

Booklet

Design Workbook



Booklet

Design Workbook

© Impressum

Booklet-Serie «In der Transformation führen»

Booklet «Design Workbook»

Dieter Schmid und Marc Pfyffer

Verlag Dieter Schmid GmbH, Schaffhausen, 2. Auflage 2022

Copyright © Dieter Schmid GmbH. Das Werk einschliesslich all seiner Teile (inkl. Grafiken und Gestaltung) sowie insbesondere die Rot-Grün-Blau-Methodik sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – ausser für den persönlichen Gebrauch – ist ohne schriftliche Zustimmung der Autoren unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikrokopien sowie Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung in elektronischen Systemen.

Gestaltung, Layout, Illustrationen: Mark Soldini



Inhalt

Der Lern- und Entwicklungsprozess	6
1 Thema	8
2 Frage	10
3 Ziel	12
4 Kompetenz	14
5 Konzept	16
6 Prototyp	18
7 Einsatzplan	20
8 Praxistest	22
9 Finale Version	24
10 Lernessenz: Persönliche Ebene	26
10 Lernessenz: Zusammenarbeit	28
10 Lernessenz: Inhaltsebene	30
Back-up, Notizen	32
Anhang	34
Autoren/Designer / Literaturverzeichnis	36

Lernen auf mehreren Ebenen

Durch die Verknüpfung von Theorien, Modellen, Methoden und Praxis erfolgt das Lernen gleichzeitig auf drei Ebenen:

- **Persönliche Ebene (Ich):** Lernen als Individuum: Was lerne ich für mich? Was lerne ich über mich?
- **Zusammenarbeitsebene (Wir):** Lernen im Team: Was lernen wir von den anderen? Was lernen wir über den Prozess und unsere Zusammenarbeit?
- **Inhaltsebene (Sache):** Lernen in der Organisation: Was lernen wir über die Anwendung der Themen in der eigenen Organisation? Was lernt die Organisation durch unsere Themen?

Bei Hürden oder Blockaden in der Entwicklung muss jeweils auf der entsprechenden Ebene interveniert werden (z. B. Ich: fehlende Motivation, Wir: ineffiziente Zusammenarbeit, Sache: Ergebnis unbefriedigend).

Der Lern- & Entwicklungsprozess

Das Designen von neuen Lösungen erfolgt entlang des Lern- und Entwicklungsprozesses auf mehreren Ebenen gleichzeitig.

Lernen in zehn Schritten

Der Lern- und Entwicklungsprozess verläuft in zehn Schritten:

Wollen:

- **1 Thema:** Welches Thema oder Subthema wird bearbeitet?
- **2 Frage:** Welche konkreten Fragen im betreffenden Thema sollen beantwortet werden?
- **3 Ziel:** Welche Ziele sollen erreicht werden? Welche konkreten Ergebnisse sollen am Ende vorliegen?

Können:

- **4 Kompetenz:** Welches Wissen ist für die Beantwortung der Fragen und die Erreichung des geplanten Ergebnisses notwendig? Wo kann dieses Wissen beschafft werden?
- **5 Konzept:** Wie kann das beschaffte Wissen in ein Lösungskonzept integriert werden?
- **6 Prototyp:** Wie kann auf der Basis des Lösungskonzepts ein funktionsfähiger erster Prototyp erstellt werden.

Handeln

- **7 Einsatzplan:** Wie kann die Funktionsfähigkeit des Prototyps in der Praxis getestet werden?
- **8 Praxistest:** Wie erfolgreich war der Praxistest? Welche Optimierungen müssen vorgenommen werden? Muss nochmals getestet werden?
- **9 Finale Version:** Welche Anpassungen braucht es noch für eine funktionsfähige Lösung?

