

Lernen, Wissen Fördern

[Link zum Ergänzungs-Projekt](#)

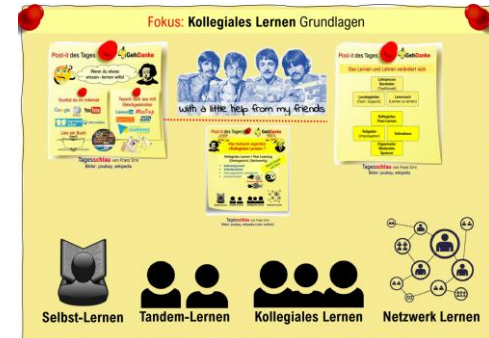
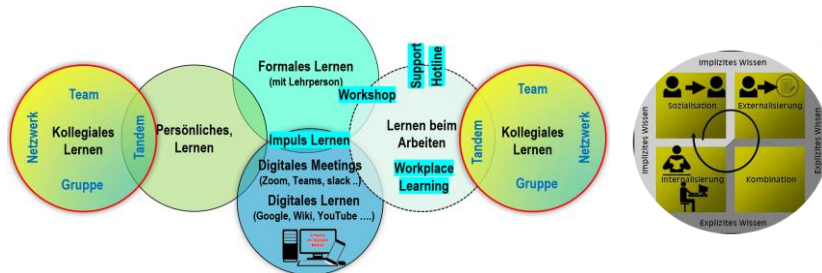
Grundlagen zu Lernen, Wissen Fördern

Ich hatte mich schon vor dem [InnoPark](#) mit den Thema Lernen, Wissen, Fördern befasst. [Siehe dieses Dokument](#) oder [dieses](#)

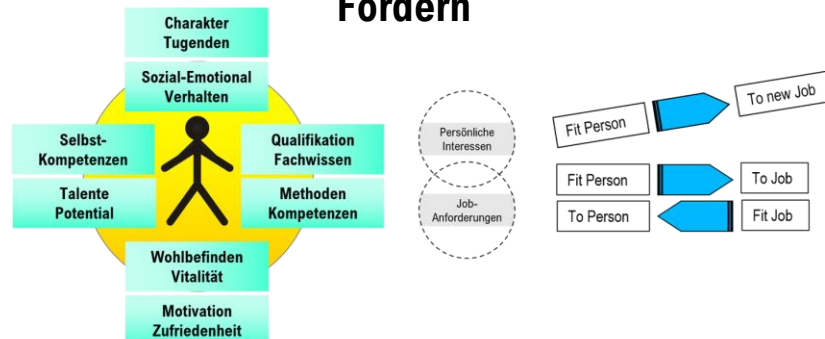
Der Schwerpunkt war: «[Kollegiales Peer/Netzwerk \(Workplace\) Lernen](#)» mit [Projekt](#)-, [Stress](#)- und [BGM](#)-Themen zu verbinden

Die Themen Lernen und Wissen wurden in «[Kollegiales Lernen](#)» zusammen gefasst.

