

Lots*in: Begleitung der Organisationsentwicklung zu den Einsatzbedingungen digitaler Medien					
Hilfreiche Vorqualifikation					
<ul style="list-style-type: none"> • Einstiegsseminar „Lots*in für digitales Lernen“ als Vernetzungsgelegenheit zu dem Lernnetzwerk der LoDiLe sowie Interesse am Networking • authentische, wahrhaftige, emotional disziplinierte Persönlichkeit, Selbstverpflichtung und intrinsische Motivation zur selbstorganisierten und laufenden berufsbezogenen Kompetenzentwicklung • Betriebsinternes Wissen mit rund zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, um die Strukturen, Arbeitsprozesse und Verantwortlichkeiten in der Organisation zu kennen • direkter Kontakt zu relevanten Entscheidungsträger*innen, Freude an Kollaboration und abteilungsübergreifendem Austausch 					
Handlungsorientierter Kompetenzerwerb					
Kompetenzstufe	interessierte*r Noviz*in	fachkundige*r Anfänger*in	kompetente*r Praktiker*in	erfahrene*r Anwender*in	reflektierte*r Expert*in
Sachebene					
Organisation analysieren	Basiswissen über Grundmerkmale des betrieblichen Lernsystems ¹ ; Basiswissen über Analyse von Organisationen ² ; Neugier; Führungsinstrumente; Verständnis für systemweites Denken	Verständnis von betriebsspezifische OE; angeleitete Analyse von Organisationen; Überblick über das „Große Ganze“ ³	selbstständige Analyse von Organisationen und Teams; Maßnahmenableitung; selbstbewusstes Eingehen auf verschiedene Formen der Gruppendynamik	praxiserprobte Fähigkeit in der Analyse von Organisationen und Teams; Gezielte Ableitung von Maßnahmen; systemweite Denkweise	individuelle Handlungskompetenz in der Analyse von Organisationen und Teams; proaktive Maßnahmenableitung
Organisationsentwicklung vorbereiten	Basiswissen über Theorien, Methoden und Prinzipien in der OE ⁴ ; Basiswissen über die Erstellung von Strategien der OE ⁵ ; Verständnis für Auftragsklärung und Feedbackgespräche; Verständnis von der LoDiLe-Rolle und deren Wirkung; Basiswissen in der Planung von Strategien; Verständnis der Rolle als Prozessberater*in	betriebsinternes Verständnis des eigenen Rollenprofils sowie die Verortung der eigenen Tätigkeit; Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Arbeitsfeld mit Erkenntnisgewinn; Anwenden der Erkenntnisse auf persönliches Kompetenzprofil; selbstständige Durchführung von Auftragsklärungsgesprächen	situatives Verständnis der eigenen Rolle im Betrieb; Analyse des Arbeitsfeldes; gezielte Auftragsklärung zu Projektbeginn; Führen von Feedbackgesprächen zum Projektabschluss; selbstständiges Adaptieren des persönlichen Kompetenzprofils; Abgleich der Realität im Betrieb und der Erwartungshaltung	situatives Verständnis des eigenen Handlungsfeldes; Betrachtung der Hindernisse und Ressourcen; situative Auftragsklärung; Beschäftigung mit Feedback; Abgleich mit persönlichem Kompetenzprofil; Feststellung des Kompetenzbedarfs; Ableiten von Maßnahmen; Adaption des aktuellen Kompetenzprofils	situatives Verständnis des eigenen Handlungsfeldes; Evaluierung des Arbeitsgebietes; situative Auftragsklärung; Einholen von Feedback; Risikosteuerung; Reflexion des Lernfortschritts; Gestaltung des zukünftigen Kompetenzprofils und Maßnahmenableitung

