



Learning Experience Design - wie Sie mehr Erleben ins Lernen bringen!

Netzwerktreffen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V.

Frankfurt/Main, 27.2.2019

A photograph of a forest with birch trees and a railway track in the foreground. The image is split horizontally. The top half shows a dense forest of birch trees with white bark and green leaves. The bottom half shows a close-up of a railway track with wooden sleepers and metal rails. A semi-transparent white banner is overlaid across the middle of the image, containing the text "1 Didaktische Prinzipien".

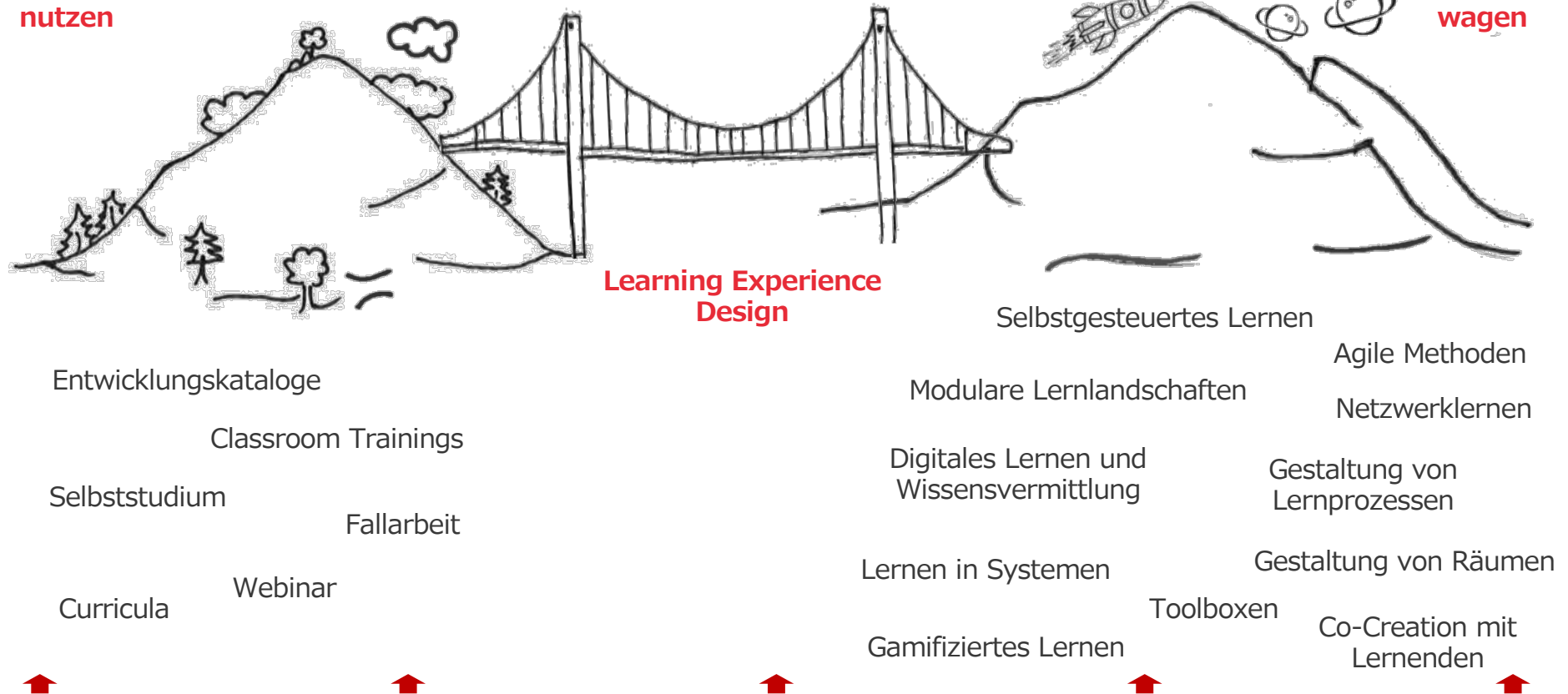
1 Didaktische Prinzipien

In der Gestaltung von Lernlandschaften und -prozesse Bewährtes nutzen und neue Ansätze wagen

Trends, Ansätze und Methoden

**Bewährtes
nutzen**

**Neues
wagen**



Treiber für neues Lernen

- Wertewandel
- Neue digitale, kostenfreie Lernmöglichkeiten
- Geringe Akzeptanz und Userfreundlichkeit von E-learning in der aktuellen Nutzung

- Abnehmende Halbwertszeit von Wissen
- Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und Individualität
- Erfolg von Netzwerken und kleineren selbstorganisierten, agilen Formaten

Die Verknüpfung von unterschiedlichen Lernformaten ermöglicht die Gestaltung von ganzheitlichen Lernprozessen

Neue Entwicklungen

- Digitale Lernangebote erlauben **asynchrones, ortsunabhängiges, bedarfsorientiertes** Lernen.
- **Qualitativ hochwertige kostenfreie Lerninhalte** stehen im Netz zur Verfügung.
- Individualisierte Lernangebote werden **in den Arbeitsprozess eingebettet**.
- **Soziales Lernen** und **Netzwerken** nehmen an Bedeutung zu.
- Durch **intelligente Auswertung von Daten** können Wirksamkeitsanalysen besser durchgeführt und Angebote kontinuierlich verbessert werden.
- Eine **Verknüpfung von digitalem und analogem Lernen** ermöglicht einen dynamischen Lernprozess.
- Mehr **Selbstbestimmung des Lernenden** führt dazu, dass dieser mehr Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Lernprozess übernehmen muss.
- **Räume der Begegnung** werden wichtiger.



Der Gestaltung der Lernformate liegen bewährte didaktische Prinzipien zugrunde

Didaktische Prinzipien

Im Kontext von Führungsqualifizierung haben sich die folgenden **didaktischen Grundprinzipien** für uns bewährt:

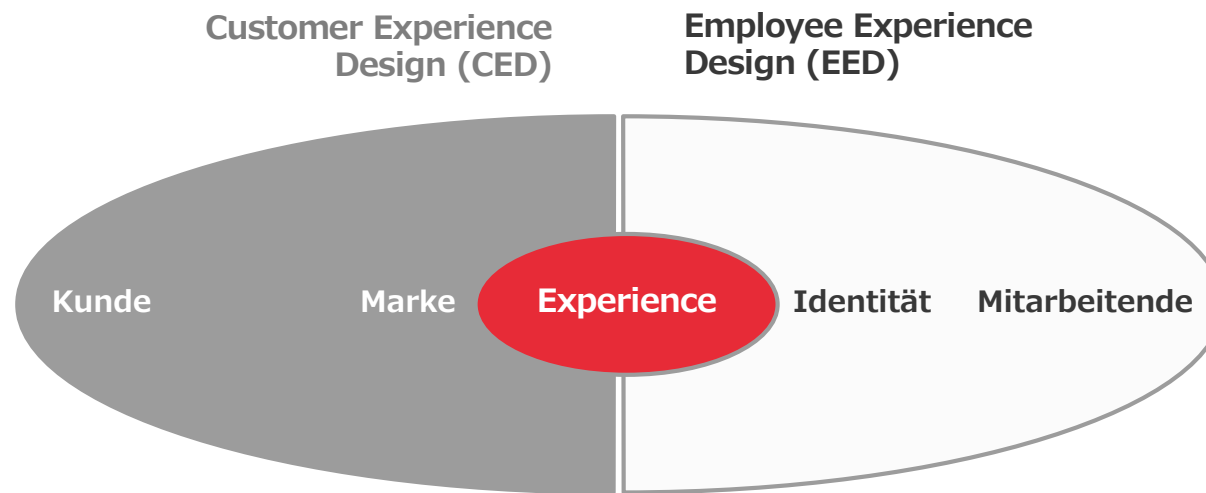
- Zielgruppen- und kontext**spezifische** Konzeption
- **Praxisnahe** und **erlebnisreiche** Gestaltung der Formate
- **Systemisch** akzentuiertes Vorgehen
- **Evidenzbasierte** Modelle und Theorien
- Stärkung hierarchie- und bereichsübergreifender **Vernetzung**
- Förderung von **Selbstverantwortung** im Lernprozess
- Gestaltung einer Lernreise aus der **Perspektive des Nutzers**
- Gezielte **Transferunterstützung** in der Vor-, Nachbereitung und Gestaltung der Lernformate



Employee Experience Design als Mindset für die Gestaltung von Lernprozessen und HR-Instrumenten

Erläuterung Employee Experience

Mitarbeitende und Führungskräfte werden nur dann für ihre Kunden herausragende Erlebnisse schaffen (Customer Experience) und das Unternehmen nach aussen positiv repräsentieren, wenn sie selbst ein positives Mitarbeitererlebnis genießen (Employee Experience). Daher sollten alle HR-Instrumente und -prozesse aus der Sicht des internen Kunden entwickelt und gestaltet werden.



„Die Erlebnisse von Kunden und Mitarbeitenden stehen in einem direkten Wirkungsverhältnis zueinander. Marken- und Identitäts-erleben müssen eine konsistente Einheit bilden. Es sind zwei Seiten ein und derselben Medaille. Erlebnisse sind heutzutage die Währung für Geschäftserfolg.“ – Christian Völkl, HRpepper

Im Employee Experience Design finden Prinzipien aus dem Design Thinking Anwendung.

