

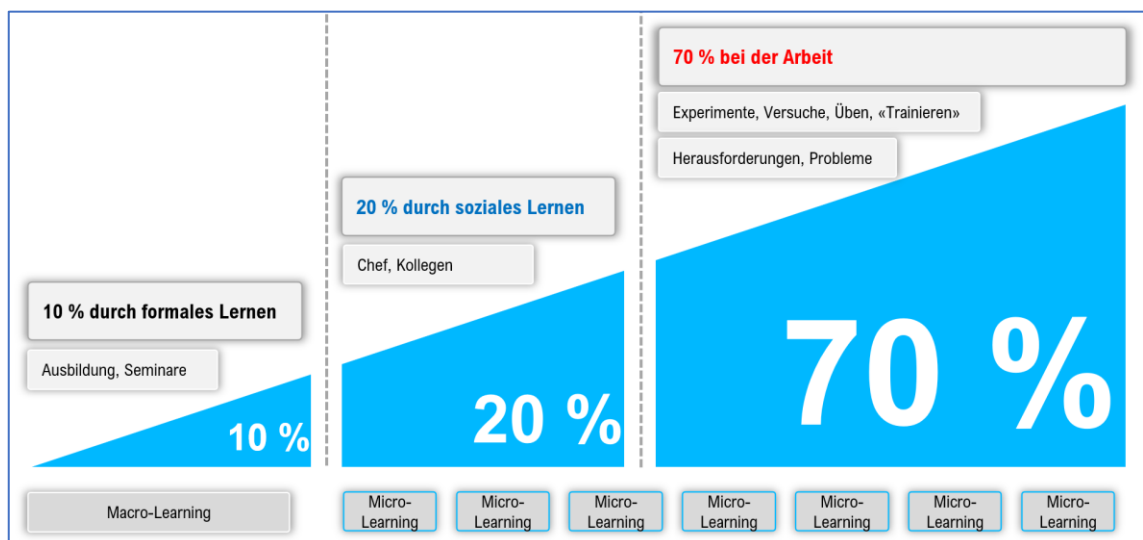
**Dieses Dokument ist inaktiv,
es dient als Basis für ein neues Projekt**

Kompakt-Info «Hybrides 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?



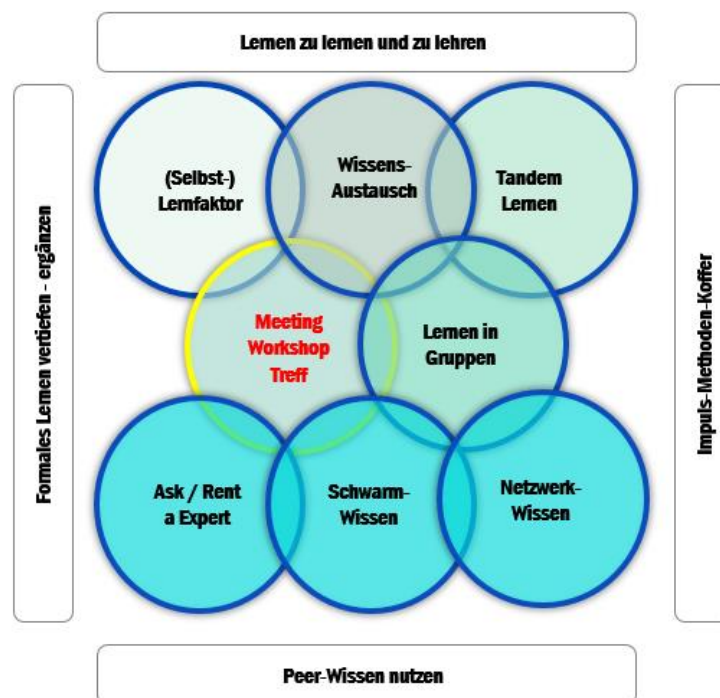
1.	Grundlagen.....	3
1.1	Hinweise zum Dokument.....	3
1.2	Hinweis zur dieser Kompakt-Info	3
1.3	Praxis Hinweise.....	4
1.4	Unterschiedliche Wissensbedürfnisse	5
1.5	Hinweis «Formales» Lernen	5
1.6	Hinweis «Informelles Lernen»	5
2.	Basis-Infos.....	6
2.1	Übersicht.....	6
2.2	(Selbst-) Lernfaktor fördern	7
2.3	Tandem Lernen.....	7
2.4	Wissensaustausch fördern	8
2.5	Meeting / Workshops als Treff	9
2.6	Lernen in Gruppen fördern	12
2.7	Impuls-, Methoden-Koffer	12
2.8	Schwarm-Wissen nutzen / fördern.....	12
3.	Praxis-Hinweise.....	13
3.1	Support als Lern-Service.....	13
4.	Formales Lernen	14
4.1	Dauer / Ort der Ausbildung.....	14
4.2	Unterschiedliche Bedürfnisse	14
4.3	Verantwortung der Teilnehmer	14
4.4	Bezug zur Praxis	14
4.5	Umsetzen in der Praxis	14
5.	Kombiniertes Lernen	15
5.1	Blended Lernen.....	15
5.2	Agiles Lernen	16
6.	Referenz-Projekte.....	17
6.1	Referenz-Projekt «Software Systeme».....	17
6.2	Referenz-Projekt «Stress»	18
7.	Zusätzliche Hinweise	19
7.1	In/Kompetenz un/bewusst	19
7.2	Teams	19
7.3	Personalförderung.....	21
7.4	Übersicht.....	22
8.	Anhang.....	23

1. Grundlagen

1.1 Hinweise zum Dokument

**Dieses Dokument ist inaktiv,
es dient als Basis für ein neues Projekt**

1.2 Hinweis zur dieser Kompakt-Info



Weitere Informationen

- Siehe [Basis-Infos](#)
- Siehe [Praxis-Info](#)

1.3 Praxis Hinweise

Erfahrungen zeigen, dass beim «formalen Lernen» der Umsetzungsfaktor des Wissens aus verschiedenen Gründen eher gering ist.

