



Lernen mit *sparks* im beruflichen Alltag

Das didaktische
Konzept leicht erklärt

Die Zukunft der beruflichen Weiterbildung ist da:

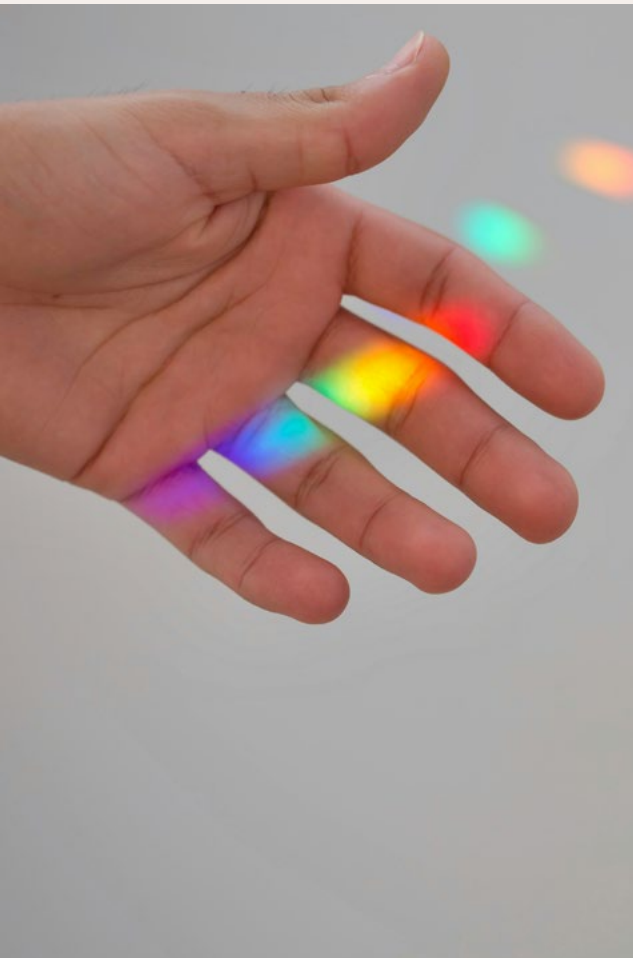
Mit **sparks** können deine Mitarbeiter:innen und Teams jeden Tag ein Stück wachsen, ihre Kompetenzen erweitern und sich fit für die Herausforderungen der Zukunft machen. Nutze diese Chance, um das volle Potenzial deiner Mitarbeiter:innen auszuschöpfen und sie auf ihrem Weg zu persönlichem und beruflichem Wachstum zu begleiten.

Die mobile Lösung bietet kurze, knackige Einheiten und interaktive Formate zur Entwicklung von Soft und Future Skills. Mit **sparks** integrieren Unternehmen Lernen nahtlos in den Alltag und ermöglichen so eine kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen. Und das in nur wenigen Minuten täglich.

Wie das konkret funktioniert?

Alles über das didaktische Konzept hinter der App erfährst du hier.





4	Jeden Tag ein bisschen wachsen
5	Die Lernprinzipien von <i>sparks</i>
6	1. Integriert – Microlearning, Lernziele und Routinen
8	2. Selbstgesteuert – das Format im Fokus
9	3. Informell – eigenverantwortliches Lernen
10	Lernen mit dem AVAR-Prinzip
12	<i>Fazit:</i> Warum Lernen ohne Didaktik nicht funktionieren kann

Jeden Tag ein bisschen wachsen

Stell dir vor, eine gute Fee erscheint in deinem Unternehmen und erfüllt dir einen Wunsch. Sie schwingt ihren Zauberstaub, es sprühen Funken und wie von Zauberhand besitzen alle Mitarbeiter:innen Fähigkeiten, die sie zuvor nicht hatten. Und das alles ohne lange Trainings, ohne Büffeln für die Theorie und ohne schwierige Abschlussprüfung. Eine traumhafte Vorstellung für die Personalentwicklung, nicht wahr?

Denn in der Realität kommen Mitarbeiter:innen ohne entsprechende Unterstützung von Führungskräften und Personalern:innen meist nicht so leicht ans Ziel. Zudem muss die eigene Motivation stimmen.

Einfach ausgedrückt: Darf, kann und will ich mich in meiner Organisation weiterentwickeln?



Dr. Lucia Weiger, Instructional Designerin bei *sparks* (0:41 Sekunden)

Wie bleibe ich motiviert?

