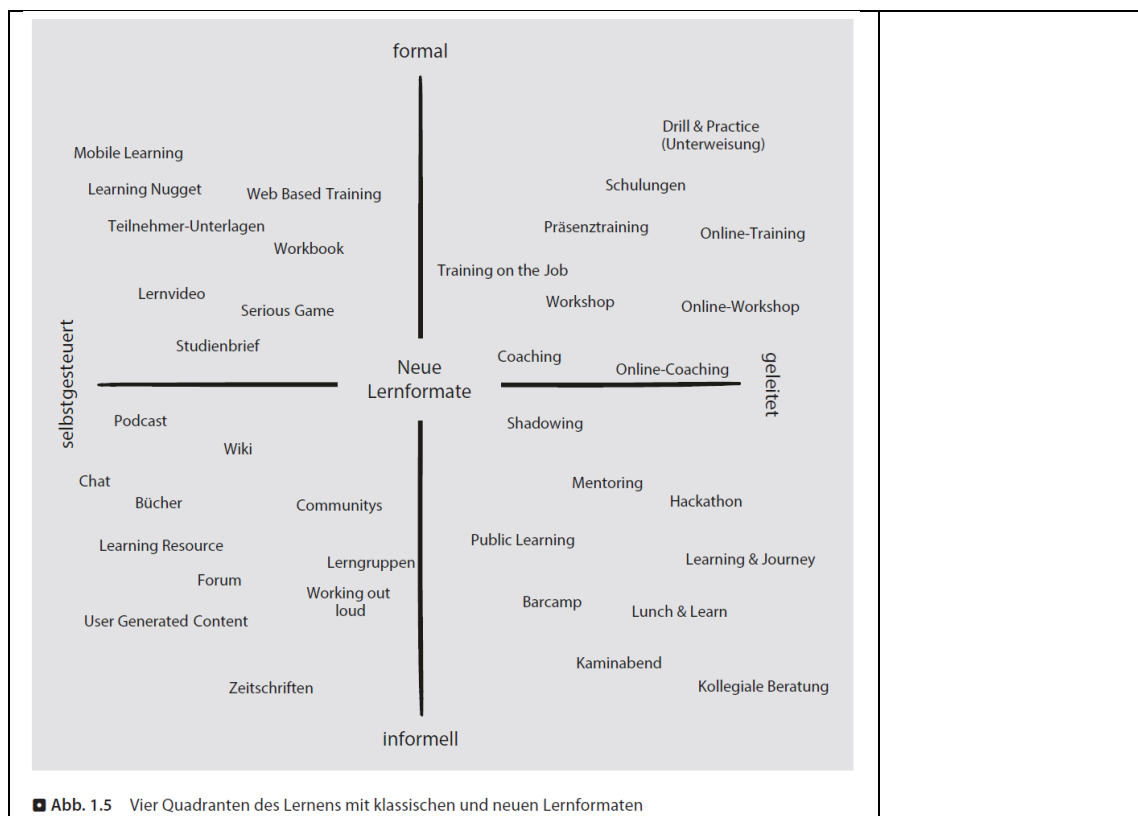


Quelle Buch: Kompetenzorientiertes Wissensmanagement (ISBN 978-3-658-10535-8 (eBook))

5.8 Wissen als ...

Wissen als Information	- Funktion in Programm (Word, Excel) - Auskunft
Wissen als Kompetenz	
Wissen aus Erfahrung	- Velo, Auto fahren - üben, wiederholen, Gewohnheit
Wissen als Intelligenz	- IQ
Wissen als Fähigkeit	

5.9 Vier Quadranten des Lernens



* Quelle: Buch: Vom Trainer zum agilen Lernberater

5.10 Formen des Lernens

Frontal-Schulungen *

Typisch für klassische Schulungen ist die starke Konzentration auf die Präsentation von Inhalten. Die Teilnehmer haben kaum die Möglichkeit, das Gehörte auch zu verarbeiten. Insofern entsprechen solche Schulungen eher dem Model „Lernen und Abspeichern“. Klassische Schulungen im Frontalverfahren prägen seit über 50 Jahren das Lernen in vielen Organisationen.