¹ Beispiele für „Implikationen des betrieblichen Lernsystems“: Branche, Arbeitsmarkt, Trends, personalpolitische Ziele, Personalbedarfsplanung, Berufsbilder, Bologna-Prozesse, Lernräume
² Beispiele für „Theorien, Methoden und Prinzipien der Organisationsentwicklung“: Funktionen des Personalmanagements, Arten von Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Karrierepfade, Phasen- und Kulturmodelle, Gruppendynamik, Geschäftsprozesse, Geschäftsmodell, Kundengruppen, Wettbewerbsstrategie, Serviceleistungen, Governance, Entscheidungswege, Arbeitsorganisation, Aufbau- und Ablauforganisation
³ Beispiele für das „Große Ganze“: strategische Grundausrichtung des Unternehmens, wesentliche Aktionsfelder des Lernsystems der Organisation
⁴ Beispiele für „Theorien, Methoden und Prinzipien der Organisationsentwicklung“: Reorganisation, Change Management, basale OE, strategische OE, reflexive OE, Bildungsinnovation
⁵ Beispiele für „Strategien der Organisationsentwicklung“: Vision, Mission, Leitbild, Rahmenwerk, Indikatoren, Anforderungsprofile, Personalentwicklungsplan, Lernzeitkonten

Organisationsentwicklung durchführen und evaluieren	Basiswissen über Servant Leadership zur Gestaltung von OE und Innovationsberatung; Verständnis von Beratungsformaten ⁶ ; Team-, Konfliktfähigkeit; Wissen über den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) und die Vertrauensarbeit; Basiswissen über Kommunikations- und Marketingstrategien; Basiswissen über Evaluationsmethoden ⁷	erste Erfahrungen in der Gestaltung von OE und Innovationsberatung; erste Praxiserfahrung in Servant Leadership und Teamprozessen; erweitertes Wissen in Beratungsformaten; Praxiserfahrung im Stellen von lösungsorientierten, situativ, anregenden Fragen	erprobte Fähigkeiten in der Entwicklung von Organisationen, Innovationen und Teams; Prozess-Framing; reaktive Maßnahmenableitung; praxiserprobte Fähigkeiten in Teamprozessen und in Beratungsformaten; praxiserprobte Anwendung von Servant Leadership	erprobte Fähigkeiten in der Entwicklung von Organisationen, Innovationen und Teams; Konfliktmoderation; Reflexion der OE-Prozesse; Evaluation der Wirkung und Maßnahmenableitung; Adaptieren der Haltung als Servant Leader; Evaluation und Adaption von Beratungsformaten; erprobte Innovationsberatungskompetenz	systemische Grundhaltung; Beratung von OE; inspirierende Persönlichkeit in Zeiten des Wandels; interne Kontrollkompetenz; Gestaltung und Evaluieren der Haltung als Servant Leader; gezielter Beratungseinsatz und Wissenstransfer; Gefestigte reflexive Kompetenz in der Innovationsberatung
Beziehungsebene					
eigene Kompetenzen reflektieren und selbstständig weiterentwickeln	Verständnis für die Wichtigkeit von Selbst- und Fremdrelexion zur Selbstprofessionalisierung; Kritikfähigkeit; Lernmotivation; Wissen über Modelle der Persönlichkeit und dessen Entwicklung ⁸ ; Verständnis der Optionen der Kompetenzbildung ⁹ ; systemische Denk- und Handlungsweise; Verständnis des Wertes des lebenslangen Lernens; Selbstdifferenzierung	Anwenden von Methoden der Reflexion zur kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Person; allgemeine Nutzung der Optionen der Kompetenzbildung; Entscheidungsfähigkeit	Analyse der Selbstreflexion; realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen; gezielte Nutzung der Optionen der Kompetenzbildung	Evaluierung der aktuellen Arbeitssituation als Möglichkeit der Selbstreflexion; wertungsfreie Betrachtung eigener Stärken und Schwächen und Ableiten von Maßnahmen; aktuelles Wissen hinsichtlich digitaler Technologien; kontinuierliche Fortbildung	anerkennende Haltung gegenüber eigener Persönlichkeit; bewusster Einsatz eigener Stärken sowie aktiver und realistische Arbeit an eigenen Potenzialen; selbstständiges Erkennen von Anforderungen an die eigenen Kompetenzen hinsichtlich der Entwicklung digitaler Medien; kontinuierliche Fortbildung
vernetzen, teilhaben und externes Wissen einholen	Basiswissen über die Beschaffung von Informationen in den Unterstützungsstrukturen („Value of Learning“) ¹⁰ und Transfer von Wissen; Interesse und Wille an Networking und Kooperation ¹¹	passive Beschäftigung mit Best Practices mit Erkenntnisgewinn; aktivere Nutzung der Unterstützungsstrukturen	Auseinandersetzung mit Best Practices; Gezielte Nutzung der Unterstützungsstrukturen als Informationsquelle und zum Erfahrungsaustausch	gezielte Evaluierung der Best Practices für aktuelle und zukünftige Aufgaben; Wissenstransfer von eigene Praxisprojekten	Transferfähigkeit; Reflektierte Weitergabe von eigenen Best Practices; kollektive Beratung und Kooperation mit LoDiLe Kollegen

