



Lernen in Prozesse und Projekte integriert

- Just in Time -

Thesen und Erfahrungen

Ein Beitrag zur Veranstaltung am After-Work-Workshop am 17. Juni 2020



Bestehende Angebote in der Berliner Verwaltung

- Input-orientierte Fachthemen / Seminare / Einweisungen
- Workshops / Erfahrungslernen / Kollegiale Beratung
- Supervision / Twinning / Coaching / Prozessbegleitung

These: Diese Formate sind prinzipiell aus online durchführbar



Kooperation und
Fachlichkeit am Arbeitsplatz

Inhalte und
Motive

Bedingungen
und
Umgebungen

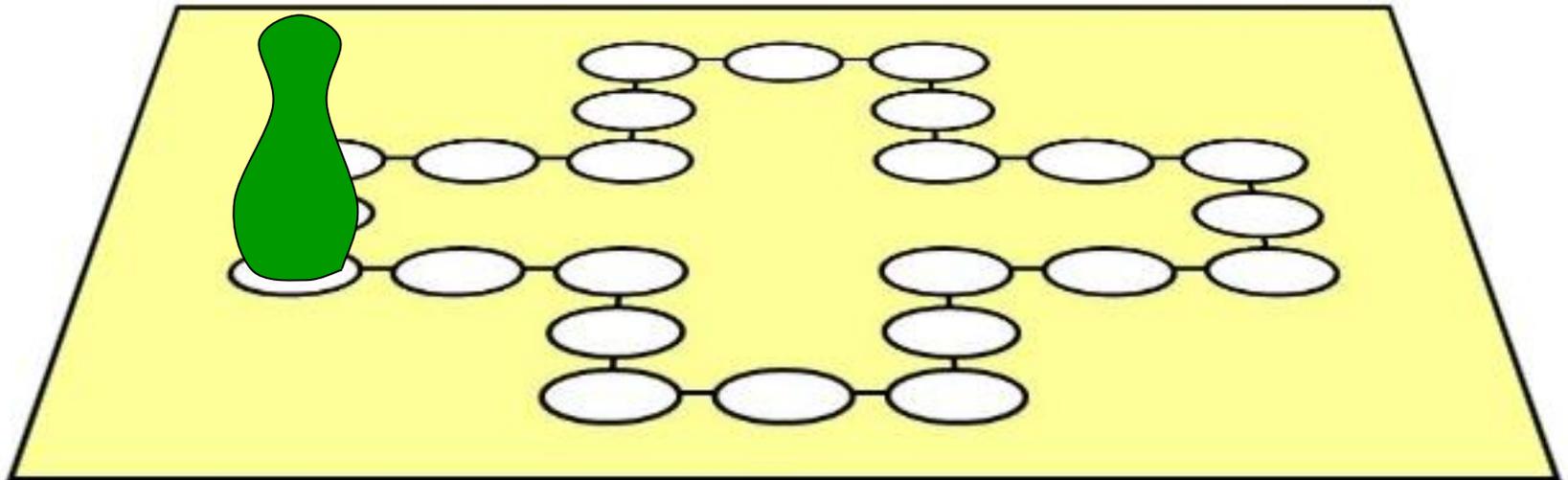
Medien und
Formate

**Online-
Konferenzen
Webinare**

Technische Basis

Ärger vermeiden

Sinn- und Motivationsfragen des Lernens sind geklärt

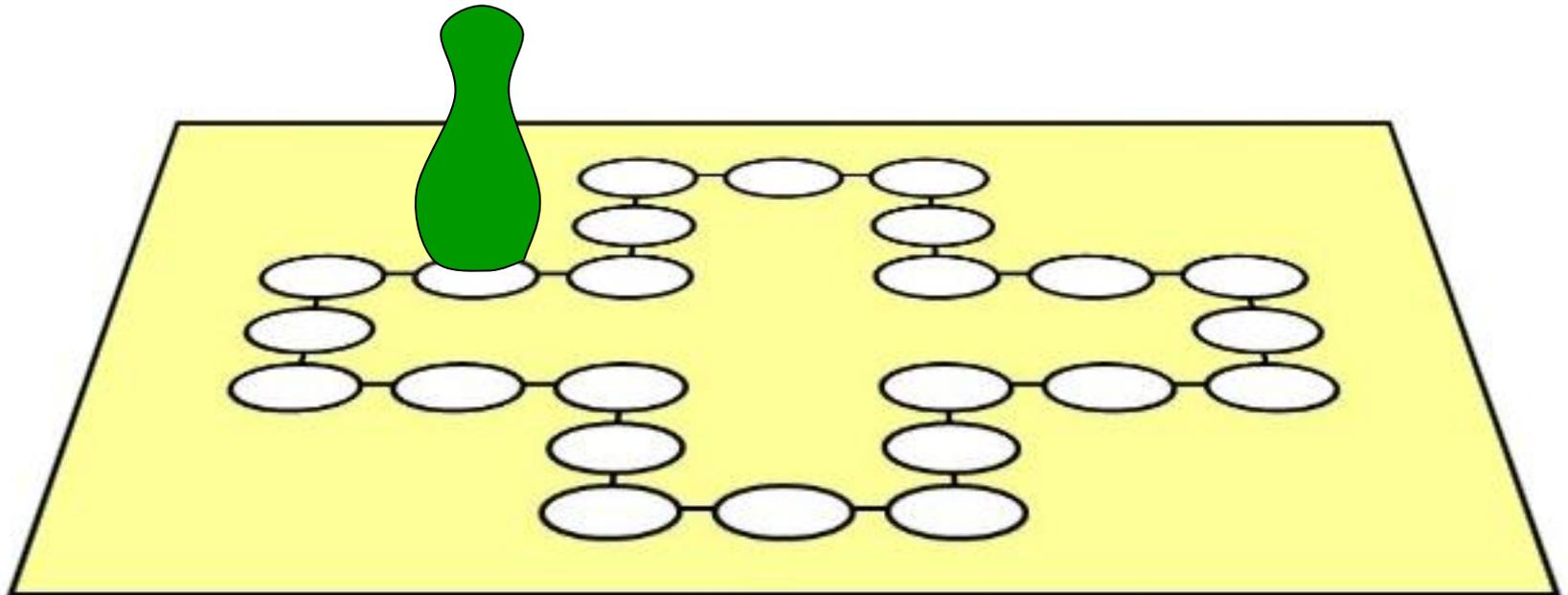


Dies kann nicht bei der VAK oder den Dozent*innen „abgeladen“ werden



Die technische Basis ist vorhanden

Die technischen Hürden sind niederschwellig

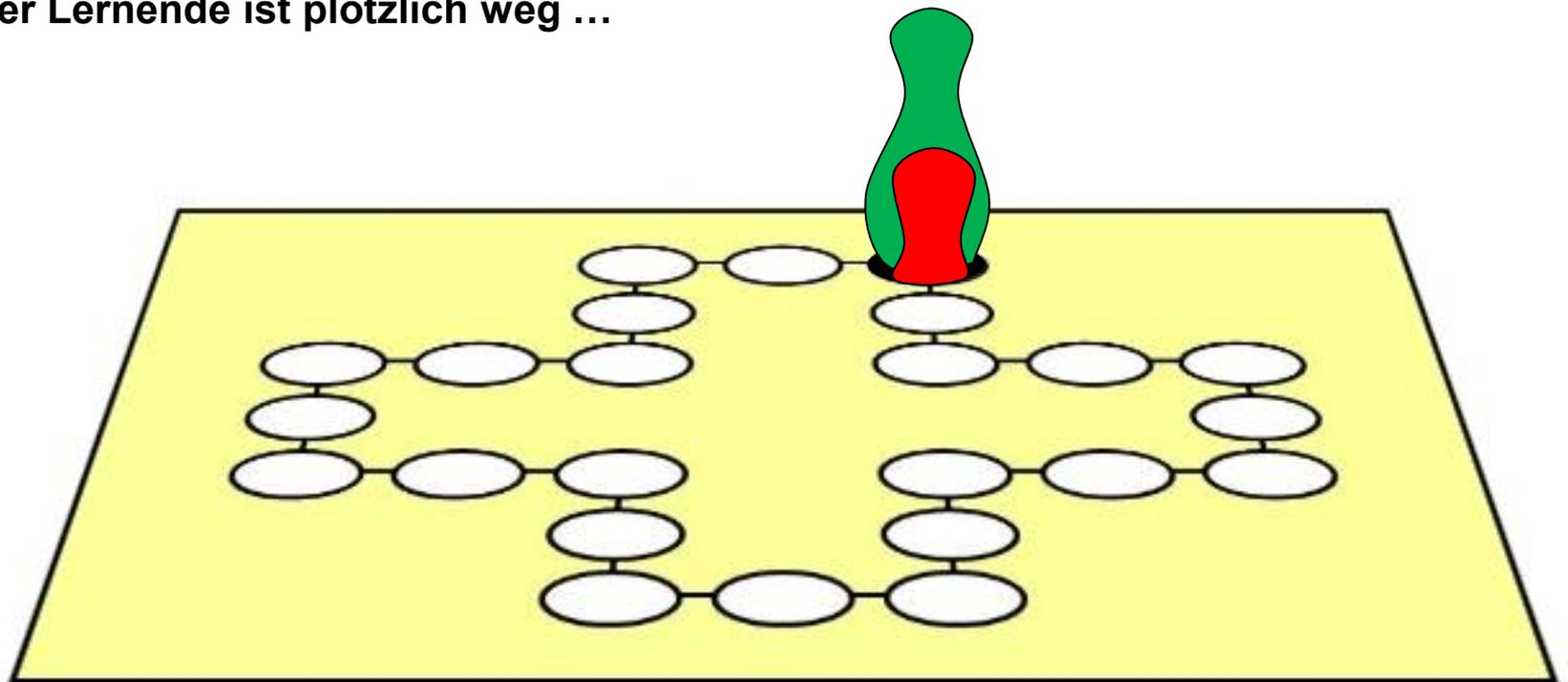


Mit den TN wurde ein technischer Test durchgeführt



Komplexitätsfallen in Zeit und Raum

Der Lernende ist plötzlich weg ...