Interaktive Trainings *

Interaktive Trainings entsprechen im besten Fall den Standards moderner Weiterbildung. Sie sind teilnehmer- und performanceorientiert und erlauben echte, anwendungsbezogene Lernerfahrungen. Allerdings handelt es sich um „Lerninseln“ in seminaristischer Form. Interaktive Trainings haben in den 1980er-Jahren Einzug in Organisationen gehalten.

Blended Learning *

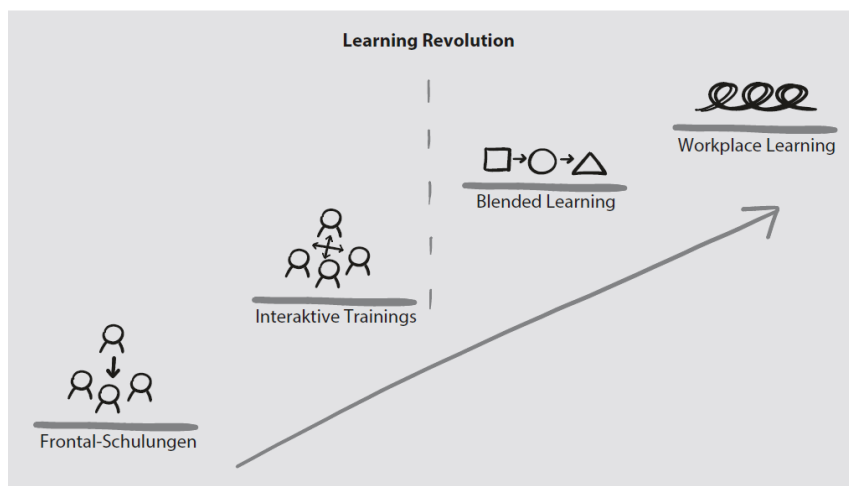
„Blended Learning“ taucht Anfang der 2000er-Jahre in der Weiterbildung auf. Damals wurde darunter noch vor allem die Kombination aus Präsenztraining und dem sich gerade verbreitenden E-Learning verstanden. Heute steht Blended Learning für die Kombination von formalen Lernformaten, die durch informelle ergänzt werden.

Workplace Learning *

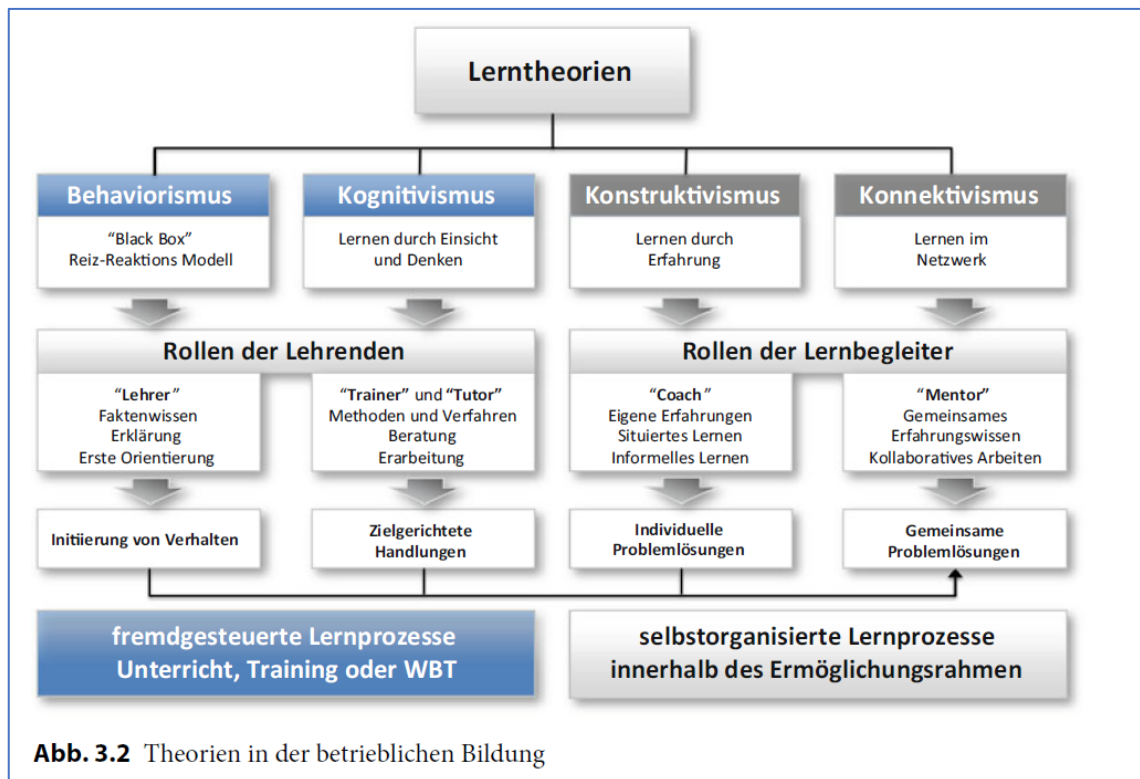
Workplace Learning ist die jüngste Stufe betrieblichen Lernens. Es ist eng mit der Verbreitung des Web 2.0 verknüpft und wird im deutschsprachigen Raum seit ca. 2010 diskutiert. Im Unterschied zu Blended Learning wird hier versucht, möglichst auf formale Lernformate zu verzichten.