Lernen / Wissen

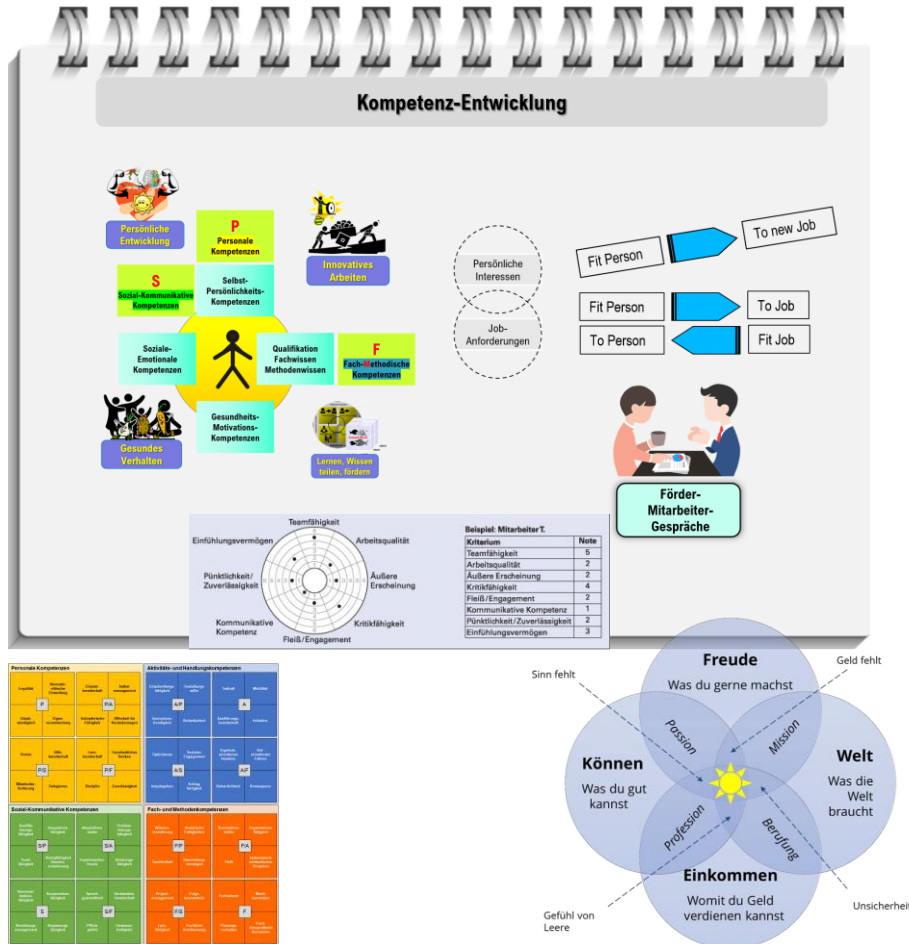


Fördern

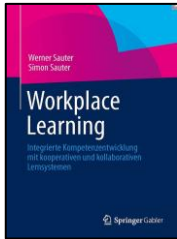


Grundlagen Fördern

Das Thema Fördern (Kompetenz-Entwicklung, Personalförderung) wird in einem [WOL-Circle](#) vertiefter behandelt



«Social Workplace Learning»



Die jahrzehntelangen Untersuchungen von Vater und Sohn Kirkpatrick belegen, dass bei Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen im klassischen Sinne nur etwa **7–8% des Gelehrten in der späteren Arbeit auch wirklich wirksam werden**. Trotzdem versuchen Personalentwickler und Trainer immer wieder, erfolgreiche Mitarbeiter und Führungskräfte in künstlich geschaffenen Lernräumen, zu entwickeln. Dabei wissen wir, dass die Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung von Problemstellungen in der Praxis nur durch die Mitarbeitenden selbstorganisiert aufgebaut werden können.



Workplace Learning ist die jüngste Stufe betrieblichen Lernens. Im Unterschied zu Blended Learning wird hier versucht, möglichst auf formale Lernformate zu verzichten. Lernen erfolgt direkt am Arbeitsplatz und in Netzwerken. Blended Learning kann als die Fortsetzung interaktiver Trainings mit digitalen Mitteln verstanden werden. **Im Workplace-Learning wird diese Vorgehensweise auf den Kopf gestellt:** Hier bildet das informelle Lernen, das punktuell durch formale Lernformate ergänzt wird, den Ausgangspunkt. Es gibt durchaus Stimmen, die die Meinung vertreten, dass erst hier die eigentliche „**Learning Revolution**“ beginnt. Wie auch immer man die Zuordnung treffen möchte: Fakt ist in jedem Fall, dass der direkte **Einfluss des Lehrenden/Trainers immer mehr ab- und der des Lerners immer mehr zunimmt**.



Völlig neue Geschäftsmodelle, die im Zug der Digitalisierung immer öfter entstehen, haben tiefgehende Konsequenzen für die Aufgaben und damit für die Anforderungen an die Mitarbeiter. Mit diesen zunehmend dynamischeren Veränderungen können die tradierten Bildungskonzeptionen mit **dem Prinzip des Vorratslernens in Seminaren und mit formellen Lernprogrammen nicht mehr mithalten**. Die Mitarbeiter müssen vielmehr auf Herausforderungen in der Zukunft vorbereitet werden, die wir heute noch nicht kennen. Dies wird nur möglich sein, wenn die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten, selbstorganisiert und kreativ mithilfe digitaler Systeme und agiler Methoden zu handeln, konsequent erweitern.