6 Beispiele für „Beratungsformate“: Supervision, Coaching, Mentoring, kollegiale Fallberatung

7 Beispiele für „Methoden der Evaluation“: Beobachtung, Befragung, Fokusgruppeninterview, Experteninterview, Fallstudie, Experiment, Projekttagebuch, 360-Grad-Analyse, Projektfeedback, Eye Tracking

8 Beispiele für „Modelle der Persönlichkeit und deren Entwicklung“: Bildungsbedarfsanalyse, Entwicklungsdiamant, Drei-Welten-Modell, Lernprozess-Modell, Team-Persönlichkeit

9 Beispiele für „Optionen der Kompetenzbildung“: Literatur, Blog, Learning Community, CoDiLe, Weiterbildungsangebote, Beratungsangebote, Kongresse

10 Beispiele für „Unterstützungsstrukturen“: Lernnetzwerk, CoDiLe, Vorprojekte, Kongresse, Portfolio über Bildungsanbieter, Toolbox „Lernbedarf erkennen, Lernbedarf umsetzen, Lernen bewerten“

11 Beispiele für „Kooperation“: Lernortkooperation, Projektarbeit, Mentoring

Digital: Zielgruppengerechter Einsatz von digitalen Medien					
Hilfreiche Vorqualifikation					
<ul style="list-style-type: none"> • medienpädagogische Qualifikation und ausgeprägte Medienkompetenz • Affinität und Begeisterung für digitale Technologien • erste Erfahrungen in der Abwicklung von Projekten und Entscheidungsfähigkeit 					
Handlungsorientierter Kompetenzerwerb					
Kompetenzstufe	interessierte*r Noviz*in	fachkundige*r Anfänger*in	kompetente*r Praktiker*in	erfahrene*r Anwender*in	reflektierte*r Expert*in
Sachebene					
digitales Medium rechtssicher und ergonomisch vorbereiten	Basiswissen in der Berufspädagogik und Didaktik ¹² ; Basiswissen in Rechts- und IT-Sicherheit ¹³ ; Überblick über die Ansprechpersonen im Betrieb; Bewusstsein für Ergonomie ¹⁴ , Gesundheitsförderung und Umwelt; Verständnis der Rolle als Expertenberater*in; Basiswissen im Daten- und Prozessmanagement ¹⁵	betriebsspezifisches Wissen in der Berufspädagogik und Didaktik; betriebsspezifisches Wissen in Rechts-, IT-Sicherheit und IT-Ethik; Kontakt zu Ansprechpersonen; Wissensaustausch, Referenzierungspraxis; Beachtung der Ergonomie beim digitalen Lernen	praxiserprobte Fähigkeiten in der Berufspädagogik; selbstständige Analyse der didaktischen Anforderungen im Betrieb; Einsatz von digitalen Medien unter der Beachtung der betriebsinternen Regelungen und ergonomischen Aspekte; Kooperation im Betrieb ¹⁶	tiefgehende Erfahrungswerte in der Anwendung von berufspädagogischen Konzepten; Evaluierung von didaktischen