Lernen erfolgt direkt am Arbeitsplatz und in Netzwerken. Zwischen den Stufen gibt es Übergänge, die durch spezifische Problemstellungen bestimmt sind. Jeder Übergang stellt besondere Herausforderungen an den „Lehrenden“, an den Lernenden und an die Organisation

* Quelle: Buch: Vom Trainer zum agilen Lernberater



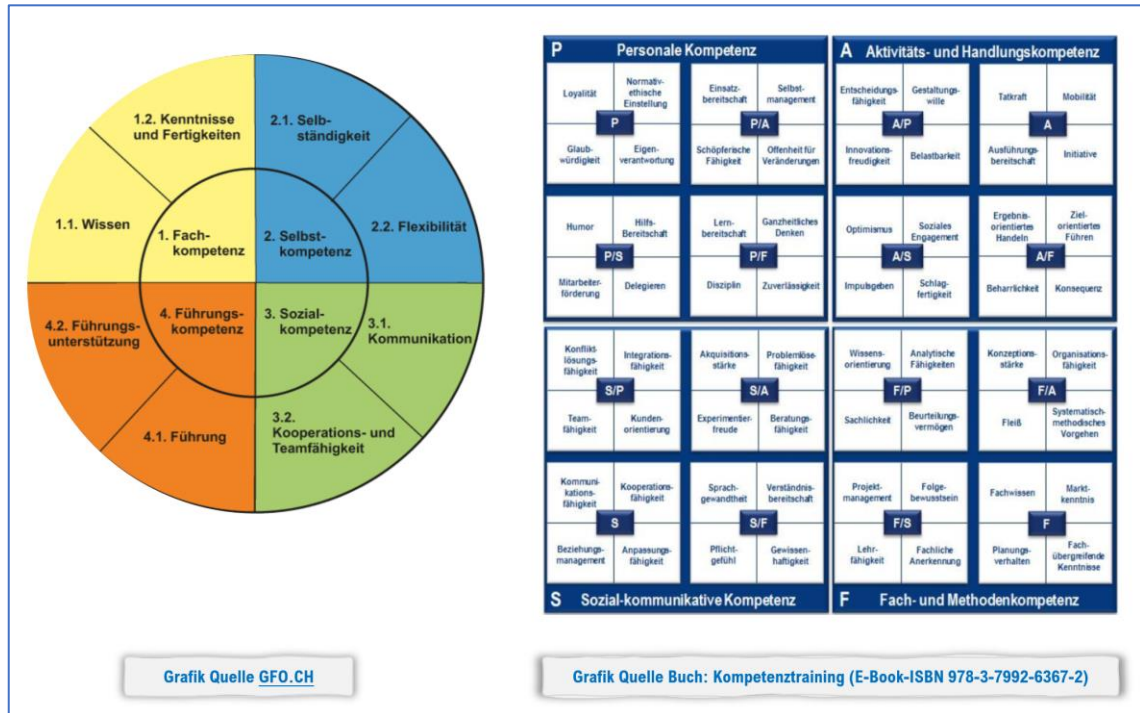
5.12 Lerntheorien



Quelle: Buch: Workplace Learning (ISBN 978-3-642-41418-3 (eBook))

5.13 Unterschiedliche Arten von Wissen

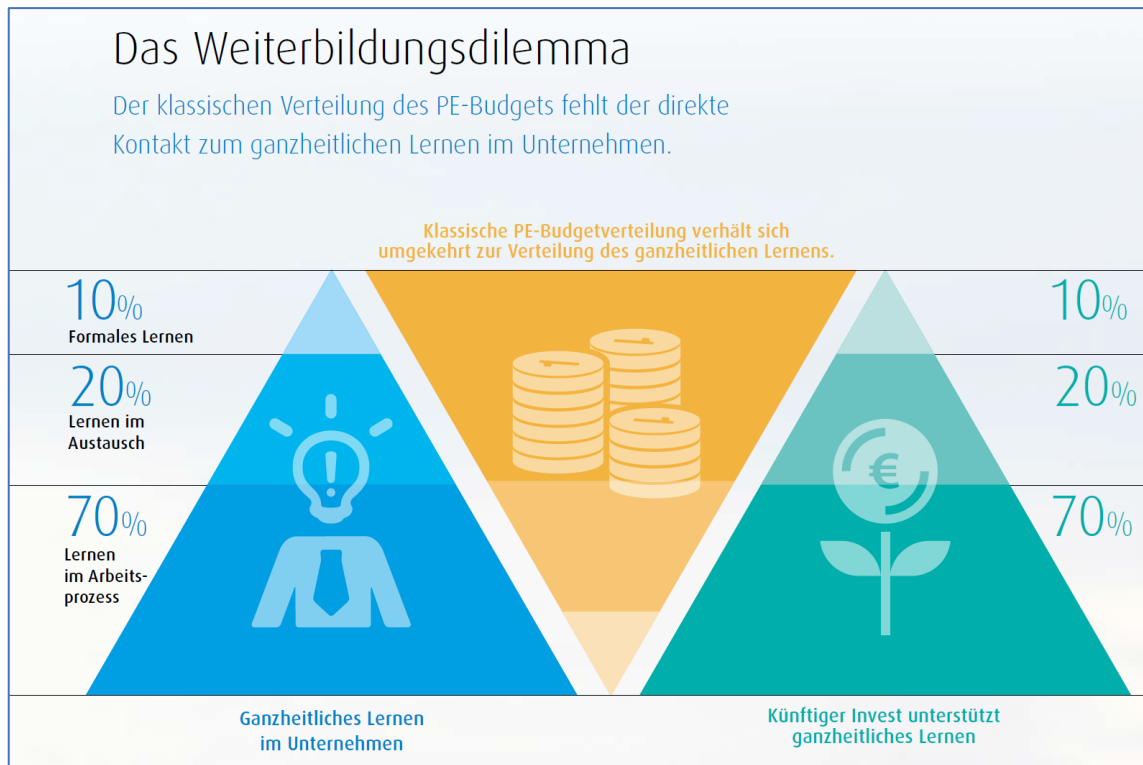
Es gibt unterschiedliche Arten von Wissen, Fähigkeiten und Talenten. Häufig werden diese in Handlungskompetenzen aufgeteilt.