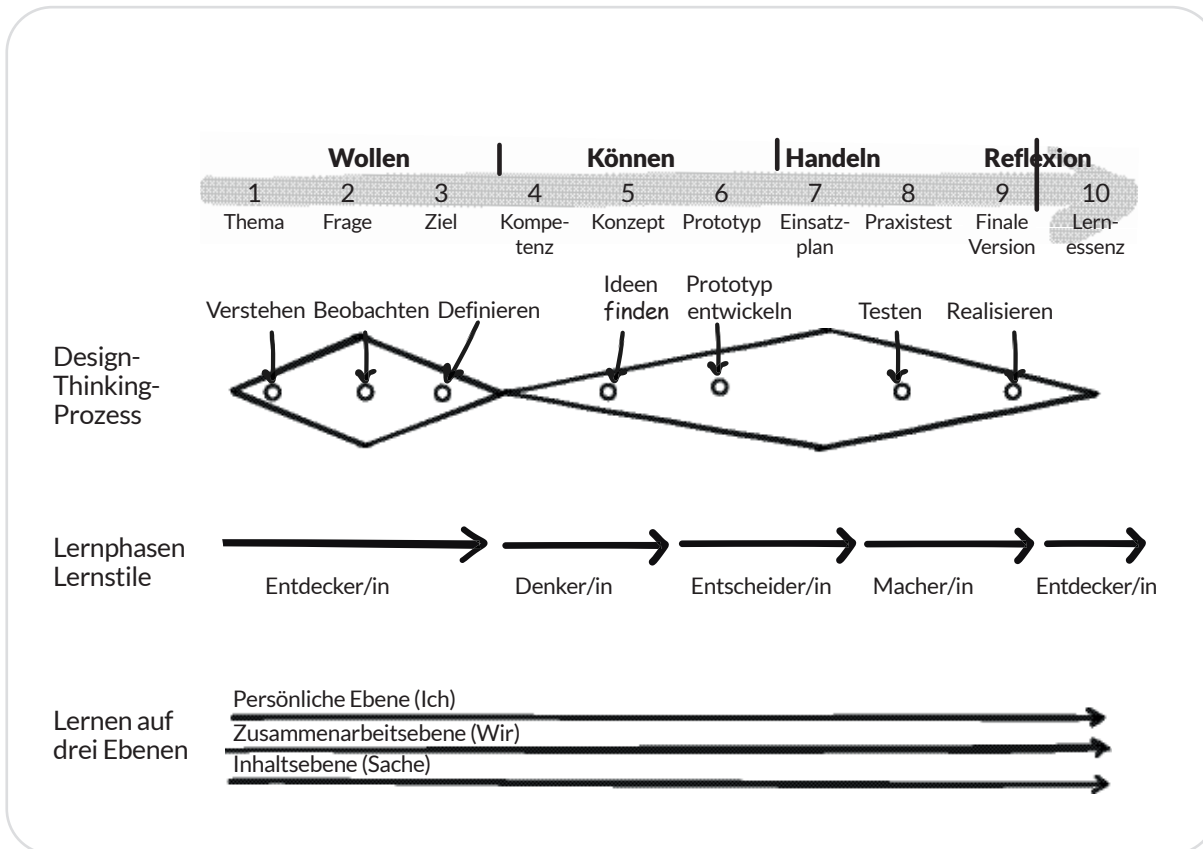
Reflexion:

Der gesamte Lern- und Entwicklungsprozess wird reflektiert, und die wesentlichsten Erkenntnisse werden dokumentiert.

- **10 Lernessenz:** Welche Antworten können auf die zu Beginn gestellten Fragen gegeben werden? Wie sieht die funktionsfähige Lösung aus? Welche inhaltlichen Erkenntnisse lassen sich ableiten? Welche methodischen und organisatorischen Erkenntnisse auf Stufe Individuum und Lerngruppe können gezogen werden? Welche Erkenntnisse sind auch für die anderen Mitstudierenden relevant?

«Erfolg haben heisst, einmal mehr aufstehen, als man hingefallen ist.»

Winston Churchill



New Learning

Der Kern von New Learning ist das Durchlaufen des kompletten Lern- und Entwicklungsprozesses über die drei Phasen Wollen - Können - Handeln. Das Designen von neuen Lösungen ist immer auch ein Lern- und Entwicklungsprozess. Dieser kann darum auch als Design-Thinking-Prozess eingesetzt werden. Die vier Prinzipien von New Learning sind:

- Bedarfs- und Interessengeleitet
- Selbst gesteuert
- von Coach/Moderator begleitet
- Sozial- und Methodenkompetenz integriert

Methoden und Fragen

Themenwahl

Zu Beginn der Weiterbildung wird das Spielfeld durch die Dozierenden als Starthilfe bereits recht eng abgesteckt. Später wird Eingrenzung des Problems wichtiger werden und mehr Auseinandersetzung mit dem Thema benötigen.

Auftragsklärung

Ein Thema ergibt sich aus der Differenz zwischen Ist und Soll. Folgende Methoden helfen, den nötigen Veränderungsdruck aufzubauen:

Sich ärgern (Ist):

- Das kann doch nicht wahr sein ...
- Das habe ich schon wieder nicht geschafft ...
- So kann es nicht weitergehen ...

Träumen (Soll):

- Wie schön könnte es sein, wenn dies geschehen würde ...
- Wäre es nicht wunderbar, wenn das möglich wäre ...
- Wenn ich einen Wunsch frei hätte, würde ich das wollen ...

1 Thema

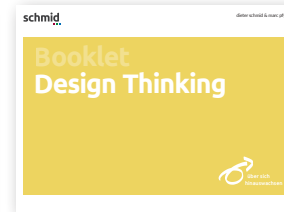
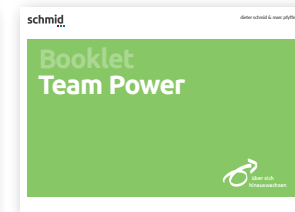
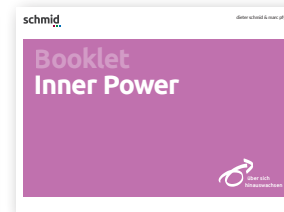
Im Schritt 1 Thema wird das Feld abgesteckt, in welchem die Veränderung und Entwicklung stattfinden sollen. Wesentlich ist dabei eine klare Vorstellung der Nutzniesser der Lösung.



Notizen

A large, empty rounded rectangular box with a thin grey border, occupying most of the page below the title. It is intended for taking notes.

Bookletserie «In der Transformation führen»



Erhältlich im Shop auf
dieterschmid.ch



Mehrfach nominiert
und ausgezeichnet
für «Best Business
Transformation»