- Siehe: [Umsetzen in der Praxis](#)
- Siehe: [Formales Lernen vertiefen – ergänzen](#)

Erfahrungen zeigen, dass wenn Mitarbeiter «lernen selbst zu lernen», der Wissensaustausch «automatisch» mitgefördert wird.

Das Lernen in Gruppen lässt sich fördern, in dem Meetings nicht immer von der gleichen Person geleitet werden. >> siehe [Treffe](#)

Wenn das Lernen in kürzeren Einheiten in der Nähe des Arbeitsplatzes geschehen soll, müssen die «Wissensvermittler» kurzfristig vor Ort verfügbar sein.

- siehe [Rolle](#) «Prinzip Key-User»
- siehe [Lernen zu Lernen und zu Lehren](#)

In der Praxis stellt sich die Frage:

- was kann der Mitarbeiter alleine lernen
- was macht Sinn zu zweit zu lernen
- wo macht das Lernen in der Gruppe Sinn
- **welches Wissen ist im Schwarm vorhanden, das sich lohnt zu teilen**
- welches Schwarmwissen lohnt sich zu fördern oder zu «erwerben»

1.4 Unterschiedliche Wissensbedürfnisse

Je nach Art der Tätigkeit, kann die Anforderungen des Lernens sehr unterschiedlich sein.

1.5 Hinweis «Formales» Lernen

Die Nachteile von «formalen Lernen» liegen in der Regel darin:

- **Sie dauern (zu) lange**
wenn sie den ganzen Tag dauern, hat man in der Regel am Abend vergessen, was man am Morgen gelernt hat
- **Sie sind nicht praxisnah**
 - oft wird vor allem theoretisches Wissen vermittelt
 - der konkrete Bezug zur Praxis fehlt
 - die Dauer bis man das Wissen umsetzen kann, dauert oft (zu) lange

Dies ist der Grund, warum das «Gelernte» oft in Kleingruppen oder durch Tandem-Lernen vertieft wird. (siehe [Formales Lernen vertiefen – ergänzen](#))

1.6 Hinweis «Informelles Lernen»

Die Herausforderung beim «Informellen Lernen» besteht darin, einen «Experten» zu finden, der kurzfristig für eine kurze Lerneinheit zur Verfügung steht.

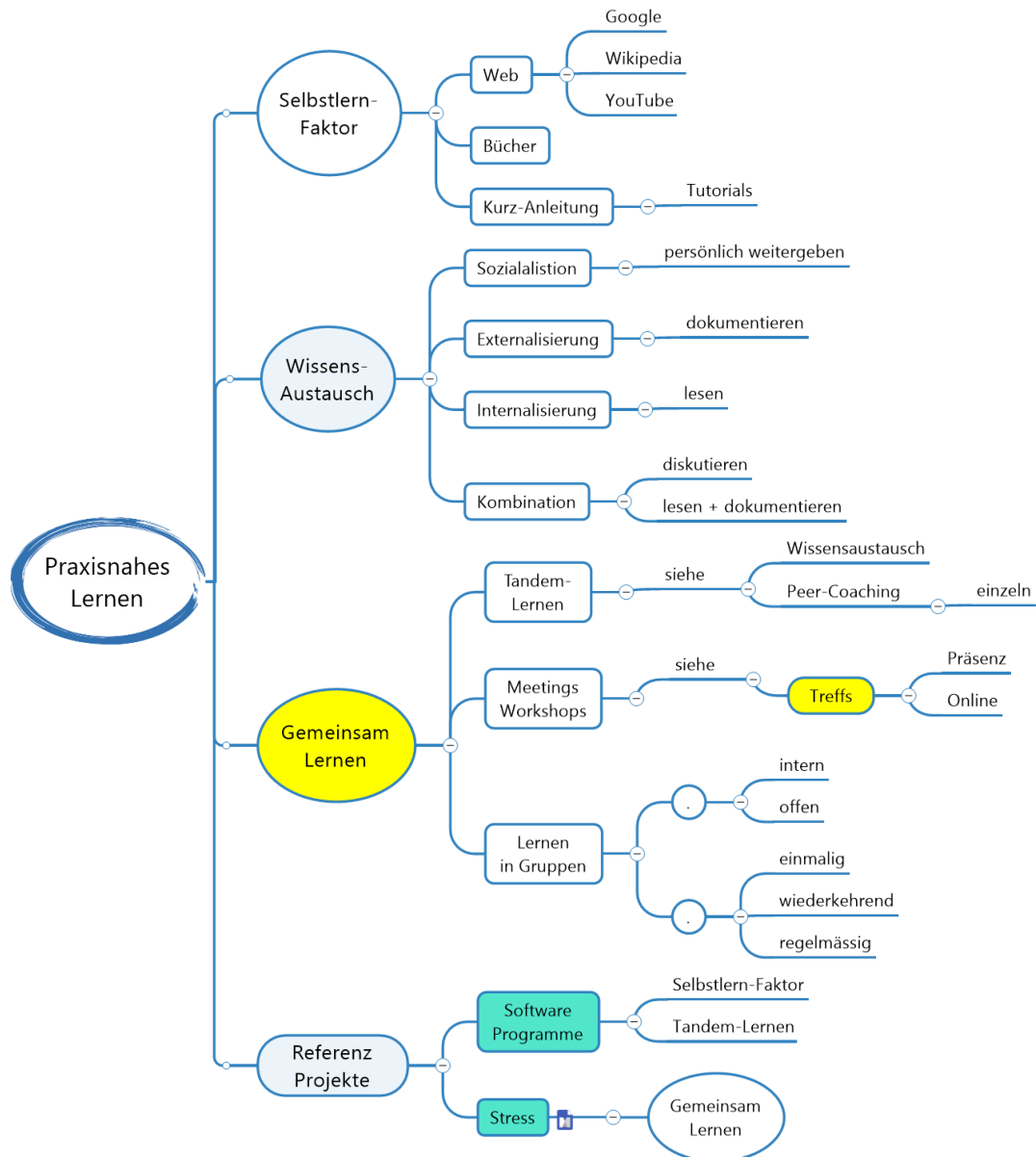
Diese Problematik kann einerseits durch E-Learning in Form von Videos (Tutorials) oder Video-Konferenzen (Webinare, Online-Schulungen) gelöst werden.