Gemäss der Formel 70:20:10 lernen Arbeitnehmer 70 % dessen was sie gut machen durch informelles selbstbestimmtes Erfahrungslernen, mittels Anwenden neuer Lerninhalte in unterschiedlichen Einsatzbereichen und durch Praxiserfahrung bei der Arbeit. **20 % soziales Lernen tragen einen maßgebenden Beitrag dazu bei, dass ein Mitarbeiter die 70 % erfolgreich meistern kann**. Wenn den Mitarbeitern viele Informationen im Intranet und per Print „aufgedrängt“ werden und Informations- und Lerngrossveranstaltungen stattfinden, dann nennt sich das „Pushprinzip“. Von „Pullprinzip“ ist die Rede, wenn die Mitarbeiter diese zur Verfügung gestellten Informationen oder das Wissen von Arbeitskolleginnen und -kollegen holen können, wenn sie es brauchen.

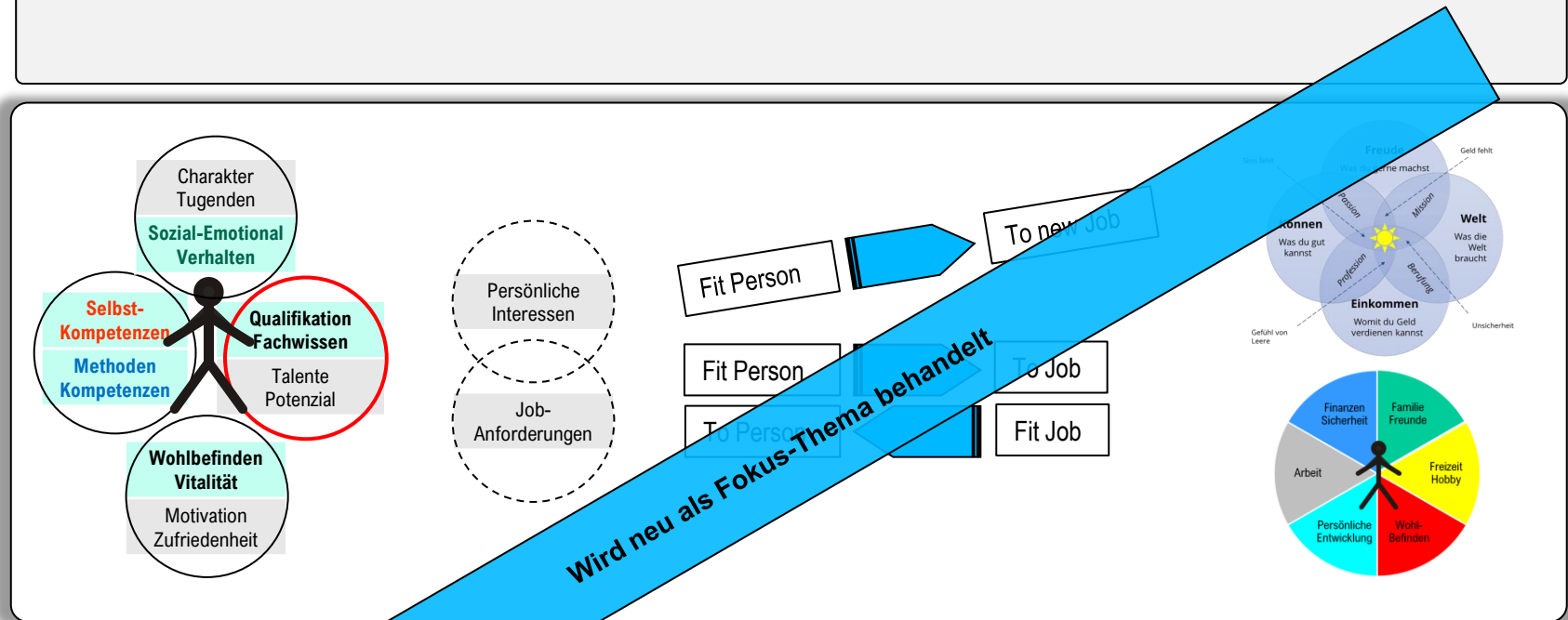
„Culture eats strategy for breakfast“, soll der Managementguru Peter Drucker einmal gesagt haben. Oder anders ausgedrückt: Die schönste Strategie nutzt wenig, wenn die Kultur sich dagegen sträubt. **Es wird eine Menge Geld für Massnahmen verbrannt, die wenig oder gar nichts bringen**.



