



DIGI-O – Digitalizálási offenzíva új típusú munkavégzésekért az osztrák-magyar határrégióban

Bevezető A jövő tanulása



1. Új formátumok

az új formátumok a tanulás rugalmasságát teszik lehetővé

- Tegyük lehetővé a tanulást a munkafolyamatban, azaz inkább moduláris legyen a kínálatunk kisebb egységekkel (micro learning, learning nuggets stb.)
- a tanulási előrehaladás ellenőrzésének lehetővé tétele egyéni felelősségben
- szükség esetén használható („moment of need”)
- célcsoportra specifikusan igazított (user content), a belső és külső oktatókkal szoros együttműködésben
- használjuk ki az idegtudományok felismeréseit: az agyunk akkor jegyez meg jobban tartalmakat, ha azok pozitív vagy negatív érzésekhez kötődnek. semleges információkat gyakrabban kell megismételni. a kíváncsiság is pozitívan hat.



2. Tanulási kultúra

az új formátumok a tanulás kultúrájának megteremtését teszik szükségessé

- teremtjük meg a transzparens és világos keretfeltételeket a munkatársak számára → hogyan folyik a mi vállalatunkban a tanulás, hogyan tanulunk az én tevékenységi területemen
- szabad teret biztosítani a saját felelősségű tanulásnak a „hétköznapi tevékenységek” mellett,
- az önreflexió módszerei az élethosszig át tartó tanulás előfeltételei, a formális és informális tanulás összekötése
- Támogassuk a tanulás motivációját konkrét tanulási időkkel (munkaidő)



3. Tanulási formátumok alakítása

Alapos tervezés a teljesség igénye helyett



Legjobb gyakorlat

A kompetenciaigény meghatározása egy stájer termelő vállalatban

- A klasszikus tanulási alkalmakat, mint a munkafolyamatok hiányosságait, beléptetést, törvényi előírásokat, kiegészítik az igények és stratégiai megfontolások: a formátumok hozzáigazítása a célcsoport-hoz, időkerethez és tanulási célokhoz
- Célzott igényfelmérés történik a stratégiai célok, egyéni fejlesztési tervek, vezetők bevonása vagy munkatársak megkérdezése mentén. Az eredményeket egy kompetenciahálóban rögzítik.
- A hagyományos és új tanulási formátumok skáláját bocsássuk rendelkezésre, és a célkitűzéstől függően használjuk



4. Távoli formátumok

A tanulási tartalmak átültetése új formátumokba pontos tervezést igényel

- Minél intenzívebben kísérik, annál jobban fogadják el: a sikeres kevert tanúláshoz a didaktikának és a tartalmaknak passzolniuk kell → ellenőrizni kell, hogy az olyan keretfeltételek, mint a célcsoport-specifikus tanulási célok és tartalmak, és az önjányítású tanulási folyamatok jól teljesülnek-e.
- Új tudás átadásában részesítsük előnyben a kevert tanulási formátumokat a tisztán e-learning kínálatokkal szemben



Ajánlott olvasnivaló

Bevezető & tippek
Kevert tanulás



5. Tudásmenedzsment

Tudásátadás biztosítása

- használja a digitális dokumentációs rendszereket, pl. munkafolyamatokhoz
- az egymástól tanulás lehetővé tétele: tanulási idő betervezése az értekezletbe, buddy/shadowing-rendszerek, tanulási coachok megnevezése, train-the-trainer (oktató oktatása) koncepciók használata
- használjon tanulási platformokat, az önirányítású tanulás támogatására
- tudás hosszú távú megtartása a vállalaton belüli generációk kihasználásával: korban kevert csapatok, tanulási tandemek



6. Hibakultúra

Támogassa a konstruktív hibakultúrát

- egy „lessons learned” (tanulságok) eszköz használata a reflektáláshoz, elemzéshez és a felismerések átviteléhez más projektekhez
- hibaelemzés az ismételt hibák elkerülésére
- tapasztalatcsere lehetővé tétele főleg tapasztalt kollégákkal
- kockázatkezelési rendszer bevezetése (kockázatértékelés és problémák fellépése esetére intézkedésjegyzék elkészítése)



Renate Divitschek
projektvezető

Telefon

+43 699 144 52 641

E-mail

renate.divitschek@bab.at



Laura Soroldoni
tanácsadó

Telefon

+43 699 144 52 644

E-mail

laura.soroldoni@bab.at