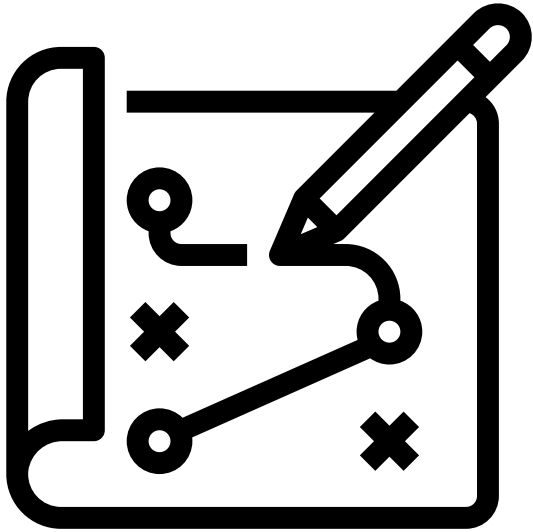






Bedarfe systematisch klären

Grobkonzept



„Digital Learning Strategy“

- welche Ziele 
- welche Themen 
- für welche Zielgruppe(n) 
- für welchen „Moment of Need“ 

→ Ausgangsbasis: **Systematische Bedarfsanalyse**

Voraussetzung



Kenntnisse über Zusammenarbeitskultur

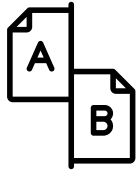


Unternehmensphilosophie - Lernkultur/Lernverständnis



Welche strategischen Ziele werden verfolgt?

- Organisationsziele
- HR Bereichsziele/ POD Teamziele
- Ggf. Ziele Auftraggeber (z.B. Fachabteilungen)



Um welche Themen geht es?

Thematischer Bedarf

- Konkretes
- Internes
- Externes

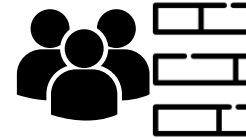
Was gibt es schon dazu?

- Was wird wann/wie genutzt?
- Was wird nicht genutzt? Warum?



Welche Zielgruppen wollen wir damit erreichen?

- Workflow Analyse
- Tagesablauf & Touchpoints



Handlungskompetenzen definieren

Handlungsdimensionen / Handlungskompetenzbereiche	Erkennen (Wissen)	Werten (Einstellungen)	Können (Fertigkeiten)
Sachkompetenzen Umgang mit Sachen <ul style="list-style-type: none"> • materielle • symbolische 	z.B. erinnern verstehen	z.B. sich interessieren, zuwenden, sich begeistern	z.B. (an)fertigen, produzieren, erzeugen, verrichten, (um)formen, konstruieren
Sozialkompetenzen Umgang mit anderen Menschen <ul style="list-style-type: none"> • Dyade • Gruppe / Team • Gemeinschaft 	z.B. anwenden analysieren evaluieren	z.B. tolerieren, respektieren, akzeptieren, billigen, vertrauen, sich verständigen, durchsetzen, anpassen	z.B. klären, interpretieren, artikulieren, Feedback geben, (aus)prägen
Selbstkompetenzen Umgang mit eigener Person, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • Emotionen • Lernen 	z.B. gestalten	z.B. zulassen, sich einlassen	z.B. Strategien umsetzen, routinisieren

Abbildung 2: Kompetenzmatrix (Euler & Hahn, 2014, S.144)



„moment of need“

- Kurzfristig
- Mittelfristig
- Langfristig

