
Prüfliste für kritische Punkte im Entwerfen und Durchführen von Action-Learning Aktivitäten

KIBNET Lernprozessbegleiter

- Initiativen von Mitarbeitern
- Lernendes Management
- Lernfreundliche Organisationskultur
- Veränderungsprojekte mit strategischer Bedeutung
- Vorbildverhalten der Action Learning - Berater von Anfang an
- Freiwillige Teilnahme, Bereitschaft für Stretchzone
- Übernehmen von persönlicher Verantwortung
- Gleichgewicht von Arbeiten und Lernen
- Annehmen der Krise

Häufiges Auswerten und Feedback fragen

Intensität und Frequenz des Ansprechens von Teilnehmern im Netzwerk

Zielstrebigkeit der Teilnehmer

Dramaturgischer Aufbau

- schnell ins Tun kommen,
- stetiges Einüben der Rollen in der Anfangsphase,
- Teamentwicklungsmaßnahme,
- Überprüfen der Ausgangsfragen und Projektziele nach dem ersten Drittel der Programmlaufzeit mit möglichst vielen Netzwerkpartnern,
- individuelles Coaching spätestens am Anfang der zweiten Hälfte bezüglich Zwischenbilanz, Ergebnisformulierung und Perspektive für das weitere,
- kollegiale Beratung der Teilnehmer untereinander durch Interview, teilnehmende Beobachtung am Arbeitsplatz des anderen und Verfassen eines zusammenfassenden Beratungsberichtes,
- idem von seiten des Mentors / Sponsors
- Schlussveranstaltung ca. 3 - 6 Monate vor dem Ereignis durch ein Brainstorming und ein gemeinsames Programmieren mit den Teilnehmern vorbereiten, u.a. eine "Georgische Festmahlzeit" als Abschlussereignis
- Schriftliche Ausarbeitungen der Teilnehmer: Projektbeschreibung und Lernvertrag am Anfang, Zwischenvertrag, Vademecum als selbst erarbeitetes Dokument für das individuelle Weitergehen.