

LEARNING JOURNEYS

VON STORYLINES

INHALT

1. Corporate Learning im Wandel der Zeit
2. Learning Journeys von Storylines
3. Grafik und Beispiele
4. FAQs
5. Kosten und Angebot
6. Kontakt

Storylines!

01.2023



CORPORATE LEARNING IM WANDEL DER ZEIT

Von frontal zu sozial

Trainings der Mitarbeitenden waren schon immer ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Lernens und ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Organisationen.

In den vergangenen Jahren haben technologische Entwicklungen, gesellschaftliche Trends und organisatorische Veränderungen eine neue Art des Lernens und der entsprechenden Lernformate ergeben.

Das (Fach-) Training, bei dem externe Trainer:innen eingeladen werden, in halb- bis zweitägigen Formaten ihre Expertise auf interessante und interaktive Weise an die Teilnehmenden weiterzugeben, gerät daher in den Hintergrund und wird abgelöst durch eine Mischung neuer Ansätze, die wir auf den kommenden Seiten näher betrachten.



CORPORATE LEARNING IM WANDEL DER ZEIT

Interaktive Lernmethoden: Statt des Frontaltrainings setzt man heute auf interaktive Lehrmethoden, Simulationen, Rollenspiele, Gruppenübungen und praktische Anwendungen.

Personalisiertes Lernen: Die diversen Formate sollten an individuellen Bedürfnisse und Lernstile der Teilnehmenden angepasst werden.

Blended Learning: Eine Kombination aus Präsenzveranstaltungen und digitalen Lernformaten integriert das Beste aus beiden Welten.

Selbstbestimmung: Die Lernenden selbst übernehmen die Verantwortung für die Inhalte, Formate und die Lerngeschwindigkeit.

Social Learning: Soziales Lernen, bei dem Teilnehmende miteinander interagieren, gemeinsam reflektieren und voneinander lernen, wird zum neuen Standard und setzt damit Maßstäbe für die Lernformate moderner Organisationen.



LEARNING JOURNEYS VON STORYLINES

Selbstverantwortung und Dauer

Ausgehend von den oben genannten Trends, haben wir ein Programm entwickelt, welches Technologie, personalisierte Ansätze und interaktive Methoden vereint und Lernen zur gemeinsamen Reise macht.

Dabei haben sich insbesondere das selbstverantwortliche Lernen und die Dauer als wichtig herausgestellt: Nachdem eine Zielgruppe innerhalb der Organisation für die Lernreise erfasst worden ist, wird seitens der Geschäftsführung, HR oder einer anderer zentralen Stelle mithilfe einer Bedarfsanalyse das Lernziel aufgestellt. Die Formate, genauen Inhalte und strukturellen Aspekte bestimmt die Lerngruppe unter externer Moderation weitestgehend selbst.

Da schnelle und vereinzelte Maßnahmen keinen effektiven Lernwert bringen, setzt die Storylines Lernreise auf längerfristige und wiederholte Auseinandersetzung mit der Thematik. In der Regel dauert eine Learning Journey zwischen mehreren Wochen bis zu mehreren Monaten.



