



Fit für die Zukunft

Inhouse-Qualifizierungen für agiles Lernen und Arbeiten



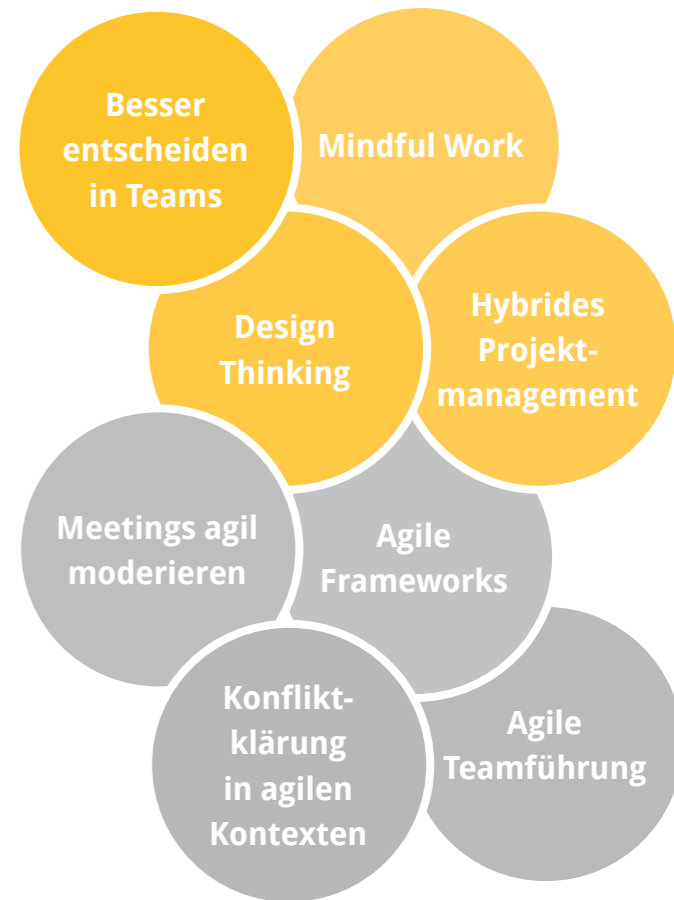
Kollaboration können.

Future Skills für das Überleben in der Arbeitswelt 4.0

Getrieben durch den technologischen Wandel sind die Anforderungen an das berufliche Können komplexer geworden und sie verändern sich permanent und rasant. Wissen allein, insbesondere Vorratswissen, bringt uns hier nicht mehr weiter. Wir brauchen ein Mind- und Skillset, das uns befähigt unser Wissen kontinuierlich zu erneuern, zu ergänzen und anschlussfähig zu halten.

So wird die Fähigkeit zur Kollaboration laut einer Studie des Stifterverbands und McKinsey (2018) von fast allen Mitarbeitenden künftig erwartet. Denn ein Überleben ist nur möglich, wenn man sich das Wissen und die Ideen vieler Akteur*innen zur Verbesserung des Geschäftsmodells zunutze macht.

Acht Kompetenzfelder,
die ineinandergreifen:



Jedes Kompetenzfeld:
Für sich eine runde Sache ...

Besser entscheiden in Teams

... weil in selbstorganisierten Teams nur elaborierte Entscheidungsprozesse zu besten Entscheidungen führen.

Mindful Work

... weil Mindfulness die Basiskompetenz ist, um beim Arbeiten im permanenten Beta agil und motiviert zu bleiben und einer Entgrenzung der Arbeit vorzubeugen.

Design Thinking

... weil Sie mit dieser Haltung und der Methode machbare Lösungen für komplexe Probleme finden.

Hybrides Projektmanagement

... weil Sie mit Verbindungen von klassischen und agilen Elementen Projekte optimal auf die heutigen Aufgabenstellungen und Rahmenbedingungen zuschneiden können.

Meetings agil moderieren

... weil in Meetings und Arbeitsbesprechungen agile Moderationstechniken in kürzerer Zeit bessere Ergebnisse hervorbringen.