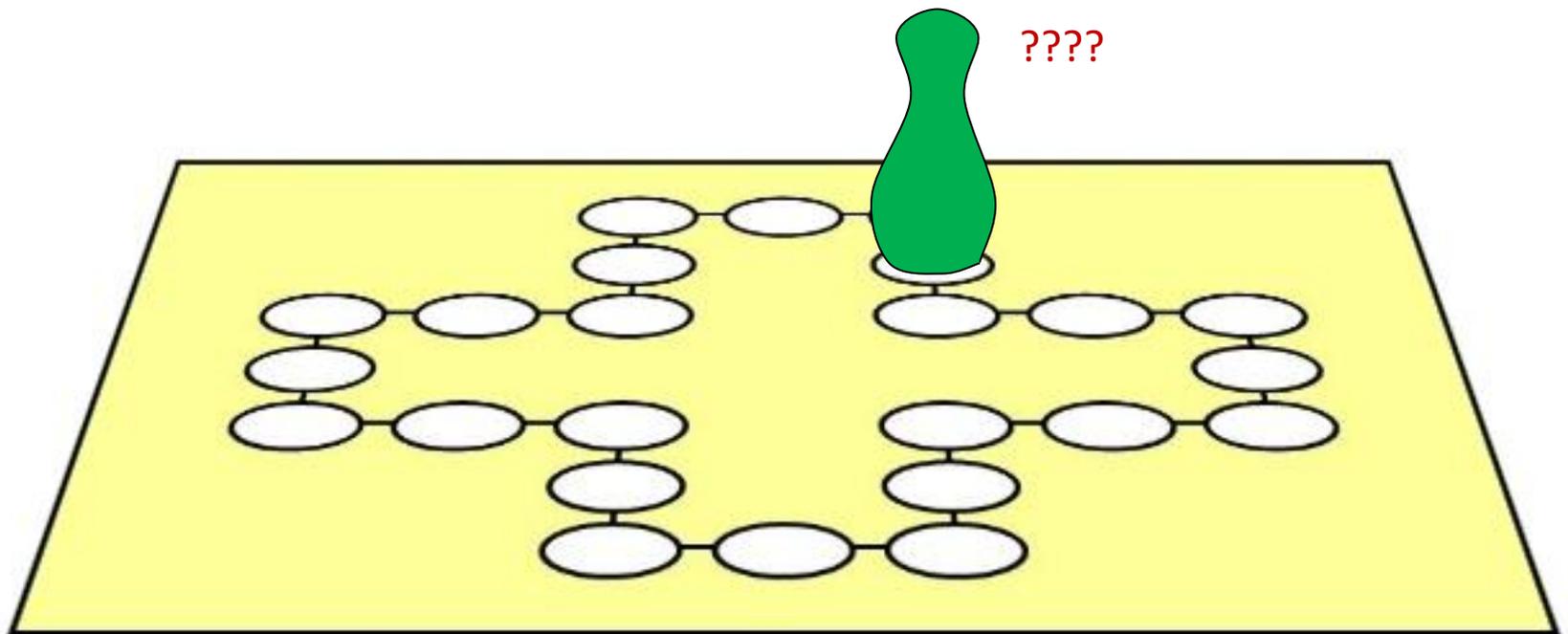


Online-Formate brauchen „Kümmerer“, die den persönlichen