Fachkompetenz	F – Fach- und Methodenkompetenz
Selbstkompetenz	P – Personale Kompetenz
Sozialkompetenz	S – Sozial-Kommunikative Kompetenz

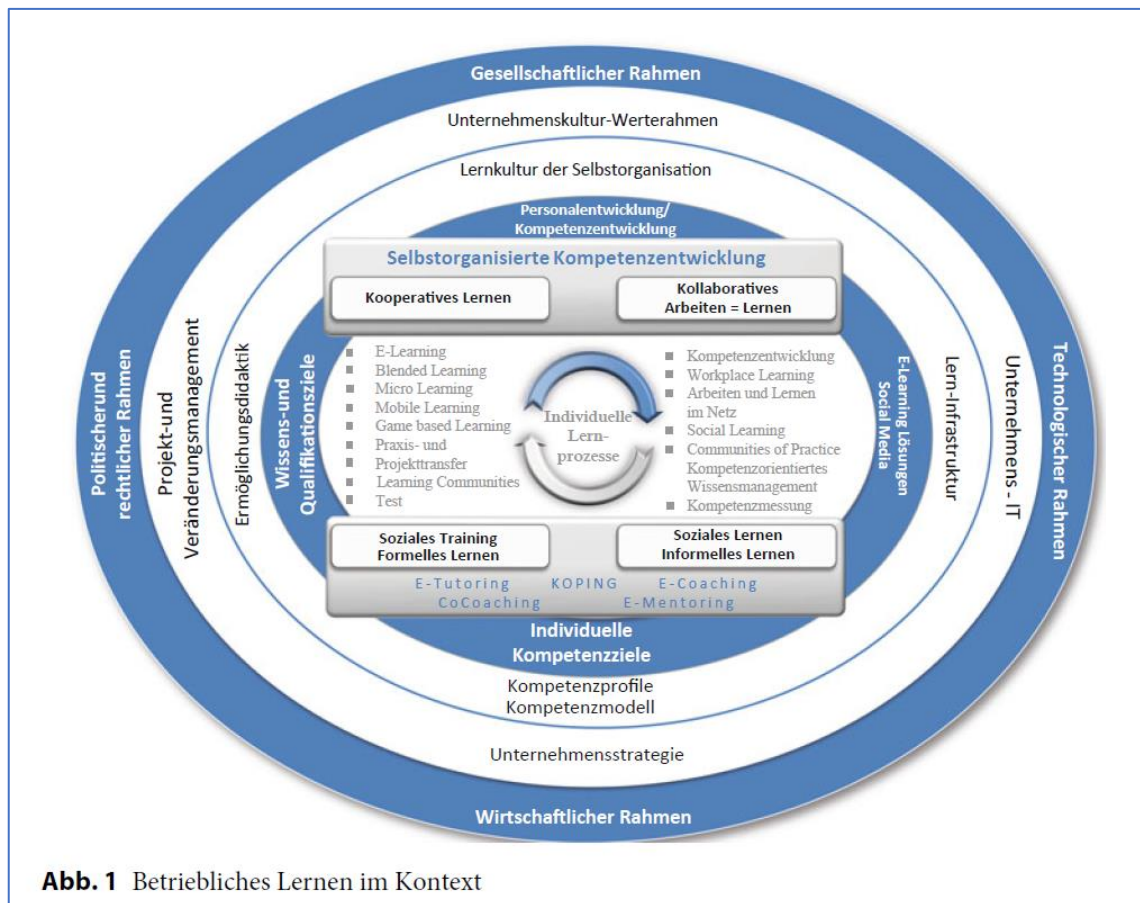
In der Praxis werden die Förderung der «Kompetenzen» in jährlichen Mitarbeitergesprächen oder regelmässigen Fördergesprächen besprochen und daraus Ziele abgeleitet. Hier eignet sich das «Selbstorganisierte Lernen*» ausgezeichnet die gesteckten Ziele zu erreichen.