Agile Frameworks

... weil Sie mit Scrum und Co. die Kraft der Veränderung nutzen anstatt sich gegen sie zu stemmen.

Agile Teamführung

... weil die Führung vernetzter, autonomer Teams mit flachen Hierarchien eine besondere Herausforderung für Führungskräfte ist.

Konfliktklärung in agilen Kontexten

... weil flache Hierarchien und laterale Führung bei hohem Veränderungsdruck neue Formen von Konflikten verursachen.

... oder variabel kombinierbar durch ein flexibles Baukastensystem

Ganz nach Ihren Bedarfen können Ihre Mitarbeitenden

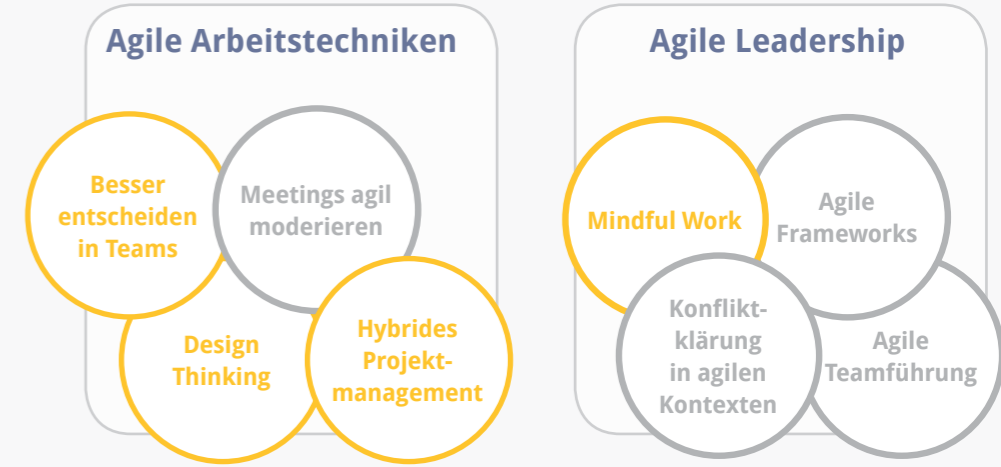
- ganz klassisch ein- oder zweitägige Präsenz-Workshops zu einzelnen Kompetenzfeldern belegen, zum Beispiel:



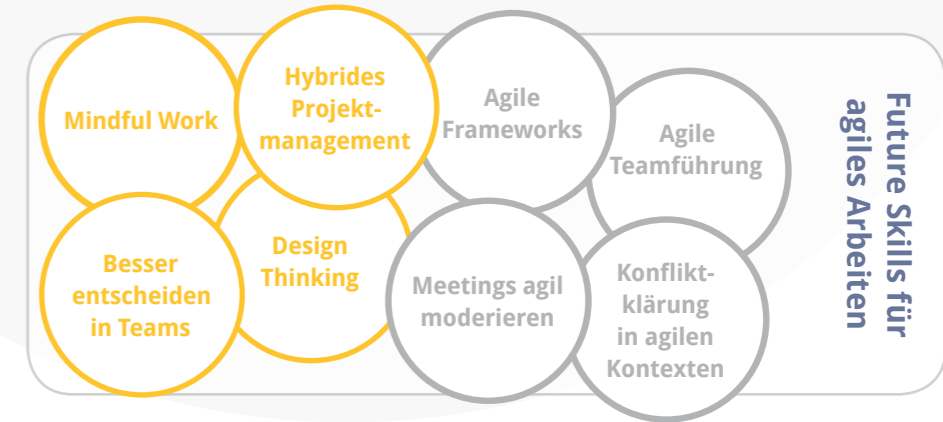
- oder Workshops in einzelne Themenpakete zerlegen und in kompakten drei- bis vierstündigen Power Sessions absolvieren, zum Beispiel:



- oder Workshops zu unterschiedlichen Kompetenzfeldern zu integrierten Weiterbildungspaketen kombinieren, zum Beispiel:



- oder das Gesamtpaket als zertifiziertes Fach- und Führungskräfteprogramm über einen längeren Zeitraum absolvieren.