Kontakt suchen



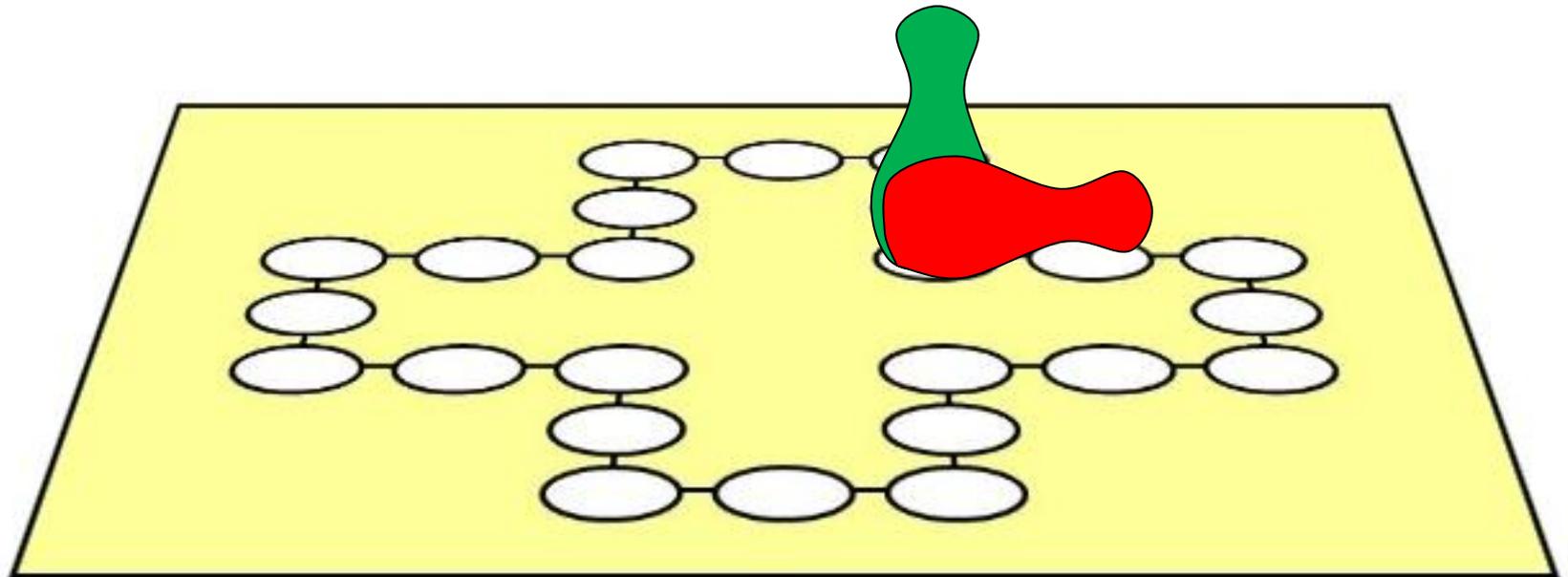
Erwartungen und Erfahrungen sind individuell

