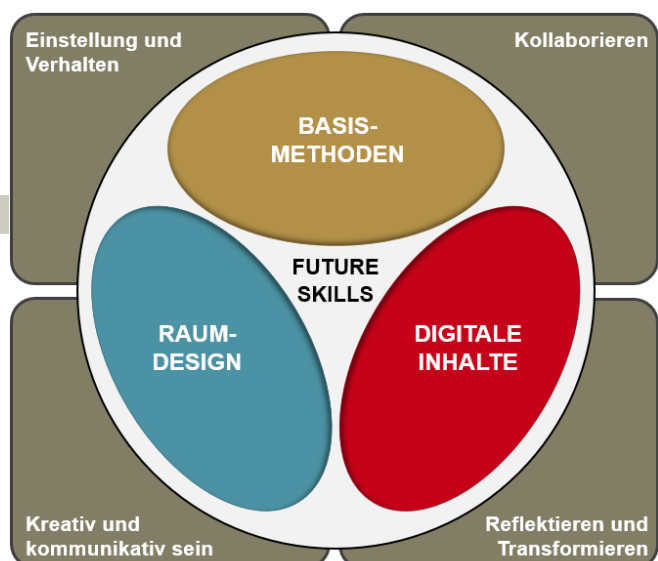

Future Shaper Training

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



Modell - Future Shaper Education

Wachstumsmodell

Future Shaper Training baut auf der 70:20:10¹-Idee von McCall et al. (1996) auf. Nicht das Endprodukt (z.B. ein Prototyp, ein Konzept oder eine Roadmap) steht im Vordergrund, sondern der Prozess und die Akteure. Die Akteure (Shaper wie Facilitation) entwickeln sich «entlang» des Kursverlaufs, indem sie individuelle Erfahrungen machen und berufsbezogene Fähigkeiten entdecken: kollaborieren, Fehler machen und daraus lernen, Entscheidungen treffen, unmittelbar Feedback zur eigenen Leistung erhalten, reflektieren und schliesslich (mehr) Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten gewinnen. Dazu benötigt es gezielte Interventionen durch die «Kursleitung» und Bereitschaft der Teilnehmenden zur individuellen «Exploration».



Die Übersicht «Wachstumsmodell» fasst die beabsichtigten Entwicklungsschritte tabellarisch zusammen. Sie zeigt skizziert den Entwicklungspfad vom Heute ins Morgen, vom Mitmachen zur Facilitation. Aus Sicht der Facilitation läuft der Prozess in drei Phasen bzw. Transitionen ab:

Transition 0: Start

Am Anfang steht ein Pilot-Projektteam und die Bereitschaft, den Wachstumsprozess zu initiieren und zu installieren. Dieses Projektteam ist die symbolische Pilot-Task Force und Inkubator für Future Shaper in der eigenen Institution. Das Team kann z.B. durch einen internen Wettbewerb, einen Call for action rekrutiert werden.

Dieses Pilot-Projektteam, mind. vier Personen aus der Institution, wird in vier Halbtagen von ein bis zwei erfahrenen Coaches (aus dem P-8-Pilotprojekt) befähigt. Sie werden auf ihre Aufgabe als Facilitator*Innen und die Moderation des ersten Workshop-Kurses vorbereitet. Sie schliessen die Ausbildung mit dem Auftrag ab, nun zeitnah den ersten eigenen Kurs aufzugleisen (Fokus auf ein betriebliches Bedürfnis, dass es als Challenge zu konkretisieren gilt), den Standard-Workshop auf diese Bedürfnisse anzupassen und «Future Shaper» zu rekrutieren

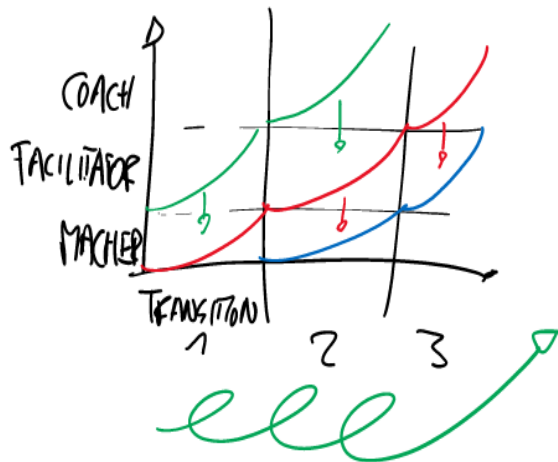


Abbildung: Transitionsphasen

Transition 1-3:

Jetzt beginnt die Umsetzungsphase, indem die Facilitation erstmals mit Teilnehmenden eine Challenge durchführt. Sie führt die künftigen Macher, die «Future Shaper», durch den ersten Zyklus bis zur eigenen «Transformation»: diese Macher sollen zum Abschluss der ersten Transition mit so mit Basiskompetenzen befähigt sein, dass sie anschliessend selbständig eine nächste Generation von Future Shapers «an die Hand nehmen» können. Sie weisen dies im Modul 6 «Reflexion und Transformation» mit der Konzeption der eigenen Facilitation nach (für **Transition 2**). Dies natürlich noch unter Begleitung eines (noch «frischen») Coaches, welcher parallel dazu die Transition 1

¹ Es handelt sich um ein Entwicklungsmodell, das besagt, dass Menschen 70 % ihres Wissens aus berufsbezogenen Erfahrungen, 20 % aus Interaktionen mit anderen und 10 % aus formalen Bildungsveranstaltungen (Kurse und Lektüre) beziehen.

erfolgreich als Facilitator*In absolviert, reflektiert und für eine nächstes Austragung verbessert hat. Die neue Generation in der Facilitation ist frei in Methodenwahl, Prozessgestaltung und inhaltlicher Schwerpunktsetzung. Natürlich sind die Coaches als Backup zur Stelle. Ist Transition 2 erfolgreich durchlaufen worden, amten diese Facilitator*Innen nun künftig als Coaches (**Transition 3**), usw. So gibt es mit jeder Austragung eine neue Gruppe von kompetenzorientierten Rollen in der Institution, welche mit dem notwendigen Mindset, Erfahrung und einer Auswahl von Methoden und Tools für die eigene Arbeit ausgestattet sind. Sie gelten als Promotoren um sich und andere aktiver in der digitalen Transformation zu begleiten und neue Wege zu erkunden.

Entwicklungsdesign Pilotphase

	Vorbereitung (Transition 0)	Transitionen 1-...
	Workshops / Kursentwicklung	Durchführung mit Future Shaper
Idee	Ein bis zwei erfahrene Coaches (aus Pilotprojekt) briefen, trainieren und begleiten die Facilitation durch die Module (insb. Präsenzveranstaltungen) Reviews auf allen Stufen und Inhalten für Kursdurchführung (1) Anpassung der Standardrasters Workshop	Entwicklung projektorientierter Challenge Einführung und Durchführung Workshop Review und Verbesserungen Reflexion
Ziele	Die Facilitation auf ihre Aufgabe vorbereiten Vermittlung Kurskonzept Motivation und Selbstvertrauen	Erfahrungsgewinn Kennen lernen von Prozess, Methoden, Tools Verbesserung des Standardrasters Erheben Lernergebnisse
Facilitation	2-3 Erfahrene Coaches	10 Facilitator*Innen
Teilnehmende	10 Facilitator*Innen im Training	110 Teilnehmende (Future Shapers)

Tabelle: Transition 0 bis 1

Wie definieren innerhalb Transition 0-1 sechs Progressionsstufen (vgl. EntreComp, Human-Centric Design): Entdecken, Explorieren, Adaptieren (von der Routine abweichen), Entwickeln, Umsetzen, Führen. Auf dem Weg zum Workshop-Ziel (verbesserte «digital literacy») bearbeiten die Shaper eine Challenge im Sinn eines Projektauftrags. Die Teilnehmenden müssen diese eigenständig formulieren, ein Projektteam bilden und lösungsorientiert arbeiten. Die Challenge ist ein Projektauftrag bzw. eine Problemstellung aus der beruflichen Realität der Teilnehmenden. Das Thema soll relevant und motivierend genug sein, den Ist-Zustand positiv verändern zu wollen. Ein für die Praxis, für die Gruppe, andere Stakeholder oder den Fachbereich beschreibbarer Nutzen ist zwingend.

Der Weg ist das Ziel: Aus Sicht der Future Shaper liegt am Ende des Kurses kein MVP (minimal viable product) oder Prototyp vor, wie man es z.B. von Design Sprints her kennt. Der abschliessende Leistungsnachweis ist eine strategische Roadmap, multimedial und im hybriden Raum präsentiert, welche die erarbeiteten Lösungsansätze adressiert und in nachvollziehbare Umsetzungsschritte konzipiert.