Lernen leben.

Arbeitsintegrierte Didaktik für mehr Business Impact

Beim digitalen Lernen besteht laut Studie des Stifterverbands und McKinsey sehr großer Weiterbildungsbedarf. Digitales Lernen heißt, sich selbst immer wieder Wissen anzueignen und sich fortzubilden, insbesondere durch die eigene Nutzung digitaler Medien. Während die digitalen Innovator*innen eines Unternehmens sich die entsprechenden Kompetenzen selbst aneignen, bedarf es für die große Mehrheit der Angestellten einer Hinführung zur Nutzung dieser Mittel.

Das „70-20-10-Modell“ und das Modell der „Five-Moments-of-Need“ betonen überdies die hohe Bedeutung informellen und selbstorganisierten Lernens im Bedarfsmoment. Digitale Lernmedien eröffnen auch in dieser Hinsicht ganz neue Möglichkeiten für gelingendes und lebenslanges Lernen.

Lernen wird von uns daher als Raum zum Experimentieren konzipiert, integriert in den konkreten Arbeitskontext:

- Das Sandwich-Prinzip als Basis-Architektur lädt die Lernenden ein, Lernprozesse eigenverantwortlich und kollaborativ mitzugestalten.

- Gemäß dem 70-20-10 Modell haben wir unterschiedliche Lernsettings konzipiert, die die Lernenden anregen, auch direkt in der eigenen Arbeitspraxis aufgabenspezifische Kompetenzen gezielt zu lernen.
- Durch agiles Lernen, unter anderem in Lernsprints, erwerben die Lernenden die Fähigkeit sich in Bedarfsmomenten selbstorganisiert, iterativ und unter Einbeziehung digitaler Medien weiterzubilden.



Sie können zwischen unterschiedlichen Lernsettings auswählen und sie zu einer individuellen Lernarchitektur komponieren:

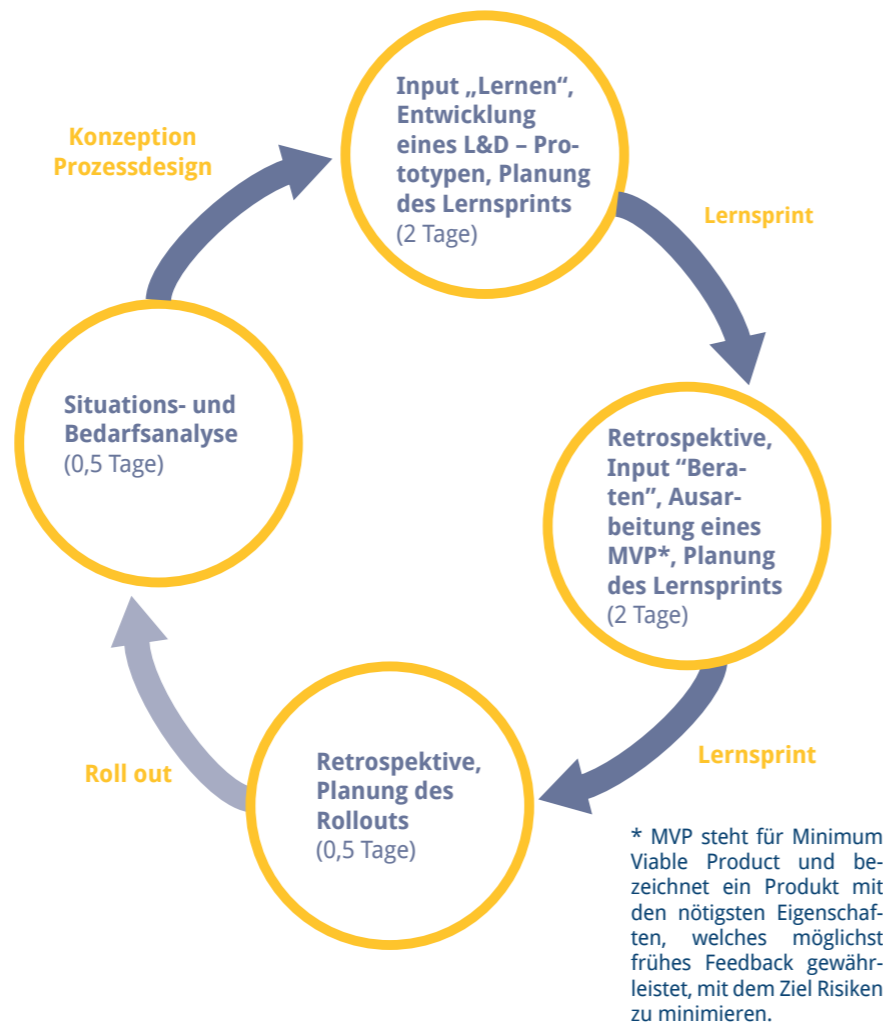


Talente begleiten.

Qualifizierung als Learning & Development Coach

Auch die Rolle der Personalentwicklung verändert sich in der neuen Arbeitswelt. Im vielzitierten „War for Talents“ rückt der Mitarbeitende als Mensch in den Vordergrund. Mitarbeitende entscheiden zunehmend selbst über das Tempo und die Richtung ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Gleichzeitig haben sich die Angebote für Weiterqualifizierung und Fortbildung in hohem Maße ausdifferenziert. Personalarbeit heißt zukünftig, Mitarbeitende individuell dabei zu unterstützen, ihre ungenutzten Potenziale zu erkunden und bedarfsgerechte Maßnahmen zu finden, um sie weiterzuentwickeln.

In unserer Qualifizierung „Learning & Development Coach“ für Personalentwicklungsteams lernen Sie Hintergründe und Methoden zeitgemäßer Lern- und Entwicklungsbegleitung kennen. In einem agilen Entwicklungsprozess mit Methoden aus dem Design Thinking und Scrum erarbeiten Sie im Team ein auf die Bedarfe Ihrer internen Kund*innen zugeschnittenes und tragfähiges Beratungs- und Begleitungskonzept.



Weil Sie wirklich was lernen wollen:

Die Akademie

Ihre Ansprechpartnerinnen



Petra Fetzer

Geschäftsführung

petra.fetzer@ph-heidelberg.de
06221-477 628



Hanna Vandenberg

Projektmanagement

vandenberg@ph-akademie.de
06221-477 648

www.ph-akademie.de

Über 25 Jahre Erfahrung

Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. ist eine Ausgründung der Pädagogischen Hochschule und bietet seit über 25 Jahren wissenschaftliche Weiterbildung erfolgreich am freien Markt an.

Expertin für Lernprozesse: individuell, kollektiv und organisational

Seit ihrer Gründung hat sich die Heidelberger Akademie zu einer führenden Expertin für selbstgesteuertes und eigenverantwortliches Lernen entwickelt. Unsere Trainer*innen sind Fach- und ausgebildete Lernexpert*innen. Sie sorgen für messbare Lernerfolge.

Spezialistin für agiles Lernen und Arbeiten

In Zeiten wirtschaftlicher, technologischer und gesellschaftlich-politischer Umbrüche werden Lernen des Lernens, Kollaboration, Agilität, Kreativität und Selbststeuerung zur Basis nachhaltigen Handelns. Die Akademie hat ihr Angebot rund um diese Zukunftskompetenzen konzipiert und vereint hierbei in einzigartiger Weise Fachexpertise und Praxiswissen mit State of the Art-Didaktik.

Exzellente Qualität zu fairen Preisen

Die Akademie unterhält ein qualifiziertes Qualitätsmanagementsystem und ist zertifiziert nach LQW*. Als gemeinnützige und hochschulnahe Organisation profitieren unsere Kundinnen und Kunden somit von exzellenter Qualität zu einmalig fairen Preisen.

* Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung (www.qualitaets-portal.de)



Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung

Postadresse

Keplerstraße 87
69120 Heidelberg

Tel.: 06221 – 64 87 887

Mail: kontakt@ph-akademie.de

Zeppelinstraße 3
69121 Heidelberg

www.ph-akademie.de

Unsere AGB finden Sie unter www.ph-akademie.de/agb