Anhänge und Historie

Thema: Personalförderung

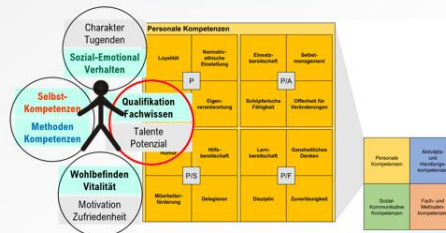
- Wie kann das Lernen in die Personalförderung integriert werden



Personalentwicklung

- Mitarbeiter – Fördergespräche
- Umfragen Stress / Zufriedenheit
- Kompetenz-Persönlichkeit Analyse
- 360 ° Feedback
- Ausbildungs-Fördermassnahmen

Kompetenzförderung

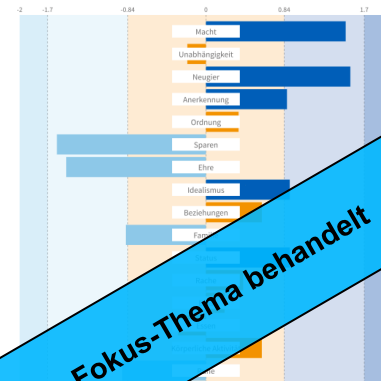
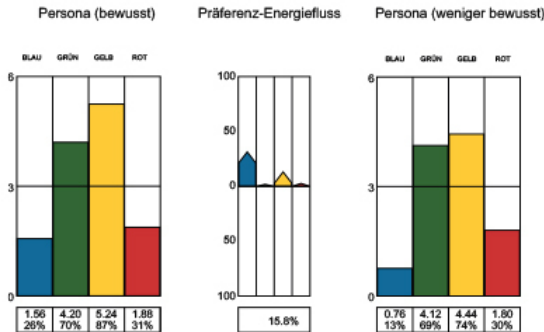


«Impuls-Methoden-Lernen»

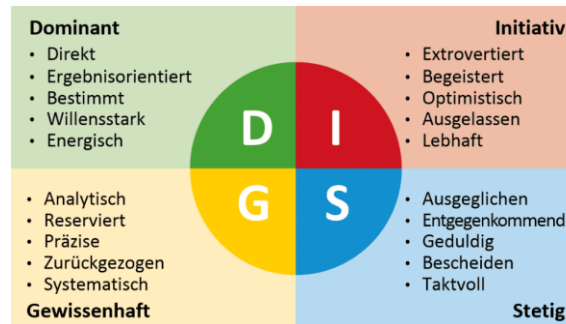
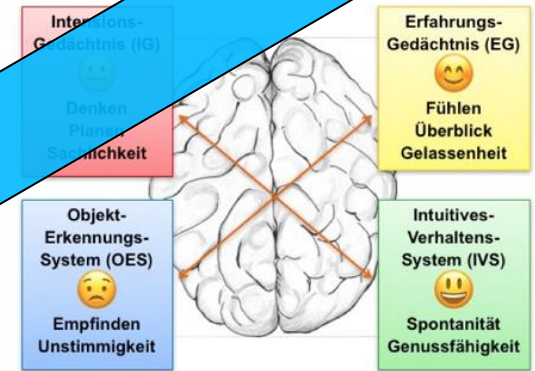


Macht	Beziehungen
Unabhängigkeit	Familie
Neugier	Status
Anerkennung	Rache/Kampf
Ordnung	Eros
Sparen	Essen
Ehre	Körperlich
Idealismus	Ruhe

Thema: Persönlichkeit-Merkmale



Was steuert unser Handeln und Erleben?
(Zusammenspiel zwischen psychischen Systemen)



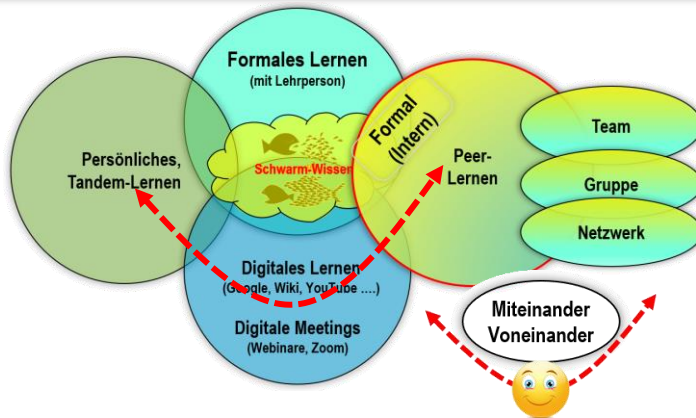
Wird neu als Fokus-Thema behandelt

Anhang: Formen des Lernens:

- Zuerst habe ich mich mit verschiedenen Formen des Lernens befasst – Schwerpunkt-Thema: Selbstorganisiertes Lernen mit Fokus auf Peer-Lernen
- Mit LernOS habe ich eine Grundlage gefunden, an der ich lange Zeit selbst experimentiert habe