Design Thinking Prinzipien



Mensch-
zentriert



Denken beim
Tun



Iterativ

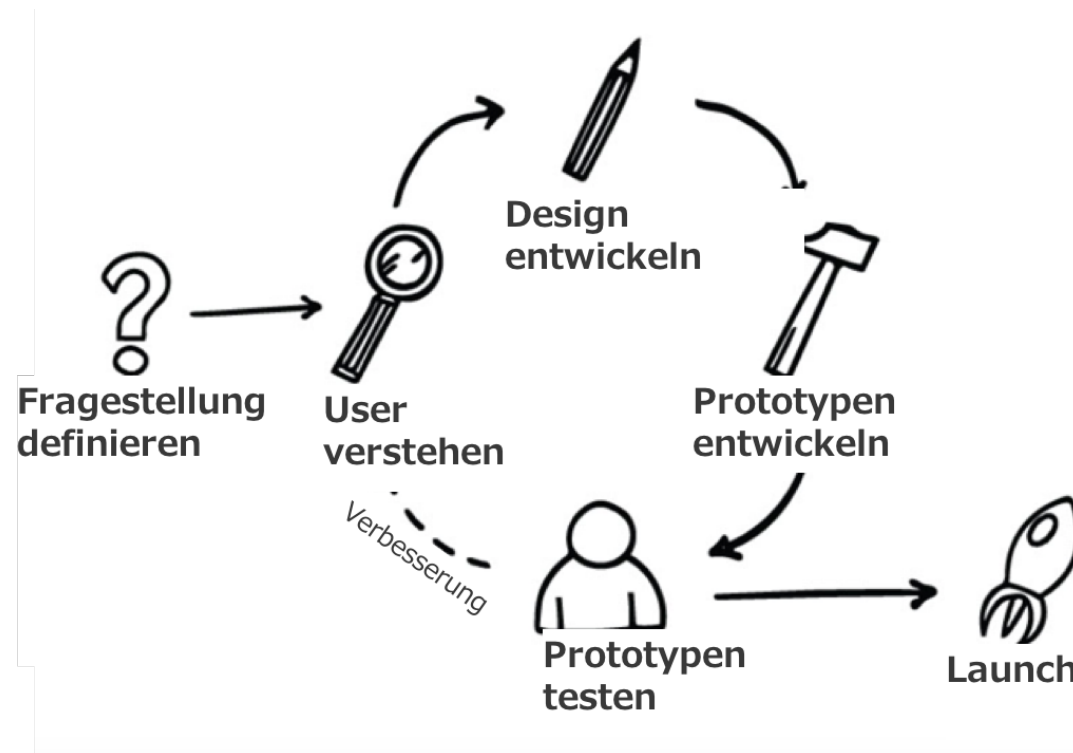


Kollaborativ

Auf der EED-Idee basiert das Konzept des Learning Experience Designs.

Definition und Prozess

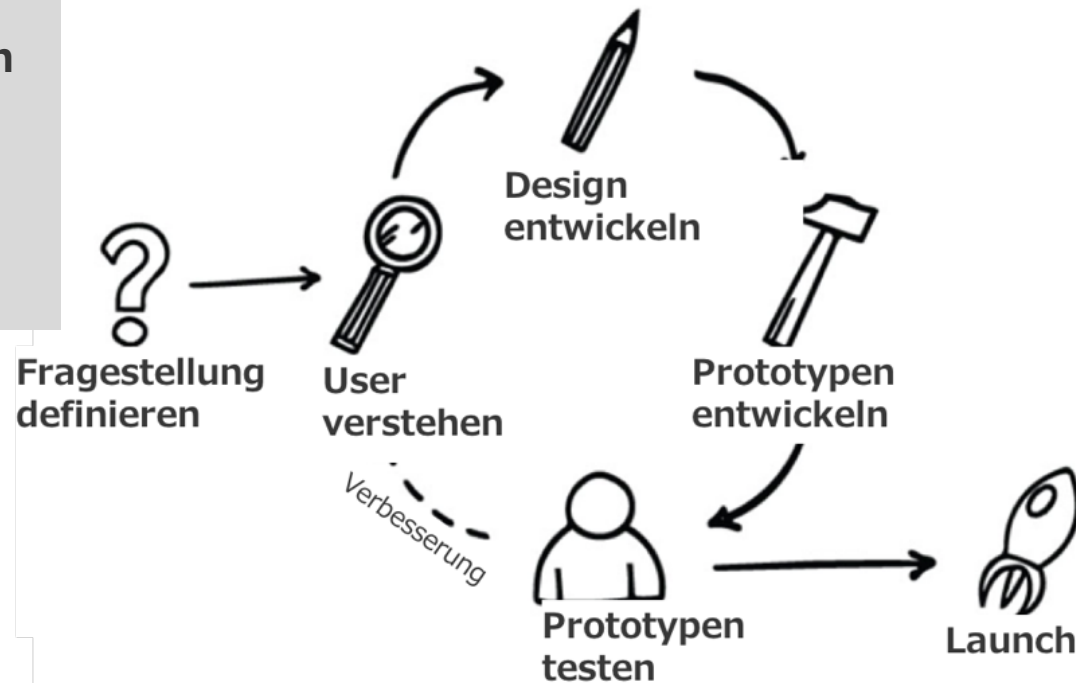
Learning experience design (LX Design) is the process of creating learning experiences that enable the learner to achieve the desired learning outcome in a human centered and goal oriented way.



Was ist Learning Experience Design?

Definition und Prozess

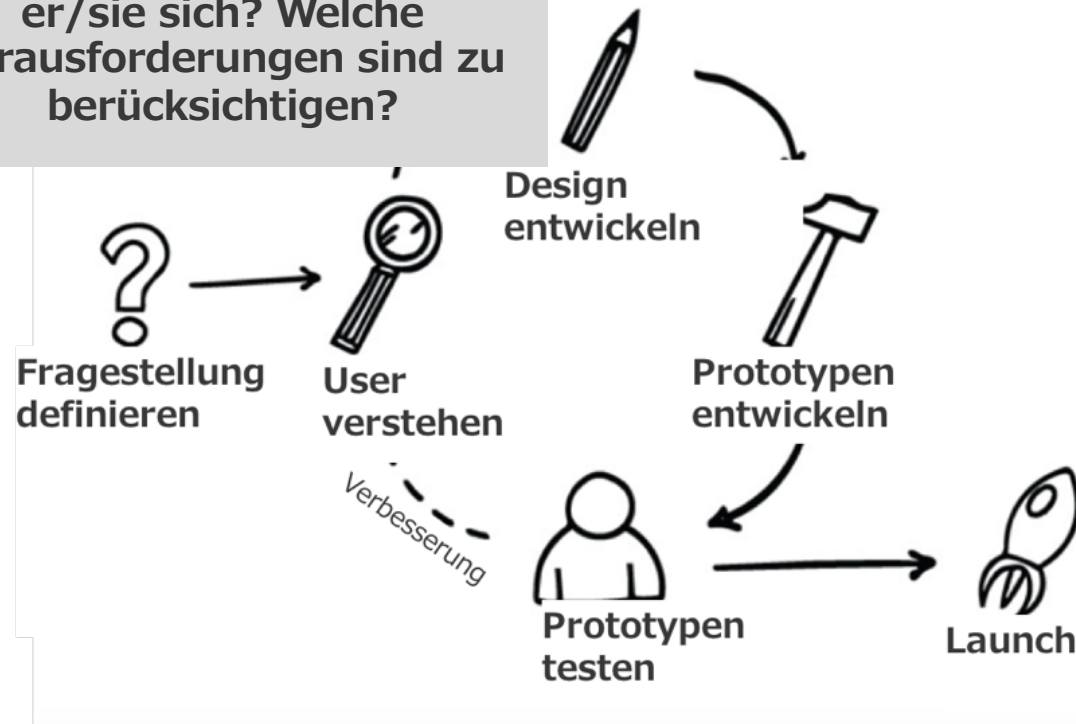
**Welche Ergebnis soll durch
Lernerfahrung erzielt
werden?
Wie soll sich Lernender
fühlen?**



Was ist Learning Experience Design?

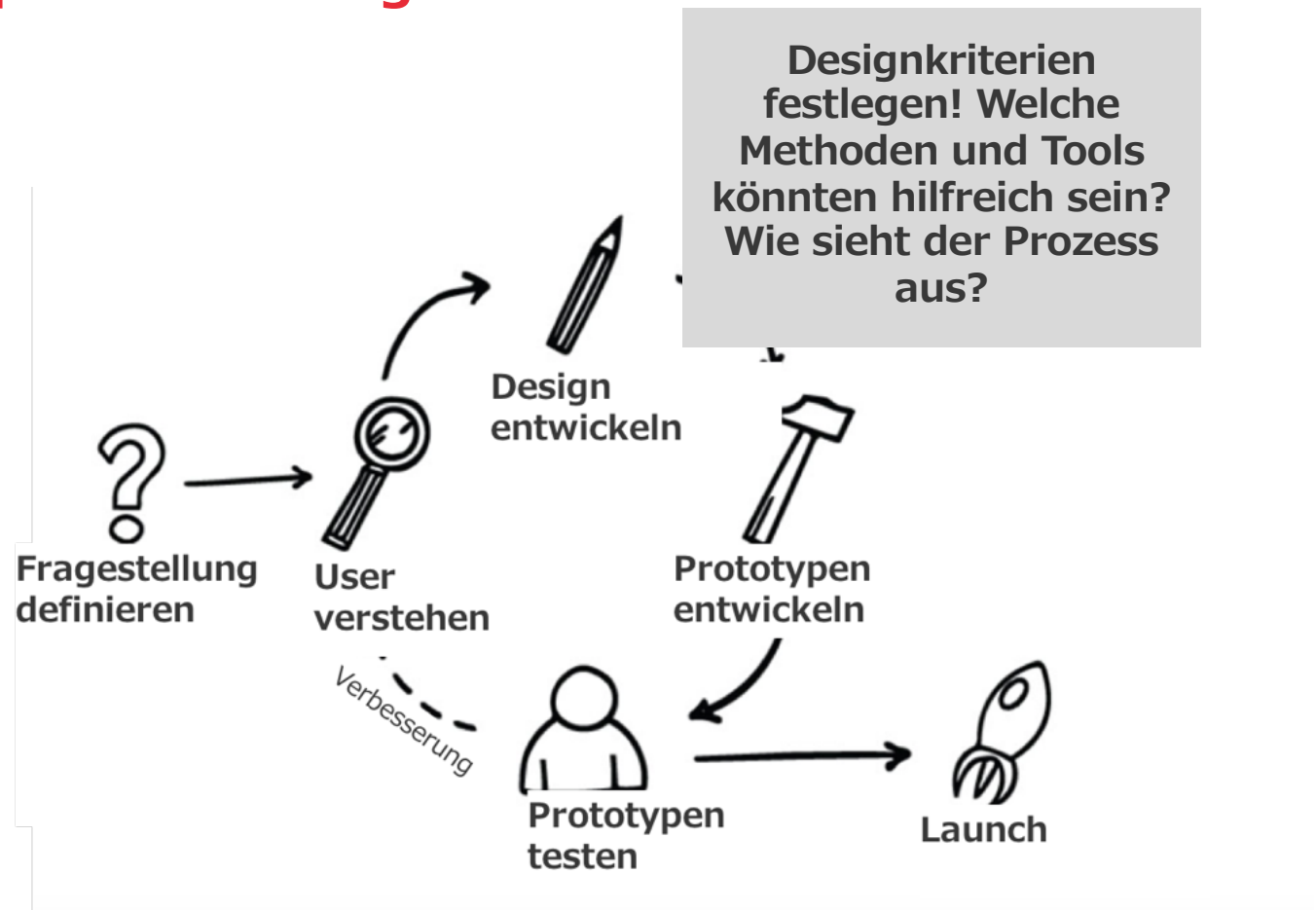
Definition und Prozess

Welche Bedürfnisse, Motive, Werte hat Lernender? In welchem Kontext bewegt er/sie sich? Welche Herausforderungen sind zu berücksichtigen?