Andererseits hat sich das «**Prinzip von KeyUser**» bewährt, d.h. man bildet gewisse interne «Experten» aus, die andere Mitarbeitenden unterstützen (Support) oder als «Impulsgeber» in Workshops ihr Wissen zur Verfügung stellen. (siehe [Lernen zu Lernen und zu Lehren](#))

Häufig werden **Führungskräfte** ausgebildet, um im Bereich «Inhouse-Lernen» eine zusätzliche Rolle übernehmen zu können.

2. Basis-Infos

2.1 Übersicht



2.2 (Selbst-) Lernfaktor fördern

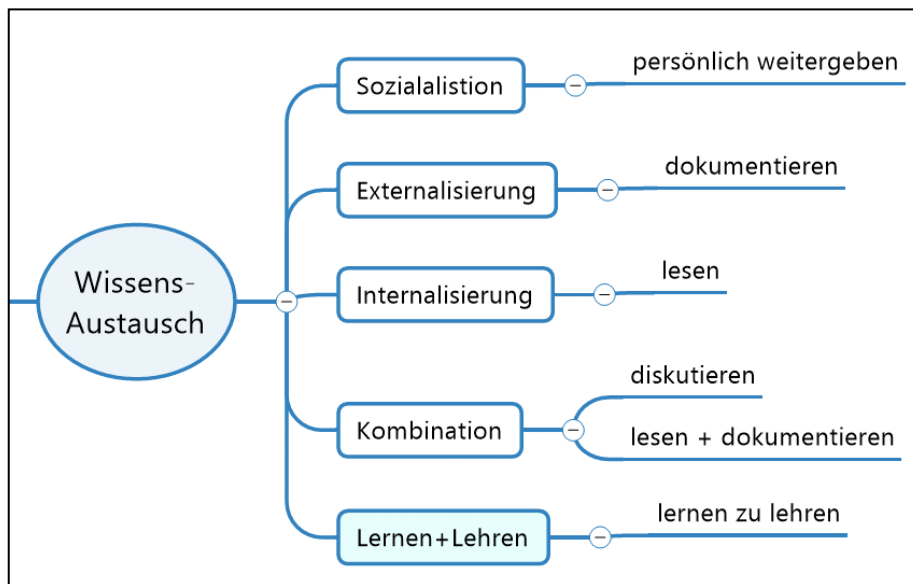
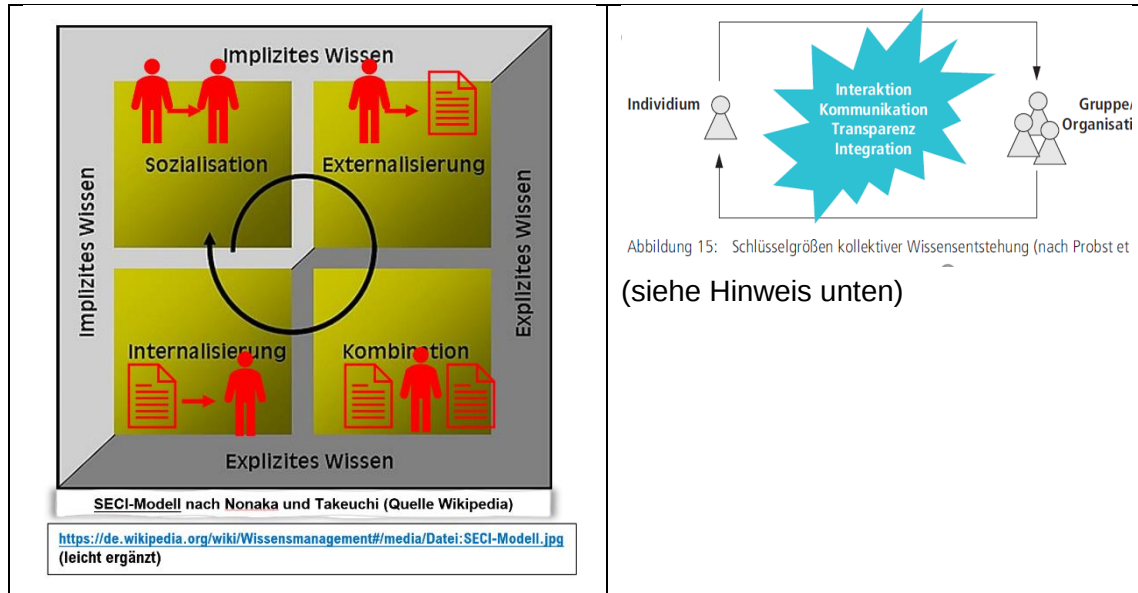
Web	- Google, Wikipedia, YouTube
Bücher	
Video	- Tutorials, Webinare
Üben / Testen	
Herausforderung	

Impuls-Koffer	Impuls-Koffer aufbauen (siehe Impuls-Methoden Koffer)
---------------	--

2.3 Tandem Lernen

Tandem-Lernen ist im Prinzip der wiederkehrende Wissensaustausch zwischen zwei Personen.

