

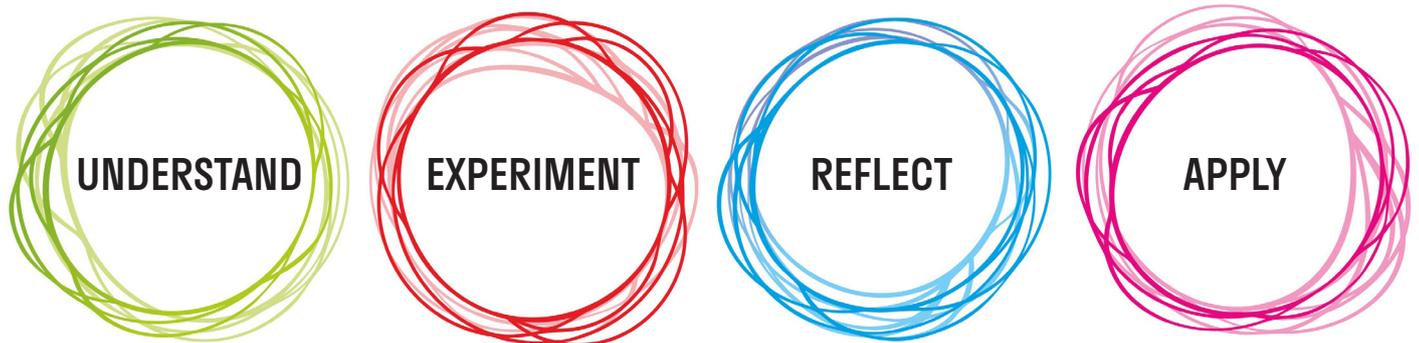
VIRTUELLE LEARNING JOURNEYS

Wie wir die Chancen virtueller Lernformate nutzen und Learning Journeys gestalten.

Erfahrungen aus 12 Monaten Co-Creation mit Teams, die anders lernen wollen.



WAS SIND VIRTUELLE LERNREISEN UND WIE ERZEUGEN SIE IMPACT?



Immer mehr Trainings werden aktuell digital durchgeführt. Wir sind überzeugt, dass virtuelle Lernformate enorme Chancen bieten, wenn sie entsprechend gestaltet werden. In der heutigen Realität ist die Akzeptanz der Teilnehmer*innen sowie der Lernerfolg oft noch deutlich geringer als bei Präsenzveranstaltungen, vor allem wenn erfolgreiche Präsenztrainings schlicht 1:1 in die digitale Welt übernommen werden.

Virtuelle Learning Journeys zeichnen sich im Wesentlichen durch vier Komponenten aus. Diese werden im Laufe einer Learning Journey über verschiedene Formate und Methoden bespielt und erzeugen so Impact - den Erwerb neuer Kompetenzen und neuen Wissens mit Fokus auf Anwendung im Arbeitsalltag.

UNDERSTAND

Neuere Inhalte werden kognitiv vermittelt und erlernt. Die Teilnehmer*innen setzen sich darüber hinaus mit ihrer aktuellen Situation, dem zukünftigen Anwendungskontext und ihren Lernzielen auseinander – dies ist ausschlaggebend für die spätere Ausgestaltung der Learning Journey.

EXPERIMENT

Die Teilnehmer*innen haben im "sicheren Rahmen" der Learning Journey die Möglichkeit, Dinge auszuprobieren, neu Erworbenes anzuwenden und Erfahrungen zu sammeln. Experimentieren erzeugt Emotionalität - eine zentrale Voraussetzung für Lernen.

REFLECT

Durch die Reflexion des Gelernten und der gesammelten Erfahrungen findet eine tiefere Auseinandersetzung mit den Inhalten statt. Individuelle und Gruppen-basierte Reflexionen unterstützen den Transfer und die "Übersetzung" in den Alltag.

APPLY

Entscheidend ist letztendlich der Impact – also die Anwendung der neu gelernten Inhalte, Methoden und Tools im Arbeitskontext – welcher im Rahmen einer Learning Journey vorbereitet und begleitet wird. Bewusst wird an der geplanten Umsetzung gearbeitet.

WELCHES SIND DIE WICHTIGSTEN ERFOLGSFAKTOREN FÜR WIRKUNGS- VOLLE LEARNING JOURNEYS?