Übersicht Wachstumsmodell

Rolle	FUTURE SHAPER			FACILITATION		COACHING
Transition	0-1			1-2		3
Kompetenzniveaus (vgl. EntreComp, 2017)	Entdecken	Explorieren	Adaptieren, abweichen	Entwickeln, Kreieren	Umsetzen	Leader (3)
Modul	1	2-3	4-5	6 bzw. Vorbereitung/Reflexion für 2. Transition als „Facilitator*In“	2. Transition“	3. Transition
Human-Centric Design (vgl. IDEO, 2015)	Problemraum		Lösungsraum	Lösungsraum		
	Idee / Verstehen von Pain Point, Urgency	definieren	Gestalten, Evaluieren	Scoping, Gestalten, Evaluieren	Prototyping (eigene Facilitation als Prototyp	Prototyping und Skalierung
Aufgabe Facilitation	Moderieren, Facilitation			Facilitation, Moderieren sich selbst und andere (weiter)entwickeln	Coaching verändern, bestehende Regeln verändern	
Aufgabe Teilnehmende	Inspiration und Organisation, Involvement	Ideation, hybride Raumgestaltung und Mediennutzung, Netzwerkaufbau	Einfache Kreation, Vorbereitung für Implementation Storytelling), Kommunikation / Involvement Community, Roadmapping	Implementieren / Umsetzen der eigenen Facilitation) und Reflexion		Coaching
Informationsqualität	Diffus, mehrdeutig	Strukturen erkennen, Bewusstsein erhalten, Analyse	Wirkungszusammenhänge erkennen, einfache Synthese für Lösungswege	(bestehendes) Wissen (neu) kombinieren	Coaching, Mentoring, neues Wissen schaffen	
FST-Modul	1	2-3	4-5	6 bzw. Vorbereitung 2. Transition als Facilitation	Facilitation“	Coaching (...)
Aktivitäten / Resultate	- Sich einlassen, Komfortzone verlassen inspirieren lassen - Relevante Probleme erkennen - Informationen beschaffen, Zielgruppe/Stakehold er definieren	- Strukturen entdecken/ erkennen, erkunden, testen, sich inspirieren lassen - Fragen stellen, Fachwissen einholen, Ziele setzen - Informationen verarbeiten, Komfortzone verlassen	- Zusammenhänge herstellen, Inhalte zuweisen, Unterschiede feststellen, Resultate reflektieren - Methodik und Zwischenresultate laufend hinterfragen, «challengen» - Effektiv kommunizieren, Medien nutzen	- Eigenständige Strukturen aufbauen, - Problemstellungen lösen / verbessern, reflektieren, visualisieren - Resultat bei der Community testen - Selbst- und Fremdreflexion - Andere begeistern, mitnehmen	- für andere kombinieren selektionieren, andere reflektieren, weitergeben - Erkenntnisse in die eigene Arbeit einfließen lassen, - Verantwortung (für andere) übernehmen, beratend wirken	- Selektiv gestaltend, auf Gruppen einwirken, - Expandieren - Transformieren - Laufen lassen, punktuelles Coaching
Routine / Entwicklung	Noch in alten Pfaden gehen, brauche Unterstützung von anderen mit Beispielen, Anleitung.	Einen neuen Weg beschreiten - bisher unbekannte Methodik, Inhalte erfahren - Ich erhalte Unterstützung inhaltlich und methodisch	inhaltlich auf sich allein gestellt - aber noch methodisch unterstützt - kritische Reflexion (360 Grad)	- Verantwortung in und mit der Gruppe übernehmen, - Gemeinsam etwas „wagen“, auf Ideen anderer aufbauen, Learnings ableiten. - Vertrauen aufbauen.	- Andere methodisch sicher anleiten etwas zu verbessern, anders zu machen, zu stärken (...), sich selbst laufend verbessern. - Vertrauen aufbauen, Vertrauen geben. - Spielraum ausnutzen	- Fokussiert auf die Herausforderung der Zukunft, neues Wissen entwickeln - Vertrauen geben. - Spielregeln ändern.

Tabelle: Wachstumszyklen