Anforderungen im Betrieb nach Kosten, Nutzen und Wirkung; Entwicklung von digitalen Medien und Lösungsfindung unter der Beachtung der betriebsinternen Bedingungen; Risikoanalyse	erfahrene Anwendung von berufspädagogischen Konzepten; Wissenstransfer; Evaluierung und Maßnahmenableitung von berufspädagogischen Konzepten; Gestaltung von digitalen Medien und Lösungsfindung unter der Beachtung der betriebsinternen Bedingungen; Risikosteuerung; Kollaboration im Betrieb
digitales Medium erstellen und kuratieren	Basiswissen über Equipment und in Multimediadesign ¹⁷ ; Basiswissen über Planung und Produktion von digitalen Medien; Präsentationsfähigkeit; Basiswissen über die Definition von Anforderung und Qualitätszielen	selbstständiges Definieren, Planen und Produzieren von Medien unter Beachtung des Multimediadesigns; bedarfsgerechter Einsatz von verschiedenen digitalen Medien	Planung und zielgruppengerechte Produktion von digitalen Medien auf Basis einer Anforderungsanalyse; Betrachtung von Kosten und Nutzen; Strukturierung von Content und kontextspezifischer Einsatz von digitalen Medien	Modifikation der Medienproduktion; gezielter Einsatz und Evaluierung der digitalen Medien sowie Bewertung der Wirksamkeit; Ableitung von Maßnahmen und Risikobetrachtung	kreativer Einsatz und bedarfsgerechte Gestaltung von digitalen Medien; Risikosteuerung; Wirkungsevaluation; Ableitung von kosteneffizienten Maßnahmen; Entwicklung von technischen Lösungsstrategien

¹² Beispiele für „Berufspädagogik und Didaktik“: Lern- und Lehrtheorien, Instruktionsdesign, Motivation, Gamification, Aufmerksamkeit, Gedächtnis, Lernstile und -typen, Lernen durch Lehren

¹³ Beispiele für „Rechts- und IT-Sicherheit“: Urheberrecht, Compliance, Datenschutz, Open Educational Resources (OER), IT-Ethik

¹⁴ Beispiele für „Ergonomie“: Gesundheit, Mensch-Maschinen-Interaktion, einfache Sprache, mobiles Lernen, Inklusion, Mehrsprachigkeit, soziales Wohlergehen, "Cognitive Load Management"

¹⁵ Beispiele für „Daten- und Prozessmanagement“: Analyse, Interpretation und Visualisierung von Daten, Reporting, Künstliche Intelligenz (KI), Business Intelligenz (BI)

¹⁶ Beispiele für „Kooperationen mit Ansprechpersonen im Betrieb“: Datensicherheit, Betrugsprävention

¹⁷ Beispiele für „Multimediadesign“: Fotografie, Bildbearbeitung, digitale Texte, User Interface Design, Bearbeitungswerkzeug, algorithmischen Strukturen