DIE ERFAHRUNG ZEIGT, DASS WIR MIT SPEZIFISCHEN HERAUSFORDERUNGEN IN VIRTUELLEN SETTINGS UMGEHEN UND LÖSUNGEN FÜR DAS DESIGN UND DIE DURCHFÜHRUNG VIRTUELLER LEARNING JOURNEYS ENTWICKELN MÜSSEN.

HERAUSFORDERUNGEN

Kognitive Überforderung - Virtuelle Veranstaltungen sind oft reine Wissensvermittlung, bei denen wenig hängen bleibt.

*Aufmerksamkeit halten - die Teilnehmer*innen beschäftigen sich anderweitig und haben viele Ablenkungsmöglichkeiten.*

*Binge-Learning - die Teilnehmer*innen lassen sich berieseln.*

*Die Ausgangssituation der Teilnehmer*innen ist eine Black Box.*

*Kontaktlosigkeit - Teilnehmer*innen bauen keine Beziehung auf und können so nicht voneinander lernen.*

DESIGNANSÄTZE

Flipped Classroom - Wissensvermittlung findet vor den Webinaren statt.

Social Learning - gemeinsames Lernen muss bewusst gestaltet werden.

*Virtuelles Peer- Coaching - schnelle Interaktionen unter den Teilnehmer*innen.*

Analoge-emotionale Formate - die Beziehungsebene bewusst adressieren.

Nudging - kleine Interaktionen zwischen den großen Formate steigern die Effektivität des Lernens.

GESTALTUNG VON VIRTUELLEN LEARNING JOURNEYS

Herausforderungen: **Kognitive Überfrachtung** - Virtuelle Formate laden zu kognitiver Wissensvermittlung ein - Reflektion vonhaltungsfragen und emotionale Arbeit werden schwierig. **Aufmerksamkeit halten** - die Teilnehmer*innen beschäftigen sich anderweitig! Virtuelles Lernen verleitet dazu, sich ablenken zu lassen und dadurch schnell die Aufmerksamkeit zu verlieren. **Binge-Learning** - die Teilnehmer*innen lassen sich berieseln! Inhalte werden konsumiert, ohne sich aktiv damit auseinanderzusetzen und sich einzubringen. Engagement und Eigenverantwortung fehlen. **Die Ausgangssituation der Teilnehmer*innen ist eine Black Box!** Die Teilnehmer*innen sind in ihrer Realität mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert, die Einfluss auf die Relevanz der Inhalte haben. **Kontaktlosigkeit:** Teilnehmer*innen bauen keine Beziehung auf und können so nicht voneinander lernen.

DESIGNANSÄTZE

Wie gehen wir mit diesen Herausforderungen um und welche Implikationen hat dies für das Design und die Durchführung virtueller Lernreisen? Wir unterscheiden an dieser Stelle zwischen Must-haves - Elemente, die in jeder Learning Journey enthalten sein müssen und hier zuerst genannt werden - und Nice-to-haves - Elemente, die bei bestimmten Themen, Zielgruppen, Fragestellungen erfolgversprechend



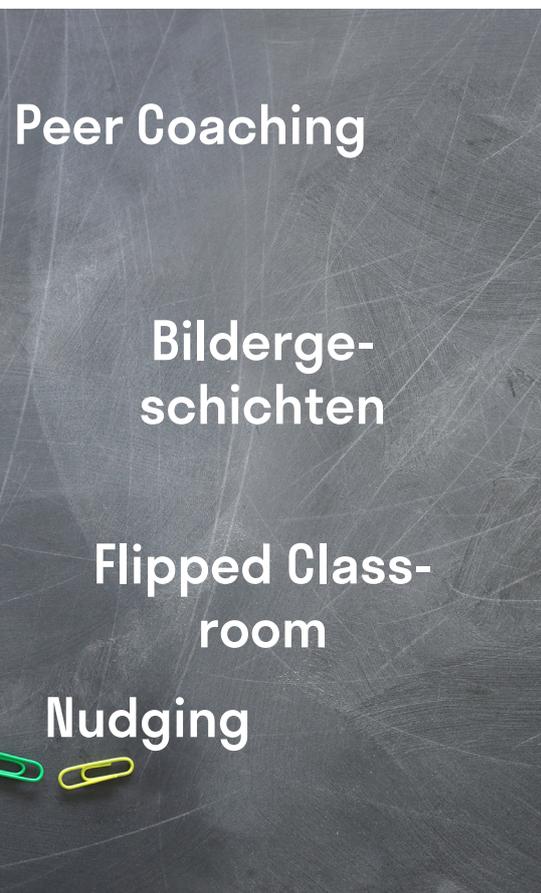
sind und hier an späterer Stelle beschrieben werden.