2.4 Wissensaustausch fördern

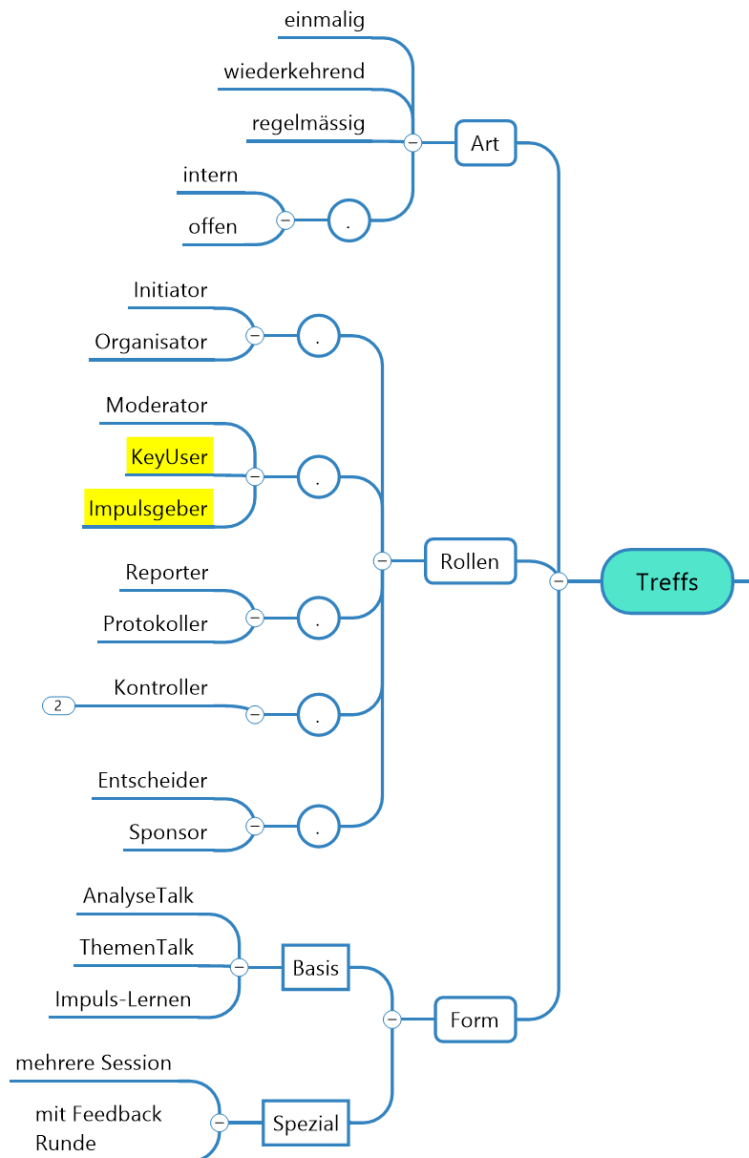


Sozialisation:	- Wissen wird von Person zu Person weitergeben
Externalisierung:	- Personen «dokumentieren» ihr Wissen
Internalisierung:	- Person lernt von «dokumentiertem» Wissen
Kombination:	-

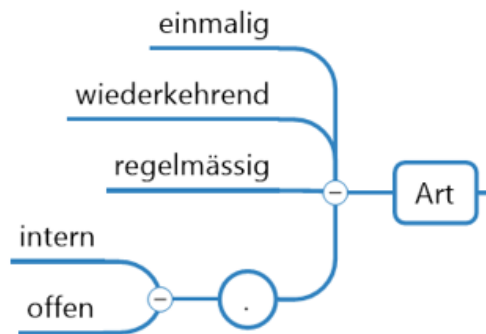
2.5 Meeting / Workshops als Treff

Im Prinzip geht es darum:

- Die Art und Form des **Treffs** (Meeting / Workshop)
- und die Rollen zu bestimmen



2.5.1. Art des Treffs



2.5.2. Form des Treffs

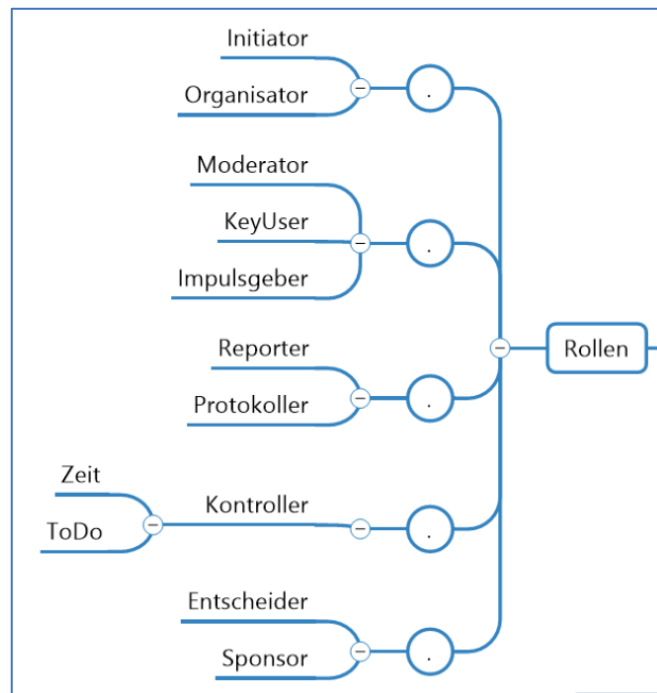
Die Treffen können unterschiedlich stattfinden.