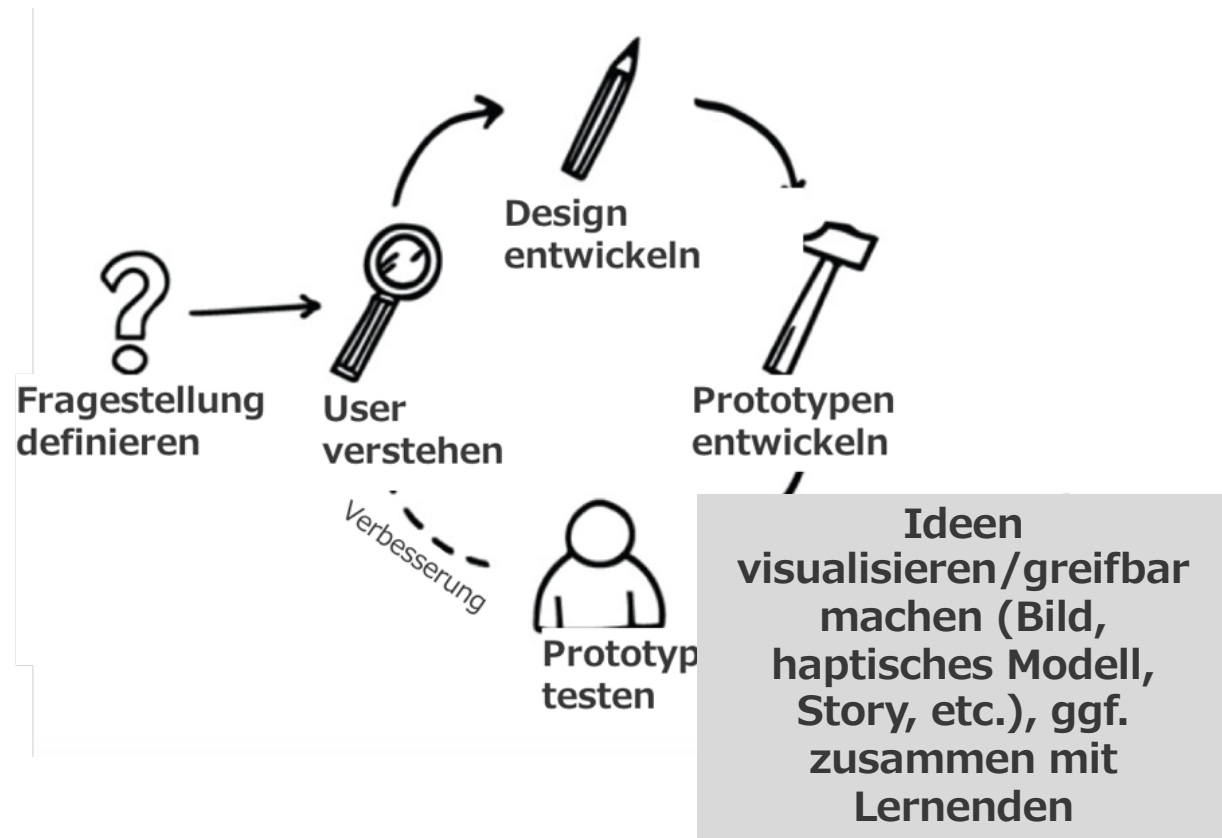
Was ist Learning Experience Design?

Definition und Prozess



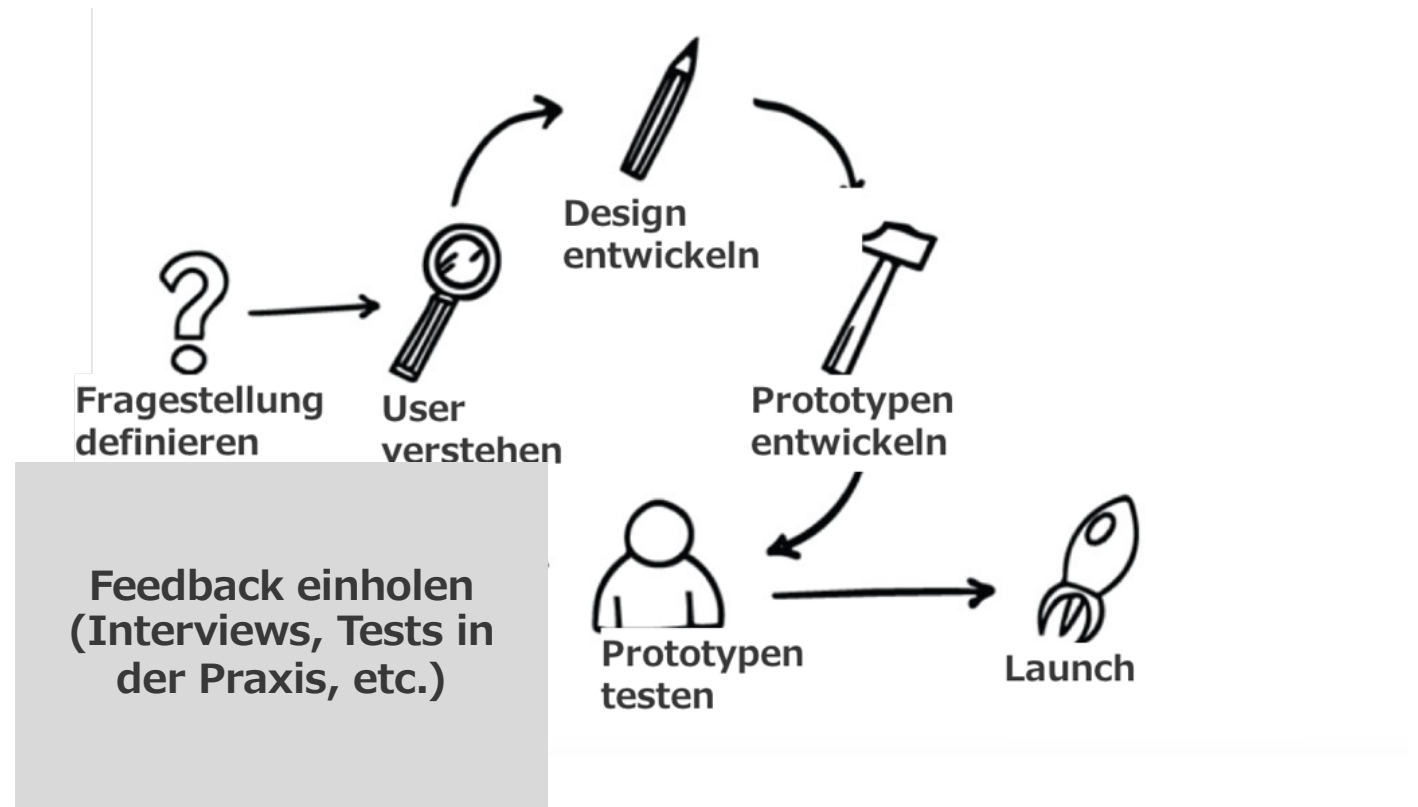
Was ist Learning Experience Design?

Definition und Prozess



Was ist Learning Experience Design?