LEARNING JOURNEYS VON STORYLINES

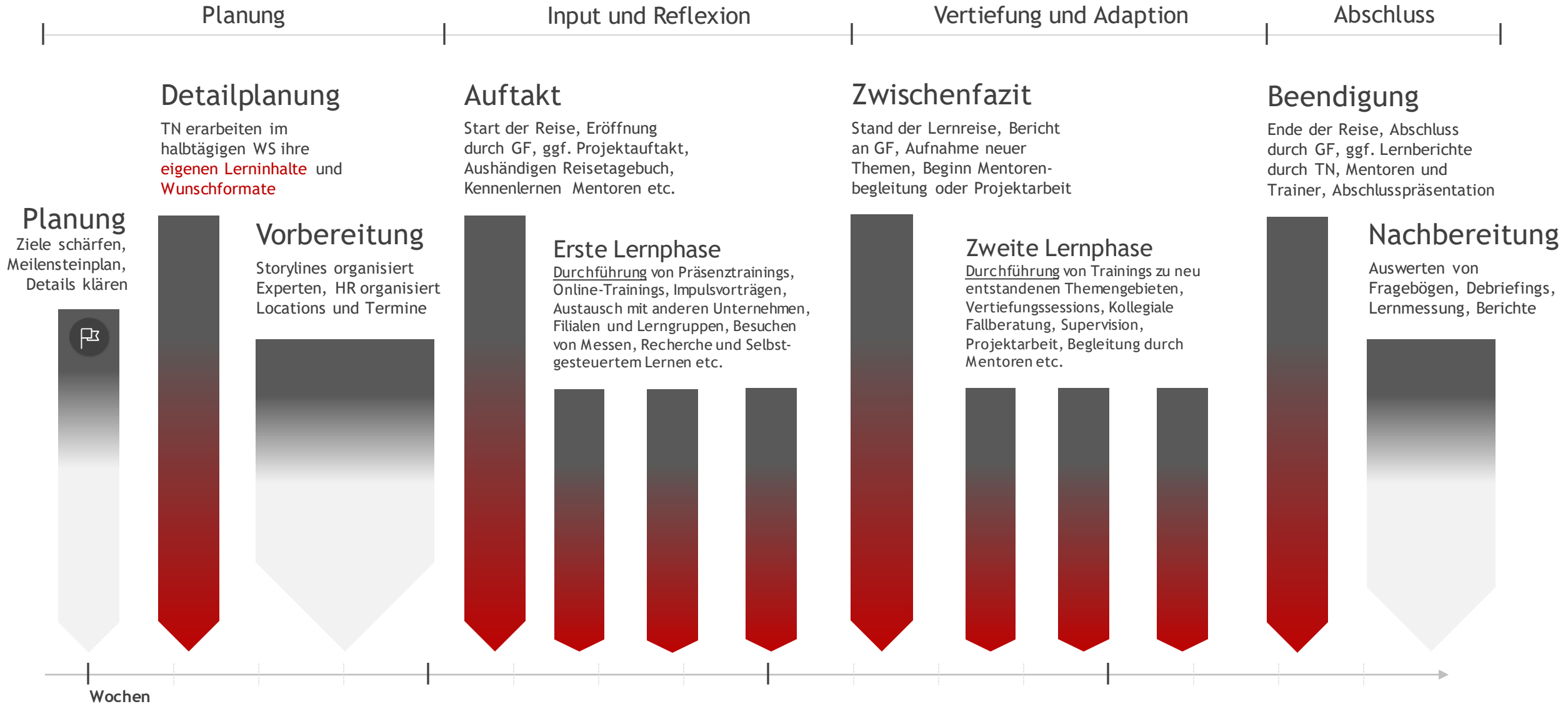
Elemente einer Lernreise



Folgende Anteile werden in das Programm verwoben:

1. **Bedarfsanalyse:** Eine gründliche Einschätzung der Lernziele und Kompetenzlücken.
2. **Verschiedene Lernformate:** verschiedene Lernformen werden genutzt, wie etwa Präsenztraining, E-Learning, Workshops, Selbststudium, Projektarbeit oder praktische Übungen.
3. **Progression:** Die Lerninhalte sind so strukturiert, dass sie aufeinander aufbauen und einen klaren Lernpfad bilden, der von einfacheren zu komplexeren Konzepten führt.
4. **Lernbegleitung:** Eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung durch Trainer:innen, HR oder Mentor:innen
5. **Selbstreflexion:** Die Möglichkeit für Lernende, ihren eigenen Fortschritt zu bewerten, Ziele anzupassen und Feedback zu geben.

Auf der folgenden Seite sehen Sie **mögliche Bestandteile** des Programms.

Mögliche Bestandteile der Learning Journey von Storylines



Organisation (durch Storylines, HR, GF und andere interne Bereiche)   Aktive Anteile (für die Teilnehmenden der Learning Journey)



BEISPIELE

Teams, Themen und Talente

Für einen Organisationsbereich

Ein Bereich von ca. 25 Personen unternimmt eine mehrwöchige Lernreise zum Oberthema "Selbstorganisation".

Für Nachwuchsführungskräfte

Angehende Führungskräfte bestimmen die Inhalte ihrer eigenen Journey selbst, lernen gemeinsam und entwickeln ihre Fähigkeiten in einem einjährigen Programm.

Für interne Change-Angels

Ein Change-Projekt wird von Personen begleitet, die im Vorfeld und über mehrere Wochen hinweg von externen und internen Experten zur Thematik "Veränderungen" ausgebildet worden sind.

Für Mentoren

Freiwillige begleiten neue Kolleg:innen, um das Onboarding besser zu gestalten. Die Fähigkeiten hierzu haben sie in der Learning Journey erhalten.



FAQs

Welche Gruppengröße ist sinnvoll?

Theoretisch wären auch größere Gruppen von 30 oder 40 Personen möglich, die besten Erfahrungen haben wir jedoch mit Gruppengrößen von 6 bis 15 Teilnehmenden gesammelt.

Wie viele Trainer:innen werden beteiligt?

Das hängt maßgeblich von der Anzahl der unterschiedlichen Themen ab, da wir bemüht sind, nur erfahrene Themenexpert:innen einzusetzen.

Wie holen wir uns Feedback zu den Lernerfolgen der Teilnehmenden ein?

Es können regelmäßige Austauschrunden mit den Auftrag- oder Zielgebern etabliert werden. Ebenso digitale Umfragen oder Einzelinterviews.

Sollten auch unternehmensinterne Personen an der Durchführung beteiligt sein?

Sehr gerne involvieren wir interne Expert:innen, Mentoren und andere organisationsinterne Kräfte in das Programm.



KOSTEN UND ANGEBOT

Ihre Investition

Die Höhe Ihrer Investition hängt maßgeblich von drei Faktoren ab:

1. Dauer der Lernreise und die Anzahl der Formate
2. Auswahl der zu vermittelnden Themen
3. Technische Ausgestaltung

Da wir jede Reise individuell an das jeweilige Unternehmen anpassen, ist es uns entsprechend nicht möglich, eine pauschale Kostenaufstellung zu nennen.

Gerne führen wir aber erste, unverbindliche Gespräche mit ihnen durch und stellen im Anschluss ein erstes Konzept samt Angebot auf.

Kommen Sie gerne auf uns zu.



KONTAKT

Sie können uns auf folgenden Wegen erreichen oder näher kennenlernen:

Email: Kontakt@storylines.hamburg

Telefon: 0157-71496362

Homepage: www.storylines.hamburg
www.15stories.de

Podcast: Systemisch-agil

Persönlich: in Hamburg oder Mainz



Christoph
Smak

Geschäftsführer,
Berater Führung und
Organisationsentwicklung



Florian
Zapp

Geschäftsführer,
Berater Change und
Organisationsentwicklung

Storylines!