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 - Fachthemen und Softskills
Hackathon	- Siehe Wikipedia oder « angehängte Informationen »

Hinweise:

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

2.5.3. 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	- sammelt Informationen
Protokoller	- protokolliert den Treff
Kontroller	- kontrolliert Zeit und Aufgaben
Entscheider	
Sponsor	

2.5.4. Rolle des Teamleiters

Häufig wird die Führungskraft zusätzlich ausgebildet, um im Bereich «Inhouse-Lernen» eine zusätzliche Rolle übernehmen zu können.

2.6 Lernen in Gruppen fördern

Das Lernen in Gruppen ist im Prinzip, das wiederkehrende durchführen von Treffs, dabei geht es häufig darum, ein Basis-Thema zu vertiefen oder zu ergänzen.

2.7 Impuls-, Methoden-Koffer

Impuls-Koffer	- gemeinsamen Impulskoffer aufbauen (siehe: Impuls-Methoden Koffer)
---------------	---

2.8 Schwarm-Wissen nutzen / fördern

"Wenn Siemens wüsste, was Siemens weiss." Dieses [Zitat](#) wird immer wieder angeführt, wenn es um das Thema Wissensmanagement geht. Heute wird oft von [Schwarm-intelligenz](#) gesprochen.

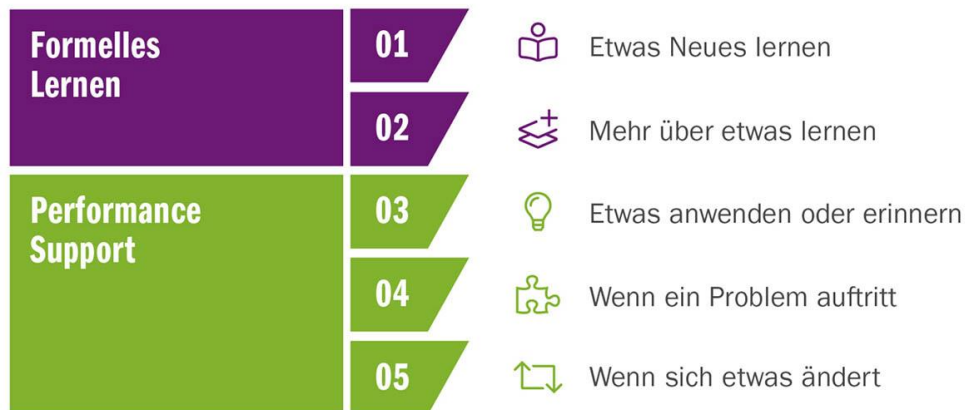


Die Praxis zeigt, dass in den Köpfen der Mitarbeitenden sehr viel Wissen steckt, das nicht genutzt wird. Damit ist nicht nur das ungenutzte Potential gemeint, dass nicht erkannt wird, sondern auch das Wissen, dass nicht bekannt ist, weil es nicht dokumentiert ist.

3. Praxis-Hinweise

3.1 Support als Lern-Service

In der Praxis wird oft der Support zur «Ausbildung» benutzt.



Hinweis «Five Moments of Need»

Das Qualifizierungsmodell „Five Moments of Need“ versucht, diesen Herausforderungen gerecht zu werden. Wissenserwerb wird in fünf Bedarfsmomente klassifiziert. Mit formellen Formaten erreicht man Mitarbeiter/innen in den ersten beiden Lernmomenten. In den übrigen Momenten werden schnelle Antworten gebraucht – oder die Arbeit wird unterbrochen.

Dementsprechend sollte der Fokus von betrieblicher Weiterbildung auf den Momenten 3, 4 und 5 liegen, denn dort finden 90% des gesamten Lernens statt. Performance Support unterstützt eben diese drei Momente.

Quelle: <https://www.elearning-journal.com/2020/04/16/performance-support/>

4. Formales Lernen

4.1 Dauer / Ort der Ausbildung

Damit Teilnehmer aus verschiedenen Firmen teilnehmen können, finden formale Ausbildungen meistens in einem Ausbildungszentrum statt und dauern mindestens einen halben Tag, damit Ausbildungszeit und Reisezeit in einem vernünftigen Verhältnis stehen.

4.2 Unterschiedliche Bedürfnisse

Unterschiedliche Teilnehmer haben oft unterschiedliche Bedürfnisse und Kenntnisse, die es zu berücksichtigen gilt.

4.3 Verantwortung der Teilnehmer

Die Verantwortung für den Lerninhalt und Ablauf der Ausbildung liegt vor allem beim «Anbieter». In der Regel können die Teilnehmer Inhalt und Ablauf mit-bestimmen, wenn unter den Teilnehmern «Einstimmigkeit» besteht.