Definition und Prozess



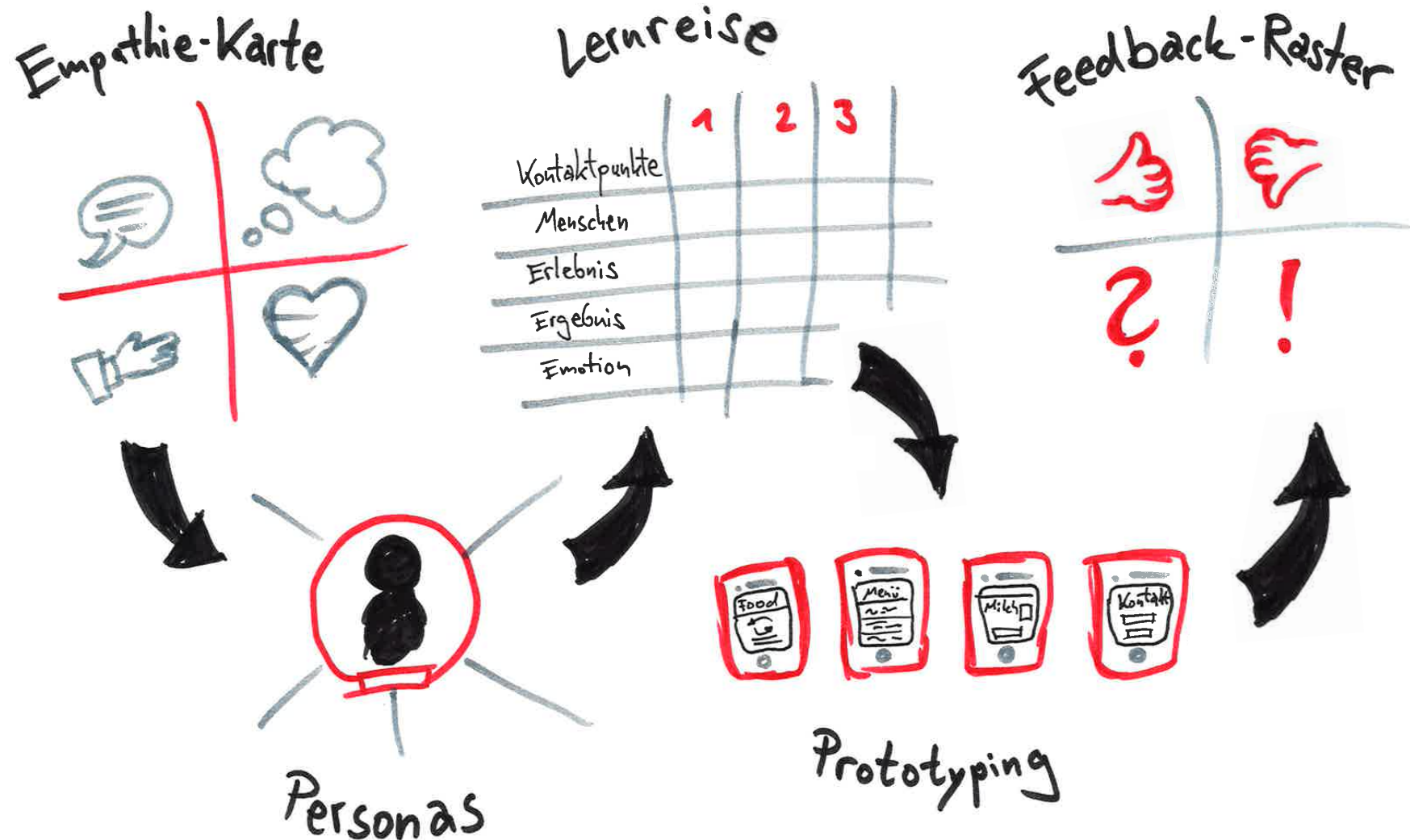
Was ist Learning Experience Design?

Ursprünge von Learning Experience Design



LX Design nutzt Tools aus dem Design-Thinking Prozess

Tools LX Design



Beispiel: Learning Journey Mapping

Tools

Ziel ist es den Lernprozess aus der Perspektive des Lernenden zu verstehen und zu designen.



Einsatzszenarien:

- Analyse bestehender Lernprozesse
- Design eines intendierten Lernprozesses

x	✓	—	—
—		✓	✓
✓	—	—	✓
—	✓		—
	—	x	

Beispiel: Journey Mapping

Tools



Kontaktpunkt

--	--	--	--

Skizze

--	--	--	--

Emotion



--	--	--	--



Erleben

--	--	--	--

Outcome

--	--	--	--

Beispiel: Persona-Arbeit

Tools

Name, Alter, hier wohne ich, meine aktuelle Lebenssituation:

Was mich antreibt und motiviert:

Was mich frustriert:

Das will ich lernen:

So will ich lernen:

Beruflicher Hintergrund / Erfahrung:

Meine Erwartungen an Arbeit, Führung und Zusammenarbeit:

Schlüsselkompetenzen, die mich erfolgreich machen

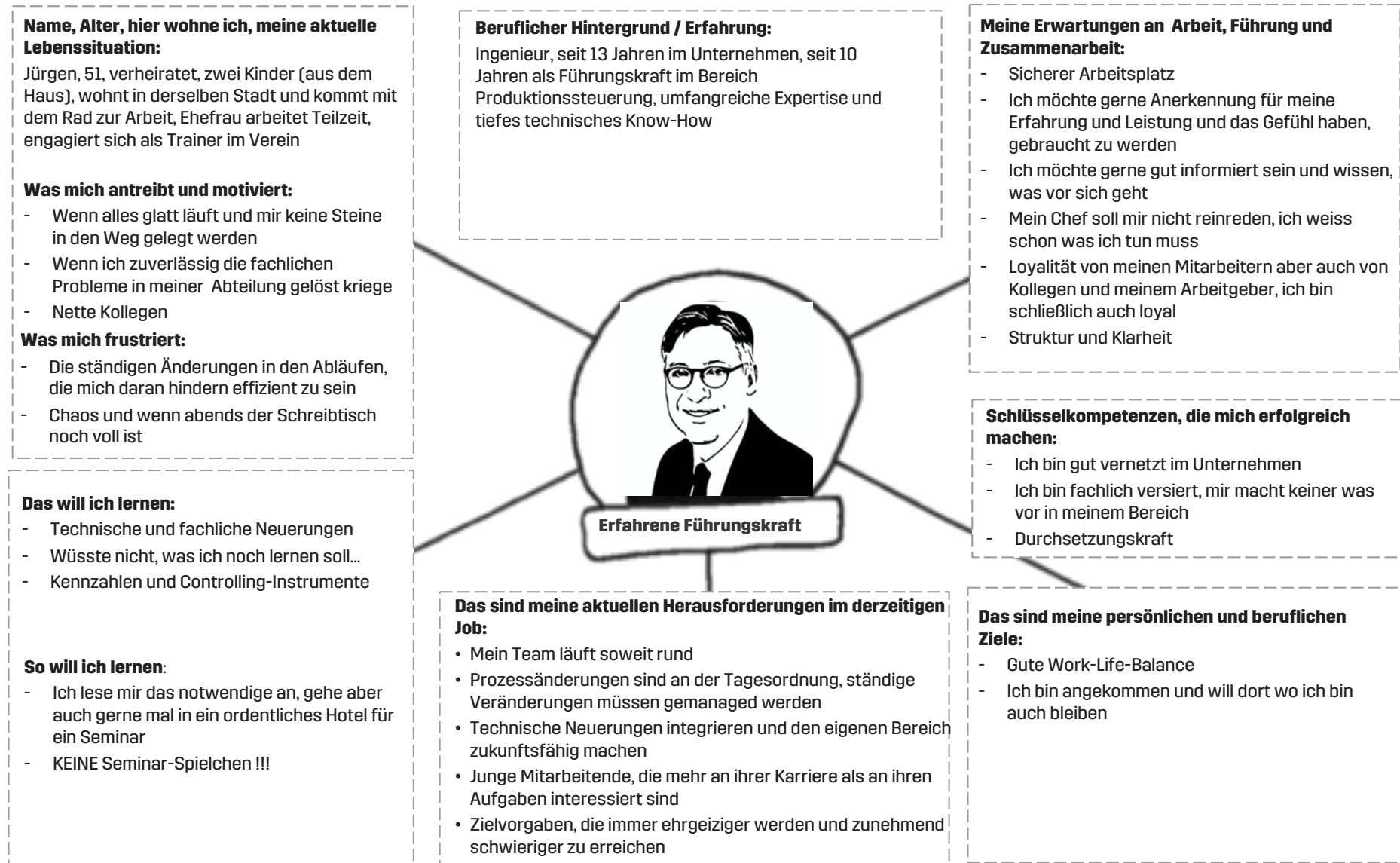
Das sind meine persönlichen und beruflichen Ziele:

Das sind meine aktuellen Herausforderungen im derzeitigen Job:

Zielgruppe

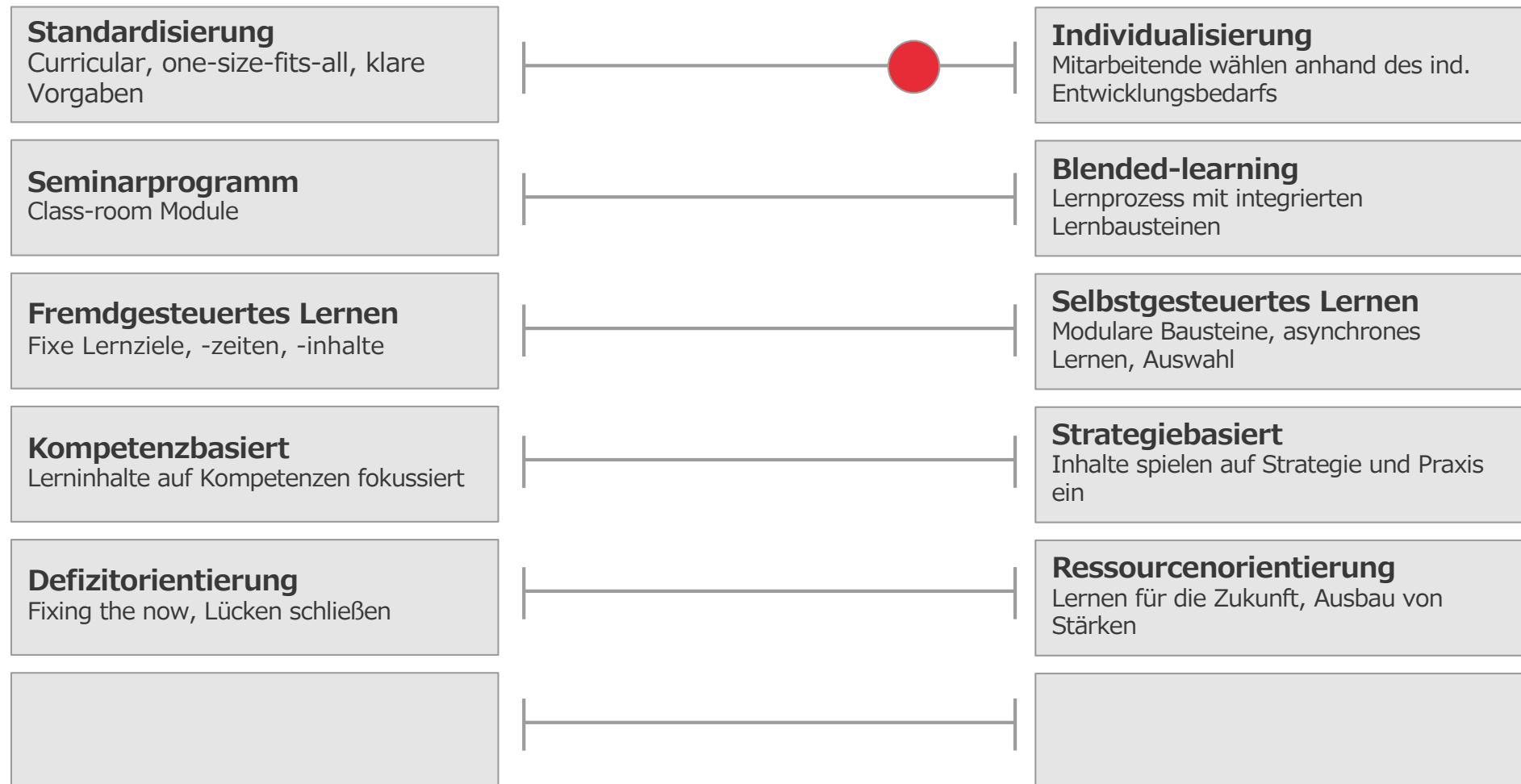
Beispiel: Persona-Arbeit

Tools



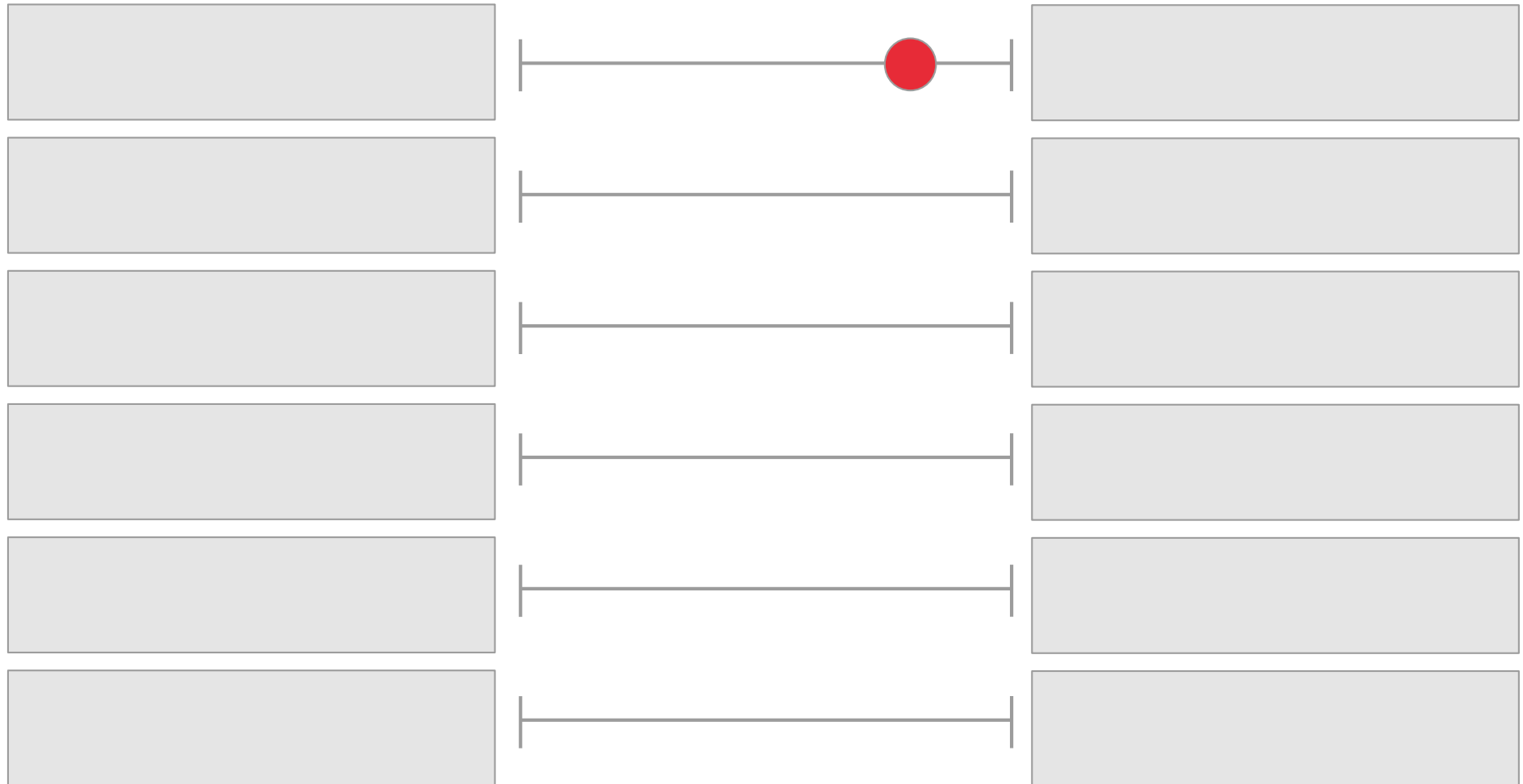
Beispiel: Designkriterien

Tools



Beispiel: Designkriterien

Tools

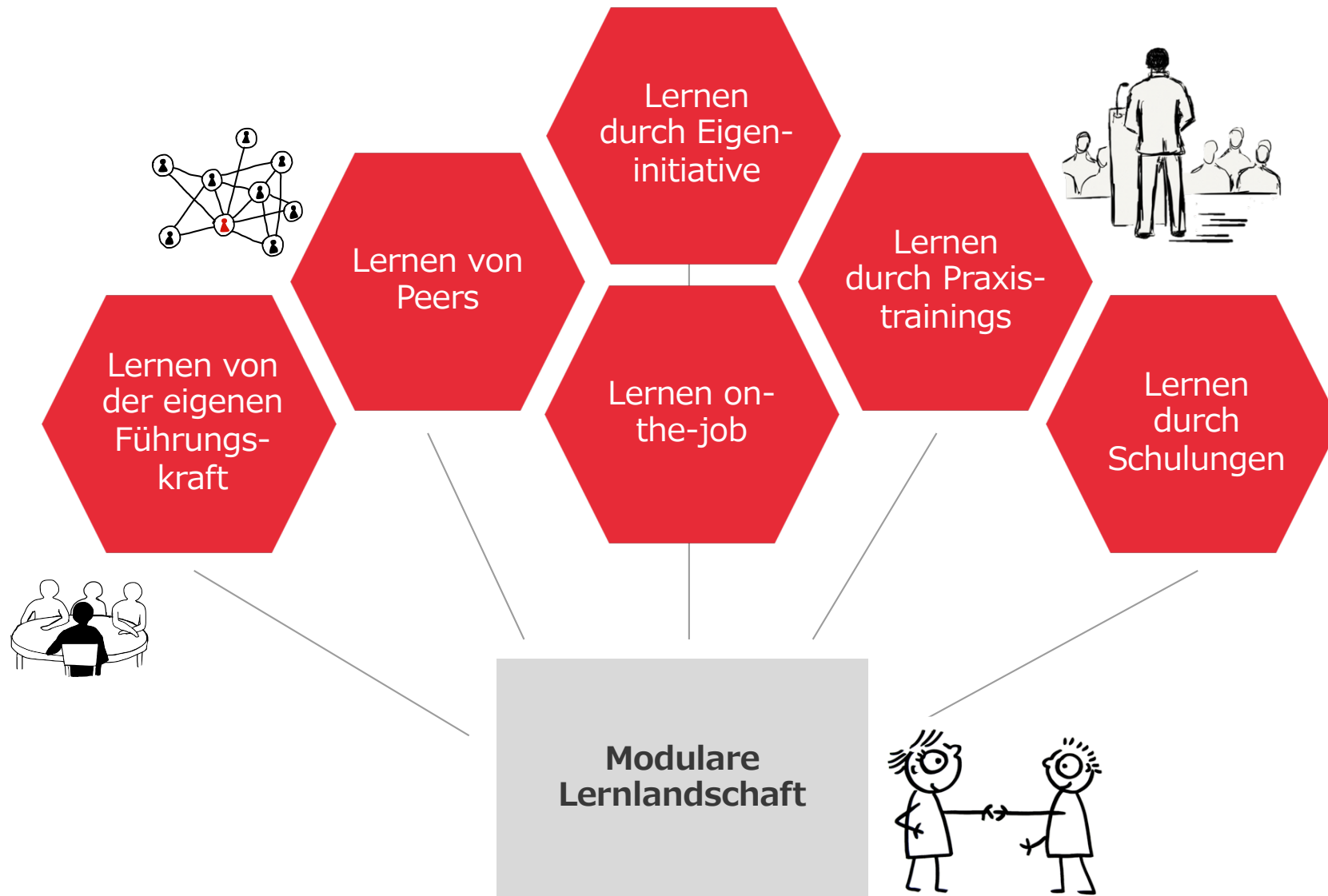




2 Beispiele für Lernlandschaften

Die modulare Lernlandschaft verknüpft verschiedene Lernarten

Lernlandschaft und Module



Agile Lernformate

Beispiele

Agile Lernformate sind durch **kleinere Gruppen** gekennzeichnet, die sich häufig aus mehreren Kollegen zusammensetzen. Auf Frontbeschallung wird weitestgehend verzichtet, stattdessen liegt der Fokus auf **Netzwerken** und **persönlich geprägtem Austausch**.