Berufliche Weiterbildung geht nicht von heute auf morgen, sondern ist ein kontinuierlicher Prozess.

Es geht darum, jeden Tag ein bisschen mehr zu wachsen. Doch wie springt der Motivationsfunke über?

Hierfür gibt es jetzt **sparks** – eine mobile Plattform für das Lernen im beruflichen Kontext.



Wir bei sparks glauben, dass Lernen am besten funktioniert, wenn die Nutzenden selbst entscheiden, was sie lernen, wann sie lernen und wo sie lernen.

Kleine Lerneinheiten, sogenannte „*sparks*“ (engl. Funken), geben **zündende Impulse für Soft und Future Skills:** erfolgreiche Kommunikation, Zusammenarbeit in hybriden Teams oder Impulse, wie deine Mitarbeitenden zu echten Innovationstreiber:innen werden.

Mit einer personalisierten **Learning Experience** und unterschiedlichen, interaktiven Formaten bestimmen Mitarbeiter:innen in Unternehmen ihre Weiterbildung selbst und machen sich damit fit für die Herausforderungen der Zukunft.

Mit **sparks** entwickeln sie jeden Tag ihre Skills weiter. Flexibilität steht dabei an erster Stelle.

Die Lernprinzipien von *sparks*

Bei der Weiterqualifizierung im beruflichen Kontext sind Motivation und gegenseitiger Erwartungsabgleich entscheidende Aspekte.

Was treibt Mitarbeiter:innen an? Welche Erwartungen hat ihr Unternehmen? Wann ist Weiterbildung überhaupt erfolgreich und welche Hindernisse müssen überwunden werden?

Es zeigt sich, was Mitarbeiter:innen beim eigenständigen Lernen am wichtigsten ist: Sie fordern kein institutionelles sondern Lernen, bei dem die Problemlösung das Ziel ist. Darüber hinaus soll Weiterbildung **unabhängig von Ort, Zeit, Dauer und Format** in den beruflichen Alltag integrierbar, also selbstgesteuert sein.

Kurze, regelmäßige Lerneinheiten mit konkreten Lernzielen stehen im Vordergrund. Diese Bedürfnisse berücksichtigt die mobile Lernlösung **sparks**. Wie genau die Mischung aus Flexibilität, relevanten Inhalten und Anwendbarkeit gelingt, zeigen die folgenden Aspekte.



Integriert

Selbstgesteuert

Informell

Die Lernprinzipien von *sparks*

1. Integriert – Microlearning, Lernziele und Routinen

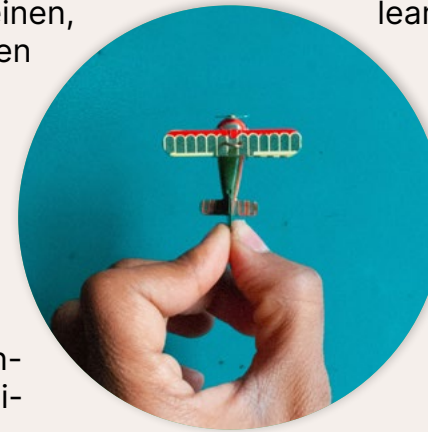
In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass viele Beschäftigte keinen Nutzen mehr darin sehen, lange Trainings zu absolvieren oder sich mehrere Tage außerhalb der regulären Arbeitszeit fortzubilden.

Theoretisch überfrachtete Weiterbildungen ohne direktes Lernziel und einen Transfer in den beruflichen Alltag wirken wenig attraktiv und auch die liegen gebliebene Arbeit bei mehrtägiger Abwesenheit schreckt ab.

Selbstgesteuertes Lernen in kleinen Schritten ist hier der **Schlüssel zum Erfolg**. Dabei übernehmen die Lernenden eine aktive Rolle: Sie verfolgen **selbst gesteckte Ziele** und sind selbst verantwortlich für das Erreichen ihrer **individuellen Meilensteine**.

Was ist Microlearning?

Microlearning bezeichnet das Lernen in kleinen, leicht verdaulichen Einheiten. Dies ermöglicht neue Informationen schnell und effizient aufzunehmen und zu verarbeiten, indem kurze Lerneinheiten in individuellem Tempo absolviert werden.



Die einzelnen Microlearnings dauern in der Regel nur **wenige Minuten** und lassen sich daher gut in den Alltag integrieren.