5.14 Dilemma in der Weiterbildung



- Quelle: [Broschüre: Fokus Personalentwicklung \(Haufe Akademie\)](#)

5.15 Übersicht Betriebliches Lernen



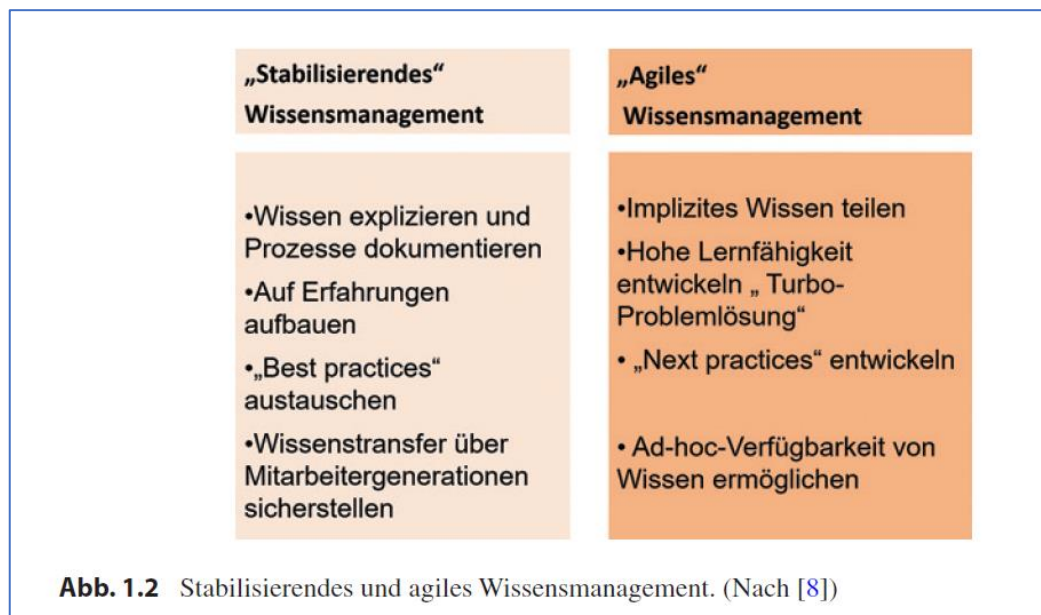
Quelle: Buch: Workplace Learning (ISBN 978-3-642-41418-3 (eBook))



5.16 Lessons Learned

	 Feststellungen	 Learnings	 Gestaltungsprinzipien
Reflexionsfragen	• Welche Herausforderungen wurden mit welchen Massnahmen angegangen? • Welche Erfolgsfaktoren haben zum erfolgreichen Abschluss beigetragen • Welche Erfolgsfaktoren haben gefehlt?	• Was würde ich nächstes Mal anders machen? • Was würde ich das nächste Mal wieder so machen?	Gestaltungsprinzipien, die auf andere Fälle übertragen werden können (KAMR-Logik): • [K]: In welchem Kontext, • [A]: führt welche Aktion • [M]: aufgrund welchen Mechanismen • [R]: zu welchen Resultaten
Idee dahinter	Bevor etwas interpretiert werden kann, muss uns das Unbewusste bewusst werden. Dabei nicht nur das Schlechte feststellen, sondern auch Dinge, die gut funktioniert haben und deshalb wiederholt werden sollen.	Nachdem die wichtigsten Lernpotenziale festgestellt wurden, müssen daraus auch Learnings abgeleitet werden. Also konkrete Handlungsabsichten, wie es beim nächsten Mal laufen soll.	Kein Fall ist gleich. Trotzdem können aus einzelnen Fällen Lernpotenziale für neue Fälle erschlossen werden. Hierzu braucht es die Formulierung von «kontextsensitiven» Gestaltungsprinzipien.