Lean Coffee

Teilnehmer entwickeln selbstorganisiert Inhalte und Ablauf eines offenen (Wissens-)Austausches unter Kollegen mit basisdemokratischen Entscheidungen zum Beginn und Ende einer Themendiskussion
Dauer: max. 2 Stunden



TED Talks

Vorstellung neuer Ideen und Denkansätze auf kleineren Veranstaltungen – der stark persönlicher Vortragsstil soll inspirierend wirken



Kollegiale Fallberatung

systematisches Beratungsgespräch unter Kollegen zu einem berufsbezogenen Problem



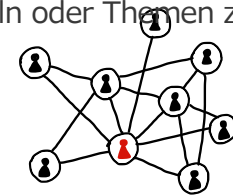
Brown Bag Meeting

Interner Wissenstransfer durch einen kurzen Lehrvortrag eines Kollegen zur Mittagszeit – Thema ist die eigene Arbeit mit anschließender Diskussion
Dauer: 1 Stunde; max. 30 Teilnehmer



Working out Loud

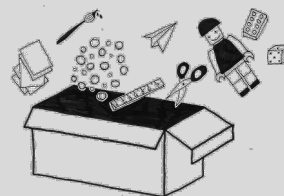
in selbstorganisierten Circles Beziehungen aufbauen, um Ziele zu erreichen, Fähigkeiten zu entwickeln oder Themen zu entdecken



FedEx Day

Themenbezogenes Arbeiten an einem Organisations- oder Kundenprojekt ohne Störung aus eigentlichem Aufgabenfeld
Dauer: 24 Stunden

Agile Lernformate



Micro Learning / Learning Nuggets

Kleine, terminlich selbstgesteuerte Lerneinheiten im Arbeitsalltag, z.B. Podcasts und Videos mit anschließenden Testfragen
Dauer: 3-15 Minuten



Hackathon

Abteilungsübergreifende Teams arbeiten an Innovationen oder kreativen Lösungswegen zu einer bestimmten Fragestellung eines gemeinsamen Projekts
Dauer: 24-48 Stunden

Lern-Camps bieten den Rahmen für ein individualisiertes und selbstgesteuertes Lernen

Aufbau und Logik eines Camps-Designs

Tag 1 (0,5 Tage)	Tag 2 (1 Tag)
Intro Camp	Intro Camp
Input zu verschiedenen Themen digitaler Führung	Vertiefender Input (z.B. Tools, Modelle, Best Practices, Role Models)
Eigene Fragestellung und stabile Gruppe aufsetzen	Fallarbeit in stabiler Gruppe
Vergemeinschaftung und Debrief	Lean Coffee/Marketplace im Plenum
Networking und Socializing	Finalisierung eigene Praxis
	Vorstellung Praxisarbeit
	Transfer, Debrief und Abschluss

Legende

Plenum

alle, Orientierung, Austausch, Vergemeinschaftung

Boostcamp

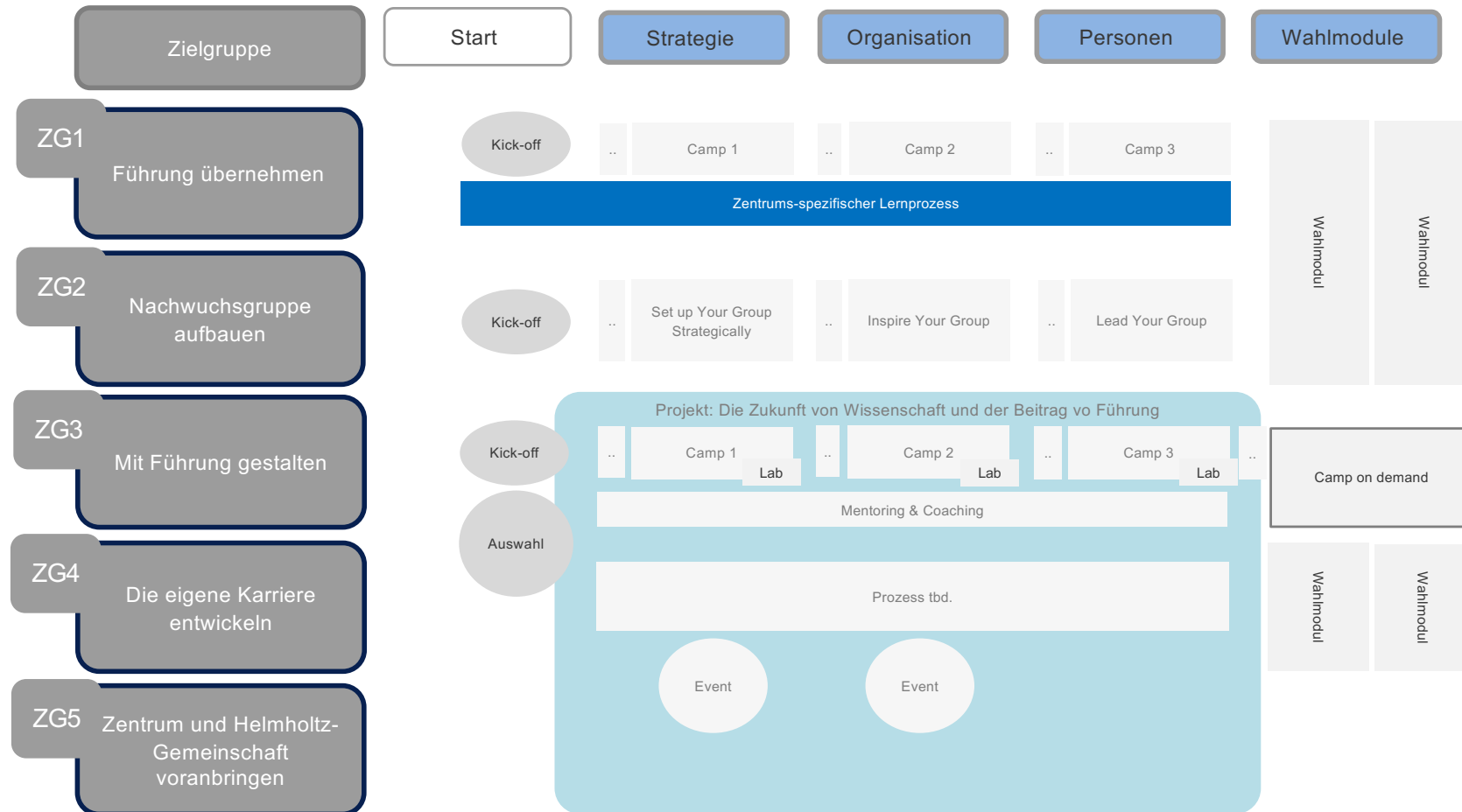
variable Gruppen, Auftanken von inhaltlichen Inputs nach Wahl

Basecamp

stabile Gruppen, die eigene Praxis entwerfen, Arbeit an Fällen, Prototypen

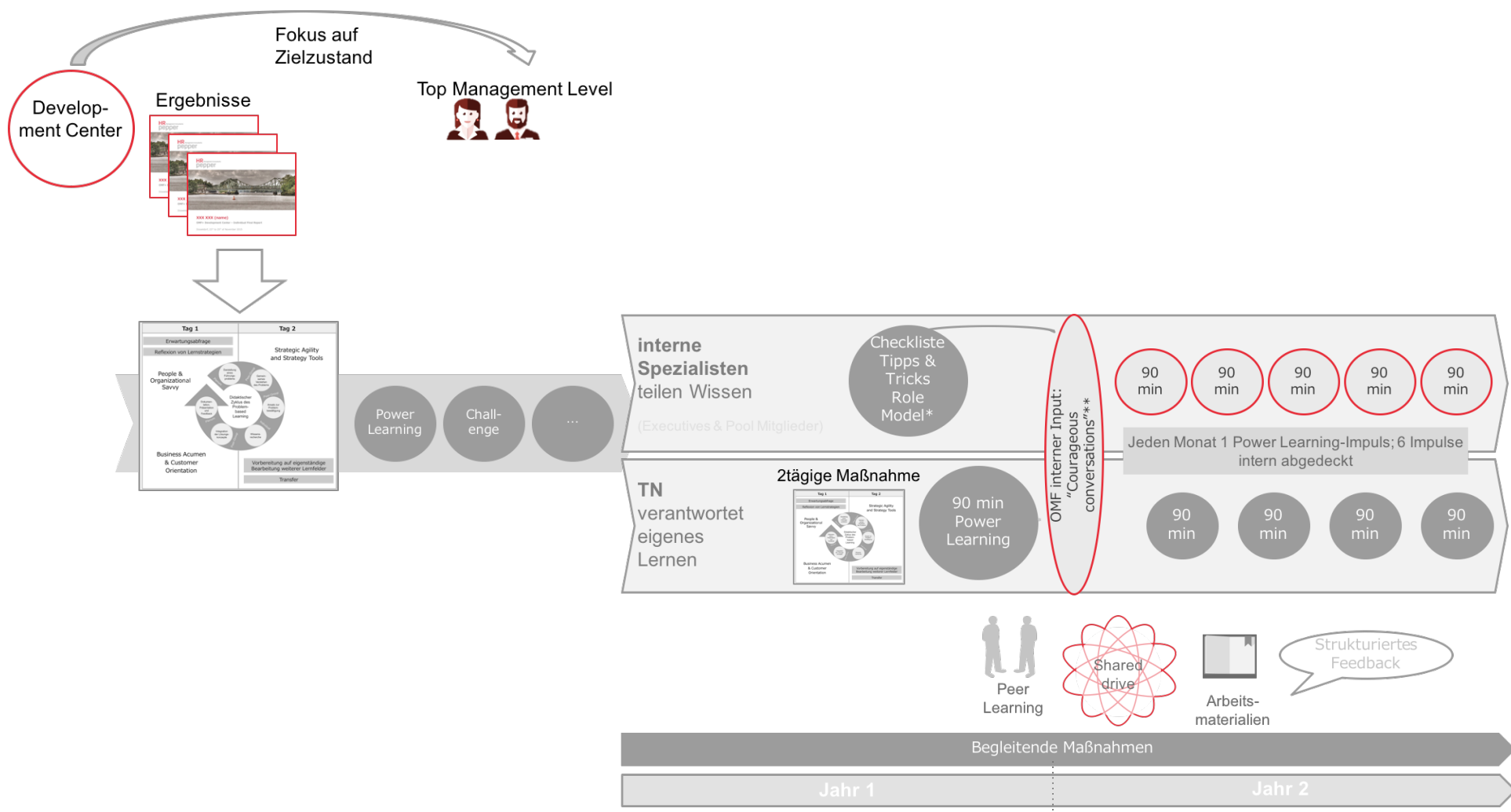
Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Beispiele für Entwicklungskonzepte



