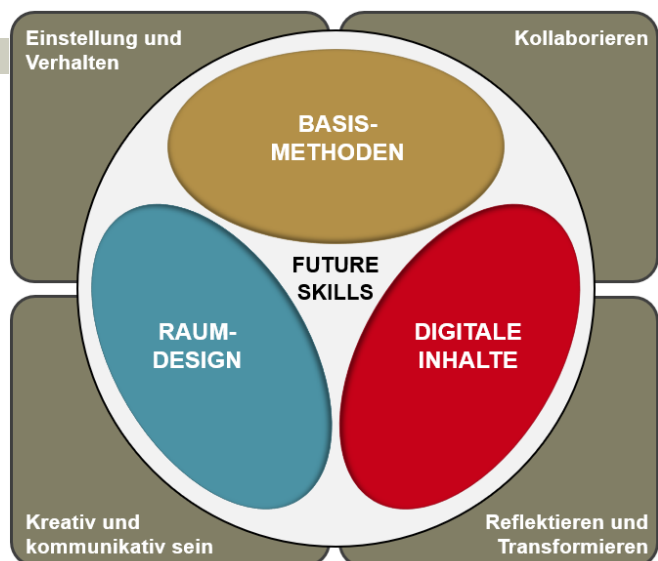

Future Shaper Training

Ein P-8-Projekt «Stärkung von Digital Skills in der Lehre» von swissuniversities.
Methodik und Werkzeuge für die Partizipation im digitalen Raum



- Editorial
- Workshop-Konzept
 - Modulbeschreibung
 - Ordnungselemente
- Kompetenzen - Generisches Modell
- Workshop-Tools
 - Teaching Note (Übersicht, Planung)
 - Basismethoden
 - Digitale Technologien (Tools)
 - Checkliste Lern- und Arbeitsraum
- Theoretische Grundlagen
 - Future Skills und Lernergebnisse
 - Kompetenzerhebung



Projektziele und Handlungsfelder

Dieser Kurs wurde von der FH Graubünden im Rahmen von P-8 «Stärkung von Digital Skills in der Lehre» von swissuniversities entwickelt. Projekttitle: «Agiles Erlernen digitaler Kompetenzen durch kollaboratives Entwickeln und Vernetzen». Das Projektteam hat das Ziel verfolgt, eine Methodik zu entwickeln, welche Mitarbeitende auf eine persönliche Transformationsreise schickt, Neugier für digitale Technologien weckt, aus der Komfortzone lockt, dabei schlummernde Talente aktiviert, Selbstvertrauen fördert und die Bereitschaft animiert, die gemachten Erfahrungen im eigenen Team weiterzugeben.

Das Arbeiten im Team 4.0 setzt den Rahmen für das Future Shaper Training. Es adressiert nach aktuellem Stand der Literatur die bedeutendsten Lehr- und Anwendungsfelder im (hybriden) Arbeitsraum der Zukunft: **Awareness/Mindset für die digitale Transformation, Lernkultur und Partizipation im digitalen Raum: kollaborieren, kommunizieren und im Team Content (Kreativität) schaffen.**

«Hybrides Lernen» in unserem Kurs kombiniert synchrone und asynchrone Lernanlässe, physisch und/oder virtuell, verzahnt didaktisch Präsenz- und Online-Methodik mit ausgewählten digitalen Technologien und fokussiert die «Performance». -

Zielgruppen

Der Kurs wurde für Institutionen konzipiert, welche das Vertrauen und Selbstbewusstsein ihrer Mitarbeitenden im Umgang mit digitalen Inhalten stärken wollen. Es ist aber auch der Startpunkt für das Schaffen eines Talentepools und die Sensibilisierung, wie wichtig das effektive und effiziente Arbeiten am «Arbeitsplatz 4.0» für den Verhaltens- und Unternehmenserfolg ist.

Transformationswillige Organisationen verfügen...

- ... über transformationsbereite Mitarbeitende
- ... einfache und effiziente Lernprozesse
- ... passende Tools für die Co-Kreation
- ... transformationsbereite Organisationen

Konkrete Zielgruppen sind Lehrpersonen, Teamleitende und Mitarbeitende, welche grundlegende, digitale Kompetenzen für die Arbeit 4.0¹ «by doing» und schrittweise aufbauen wollen.

Das Training unterstützt Lehrpersonen bei der Entwicklung digitaler Kompetenzen von Lernenden (Studierende, Mitarbeitende). Gegenstand des

Trainings ist der schrittweise Aufbau der so genannten «Future Skills» über ein projektorientiertes, begleitetes «voneinander und miteinander Lernen».