4.4 Bezug zur Praxis

Der Bezug zur Praxis

4.5 Umsetzen in der Praxis

Das Umsetzen des Wissens ist aus folgenden Gründen eher gering:

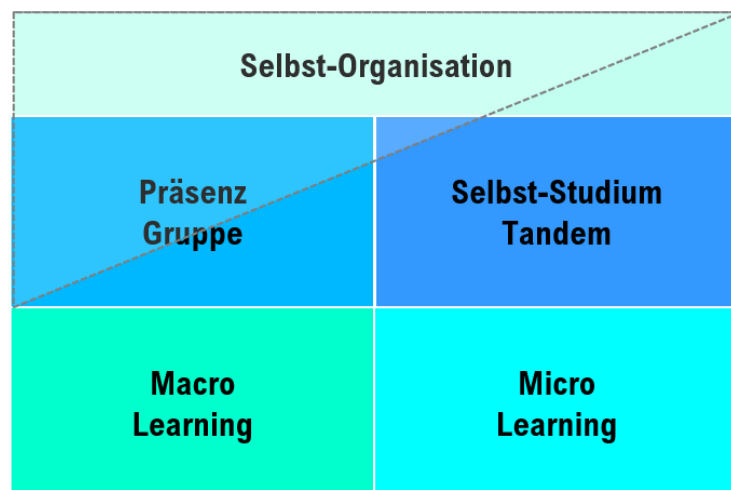
- Eher theoretische Inputs
- Zeit zum Umsetzen während der Ausbildung fehlt
-

5. Kombiniertes Lernen

5.1 Blended Lernen

Häufig wird unter Blended Lernen als Kombination von Präsenz-Lernen in der Gruppe und digitalem Selbstlernen verstanden.

Einzel-Lernen – Tandem-Lernen		Gruppen-Lernen	
Präsenz	Digital (Webinar)	Präsenz	Digital (Webinar)
vor allem Selbstbestimmt + Selbstorganisiert		- Faktor Selbstbestimmung - Faktor Selbstorganisation	
vor allem Micro-Learning		- bisher eher Macro-Learning - Tendenz zu Micro-Learning	



5.2 Agiles Lernen

In der VUKA-Welt gilt es einige Dinge zu beachten, die sich am Verändern sind (oder bereits verändert haben.)

6. Referenz-Projekte

In Referenz-Projekten werden die Themen vertieft.

Referenz-Projekt	Themen
«Software-Systeme»	- Selbstlernfaktor, Wissensaustausch, Tandem-Lernen
«Stress»	- Meetings, Workshops, Lernen in Gruppen

6.1 Referenz-Projekt «Software Systeme»

Informations- Wissensaustausch

Hinweis zum Dokument

Hier geht es um den Informations- und Wissensaustausch zu untenstehenden Software-Programmen.

Wenn dich ein Programm interessiert oder du eines der folgenden Software gut kennst – dann sende ein Mail franz_erni@outlook.com

MS Office: vor allem PowerPoint: Word, Excel, Outlook

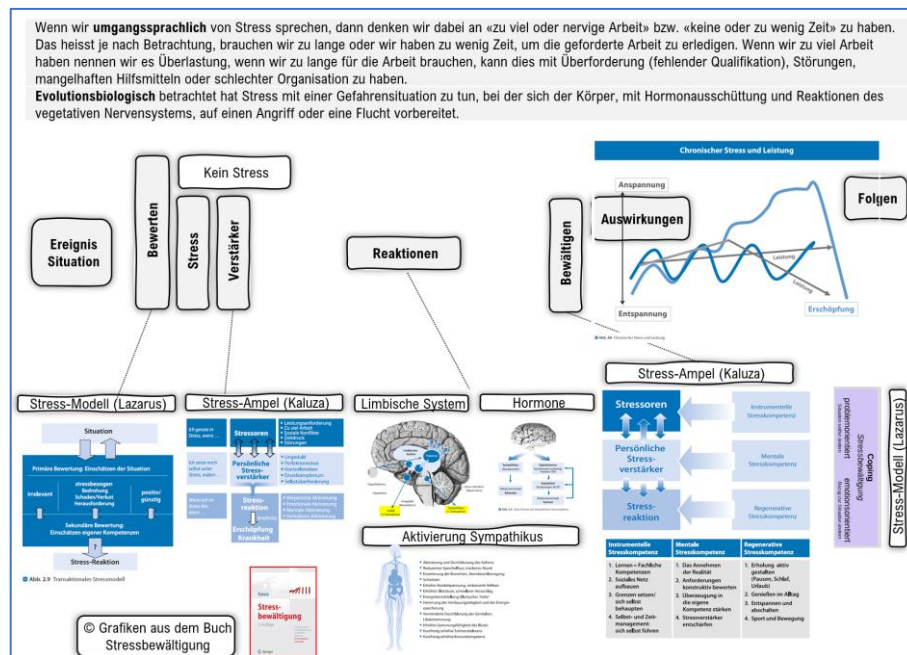
MindManager:

Camtasia, Snagit

Umfragen erstellen: [FindMind](#), [Umfrageonline](#)

Grafik-Software: [Affinity-Designer](#)