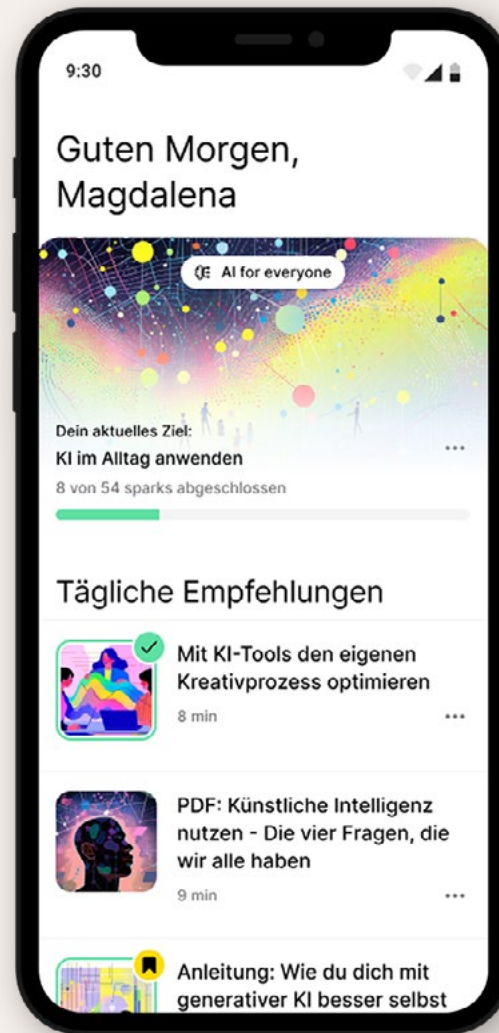
1. Integriert – Microlearning, Lernziele und Routinen

In der Anwendung fungiert **sparks** als eine Art Coach oder mobiler Begleiter auf dieser individuellen Lernreise.

Die Inhalte und Kompetenzen, die trainiert werden sollen, können von den Nutzer:innen **selbst ausgewählt** werden – und das von Anfang an. Jede:r startet mit unterschiedlichen Vorkenntnissen und hat individuelle Bedürfnisse.

Die Nutzer:innen können also selbst am besten für sich entscheiden, was sie im Moment brauchen. Alle Inhalte in **sparks** sind im Sinne des Microlearnings in kleinen, leicht verdaulichen Portionen aufbereitet. So können sie in wenigen Minuten angehört, angesehen oder interaktiv bearbeitet werden.

Dies ermöglicht eine **flexible Auswahl** des bevorzugten Lernformats und macht Lust darauf, täglich ein paar Minuten in die persönliche Entwicklung zu investieren – denn nur wer motiviert bleibt, macht Kompetenzaufbau zur täglichen Routine.



Durch Microlearning und Routinen findet nachhaltiges Lernen statt, d.h. jeden Tag ein paar Minuten lernen und in den Alltag zu integrieren hilft, kurzfristige Ziele zu erreichen – diese aber auch in langfristigen, nachhaltigen Kompetenzerwerb auszubauen.

Luise Pflästerer
Instructional Designerin (sparks)



Die Lernprinzipien von *sparks*

2. Selbstgesteuert – das Format im Fokus

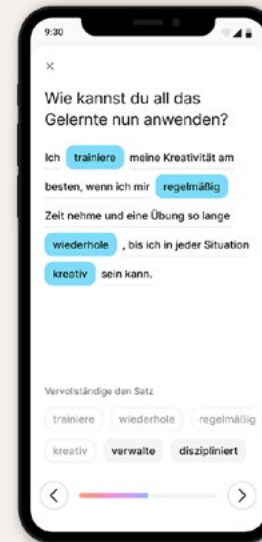
Die Inhaltspakete, sogenannte „Smart Guides“, von *sparks* sind auf die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen ausgerichtet. Durch die **optimale Kombination von Kompetenzen** werden Inhalte vermittelt, die Mitarbeiter:innen für jetzt und die Zukunft mit den notwendigen Skills ausstatten. Es geht darum Kompetenzen aufzubauen, die im Berufsalltag tatsächlich benötigt werden.

Doch wie bleibt *sparks* abwechslungsreich? Es macht Spaß, sich mit *sparks* weiterzuentwickeln, weil es ganz unterschiedliche Formate und Inhalte gibt, die genau das bieten, was die Lernenden gerade brauchen.

Mit *sparks* verändert sich der Kompetenzaufbau in kleinen Schritten zur Gewohnheit, ganz ähnlich wie z. B. die abendliche Joggingrunde oder die morgendliche Yogasession.

