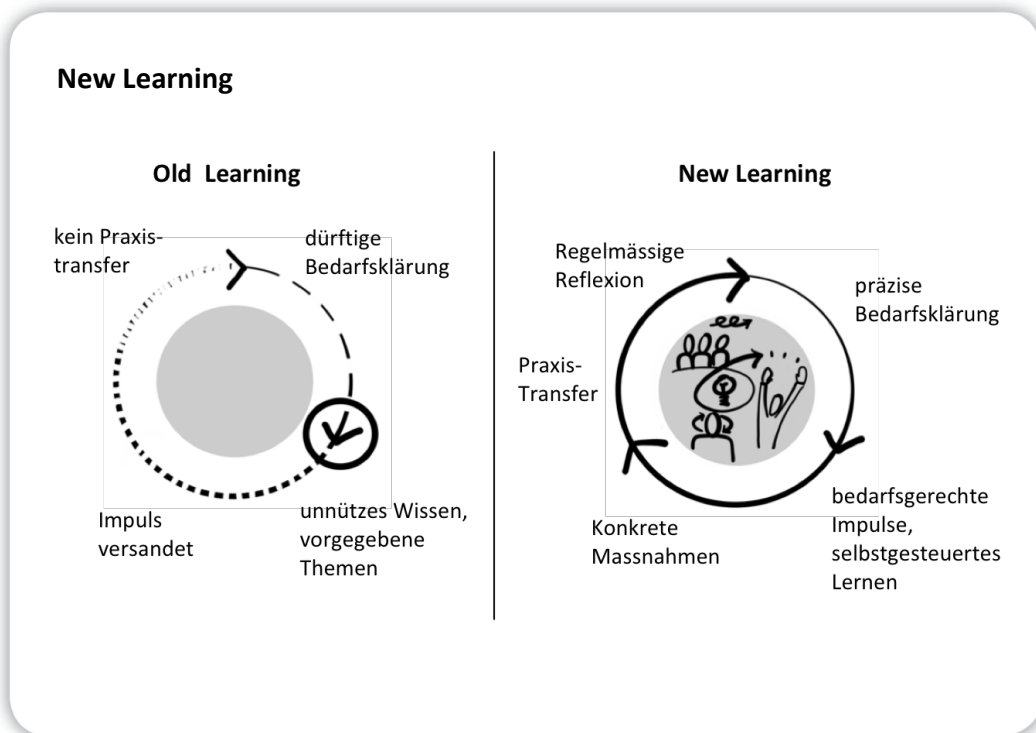


«Lernen im Zeitalter von New Work»

Die Veränderung in der Zusammenarbeit (von «Old Work» zu «New Work») führt auch zu einer Veränderung in der Art des Lehrens und Lernens («New Learning»). Lernende steuern ihren Lernprozess eigenverantwortlich, Lehrende gestalten ihr Angebot bedarfsgerecht und transfertauglich.



Längst sind die Errungenschaften des informellen Lernens (= Lernen am Arbeitsplatz, by doing, on demand) pädagogisch etabliert. Der grösste Lernzuwachs entsteht dann, wenn die Materie interessant, relevant und anwendbar ist. Beim formalen Lernen im Klassenraum oder im Seminar wird allzu oft doziert, je nach Art des Referenten ganz unterhaltsam doch meist wenig einprägsam, respektive nachhaltig. New Learning greift die Prinzipien des nachhaltigen

Lernens auf und stellt mit dem Zyklus Bedarfsklärung, entsprechende Impulse, selbstgesteuertes Lernen, konkrete Massnahmen, Praxistransfer und regelmässige Reflexionen ein ideales Lernsetting auf. Mit Living Cases (Arbeit an einem live Projekt), Experimenten (Neues Verhalten im Business Kontext anwenden), Design Challenges (Lösung eines echten Kundenproblems) erfolgt die optimale Umsetzung im Unternehmensalltag.

Literaturquellen / Verweis auf andere Artikel:

Fachartikel deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit giz: <https://www.giz.de/fachexpertise/html/12692.html>, Zugriff 13.9.2018
Hofmann Dave Eberhardt und Löhle Monika (2016): Erfolgreich lernen. Effiziente Lern- und Arbeitsstrategien für Studium und Beruf. Hogrefe
Krzanits Joana, Eissing Martina, Stettler Kurt (2017): Reinventing Leadership Development. Radikal neue Praxis. Schäffer-Poeschel.
Pfyffer Marc und Schmid Dieter (2018): In der Transformation über sich hinauswachsen. üsh Verlag GmbH, Zürich
Schermuly Carsten C. (2016): New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern. Haufe, Freiburg.