Hinweise: Formales Lernen (mit «Lehrperson*»)

- Formales Lernen steht im Verdacht zu theoretisch zu sein
- Der Umsetzungs-Faktor bei Formalen Lernen ist ziemlich tief
- Der Anteil an Gruppenarbeiten bei Formalen Lernen nimmt zu



lernOS Circle: 4-5 Personen, persönliche Ziele
lernOS Tandem: 2 Personen, persönliche Ziele
lernOS Solist: 1 Person, persönliches Ziele

Hinweise: Selbstorganisiertes Lernen

Hinweise: Digitales Lernen / Digitale Meetings

- Digitales Lernen mit Video-Tutorials wird immer beliebter
- Digitales Meetings erleben im Moment einen Boom
- Kürzere Webinare sind der eigentliche Trend
- Der Umgang mit der Digitalisierung löst zusätzlichen Lernbedarf aus

Hinweise: Persönliches, Tandem-Lernen

- Ist am einfachsten zu organisieren

Hinweise: **Peer-Lernen** («Lehrperson* => Lernpartner»)

- Eignet sich zum **Vertiefen** von «Formal Gelernten Wissen»
- Eignet sich zum **Aufbau** von Wissen (Ersatz von Formalen Lernen)
- Kann mit «Lernbegleiter/Partner» trainiert werden
- Kann schnell in kurzen Einheiten organisiert werden



Hinweise: «Peer»

«Peer» hat mehrere Bedeutungen:

- «Gleichgesinnt» = gleiche Interessen
- «Gleichwertig» = Kollege (Lehrperson* ist/wird Lernkollege)
- «Peer-Erfahrung» = aus Selbst-Erfahrung klug

Hinweise Peer-Lernen: Team, Gruppe, Netzwerk

- **Team:** gemeinsames Lernen für gemeinsames Ziel
- **Gruppe:** gemeinsames Lernen eher für persönliches Ziel
- **Netzwerk:** Lernen in Verbänden, Vereinen ...
Beispiele: [CLC](#), [BGMnetzwerk](#),



Anhang: Peer-Service

Grundlagen: „Ehemalige“ oder „Angehörige“ werden zu „Experten aus Erfahrung“

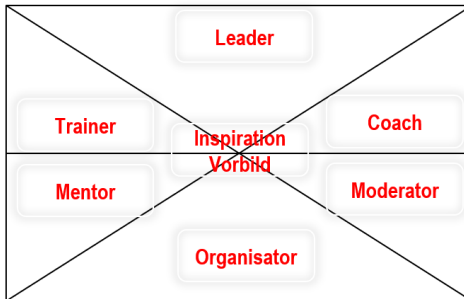
[Studiengang DAS EX-IN](#) ⓘ ⓘ ⓘ

Hinweis in **Beobachter**

Peer-Mentoring:	Unterstützung durch Peer
	Person in spezieller Situation wird durch Peer unterstützt. (Peer kennt Situation aus Eigener oder Erfahrung Angehöriger)
Peer-to-Peer:	Peers unterstützen sich gegenseitig
	Personen in ähnlichen Situationen unterstützen sich gegenseitig (Selbsthilfe-, Interessengruppen)
Peer-Lobbying:	Betroffene machen auf Situation aufmerksam
	Personen mit ähnlichen Situationen machen auf Problem aufmerksam, setzen sich für Lösung ein
Peer-Care Giver:	Care-Team als Unterstützung
	- Care-Team/Person kümmert sich um Personen in speziellen Situationen - Hinweise: Peer-Support-System, Krisenintervention-Ausbildung
Trialog	Austausch zwischen Experten, Betroffener und Peer
	- Hinweise: Trialogisches Forum

Anhang: Hinweise Rollen

- «Traditionell» leitet häufig die gleiche Person das Meeting
- «Traditionell» gehen die Mitarbeitenden an Kurse, Ausbildungen oder der Experte, Trainer kommt ins Haus
- «Traditionell» wird der Wissensaustausch und das konkrete Umsetzen (noch zu) wenig trainiert, getan
- «Selbstorganisiert» sieht der Fokus anders aus und die Rollen werden neu, flexibel verteilt



- Initiator, Sponsor,
- **Moderator, Impulsgeber**
- Entscheider (Person, Gruppe)
- Kontroller (Todo, Zeit, Termin)