Ob in Form von Audiosequenzen, Videos oder interaktiv: Alle Lerneinheiten sind in wenigen Minuten umsetzbar und lassen sich direkt in der Praxis ausprobieren. Mit *sparks* ist Lernen über verschiedene Sinneskanäle möglich. Individuelle Lernpräferenzen und die momentane Lernsituation werden berücksichtigt: Je nachdem, in welcher Situation der:die Nutzer:in der App sich gerade befindet, kann das am besten geeignete Format für die Inhalte ausgewählt werden.

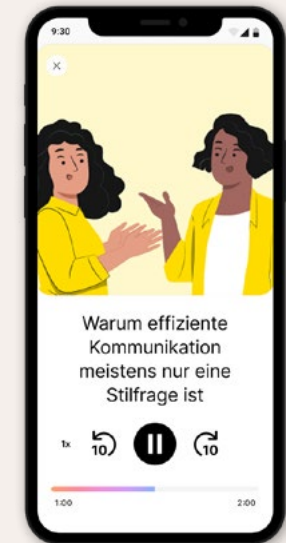
Interaktive Parts:
Gelesenes wird durch kleine, interaktive Aufgaben direkt angewendet.



VideofORMAT:
Expert:innen geben in kurzen Sequenzen Impulse



Audioformat:
Alle interaktiven Einheiten sind auch als Format zum Hören verfügbar.



Die Lernprinzipien von sparks

3. Informell – eigenverantwortliches Lernen

Wann lernen Mitarbeitende am besten?

Wir sind davon überzeugt, dass Lernen nur dann erfolgreich sein kann, wenn es in einem informellen Rahmen stattfindet, d.h. eine übergeordnete Unternehmensstrategie ist vorhanden, aber die individuellen Bedürfnisse stehen weiterhin im Vordergrund.

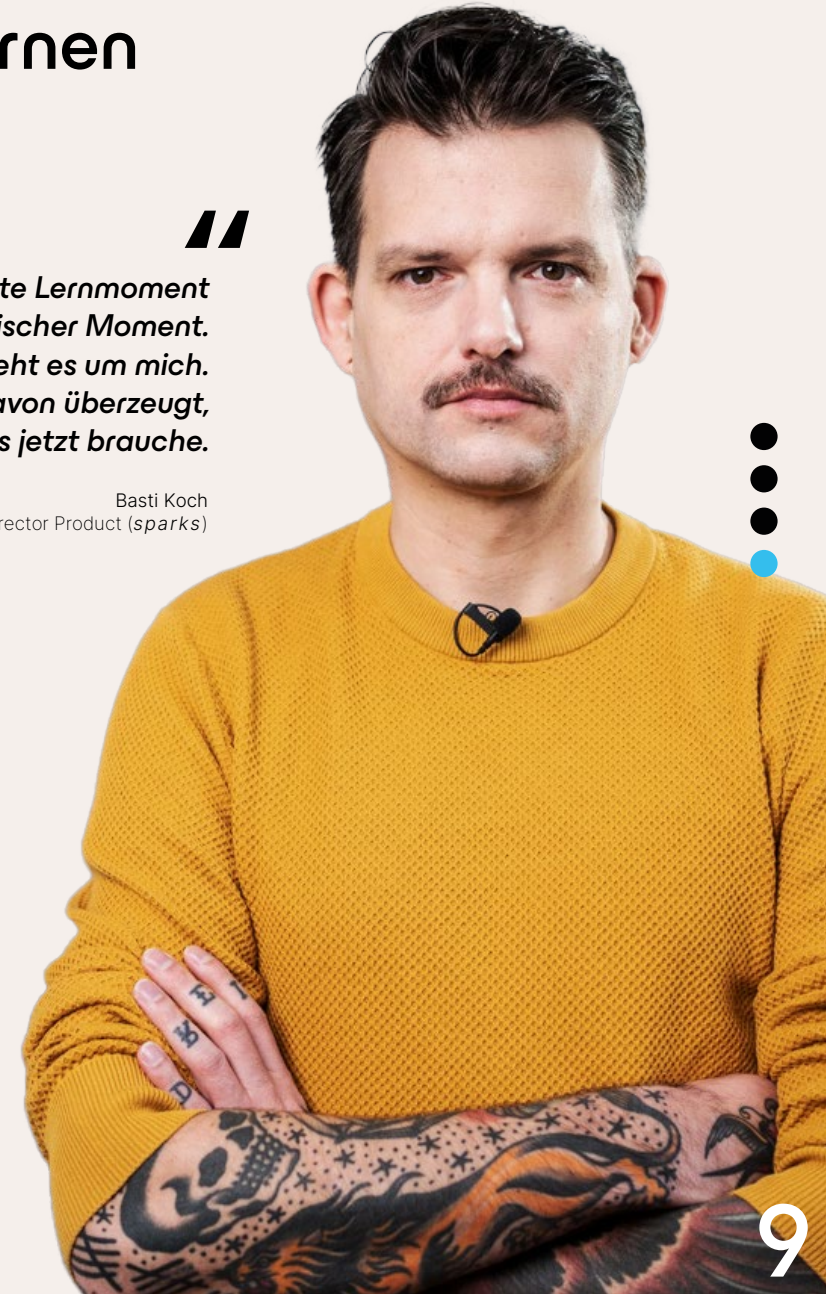
Lange, terminierte E-Learnings, die zu einem bestimmten Zeitpunkt abgeschlossen sein müssen, rauben jegliche Motivation.