Flipped Classroom: Die Theorie und Impulse zu konkreten Themen werden über verschiedene Formate VOR einem gemeinsamen virtuellen Zusammentreffen zur Verfügung gestellt (z.B. in Form von Readern, Videos, Podcasts). So kann vorab eine gemeinsame Theoriebasis geschaffen werden, die selbstgesteuert, ort- und zeitunabhängig erarbeitet werden kann. Die gemeinsame Zeit im Webinar kann so für Experimentieren, Reflektieren und Anwenden genutzt werden. Experimentieren und Anwenden geschieht häufig in kleinen Break-Out Gruppen, die anschließende Reflektion dann wiederum im Plenum, um bestmöglich voneinander zu lernen und von den Erfahrungen der anderen zu profitieren. Zu Beginn einer Learning Journey definieren die Teilnehmer*innen ihre individuellen Lernziele und

teilen diese mit ihren Peers und/oder dem Coach, der die Inhalte dementsprechend anpasst. Die Teilnehmer*innen nehmen so direkten Einfluss auf den Verlauf ihrer Learning Journey. Außerdem werden Arbeitskontext und Realität der Teilnehmer*innen transparent und können immer wieder in Bezug zu den theoretischen Impulsen gesetzt werden. *(Was heißt das für Dich? Wie könnten wir das bei Dir anwenden?)*

Social Learning: Das gemeinsame Lernen, das Teilen von Erfahrungen und Partizipieren an den Erfahrungen der anderen muss im virtuellen Raum bewusst geplant und

in einer Learning Journey gezielt integriert werden. Richtig gestaltet haben verschiedene Formate des Social Learnings einen immensen fachlichen und auch zwischenmenschlichen Impact. Wichtig, damit diese Formate auch virtuell funktionieren, sind sehr klare und detaillierte didaktischen Anweisungen.



KLEINTEILIGE GESTALTUNG FÜR GRÖßEREN LERNERFOLG

beiten neuer Themen und das praktische Ausprobieren neuer Tools und Methoden während des Webinars oder zwischen den Webinaren sind Quelle für Inspirationen und das gemeinsame Sammeln von Erfahrungen. **Networking:** Auch das gegenseitige informelle Kennenlernen – jenseits des fachlichen Austausches – gilt es bewusst einzuplanen. Als besonders geeignet erweist sich dabei z.B. das Angebot eines virtuellen Cafe-Treffens 15 Minuten vor Beginn des Webinars oder auch die Integration von spielerischen Elementen (z.B. Team-Challenges, Quizzes, Energizer).

Analoge/emotionale Formate - Um die Beziehungsebene in virtuellen Lernreisen bewusst zu adressieren, setzen wir analoge Methoden ein z.B. Bildergeschichten. Die Teilnehmer*innen erhalten die Aufgabe nach einem Artikel zum Beispiel über das Growth Mindset Bilder zu finden, die den Kern der Theorie symbolisieren. Diese Bilder teilen sie dann im nächsten Webinar in der Gruppe. Dadurch werden einerseits abstrakte Konzepte anschaulich und konkret und andererseits teilen die Menschen etwas Persönliches in der Gruppe. So entsteht eine Atmosphäre der Offenheit, in der auch Emotionales geteilt werden kann. Eine andere Methode, die ähnlich funktioniert, ist Storytelling. Teilnehmer*innen bereiten eine persönliche Geschichte zum Thema der Lernreise vor und erzählen diese.

Nudging - kleine Anstupsen im Verlauf einer Learning Journey - erweist sich als geeignete Methode,

um Aufmerksamkeit und Engagement der Teilnehmer*innen über die gesamte Zeit einer virtuellen Lernreise hinweg aufrechtzuerhalten und so die Effektivität des Lernens zu steigern. Es ist der notwendige Klebstoff, der die anderen Elemente zusammenhält.