Oft weiß der Auftraggeber nicht was er braucht oder was didaktisch möglich ist



Auftragsklärung und Anpassung der Inhalte und Formate - im Prozess

Ergebnissicherung und Steuerung ist gefragt



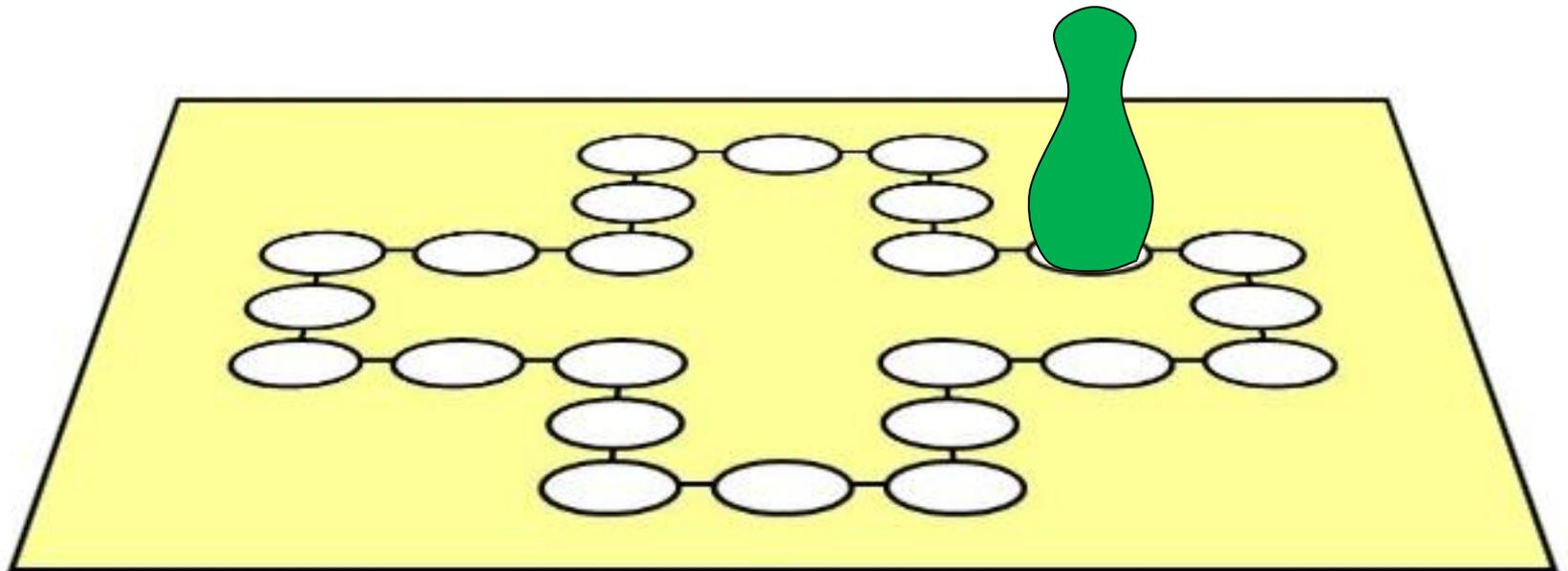
**Innere oder äußere Widerstände werfen Planungen um ...
Hier müssen Führungskräfte ihre Ziele kennen und entscheiden.**



Interaktive Workshops und Trainings sind auch online möglich

jedoch nur in kleinen Gruppen (maximal 8-12 TN)

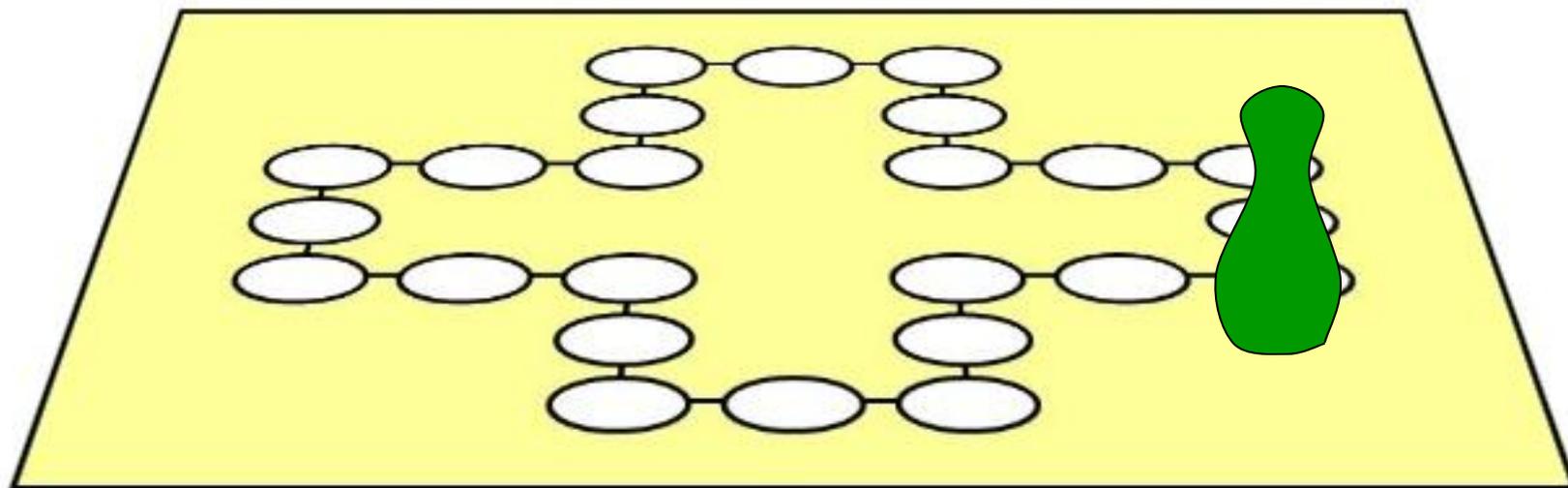
Auch in Untergruppen, dann aber 2 Moderator*innen