Nur wenn die Weiterentwicklung von dem:der Lerner:in selbst gesteuert wird und nicht institutionell organisiert ist, steht auch die Lösung der individuellen Herausforderung im Vordergrund.



Der perfekte Lernmoment ist ein egoistischer Moment. In diesem geht es um mich. Ich bin davon überzeugt, dass ich das jetzt brauche.

Basti Koch
Director Product (sparks)

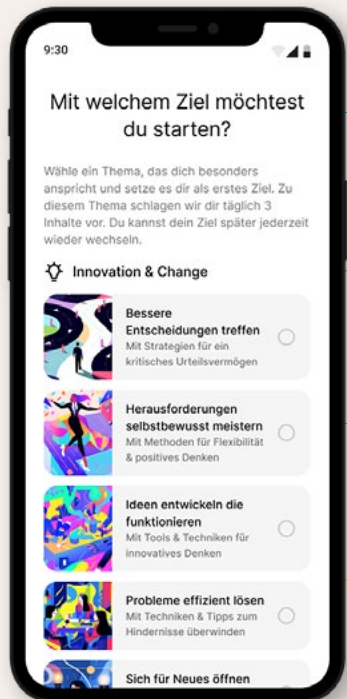


Lernen mit dem AVAR-Prinzip

Weiterbildung mit **sparks** zielt auf die Entwicklung von Kompetenzen. Im Fokus stehen dabei vor allem Future Skills, die Menschen in Unternehmen stärken, um die Herausforderungen einer sich ständig verändernden, globalisierten und digitalen Welt zu meistern.

Doch wie funktioniert das konkret?

sparks basiert auf dem AVAR-Prinzip, einem didaktischen Konzept mit vier Grundprinzipien:



Aktivieren



Verstehen



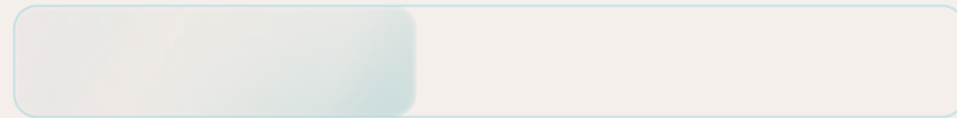
Anwenden



Reflektieren



Aktivieren hat das Ziel, die Relevanz der Inhalte zu verdeutlichen und Nutzer:innen die Möglichkeit zu geben, an ihre bisherigen Erfahrungen anzuknüpfen und ihr Interesse zu wecken. Beispiele aus realitätsnahen Szenarien, Aufgaben zur Selbsteinschätzung oder Fun Facts verdeutlichen die Relevanz des jeweiligen Themas. Durch Storytelling schaffen die einzelnen Microlearnings einen Kontext und motivieren, das eigene Wissen zu vertiefen.



Im Schritt **Verstehen** findet die eigentliche Wissensvermittlung statt. Gezielte Interaktionen und Aufgaben mit direktem Feedback ermöglichen eine tiefere Verarbeitung der Lerninhalte. Die Lerneinheiten sollen einfach und angenehm sein, also auch Spaß machen und motivieren.



Beim **Anwenden** können die Nutzer:innen die neuen Erkenntnisse direkt ausprobieren. Konkrete Handlungsaufforderungen wie Tipps, Übungen oder Checklisten helfen dabei, einen Bezug zur Lebenswelt zu schaffen, um selbst ins Tun zu kommen. Einfache, interaktive Simulationen schaffen einen direkten Bezug zur Praxis.