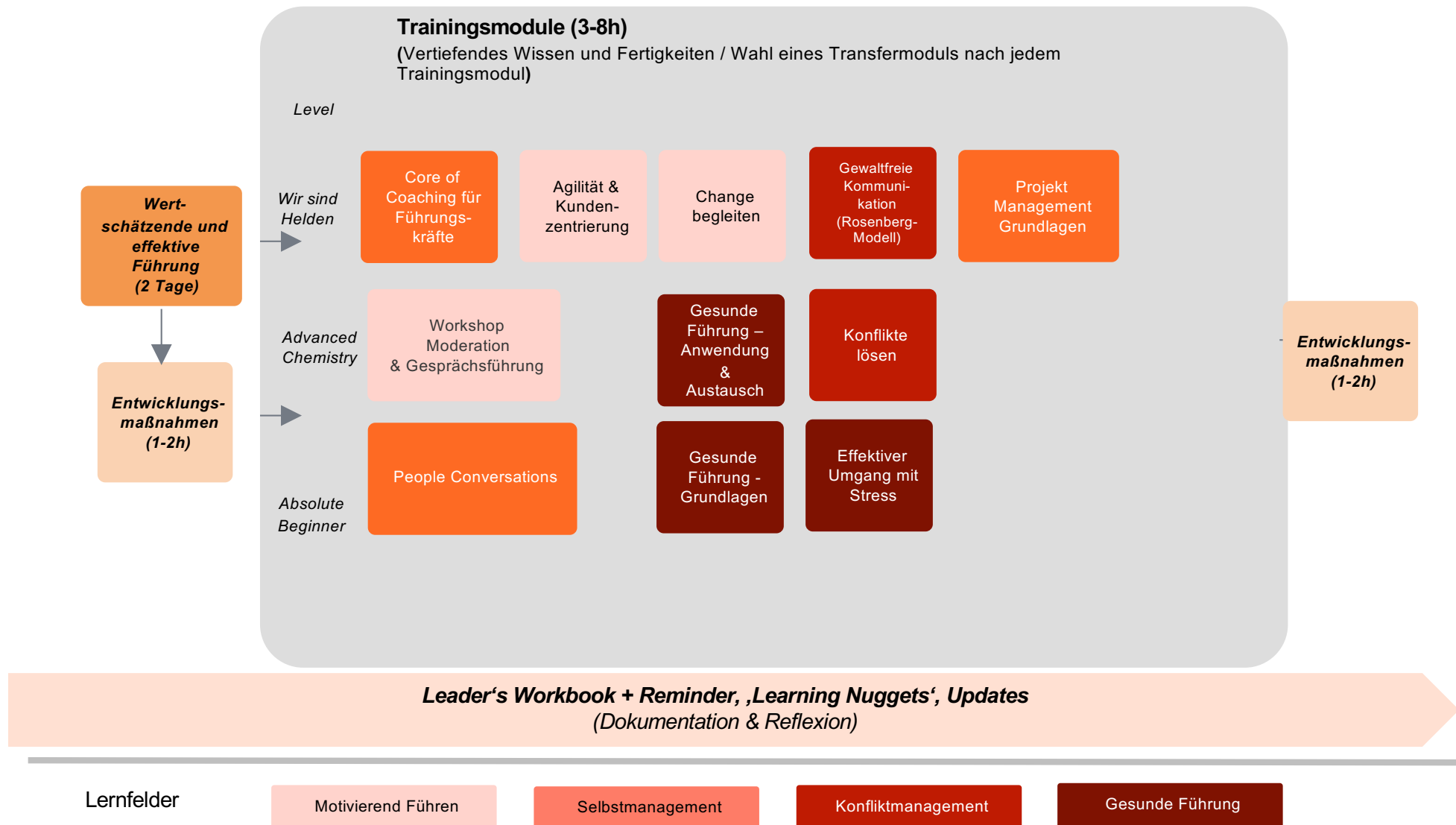
Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Beispiele für Entwicklungskonzepte



Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Beispiele für Entwicklungskonzepte



Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Beispiele für Entwicklungskonzepte

4.1 Bedarfserhebung

4.3 Kick-Off

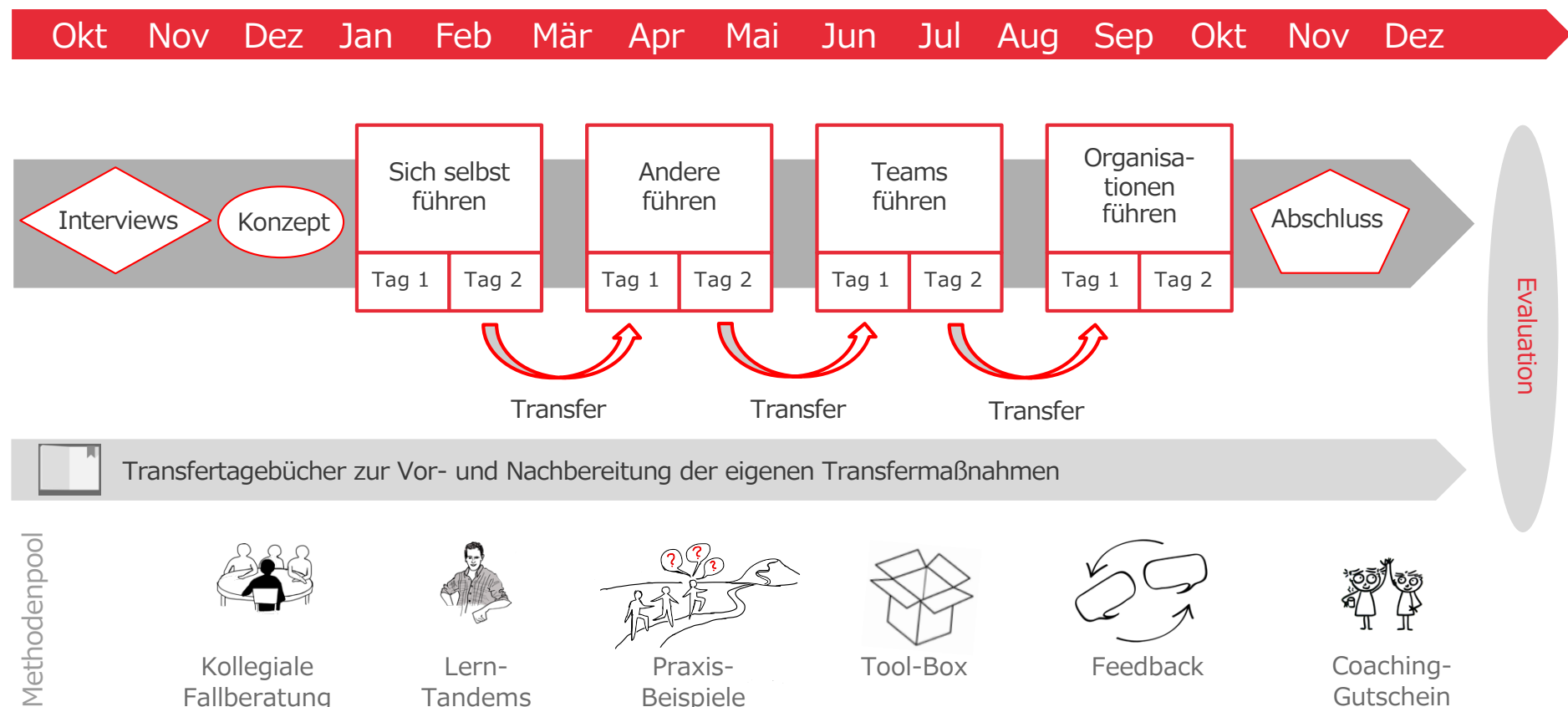
4.4 Durchführung des Entwicklungsprogramms