Nach 90 Minuten Webinar ist Schluss!



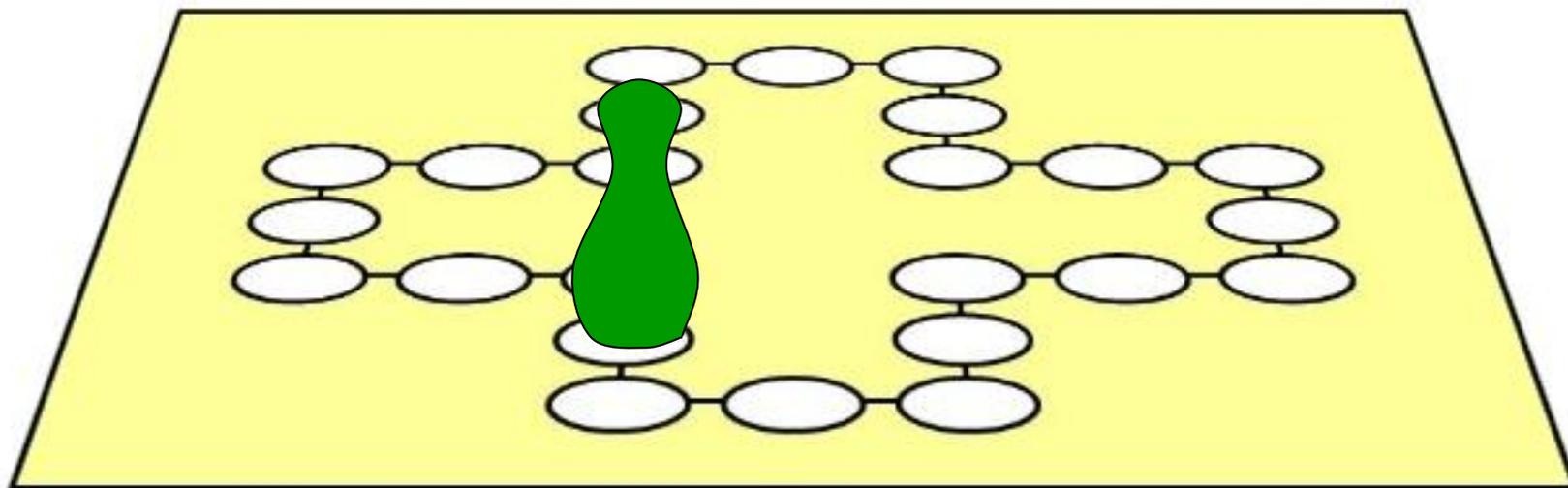
Kontrolle des individuellen Lernfortschritts



Kritisches Feedback und Proaktivität sind viele TN nicht gewohnt.