Das **Reflektieren** steuert den Lernprozess. Dabei unterstützen weitere Impulse, wie reflexionsanregende Fragen oder Aufgaben, den Transfer in den beruflichen Alltag.

Die 4 Grundprinzipien des didaktischen Modells



Dr. Lucia Weiger, Instructional Designerin bei *sparks* (1:40 Minuten)



*Das Konzept hinter sparks lautet:
„Jeden Tag etwas mehr können.“*



Fazit: Warum Lernen ohne Didaktik nicht funktionieren kann



Es gibt kein effektives Lernen ohne Didaktik. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt ist es entscheidend, selbstgesteuert zu lernen und sich routiniert weiterzuentwickeln. **sparks** bietet genau das: Eine mobile Weiterbildungslösung, die sich nahtlos in den Alltag integrieren lässt und individuellen Bedürfnissen gerecht wird.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist das sogenannte „**Growth Mindset**“ – der Glaube daran, dass wir uns und unsere Fähigkeiten stetig verändern und weiterentwickeln können.

Mit diesem Mindset lässt sich Lernen und Weiterbildung als ein kontinuierlicher Prozess verstehen, der Menschen beruflich und privat ein Leben lang begleitet.

sparks gestaltet diesen Prozess mit, indem innerhalb der App ein Angebot geschaffen wird, das täglich kleine Impulse für die persönliche Weiterentwicklung gibt. Unser **Smart Guide „Hybrid Teams“** beispielsweise unterstützt Teams dabei, hybride Arbeitsmodelle erfolgreich zu nutzen und ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern.

Damit legen wir den Grundstein für eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit im Arbeitsalltag, unabhängig davon, wo die Teammitglieder gerade arbeiten. Individuelles Lernen hat somit einen **spürbaren Impact**: Indem sich Mitarbeiter:innen kontinuierlich weiterentwickeln, fördern sie auch das Wachstum des gesamten Unternehmens.

Lass **sparks** den Lernprozess deiner Mitarbeiter:innen gestalten und erlebe die verändernde Kraft kontinuierlichen Wachstums deiner Teams.

Unsere Mission:

Gemeinsam wachsen, indem wir ganzheitliche Veränderungen in Teams und die individuelle Transformation eines:iner jeden Mitarbeiter:in ermöglichen.

Was euch erwartet? Macht euch fit für die Zukunft - **jeden Tag ein bisschen mehr.**



sparks schließt man nicht ab, sondern es begleitet dich kontinuierlich. Der smarte Guide für Future Skills.

Dr. Lucia Weiger
Instructional Designerin (*sparks*)

Redaktion

Haufe-Akademie.de – Iris Paech, Teamleiterin
Online-Marketing
(Verantwortlich i.S.d. § 55 Abs. 2 RStV)

Anschrift und Kontakt

Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Telefon: 0761 595339-00
E-Mail: service@haufe-akademie.de

Haufe Akademie GmbH & Co. KG,
Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg.
Registergericht Freiburg, HRA 703759
USt-IdNr.: DE295032455.

Persönlich haftende Gesellschafter:

Haufe Akademie Verwaltungs GmbH,
Sitz und Registergericht Freiburg
HRB 2249, Martin Laqua.

Geschäftsführer:

Hansjörg Fetzer, Christian Friedrich, Mario Kestler,
Holger Schmenger, Dr. Jörg Schmidt.

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe.

Die rechtsgeschäftliche Durchführung (z. B. Zahlungsabwicklung) erfolgt durch die Haufe Service Center GmbH im eigenen Namen für Rechnung Dritter (Kommission):

Deutsche Bank Freiburg, 35041300 (BLZ 68070030).
BIC DEUTDE6F.

IBAN DE47680700300035041300.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Daniel Feld
Munzinger Straße 9
79111 Freiburg
Telefon: 0761 898-3907
E-Mail: presse@haufe-akademie.de

Layout & Gestaltung

Jonas Merlin Berger (fckmoerl.art)

Die Europäische Kommission stellt unter <http://ec.europa.eu/consumers/odr/> eine Plattform zur außergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sog. OS-Plattform) bereit.

Copyright

© 2023 Haufe Akademie – Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken, auch der Einspeisung, Verarbeitung in elektronischen Systemen vorbehalten, gleiches gilt auch für Multimedia-Daten (Ton, Bilder, Programme etc.). Alle Angaben/Daten nach besten Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.