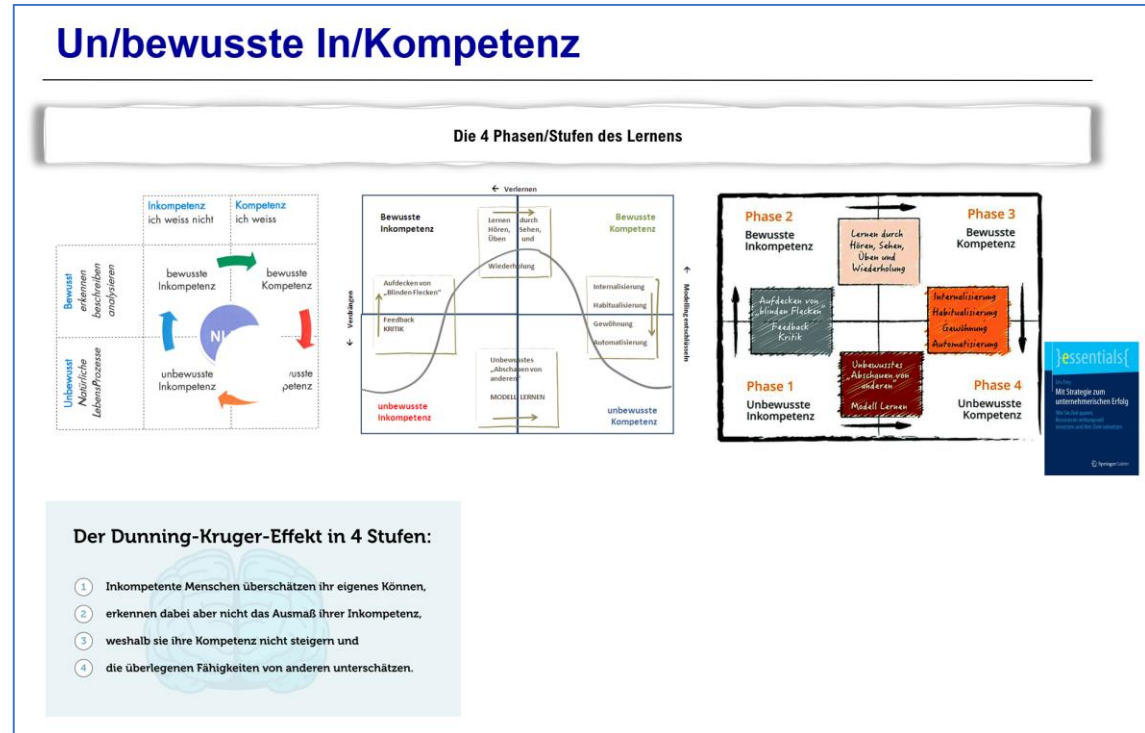
6.2 Referenz-Projekt «Stress»



7. Zusätzliche Hinweise

7.1 In/Kompetenz un/bewusst

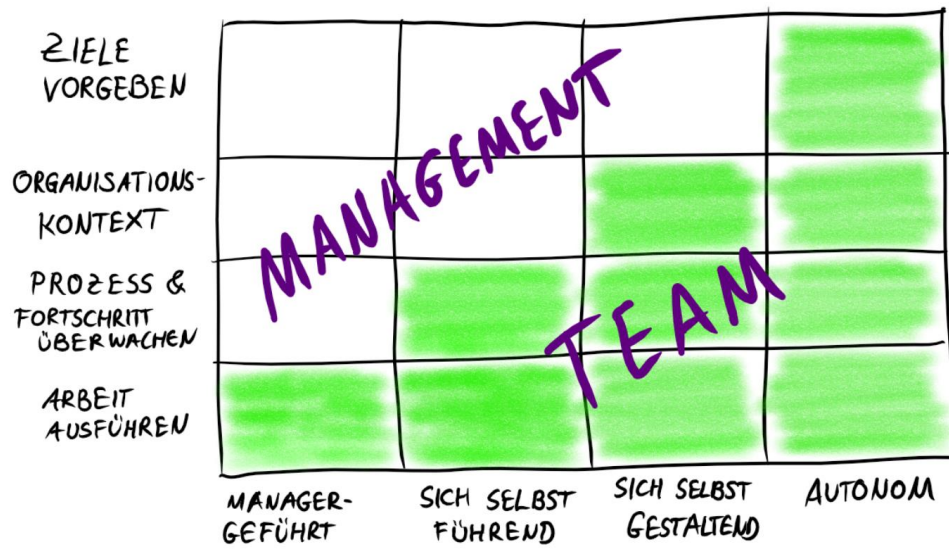
Hinweise: Nicht immer ist uns bewusst, was wir wissen oder eben nicht wissen



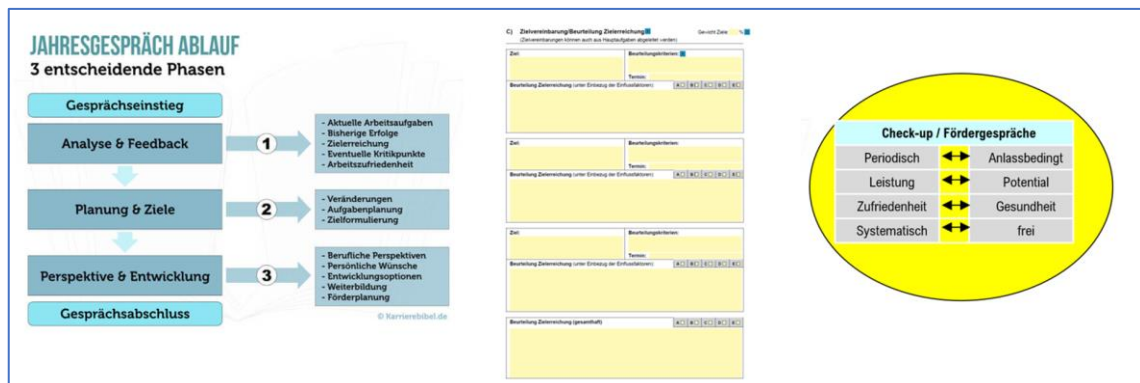
7.2 Teams

Warum sind Teams so wichtig? (Georg Bauer, Prof. Dr. med. DrPH) ([Quelle](#))