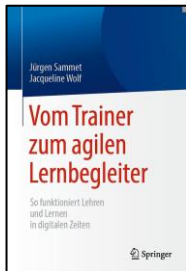


Product Owner (Leader-Organisator)

- Vision kommunizieren
- Product Backlog zusammenstellen
- Product Backlog priorisieren
- Produkt annehmen, verbessern oder ablehnen
- Releaseplan bestimmen und managen
- ROI bestimmen und sichern
- Kommittent zum Entwicklungsteam zeigen

Scrum-Master (Coach-Trainer-Moderator-Organisator)

- Servant Leader für das Scrum-Team
- moderiert bei Bedarf/Notwendigkeit die Meetings
- hilft in methodischen Fragen dem Product Owner
- coacht das Entwicklungsteam in Selbstorganisation / Cross-Funktionalität
- beseitigt Impediments
- hilft der Organisation bei der Scrum-Einführung
- arbeitet an Organisationsveränderungen



Workplace Learning ist die jüngste Stufe betrieblichen Lernens. Im Unterschied zu Blended Learning wird hier versucht, möglichst auf formale Lernformate zu verzichten. Lernen erfolgt direkt am Arbeitsplatz und in Netzwerken. Blended Learning kann als die Fortsetzung interaktiver Trainings mit digitalen Mitteln verstanden werden. **Im Workplace-Learning wird diese Vorgehensweise auf den Kopf gestellt:** Hier bildet das informelle Lernen, das punktuell durch formale Lernformate ergänzt wird, den Ausgangspunkt. Es gibt durchaus Stimmen, die die Meinung vertreten, dass erst hier die eigentliche „**Learning Revolution**“ beginnt. Wie auch immer man die Zuordnung treffen möchte: Fakt ist in jedem Fall, dass der direkte Einfluss des Lehrenden/Trainers immer mehr **ab-** und der des Lerners immer mehr **zunimmt**.

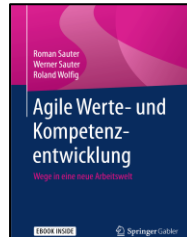
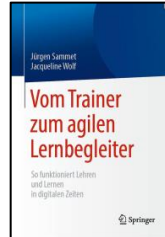
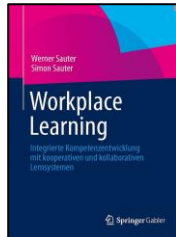
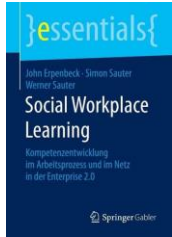


Historie / Grafiken (Archiv)

Folgend sind nur Archiv-Infos zu finden



«Social Workplace Learning»



70:20:10-Formel



Das Diagramm zeigt die Beziehungen zwischen verschiedenen Lernformen:

- Formales Lernen (mit Lehrperson)**: Oben links, hellblauer Kreis.
- Persönliches Lernen**: Oben rechts, hellgrüner Kreis.
- Informelles Lernen**: Unten links, hellblauer Kreis.
- Digitales Lernen (Google, Wiki, YouTube)**: Unten rechts, hellgrüner Kreis.

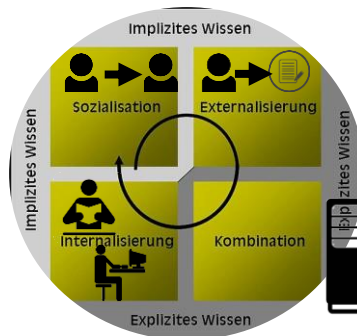
Die Überschneidungen sind wie folgt beschriftet:

- Formales Lernen & Persönliches Lernen**: Workshop
- Formales Lernen & Informelles Lernen**: Impuls Lernen
- Formales Lernen & Digitales Lernen**: Digitales Meetings (Zoom, Teams, slack ..)
- Persönliches Lernen & Informelles Lernen**: Lernen beim Arbeiten
- Persönliches Lernen & Digitales Lernen**: Workplace Learning
- Informelles Lernen & Digitales Lernen**: Umgang mit digitalen Medien (mit Icon eines Computers, Monitors und Smartphones)

Die äußeren Kreise sind in drei Bereiche unterteilt:

- Team** (oben)
- Kollegiales Lernen** (Mitte)
- Gruppe** (unten)

Die äußeren Kreise sind zusätzlich mit **Netzwerk** (links) und **Tandem** (rechts) beschriftet.





Kollegiales Netzwerk (Workplace) Lernen

An untenstehender Grafik habe ich mich während meiner Recherchen orientiert

