

Teilprozess 1: Leitfaden mit Fragenkatalog

Schritt	Aktivitäten	Fragenkatalog des LoDiLe
1	<p>Nach einer kurzen Begrüßung und Vorstellung seiner/ihrer Rolle gibt der/die LoDiLe einen zielgruppengerechten Input zum Thema "Digitales Lernen im Betrieb". Als Einstieg können Fakten, aber auch Cartoons dienen.</p> <p>Hinweis: Je nach Teilnehmendenkreis kann eine Vorstellungsrunde ratsam sein. Diese sollte jedoch kurz gehalten werden. Eine konkrete Erwartungsklärung ist erst im Teilprozess 3 hilfreich, weil es in den ersten beiden Teilprozessen das kollektive Wissen im Vordergrund steht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Was macht Lernen mit digitalen Medien herausfordernd?</i> - <i>Warum ist digitales Lernen für uns relevant?</i> - <i>Was ist das Minimum an Veränderung und warum? Was wäre übertrieben und unnützlich?</i> - <i>Was passiert, wenn nichts passiert?</i> - <i>Welche Best Practices passen zu unserem Betrieb?</i>
2	<p>Es wird das betriebliche Lernsystem betrachtet. Hierzu erklärt der/die LoDiLe zunächst die Vorgehensweise.</p> <p>Daraufhin bekommen die Teilnehmenden Zeit zum Nachdenken (maximal 5 Minuten, ggf. mit Austausch des/der Sitznachbar/in), woraufhin der LoDiLe den Erkundungsprozess moderiert und die Meinungen der Teilnehmenden visualisiert.</p> <p>Hinweis: Es ist ratsam, die einzelnen Denkweisen getrennt voneinander einzunehmen, um jeder Perspektiven einen Raum zu geben und die Arbeitsergebnisse auf sich wirken zu lassen. Zudem ist es an dieser Stelle hilfreich, den Teilnehmenden die Rolle des LoDiLe als "Präsentator/in" und "Moderator/in"</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Problemorientierung: <i>Wo drückt der Schuh? Wo zeigen sich im jetzigen Lernsystem Mängel und Probleme? Wer hat das Problem? Was sind die Ursachen? Wie sind die Folgen der Probleme? Was hält das Problem aufrecht?</i> - Lösungsorientierung: <i>Wer muss was tun, um das Problem zu lösen? Was ist der Lösungsweg? Was ist der erste Schritt? Wer geht ihn, wer ist verantwortlich? Bis wann? Wie wird die Lösung überprüft? Abgesehen von unserem Detailproblem, wo haben wir Potenziale, die wir noch nicht nutzen? Welche neuen Möglichkeiten gibt es? Was wäre, wenn wir keine zeitlichen und finanziellen Grenzen hätten? Was wäre, wenn das Problem plötzlich verschwunden wäre?</i> - Defizitorientierung: <i>Wo sind grundsätzliche Herausforderungen absehbar? Was fehlt uns? Was muss passieren, damit wir uns auf diese Herausforderungen vorbereiten?</i>

	<p>vorzustellen, um Missverständnisse zu vermeiden. Im Idealfall weist der/die LoDiLe auf jeden Rollenwechsel hin und verändert seine/ihre Position im Raum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenorientierung: <i>Wo tritt das Problem bei uns (nicht) auf und warum? Was läuft wo aktuell richtig gut? Was können wir davon für uns lernen? Was hilft uns dabei? Worauf können wir bauen? Welche Stärken und Einflussmöglichkeiten bringen wir mit? Welche ähnlichen Herausforderungen haben wir bereits gemeistert? Wo gelingt es uns bereits?</i>
<p>3</p>	<p>Im Anschluss daran präsentiert der/die LoDiLe das Beteiligungskonzept und macht auf das Thema "Partizipation" aufmerksam.</p> <p>Weiterhin bekommen die Teilnehmenden den Auftrag Individuen oder Personengruppen zu notieren und diese daraufhin selbstständig an der Moderationswand zu dokumentieren.</p> <p>Hinweis: Es ist hilfreich, diesen Moderationsteil "verdeckt" durchzuführen. Ein mögliches Mittel ist der Einsatz von Post-its. Nachdem Individuen oder Personengruppen in eine Kategorie eingruppiert werden, können hier ansonsten destruktive Diskussionen entstehen. Durch die Moderationsleinwand haben die Teilnehmenden dennoch die Möglichkeit die Meinungen aller Teilnehmenden einzusehen. Ist das Vorhaben in der Organisation bereits "verbrannt", bieten sich auch Schuhkartons zu Sammlung der Stakeholder an. Im Sinne der Transparenz sollte diese jedoch nur im äußersten Notfall Anwendung finden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Wer ist im Lernfeld betroffen?</i> - <i>Wer muss entscheiden, mitarbeiten und informiert werden?</i> - <i>Wer hat hinsichtlich digitalem Lernen bereits Erfahrung?</i> - <i>Wer war für die Vorprojekte zuständig oder hat mitgearbeitet?</i> - <i>Wie stehen die Beteiligten zum Thema digitalen Lernen?</i> - <i>Wie ist der Einfluss und das Interesse?</i> - <i>Woran haben die Entscheider besonderes Interesse? Wo sind sie unzufrieden und warum?</i> - <i>Wo ist die Entscheider besonders zufrieden und warum? Wo sind die größten Schmerzen und Gewinne?</i>
<p>4</p>	<p>Zum inhaltlichen Abschluss fasst der/die LoDiLe die wesentlichen Informationen nochmal zusammen. Bestenfalls hat er/sie das Artefakt "Landkarte für digitales Lernen" während seiner/ihrer arbeitsfreien Zeit aufbereitet, sodass der LoDiLe erneut die Rolle als Präsentator/in einnimmt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Was sind unsere Optionen?</i> - <i>Wo haben wir Schwierigkeiten?</i> - <i>Welche Hindernisse und Widerständen begegnen uns?</i> - <i>Welche Ressourcen und Unterstützer/innen haben wir?</i>

	<p>Hinweis: Alternativ zur "Landkarte für digitales Lernen" kann der/die LoDiLe auch eine klassische Mindmap verwenden. Der Vorteil der Landkarte ist, dass der Arbeitsprozess und das tatsächliche Arbeitsergebnis voneinander getrennt werden. Das Artefakt hat zum Ziel, die Transparenz der Schlüsselinformationen zu maximieren, sodass jeder Beteiligte das gleiche Verständnis hat. Infolge werden die vorherigen Aussagen und Meinungen der Teilnehmenden verallgemeinert.</p>	
5	<p>Zum Abschluss gibt der/die LoDiLe einen kurzen Ausblick zum Teilprozess 2 und holt sich der LoDiLe noch Feedback von den Teilnehmenden ein und erteilt den Auftrag, dass die Teilnehmenden die Inhalte mit ihrem Team teilen und sich Rückmeldungen und Impulse einholen, die daraufhin an den/die LoDiLe weitergeben werden.</p>	