



## Kompetenzentwicklung für

- **Blended Learning Experten**
- **Kompetenzentwickler**

Kompetenzentwicklung bedingt grundlegend veränderte Formen des Lernens. Lernen wird daher zu einem Prozess der Netzworfbildung. Hierfür eignen sich besonders Blended Learning Konzepte mit Einbeziehung von Social Software (Web 2.0). Daraus ergibt sich, dass die Lerner, aber insbesondere auch die Planer, Trainer, Tutoren und Coaches sowie die Entscheider veränderte Kompetenzen benötigen.

Die Kompetenzentwicklung von Blended Learning Experten und Kompetenzentwicklern erfordert einen Lernprozess, der nach dem „**Doppeldeckerprinzip**“ gestaltet ist. Diese Entwicklungsmaßnahme selbst wird deshalb als eine Form des Blended Learning konzipiert, damit die Teilnehmer den Lernprozess aus Sicht des Lerners und aus dem Blickwinkel des Experten erleben. Sie erfahren „am eigenen Leibe“, wie diese Systeme subjektiv wirken und reflektieren ihre Erfahrungen laufend aus Sicht der Blended Learning Experten oder Kompetenzentwickler.

Die Teilnehmer entwickeln begleitend für ihren Verantwortungsbereich eine **eigene Konzeption der Kompetenzentwicklung** und setzen diese in der Praxis um. Dabei werden Sie von *Prof. Dr. Sauter* über die Learning Community gecoacht. Auf Wunsch können auch Einzelcoachings vor Ort vereinbart werden. Die Teilnehmer bewältigen in diesem Entwicklungsprozess damit echte Herausforderungen und erleben den für ihre Kompetenzentwicklung erforderlichen Prozess als Lerner, nutzen aber auch ihre Erfahrungen sowie das Erfahrungswissen der Lernpartner für ihre eigenen Projekte.

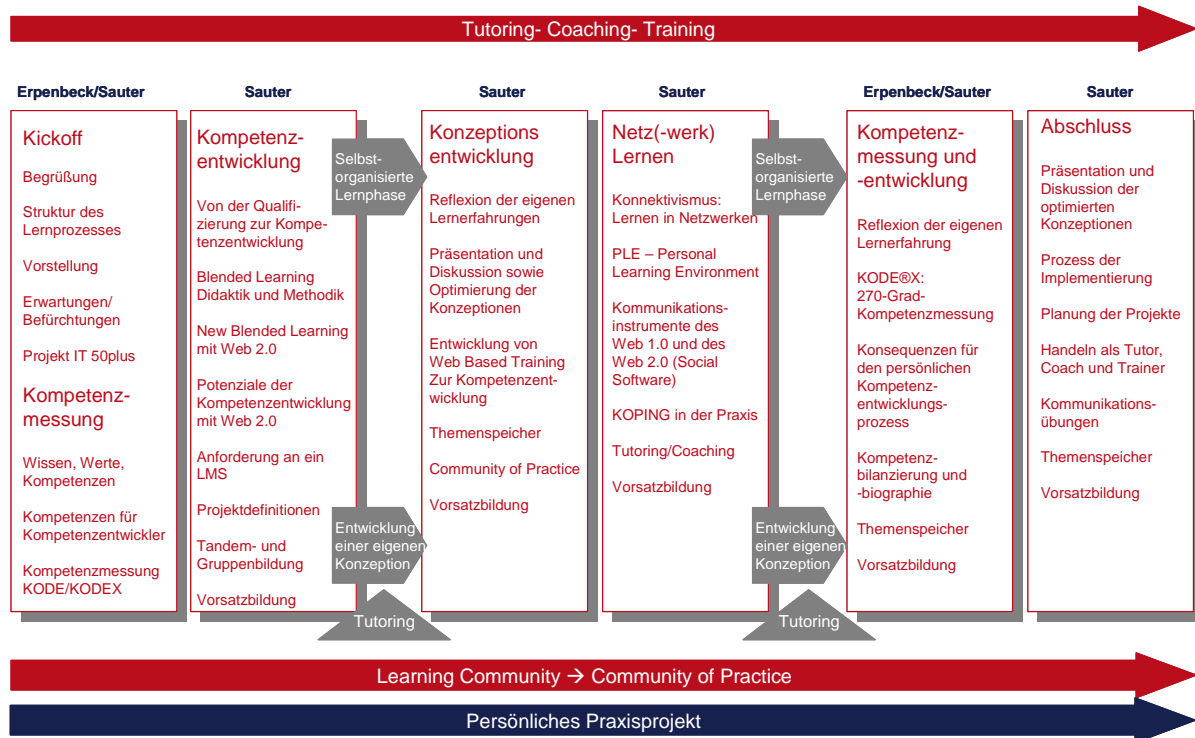
### **A: Kompetenzentwicklung für Blended Learning Experten**

Die Entwicklung von Blended-Learning-Experten, wie **Trainer, Tutoren und Coaches**, erfordert einen grundlegenden Veränderungsprozess, da bewährte Konzepte und Handlungsweisen verändert werden müssen. Auch die Anforderungen an **Fachautoren und Entwickler** von Lernprogrammen in Blended-Learning-Systemen sind durch eine hohe Problemorientierung gekennzeichnet. Sie müssen in der Lage sein, mit einem hohen Praxisbezug Lernszenarien zu entwickeln, die den Lerner von der Wissensvermittlung bis zur Kompetenzentwicklung führen.

Die selbstorganisierte Lernphase wird mit dem **WBT „Kompetenzentwicklung mit innovativen Lernsystemen“**, das auf dem Fachbuch von A.M. Kuhlmann und W. Sauter „Innovative Lernsysteme“ (Heidelberg 2008) basiert, strukturiert. Die Lerner eignen sich das Fachwissen

selbstgesteuert an und bearbeiten vielfältige Transferaufgaben mit ihrem Lernpartner und in der Gruppe.

Diese Lernkonzeption weist folgende Grundstruktur auf, die in Abstimmung auf die Zielgruppe auch mehrere Lernphasen umfassen kann.



## B: Kompetenzentwicklung für Kompetenzentwickler

Für Personalverantwortliche und Bildungsplaner bieten wir einen zweimonatigen Kompetenzentwicklungsprozess mit den Experten *Prof. Dr. John Erpenbeck* und *Prof. Dr. Werner Sauter* an, in dem die Teilnehmer maßgeschneiderte Lösungen der Kompetenzentwicklungen für ihren eigenen Verantwortungsbereich erarbeiten. Sie ermitteln lernprozessbeleitend ihre persönlichen Kompetenzen mit den bewährten Kompetenzerfassungsinstrumenten KODE<sup>®</sup> und KODE<sup>®</sup>X.

Sie lernen in einem Blended Learning System mit Social Software insbesondere den Kompetenzentwicklungsbedarf im Unternehmen zu bestimmen, Konzeptionen der Kompetenzentwicklung auf der Basis von Blended Learning mit Social Software zu gestalten und umzusetzen sowie Implementierungskonzepte zur Einführung von Kompetenzentwicklungssystemen zu erarbeiten und umzusetzen.

Diese Entwicklungsmaßnahmen bilden die notwendige Voraussetzung für jeden Implementierungsprozess von innovativen Lernsystemen in Ihrem Unternehmen. Sie können individuell auf Ihren Bedarf angepasst werden. Für ein Beratungsgespräch stehen wir gerne zur Verfügung.