



Die Rolle des Lernregisseurs im Rollenbündel der Führungskraft wird immer wichtiger. In Zeiten permanenten Wandels gilt es permanentes Lernen im System immer wieder zu befeuern.

Häufig wird dafür externes Know-How eingekauft. Berater ersetzen diese Rollenfacette mit bedingter Wirksamkeit, das sie nicht Teil des Systems sind und nichts nachhalten können. Impulse von außen sind natürlich wichtig, wir wollen uns nicht abschaffen, sehen aber die Notwendigkeit dafür, dass Führungskräfte auch in Regie für Lernen kommen.

Hier haben wir die Rolle noch einmal spezifiziert. Von der Vielzahl der Aspekte darf man sich hier nicht abschrecken lassen, sondern eher schauen, **was davon kann ich und kenne ich schon, was noch nicht, was würde ich gerne stärker in meine Rolle integrieren, mit wem müsste ich mich dazu austauschen, woher bekäme ich noch mehr Know-How für diese Rolle, (...)**

Gehen Sie dazu in einen Austausch mit Ihrem Tandempartner.



Die Rolle des Lernregisseurs/der Lernregisseurin:

- Fördert und steuert Multiplikation: zu Interaktion und Zusammenarbeit
- Fördert das Miteinander Lernen
- Erschafft Lernfelder und Lernanlässe und ermöglicht über den Alltag hinausgehende Erfahrungen
- Stellt zusammen mit den Lernenden das Lernziel sicher
- Kommt selbst auf die Idee des Lernziels, leitet dieses aus neuen strategischen Zielen der Organisation ab
- Inszeniert Evaluation (Meta-Lernen: Lernen über das Lernen)
- Bezieht alle notwendigen Rollen ein und macht sie sichtbar
- Inszeniert Setting für Lernen: sorgt dafür, dass die relevanten Rollen zusammenkommen und ggf. mithilfe eines angereicherten Drehbuchs gemeinsam lernen
- Viel Austausch/Auseinandersetzung über wenige Lerninhalte statt wenig Austausch über viele Inhalte
- Schafft Methodensicherheit
- Fokussiert mehr auf die Interaktionen als auf die einzelnen Personen: steuert die Interaktionen und weniger die einzelnen Personen
- Agiert im Kontext (der Organisation) und setzt/verändert die Spielregeln
- Entwickelt in dem Spannungsfeld zwischen Why und What geeignete Lernszenarien: setzt das Lernziel in einen Kontext: Integration in die Organisation
- Schreibt die Story zum Stück: Kann die Geschichte zum Why und zum What erzählen
- Anspruch: sitzt mit im Strategieboot der Organisation/des Unternehmen