Kursziele und Inhalte

Als Orientierungspunkt dienen die ausformulierten Lehr-/Lern-Ergebnisse mit Fokus auf «Future Skills». Als Kursziel werden Mitarbeitenden zur Gestaltung und Nutzung ihres eigenen «Lernraums» sensibilisiert und befähigt. Schwerpunktthemen dieses ergebnisoffenen und (Problem-) lösungsorientierten Lernprozesses sind:

- Mindset: Bewusstsein und Interesse, sich die relevanten (digitalen) Kompetenzen durch Challenge-basiertes Lernen anzueignen,
- Aufbau von Vertrauen und Selbstbewusstsein in die Kollaboration und Co-Kreation im digitalen Raum
- Stufenweiser Kompetenzaufbau durch praxisorientiertes Training
- Erproben und Reflexion neuer Kompetenzen und Methodenwissen an der konkreten Projektarbeit / Problemstellung

Das Kurskonzept ist so ausgelegt, dass es mit jeder Durchführung bzw. Iteration als «Toolbox» wächst (vgl. Matchbox) und sich damit inhaltlich wie methodisch weiterentwickelt. Die eingesetzten Methoden und digitalen Technologien werden von den Teilnehmenden laufend reflektiert, angepasst

¹ Vgl. z.B. Frithjof Bergmann

und die Wissensbasis erweitert. Die Erfahrungen jedes Kurses fliessen in das «Gedächtnis» ein und bereichern künftige Workshops an.

Ausstattung

Die Durchführung setzt eine bestimmte physische Raumausstattung/Infrastruktur voraus, ist aber prinzipiell ortsunabhängig und als Curriculum modular flexibel strukturiert. Das standardisierte Curriculum ist als Rahmen gedacht mit Freiraum für die inhaltliche und didaktische Planung der Workshopleitenden. Jedes Teil-Modul wird mit konkreten Leistungsnachweisen abgeschlossen. So kann der Kurs auch im beruflichen Umfeld und zeitlich gestaffelt stattfinden, sei es als interne Teamentwicklung oder als Zertifikatslehrgang (z.B. als Summer School²) für Berufsschulen oder Fachhochschulen.

Kontext

Die digitale Transformation geschieht. Unternehmen und Institutionen digitalisieren Prozesse, investieren in die Infrastruktur und richten geschäftsrelevante Bereiche konsequenter auf die «Customer Experience» aus. Wir befinden uns im *Zeitalter des Kunden* (vgl. Forrester Research). Derweil wird das Bild des Arbeitsplatzes der Zukunft immer konkreter. Algorithmen übernehmen Routinearbeiten und steuern Fahrzeuge fern. Im Büro

verwischt die Grenze zwischen Präsenzzwang und mobilem Arbeiten. Es entstehen neue, hybrid gestaltete «Wirkräume», in denen situations- und anforderungsgerecht gearbeitet, kreierte und kollaboriert wird. Digitale Technologien und

“*The past year has changed how we define the office. It's no longer specifically a physical place. The office now means a state of working.* Raconteur, 2021

ausgewählte Methoden unterstützen den «kreativen Austausch, Projekt- und Routinearbeiten effizient (Quelle: Detecon, 2020). Bewährte Zusammenarbeitsstrukturen verlieren an Bedeutung, neue Formen werden getestet, langjährige Mitarbeitende sind herausgefordert, sich für den Arbeitsplatz 4.0 zu rüsten, um in dieser neuen «Welt» weiterhin effektiv wirken zu können. Wenn dieses Wirken schliesslich einen positiven Effekt auf die Effizienzziele der gesamten Institution hat, gibt es für die Führung gute Gründe, ihre Mitarbeitenden auf die «Reise» dahin zu schicken. Es geht dabei um viel mehr als das Vermitteln von typisch «digitalen» Kompetenzen wie z.B. dem Umgang mit Information oder Datensicherheit im digitalen Raum. Vor diesem Hintergrund ist auch die traditionelle Aus- und gefordert, mit innovativen Lehr- und Lernmethoden grundlegende «Future Skills» zu vermitteln. Arbeitgebende und Schulen sind herausgefordert ihre Arbeitnehmenden und Studierenden für die Arbeit 4.0 bzw. den Arbeitsplatz 4.0 zu befähigen und für ein lebenslanges Lernen zu sensibilisieren. Wir möchten mit diesem Konzept einen frischen und methodisch-didaktisch flexiblen Beitrag dazu leisten. Das gemeinsame Lernen und Erproben und der individuelle Erfahrungsgewinn stehen dabei im Vordergrund.

²Summerschools widmen sich zeitlich begrenzt unterschiedlichen Bildungsthemen. Sie ergänzen das Curriculum / Workload als Möglichkeit für Lehrpersonen und Lernende zusätzliche Themen zu vertiefen. Sie stellen keinen qualifizierten Hochschulabschluss da. Üblicherweise werden Zertifikate ausgestellt. Hochschulen können die allfällige Anrechnung von Credits (ETCS) an Absolventen der eigenen Fakultät prüfen.