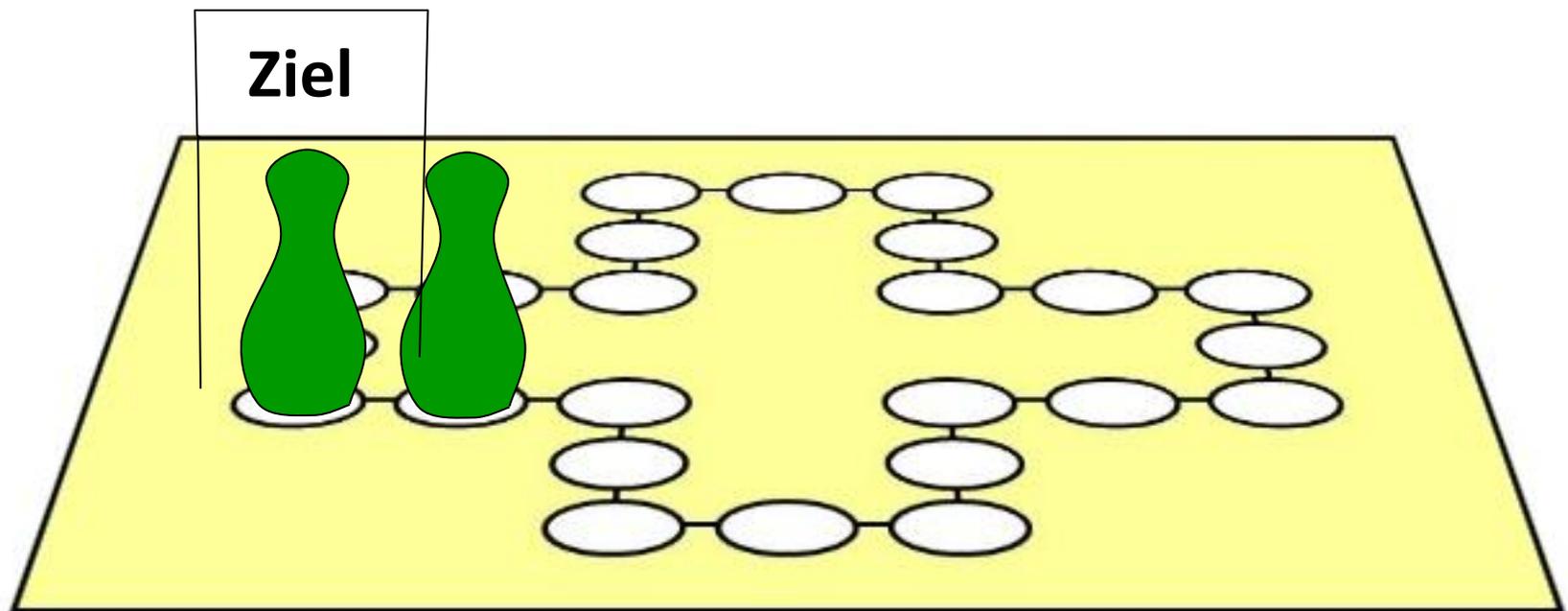
„Ab auf den Hof ...“ - Lernen als soziales Event der Kooperation



Gemeinsam Arbeitsergebnisse erzeugen, teilen und in der Praxis proben



Wir brauchen agile Experimentierformate und -verträge



Auftragsklärung und Anpassung ist bereits die Intervention



Fazit: Die Technik allein ist nicht die Lösung!

- Online Qualifizierungsformate verstärken die bereits bestehenden Herausforderungen der Personalentwicklung
- Sie setzen Eigenmotivation und Selbstorganisation voraus
- Insbesondere Führungskräfte müssen ihre Vorbildfunktion erfüllen, die Komplexität reduzieren und die Ziele (mit)bestimmen
- **Digitale Formate können selbst ein wichtiger Treiber für die Transformation von E-Government-Diensten sein, denn sie fördern unabhängig von den Inhalten die mediale Kompetenz**



Praxisbeispiele:

- VAK Tool Führungskräfte
- Kammergericht Online-Seminar



VAk Tool Führungskräfte

- Einweisungsunterlage / Erklärvideo
- Verhaltensregeln / Spielregeln vereinbaren
- Technische Ausstattung der TN / Webinar-Rechner ausgeben
- > 10 TN schwer händelbar
- Die Session sollte länger als die reine Schulungszeit geplant werden und ausschließlich von der Dozentin/ dem Dozenten beendet werden
- Die Arbeitsgruppen sollten gemeinsame Arbeitsergebnisse erzeugen und hochladen können, um sie zu präsentieren
- Die Notizfunktion nutzen