Check-In

Stand der Lern-Zielerreichung. Coach fragt individuell nach, wo die Teilnehmer*innen stehen.

Reflexionsfragen

Der Versand von Fragen, die zum Nachdenken und Hinterfragen einladen, ist ebenfalls gut geeignet.

Kleine Zusatzimpulse

Coach sendet Informationen an die Teilnehmer*innen.

Cartoons

Coach sendet Cartoons zum Thema der Lernreise.

Quiz

Kurze Quizzes zum Thema der Lernreise.

Multiple Choice

Coach stellt drei Fragen, die man beantworten muss, um zum nächsten Webinar zugelassen zu werden.

Wettbewerb

Teilnehmer posten in der Gruppe ihre aktuellen Aktivitäten und Fortschritte

Einzelcoaching

Je nach Zielgruppe, Themen und Rahmenbedingungen kann ein 1:1 Coaching während/nach der Lernreise ausschlaggebend für die erfolgreiche Anwendung des Gelernten in der Praxis sein.

Drei Formate für Social Learning, die sich als besonders wirkungsvoll herausgestellt haben. **Virtuelles Peer Coaching:** In kleinen Gruppen unterstützen sich die Teilnehmer*innen bei der Bearbeitung von aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen aus der beruflichen Praxis. Durch Vorstellen des eigenen Themas, konstruktives Hinterfragen durch die Kolleg*innen und das Einbringen unterschiedlicher Perspektiven werden gemeinsam Lösungen erarbeitet und Kompetenzen erweitert. **Practice Group:** Der strukturierte Erfahrungsaustausch, das gemeinsame Erar-

FAZIT

Fazit: Was bleibt, wenn alles wieder „normal“ ist? Virtuelle Lernreisen sind bei Weitem keine Notlösung. Mit intensiver und gezielter Vorbereitung, aktivierenden Webinaren und kontinuierlicher Begleitung erzeugen sie Akzeptanz, Lernerfolg und nachhaltigen Impact. Das Aufteilen von größeren Themen auf die verschiedenen Stationen einer Lernreise, die abwechslungsreiche Nutzung verschiedener Formate und das Vernetzen unterschiedlichster Teilnehmer*innen werden sich sicherlich auch in Zukunft durchsetzen. Gerade der Einsatz von Social Learning ist in virtuellen Settings leichter zu realisieren und hat eine große Wirkung auf den Lernerfolg.

Consulting Impact GmbH
Lessingstr. 12
80336 München
www.consulting-impact.com
+49 89 5432 88 22



Dominik Bachmair
Partner
wConsulting Impact

Für mich eine zentrale Frage: wie halten wir das Engagement der Teilnehmer*innen während einer mehrwöchigen Lernreise hoch. In virtuellen Formaten können wir mutiger sein, mit kleinen, lustigen Gamificationansätzen zu experimentieren. Alles, was Spaß macht, und zum Thema passt, hilft.



Eva Koch
Beraterin
Consulting Impact

Das schöne bei virtuellen Lernreisen ist, dass die kurzen Einheiten unkompliziert in den Alltag integriert werden können. Sie finden im realen Arbeitskontext statt und verknüpfen Lernen direkt mit den Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis.



Dr. Stephanie Metz
Partnerin
Consulting Impact

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor virtueller Learning Journeys mit Impact ist für mich, von Anfang an mit und unter den Teilnehmern eine Beziehung aufzubauen und Emotionalität zu erzeugen. Wie mache ich das? Durch das Teilen eigener positiver und negativer Erfahrungen, das aktive Einbeziehen der Teilnehmer, den gezielten Austausch in Break-Outs und „viel Freude beim Tun“.



Christine Fuchs-Jonsson
Partnerin
Consulting Impact

Talente und Führungskräfte fit für eine erfolgreiche Zukunft zu machen, sollte als Learning Journey in einer Gruppe gestaltet werden. Virtueller nachhaltiger Lernerfolg zu generieren, gelingt durch eine fachlich und menschlich interaktive und abwechslungsreiche Lernumgebung in kleinen Einheiten.