

<p>Vorab: Einstimmung und Entwicklungs- gespräch mit dem Lernbegleiter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evtl. <i>zentraler Blog</i> des oberen Managements zur Initiierung und Begleitung der individuellen Lernprozesse der Mitarbeiter mit dem Ziel, Werte und Kompetenzen für die digitale Transformation aufzubauen. ▪ <i>Online-Erhebung</i> von Erwartungen, Befürchtungen, Meinungen, Stimmungen, Ideen ▪ <i>Erläuterung</i> der Lernkonzeption und des Ermöglichungsraumes (Video) ▪ <i>Vorabinformation der Führungskraft der Mitarbeiter</i>, beispielsweise durch ein Webinar oder in einem Workshop. Das Ziel ist, dass die Führungskräfte ihre Rolle im Social Blended Learning Konzept erfahren und in der Lage sind, geeignete Praxisprojekte für die Werte- und Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter zu definieren. ▪ <i>Erfassung der individuellen Kompetenzen</i> mit Selbst- und Fremdeinschätzung, der individuellen Werte mit Selbsteinschätzung sowie der Teamwerte „Ist und Wunsch“ mit Hilfe von KOWEX®. ▪ <i>Vereinbarung individueller Lernziele und -inhalte mit dem Lernbegleiter</i>: Die Werte- und Kompetenzentwicklung bildet das Richtziel. Dies erfordert individuelle, selbst definierte Werte- und Kompetenzentwicklungs-Ziele. Der gesamte Lernprozess wird konsequent auf die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter hin ausgerichtet. Im Abgleich mit den Zielen des jeweiligen Projektes und den Möglichkeiten des Entwicklungsraumes definiert jeder Lerner auf Basis seiner individuellen Werte- und Kompetenzerfassung jeweils 2–3 persönliche Werte- und Kompetenzentwicklungsziele. Damit kann jeder Mitarbeiter seine personalisierte Werte- und Kompetenzentwicklungs-Strategie für die digitale Transformation gestalten. ▪ <i>Definition herausfordernder Praxisaufgaben und -projekte für die digitale Transformation</i>: Die Mitarbeiter vereinbaren auf dieser Grundlage mit ihrer jeweiligen Führungskraft herausfordernde Beratungsaufgaben und -projekte, die sie als Basis ihrer individuellen Werte- und Kompetenzentwicklung nutzen.
<p>Kickoff in Präsenz 1 – 2 Tage</p>	<p><i>Workshop</i>, um die wesentlichen Herausforderungen in der vereinbarten Projektarbeit vorzustellen, über die aktuelle, persönliche Situation zu reflektieren, offene Fragen zur Lernkonzeption zu klären, Lern-Tandems und -Gruppen zu bilden sowie verbindliche Vereinbarungen (Sprints, Reviews...) für die selbstorganisierte Lernphase zu treffen.</p>
<p>Eine bis mehrere Selbstlernphasen à ca. 4 Wochen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Werte- und Kompetenzentwicklung in der Praxis oder Projektarbeit</i>: Die Mitarbeiter lösen ihre vereinbarten Herausforderungen in der Praxis, halten ihre wesentlichen Beobachtungen in ihrem <i>Lerntagebuch</i> fest, reflektieren diese und besprechen sie mit ihrem Entwicklungspartner (<i>Co-Coaching, Peer-to-Peer-Learning</i>) bzw. in der Entwicklungsgruppe (<i>Kollegiale Beratung</i>).

