

Der Montag: Prolog TGIM

„Die neuen Lernenden: Magatrend oder Fakenews“

Was zeichnet die „neuen“ Lernenden aus, Welche Fähigkeiten bringen sie mit:

- Selbstanalyse: Wo sind meine Pain Points auch im Abgleich mit der Arbeitssituation
- Selbstorganisation: Management des Lernprojektes in seiner Dauer
- Suchkompetenz:
 - Auffinden der richtigen Angebote für das jeweilige Lernziel im physischen und virtuellen Raum
 - persönliches (strategisches) Management: Richtige Prioritäten setzen und zur rechten Zeit Lernfenster frei halten
 - Nimmt sich Zeit zum lernen, wartet nicht darauf, dass er sie zugesprochen bekommt
- Transferstärke im Sinn von Dr. A. Koch, bestehend aus 4 Komponenten
 - * Offenheit für Fortbildungsimpulse
 - * Selbstverantwortung für den Lernerfolg
 - * Aktives Rückfallmanagement im (Arbeits-)Alltag
 - * Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen
- Aufbau eines dem Lernen nützlichen Netzwerkes
 - gemeinsam Lernen (Lernteam, WOL Zirkel,...)
 - Impulsgeber im individuellen Lernprozess
 - Motivator Team (Unterstützung/Impulse/sozialer Druck)



RESUMÉ

- Die zukünftig selbständig Lernenden ermitteln durch Offenheit für Lernimpulse und Situationsanalyse ihren Lernbedarf selbst.
- Sie verfügen über Suchkompetenz für Lernangebote und ein unterstützendes Netzwerk.
- Sie sind in der Lage ihren Lernpfad weitgehend selbständig festzulegen und schaffen es auch ihn selbständig zu verfolgen.
- Hierfür verschaffen sie sich die notwendigen Zeitfenster aktiv.
- Wo immer zielführend lernen sie in physischen und virtuellen Netzwerken.
- Sie sind offen für externe Lernimpulse, benötigen diese aber nicht.
- Obige Punkte sind notwendig aber keine hinreichende Elemente.

Dienstag: Startetappe

„Neugierde: Der eine hat's, die andere nicht.“

Merck definiert in der "Neugierstudie 2016" einen Curiosity Index der sich aus 4 Dimensionen zusammensetzt:

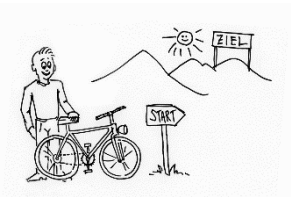
- Offenheit für neue Ideen
- Wissbegierde
- Kreativität bei der Problemlösung und
- Stresstoleranz

Es zeigt sich, daß diese Eigenschaften bei den Menschen (Belegschaften) sehr breit verteilt vorkommen, je rund ein Drittel der Probanden werden als wenig, durchschnittlich oder sehr neugierig bezeichnet.

Die meisten Diskutierenden sehen in der Neugierde eine Charaktereigenschaft, die wir alle in uns tragen, allerdings in unterschiedlichem Maße.

Unser Schul- und Berufsumfeld scheint neugier-feindlich sind.

Die Diskussions-Teilnehmer waren uneins in der Frage, ob und wie Menschen wieder neugierig gemacht werden können. (oder intrinsische durch extrinsische zerstört.)



RESUMÉ

Was können wir also tun?

Wir selbst:

- Offen sein für neues, (serendipity)
- Aktives Interesse für Themen außerhalb meiner Komfortzone zeigen (Exploration)
- Private und berufliche Netzwerke bilden

Organisationen:

- Mitarbeiter zum Experimentieren ermutigen
- Positive Fehlerkultur leben
- Informationsquellen und Netzwerke bereitstellen
- Zeitrahmen für Neugierde schaffen

Mittwoch: Zeitfahren

„Motivation: Man reist ja nicht um anzukommen, sondern um zu reisen“

Was hilft der Community um am Ball zu bleiben:

- Zielklarheit/ Zieltransparenz im Sinne von; was möchte ich als Lernender eigentlich erreichen und was ist das Ziel des Angebots (Erwartung x Wert)
- Spezifisch wurde dann auch noch auf eine gemeinsame Zieldefinition zwischen Lernenden und Lehrenden abgehoben und die damit wünschenswerte Flexibilität der Lehrenden, was die Themen angeht.
- Bekanntheit der zu Verfügung stehenden Ressourcen (passt die zu erwartende Anforderung an meine freien/ zu Verfügung stehenden Kapazitäten)
- Fähigkeit zur Selbstorganisation
 - hierunter wurden dann auch Etappenziele/ Meilensteine genannt, die den Lern-Weg in kleiner Etappen einteilen
 - (Teil-) Erfolge (die für kleine positive Erfahrungen sorgen und so wieder neu motivieren)
 - Reise- bzw. Lernpartner im Sinne einer Möglichkeit Erfahrungen zu teilen und zu reflektieren
 - Soziale Interaktion, Austausch mit anderen
- Dieser Aspekt wurde aus mehreren Perspektiven beleuchtet. (Gegenseitige Motivierung, gegenseitige Anerkennung von Erfolgen, Wettstreit, Feedback, Transferkontrolle)

Spannend war auch das Konzept der zu erwarteten Belohnung. Bei etwaigen Durststrecken innerhalb eines Lernprozesses wäre der Fokus auf das zu erwartenden Gefühl beim erfolgreichen Erreichen des Ziels Ansporn und Motivation genug weiter zu machen. (Erwartung x Wert)

Ein weitere Diskussionsstrang behandelte die intrinsische und extrinsische Motivation und wie man aus anfänglich extrinsischer Motivation intrinsische machen könnte.



RESUMÉ

- Was Lernende motiviert ist den Lernenden nicht immer und auch nur selten den L&D Verantwortlichen bewusst.
- Intrinsisch motivierte Lernende, die in der Vergangenheit positive Lernerfahrungen gemacht haben lernen leichter.
- Die Fähigkeit sich selbst zu organisieren und individuelle Lösungen zu finden sollte von L&D Verantwortlichen vereinfacht werden.
- Ob und ggf. wie aus extrinsischen Motivatoren intrinsische werden (können) stellt uns vor interessante Fragestellungen

Donnerstag: Schlussetappe

„Selbstorganisation: Oder wie managen wir das selbständige Lernen“

- Selbstlernkompetenzen schulen/ ausprägen lassen,
 - Z.B. Kommunikations- und Kollaborationsstrategien und Tools (GTD/GLD, OKR, WOL-Zirkel, Comm. Of Practice)
- Freiräumen zur Selbstorganisation bereitstellen,
 - Vertrauenslernzeit,
 - individuelle Weiterbildungsbudgets
- Impulsveranstaltungen anbieten,
- Coaching/ Mentoring anbieten
 - Multiplikatoren/ Role Models (Führungskräfte) ausbilden

RESUMÉ:

- L&D Verantwortliche aber auch Führungskräfte sollen die Mitarbeiter bei ihrer Reise unterstützen und ihren Mitarbeiter vertrauen.
- Förderlich für den Prozess wären Enable-/ Coaching-/ Meta-Lern-Angebote um Selbstlernkompetenzen bei den Lernenden aufzubauen.
- Allerdings sollte das Statement auch klar sein, dass Lernenden selbst für ihre Lernreise verantwortlich sind.



Freitag: Teammeeting

Wrap-up: Die neuen Lernenden



Was nehmen wir aus der Woche mit:

- Operativ scheinen wir schon ganz gut aufgestellt - Status halten
- Angebot muss besser "vermarktet" und kommuniziert werden
- Zukünftiger Fokus verstärkt auf:
 - Neugierig machen und Motivieren zum Selbständigen Lernen (Lernzeit nutzen, Curriculum-Vorschläge, Teaser-Veranstaltungen)
 - Situationsanalyse und Ableitung konkreter persönlicher Ziele
 - Persönliche Lernstrategien der MA (GTD, OKR,...)
 - Kommunikations- und Kollaborationsstrategien (WOL, Communities of Practice, Persönliche Lernnetzwerke)
 - Weitere Arbeit an der Unternehmenskultur
- Transferstärken-Modell prüfen
- Befähigung zum Lerncoach in Führungskräfte-Ausbildung mit aufnehmen?