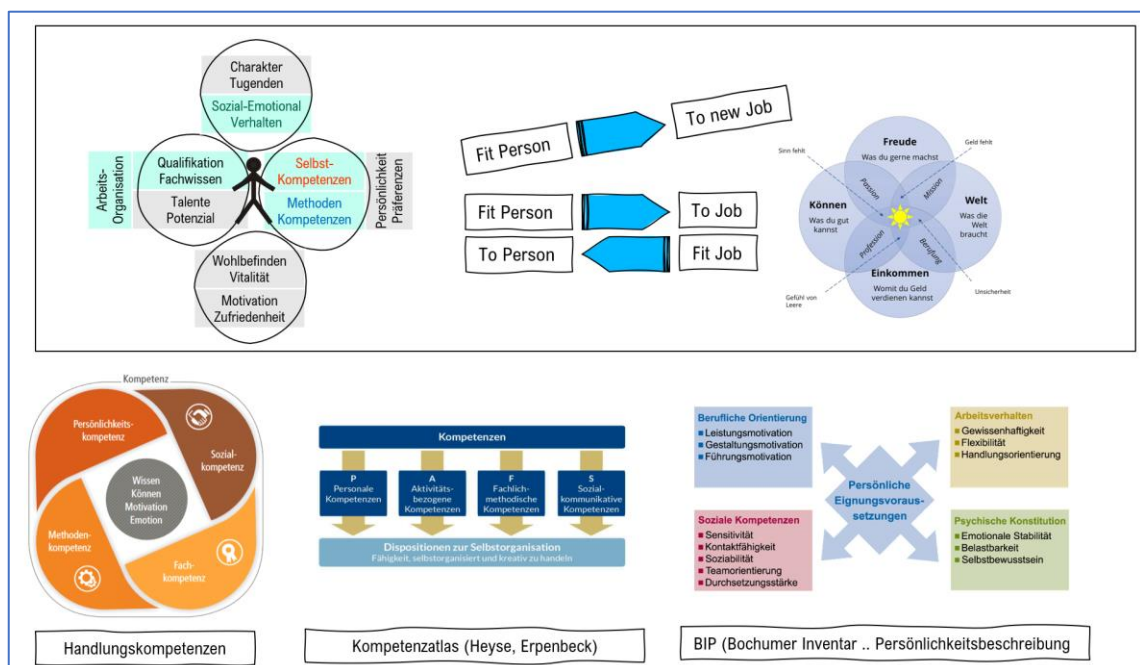
In den meisten Unternehmen stellen Teams unser unmittelbares Arbeitsumfeld dar. Dort erleben wir Zeitdruck, ungeklärte Konflikte, unklare Rollenverteilung, Überforderung, mangelnde Flexibilität um nur einige Dinge zu nennen, die krank machen können. Wir werden aber vor allem die stärkenden Ressourcen untersuchen, wie zum Beispiel ein guter Umgang miteinander, Wertschätzung, gegenseitige Unterstützung, Entscheidungsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten.



7.3 Personalförderung

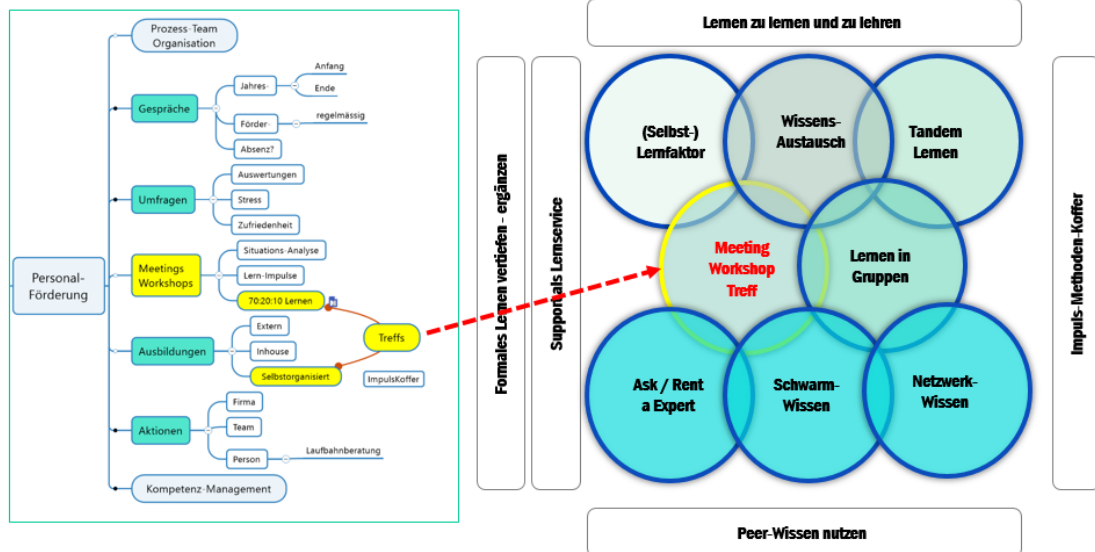


- Siehe separate [Dokumentation](#)



- Siehe separate [Dokumentation](#)

7.4 Übersicht



8. Anhang

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