4.6 Abschlussveranstaltung

4.2 Feinkonzeption

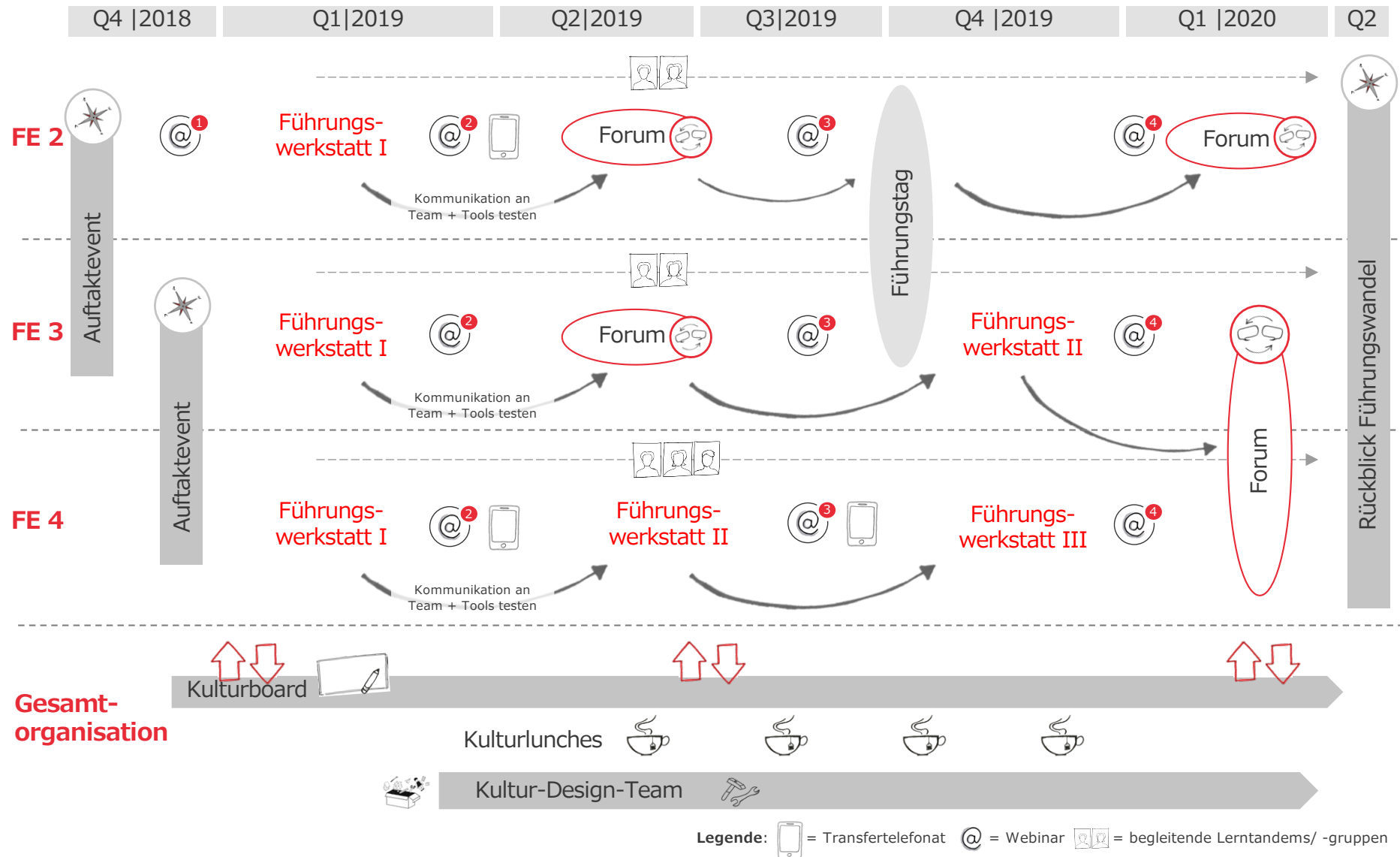
4.5 Transfergestaltung

5 Evaluation



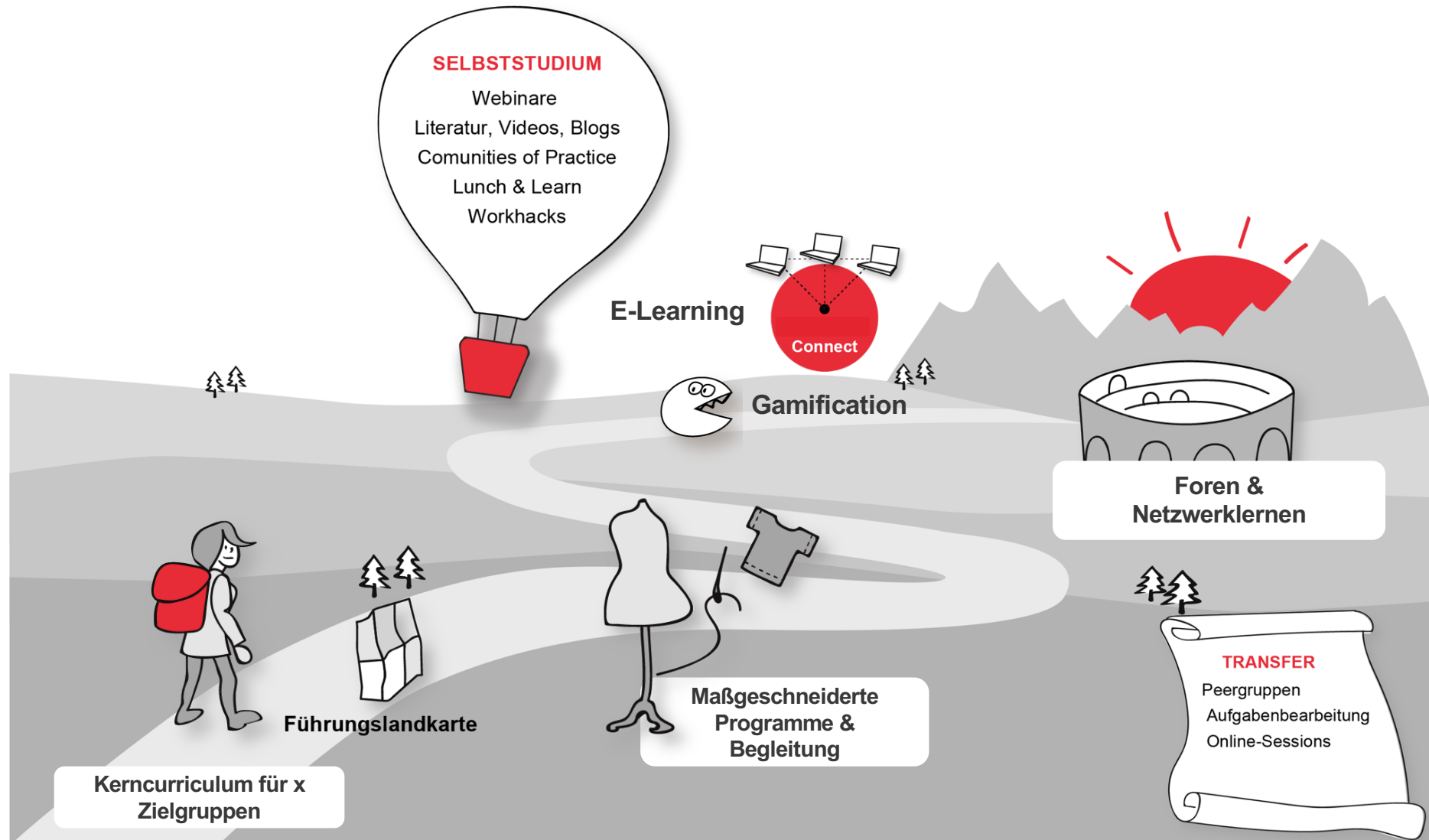
Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Beispiele für Entwicklungskonzepte



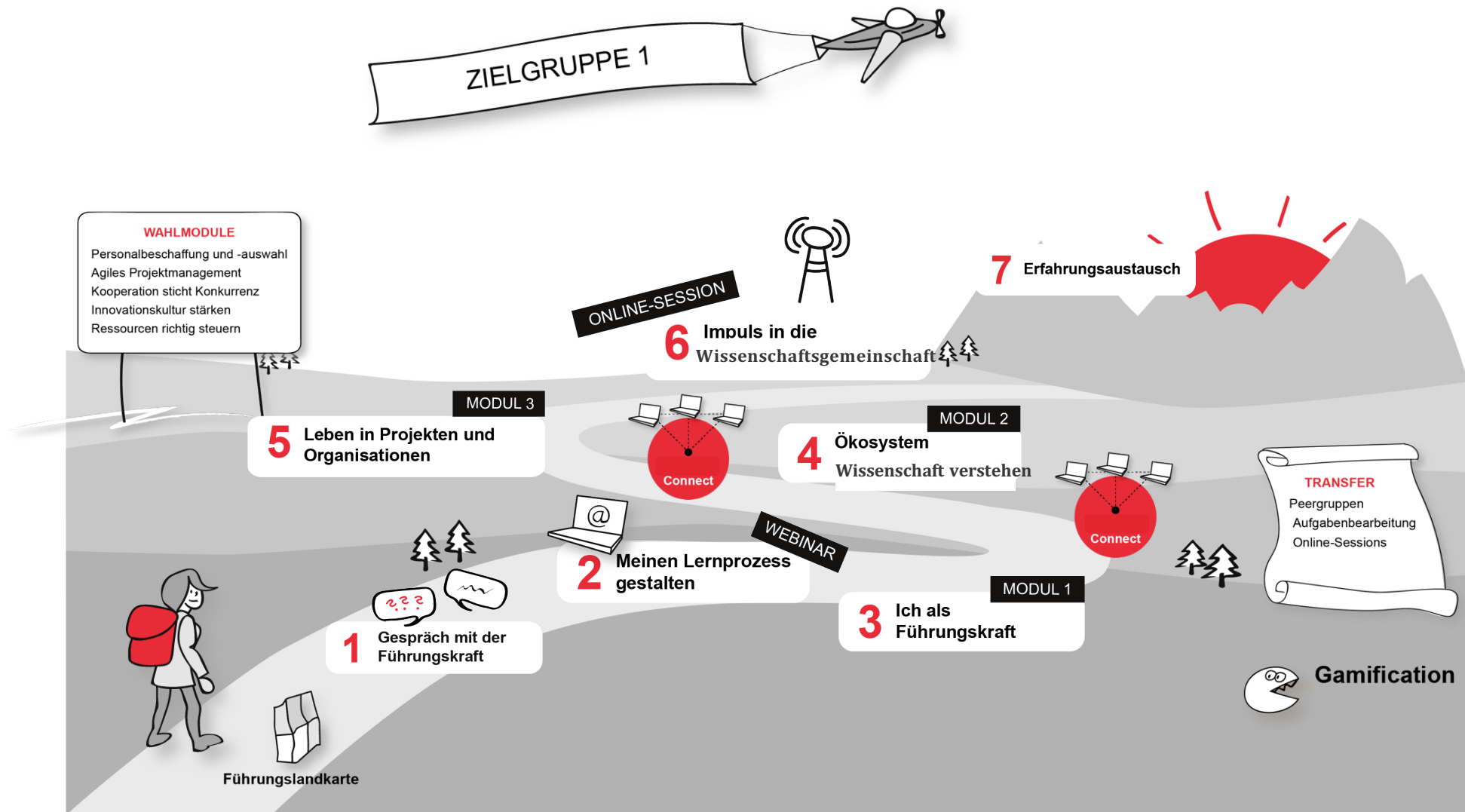
Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Führungskräfte Akademie



Beispiele für Entwicklungslandschaften zeigen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten

Führungskräfte Akademie



Take away

Was ist neu an LXD?

- Start beim Lernenden und dessen Bedarfen anstatt bei Inhalten, Methoden und Lernmitteln.
- Einbindung der Lernenden in die Gestaltung der Lernerfahrung und co-kreatives Arbeiten.
- Denken in Lern-Prozessen statt in einzelnen Formaten und Fokus auf den Kontext des Lernenden.
- Definition von Erlebnisziele und Lernergebnisse.
- Lernen ist ein Erlebnis das mit allen Sinnen passiert. Emotionen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Beides wird im Designprozess konsequent in den Mittelpunkt gerückt.



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

und bitte fragen Sie!

HRpepper GmbH & Co. KGaA
Tempelhofer Ufer 11, 10963 Berlin
T +49 30 2593575 0
F +49 30 2593575 5