digitales Medium implementieren und evaluieren	Basiswissen über die Implementierung von digitalen Medien ¹⁸ ; Wissen über die Informationssuche und Datenauswertung ¹⁹ („Computual Thinking“), Speicherung von Wissen; Basiswissen über die Bildungs-evaluation und -controlling; logisches Denken	erweitertes Wissen über die Implementierung von digitalen Medien; selbstständige Klärung der Informationssuche sowie Auswahl und Erarbeiten von Informationen; erste Praxiserfahrung in der Bildungsevaluation	praxiserprobte Fähigkeiten in der Implementierung von digitalen Medien; gezielte Suche und Wissensauswahl; Datenanalyse; praxiserprobte Strukturierung, Zusammenführung und Speicherung von Wissen; Analyse des Mediengebrauchs im Betrieb	reflexive Fähigkeiten in der Implementierung von digitalen Medien; Gestaltung einer Suchstrategie; praxiserprobte Erarbeitung und Integration von Wissen; Wirkungsanalyse ²⁰ ; Ableiten von Maßnahme; Risikosteuerung	individuelle Handlungskompetenz bei der Implementierung von digitalen Medien; Adaption der Suchstrategie; praxiserprobte Weiterverarbeitung und Transfer von Wissen; selbstbewusste Haltung zur Komplexität und zum Umgang mit Unzulänglichkeiten
Überblick über digitale Technologien für betriebliches Lernen	generalistischer Überblick über digitalen Medien und Attribute; Verständnis des Beobachtens der Umweltfaktoren ²¹ für Veränderungen („Future Readiness“)	erweitertes Wissen über ausgewählte digitale Medien und deren betriebliche Einsatzmöglichkeiten; Verständnis der betrieblichen Umweltfaktoren für Veränderung	praxiserprobtes Wissen über ausgewählte digitale Medien und die Wirksamkeit des aktuellen Einsatzes; selbstständiges Beobachtung der betrieblichen Umweltfaktoren für Veränderung	reflexives Wissen über ausgewählte digitale Medien und Leistungspotenziale im Betrieb; Evaluation der Umweltfaktoren für Veränderung; Ableiten von Maßnahmen und Adaption	State-of-the-Art-Wissen und reflexives Wissen über digitale Medien und Leistungspotenziale im Betrieb; Risikosteuerung; Verfolgung von Innovationen; Wissenstransfer
LMS-Systeme einführen und weiterentwickeln	Basiswissen über LMS-Software ²² ; anleitende Erstellung von Content	selbstständige Erstellung von Content	zielgruppengerechte, praktische Gestaltung von Content	reflexive Weiterentwicklung und Evaluation der LMS-Software	Wissens- und Erfahrungstransfer im Einsatz einer LMS-Software
Beziehungsebene					
Abwicklung der digitalen Medien mittels (agiler) Projekte	Basiswissen über agile Projekte ²³ und Projektmarketing; Controlling und Projektdokumentation ²⁴ ; Verständnis der Beziehungsarbeit ²⁵ und Verhandlungstaktik	betriebspezifisches Wissen in agilen Projekten; erprobte Fähigkeiten bei der Durchführung von kleineren Projekten; Erfolgsmessung; Kommunikation	praxiserprobte Fähigkeiten in agilen Projekten; Analyse der Kosten-Nutzen-Aspekte im Projekt; fortlaufende Beziehungsarbeit; Risikosteuerung; Erfolgskontrolle	Erfahrungsschatz in agilen Projekten und Verhandlungen; agiles Mindset; reflexive Beziehungsarbeit; Risiko-/Erfolgssteuerung	Individuelle Handlungskompetenz in agilen Projekten; agiles Mindset; konstruktive Beziehungsarbeit; Wissenstransfer; Risikosteuerung; Erfolgssteuerung; Kommunikation
sich selbst führen und eigene Aufgaben managen	angeleitete Aufgabenbearbeitung; Verständnis von Selbstwirksamkeit, Resilienz und gesundem Arbeiten	effektive Bearbeitung und Planung von Aufgaben; Resilienz; Selbstwirksamkeitsempfinden;	eigenständige Arbeitssteuerung; Festigung der Selbstwirksamkeit; erprobte Resilienz	Selbstmanagement; Problemlösung; gefestigte Selbstwirksamkeit und Resilienz	Selbstführungskompetenz; individuelle Problemlösungstechnik

18 Beispiele für „Implementierung von digitale Medien“: Einsatz, Grenzen, Nutzen, Wirksamkeit, Integration, Testverfahren, Feedbackmethoden, Evaluationsmethoden (z. B. Stärken-Schwächen-Analyse)