5.17 Wissensmanagement (stabil, agil)

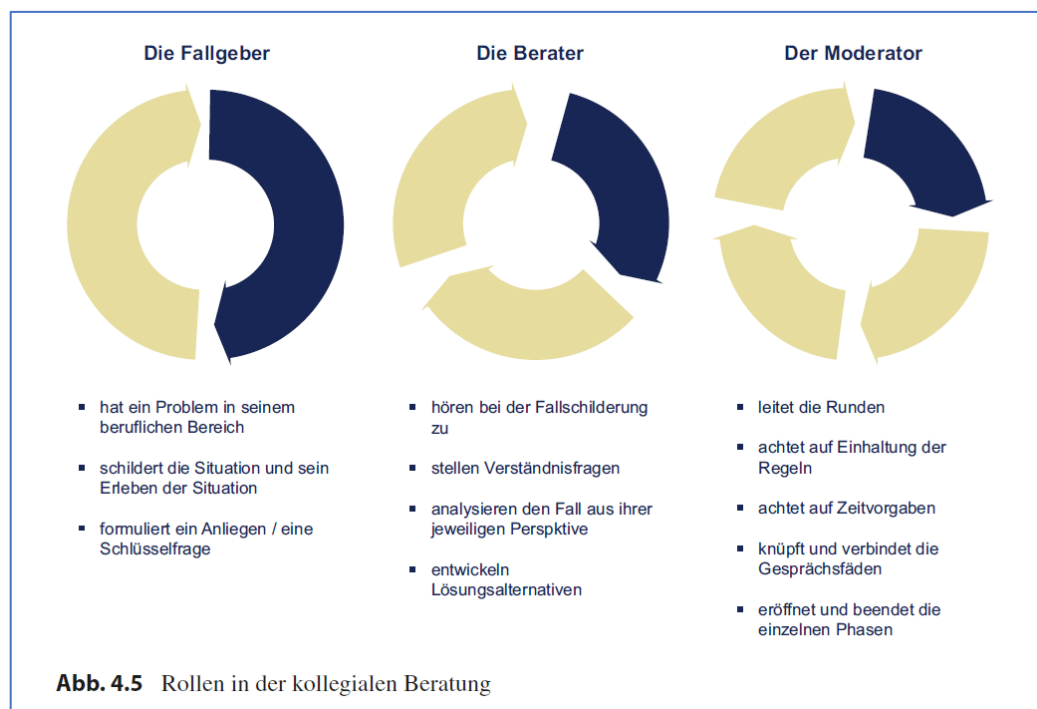


Quelle Buch: Wissensmanagement für agile Organisationen (ISBN 978-3-658-19468-0 (eBook))

5.18 Neue Rollen im Bildungsbereich



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))



Quelle Buch: Agile Werte und Kompetenz-Entwicklung (ISBN 978-3-662-57305-1 (eBook))

6. Anhang

6.1 Bücher «Lernen»

Info-Grafik: «Eine Auswahl an Büchern»

6.2 Web

- [Corporate Learning Community](#)
- [Werner Sauter](#)
- <https://www.scil.ch/>
- <https://www.schwarmorganisation.de/>
- <https://joel-krapf.com/>
- <https://www.cmm360.ch/>

6.3 Gesammeltes / noch zu prüfen

- [Dissertation](#)
- [Kollaboratives Lernen](#) (Karrierebibel)
- [Blog COIL Collabortive Online Internet Learning](#) (ZHAW)

- [Hausarbeit aus 2004](#)
- [Impuls Research Report](#)

- <https://www.collaboration-design.ch/leistungen>
-

6.3.1. Index

Blended Learning	16, 17	Lernen	
Bücher.....	25	Formal.....	13
Community of Practice	5	Formen	18
Explizites Wissen.....	13, 14	Informell.....	13
Formales Lernen	13	Lerntheorien	19
Hackathon.....	6	Macro-Learning	2
Implizites Wissen	13, 14	Micro-Learning	2
Informelles Lernen	13	New Work.....	10
Kompetenz		Rollen	
Fach	20	Bildungsbereich	24
Handlungskompetenzen	20	Wissen	
Selbst	20	Explizit.....	13, 14
Sozial.....	20	Implizit	13, 14

6.3.2. Index Spezial

A	
B	