<p>Lösung von Herausforderungen in der Praxis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Mitarbeiter erhalten im Rahmen des <i>Co-Coaching</i> Rückmeldungen. ▪ <i>Community of Practice</i>: Klärung und kollaborative Bearbeitung offener Fragen, Austausch und Weiterentwicklung von Erfahrungswissen ▪ <i>Blogs</i>: Erfahrungswissen in Projektstagebüchern darstellen, gemeinsam bewerten und weiter entwickeln
<p>Orientierung für selbst-organisierte Lernprozesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Lernorganisation</i>: Die Mitarbeiter finden im Learning Experience Ecosystem, dem digitalen <i>Ermöglichungsraum</i>, alle Instrumente und Informationen, die sie zur Planung ihrer selbstorganisierten Lernprozesse benötigen. Darüber werden alle wesentlichen Prozesse der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Learning unterstützt. Insbesondere können die Mitarbeiter beispielsweise sich selbst in frei gewählten Gruppen organisieren, Erfahrungswissen für das Wissensmanagement selbst aufbereiten („user generated content“), komplexe Sachverhalte visualisieren sowie Problem- und Lösungswerkzeuge einsetzen. Es werden weiterhin Termine, z.B. „Meilensteine“, und die Vereinbarungen dokumentiert. ▪ <i>Formelles Lernen</i>: In diesem Funktionsbereich werden alle für die Mitarbeiter wichtigen Contents zur digitalen Transformation gebündelt. Sie finden dort das gesamte formelle Wissen, das man für ihre Lernprozesse zusammengestellt hat. Dies können WBT, Videos, Podcasts aber auch Printmedien sein, die die Lerner im Rahmen eines formellen Lernprozesses bearbeiten sollen. Vielfältige offene Aufgaben (Reflexionen, Transfer-aufgaben, Diskussionsthemen...) können als „roter Faden“ der Lernprozesse dienen. ▪ <i>Blended Learning</i>: Regelmäßige Workshops zur gemeinsamen Reflektion der Praxiserfahrungen, zum Austausch mit Entwicklungspartnern und dem Prozessbegleiter sowie evtl. Experten ermöglichen es den Lernern, ihre Erfahrungen zu verarbeiten und die notwendige Qualifikation zu sichern. ▪ <i>Informelles Lernen</i>: In den Projektstagebüchern kann das Erfahrungswissen aller Mitarbeiter dokumentiert und in einem gemeinsamen Kommunikationsprozess weiterverarbeitet werden. Ergebnisse aus informellen Lernprozessen können wiederum zu nützlichen Fallstudien aufbereitet werden. ▪ <i>Webinar</i>: Zeigt es sich, z. B. aufgrund der Projektstagebücher, dass Gesprächsbedarf besteht, wird kurzfristig ein Webinar zur Klärung offener Fragen mit dem Lernbegleiter angeboten. ▪ <i>Community of Practice</i>: Die Mitarbeiter können wichtige Problemstellungen aus dem Bereich der digitalen Transformation in das Netzwerk einbringen, indem sie themenbezogene Communities of Practice bilden, Fragen formulieren, mögliche Lösungen diskutieren, grundlegende Problemstellungen identifizieren und ihre Konsequenzen erörtern.

<p>Alle 4 Wochen Workshops mit 1 – 3 Tagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion der eigenen Lernerfahrungen ▪ Vorstellung und Diskussion der bisherigen Projektergebnisse ▪ Bearbeitung des Themenspeichers mit offenen Fragen aus der Selbstlernphase ▪ Evtl. Übungen oder Trainings ▪ Verbindliche Vereinbarungen für die weitere Werte- und Kompetenzentwicklung in der Praxis der digitalen Transformation
<p>Vor Ablauf</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenzerfassungen (Selbst- und Fremdeinschätzung) mit KOWEX® ▪ Werteerfassung „Ist und Wunsch“ im Team mit KOWEX® ▪ Zielformulierung für die Folgephase
<p>Abschluss-Workshop 1 – 3 Tage</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexion der eigenen Lernerfahrungen ▪ Bearbeitung des Themenspeichers mit offenen Fragen aus der Selbstlernphase. Vorstellung und Diskussion der Lösung, die im Projekt entwickelt wurde. ▪ Evtl. Bewertung der Projektergebnisse ▪ Diskussion des Praxistransfers ▪ Verbindliche Vereinbarungen für die weitere Werte- und Kompetenzentwicklung in der Praxis