19 Beispiele für „Datenauswertung“: deskriptive und analytische Statistik

20 Beispiele für „Wirkungsanalyse“: Return-on-Invest, Kosten, Nutzen, Wirkung, Potenziale, Risiken, Stärken, Schwächen

21 Beispiele für „Beobachten der Umweltfaktoren“: Arbeitsmarkt, Technologien, Wettbewerb, Politik und Rechtswesen

22 Beispiele für „LMS-Software“: moodle-Kursräume, Autorentool, H5P

23 Beispiele für „agile Projekte“: Minimal Viable Product (MVP), Reviews, Retrospective, Entwicklung eines Business Case, Vertragsmanagement, Auftragsklärung, Ressourceneinschätzung

24 Beispiele für „Controlling und Projektdokumentation“: Qualitätsmanagement, Budgetplanung, Controllinginstrumente, Prognose-Methoden und Entscheidungsbaum, kognitive Lernkarten, Storytelling

25 Beispiele für „Beziehungsarbeit“: Stakeholdermanagement, Projektmarketing, Kommunikationsstrategien, Risikosteuerung, Reporting, Innovation-Promotion

Lernen: Unterstützung und Weiterentwicklung des betrieblichen Lernsystems mit digitalen Medien					
Hilfreiche Vorqualifikation					
<ul style="list-style-type: none"> • gesunder Menschenverstand mit einer Prise Risikofreude, wissbegierige und kreative Persönlichkeit • offene, vorurteilsfreie Haltung und Überzeugung von menschlicher Lern- und Entwicklungsfähigkeit • flexible und enthusiastische Haltung für das Arbeitsfeld „digitales Lernen im Betrieb“ • serviceorientiertes Handeln, emotionale Intelligenz und Interesse an betriebsinterner Vernetzung 					
Handlungsorientierter Kompetenzerwerb					
Kompetenzstufe	interessierte*r Noviz*in	fachkundige*r Anfänger*in	kompetente*r Praktiker*in	erfahrene*r Anwender*in	reflektierte*r Expert*in
Sachebene					
Lernen vorbereiten	Basiswissen über Methoden zur Analyse von Lernsystemen ²⁶ ; Verständnis von Lern-Zielgruppen ²⁷ und Lernereignissen; Verständnis der Wichtigkeit des stetigen Kontaktes mit Ansprechpersonen; empathische Grundhaltung	angeleitete Anwendung von Methoden zur Analyse von Lernsystemen; Verständnis von betrieblichen Lern-Zielgruppen und Lernereignissen; selbstständige Analyse von Lern-Zielgruppen und Ableiten von Lernbedarfen; Kontakt zu Ansprechpersonen	selbstständige Analyse von Lernsystemen; Erste Erfahrungen in der Gestaltung betrieblicher Lernereignisse; systematisches Erkennen von Lücken hinsichtlich digitalen Lernens; regelmäßiger Austausch mit Ansprechpersonen	praxiserprobte Analysefähigkeit von Lernsystemen; Evaluation und Gestaltung betrieblicher Lernereignisse und Adaption an Lern-Zielgruppen; proaktives Ermitteln von Lernbedarfen und Einsatz von digitalen Medien; Kooperation mit Ansprechpersonen	Beherrschen und Adaption bei der Analyse von Lernsystemen; situative Evaluation und zielgruppengerechte Gestaltung betrieblicher Lernereignisse; situative Ermittlung von Lernbedarfen und Einsatz von digitalen Medien; Kollaboration mit Ansprechpersonen
Lernkonzepte entwickeln	Basiswissen über die Entwicklung betriebsdidaktischer, ökonomischer und arbeitsintegrierter Lernkonzepte ²⁸ mit Evaluation („Design Mindset“); Kenntnis über Einsatz und Grenzen von digitalen Medien; Basiswissen über Kreativitätstechniken und Gesundheitsförderung	selbstständige Begleitung der Entwicklung von betriebsdidaktischen Lernkonzepten unter Beachtung der betrieblichen Belange und der Zielgruppe; angeleitete Auswahl von passenden digitalen Medien; erweitertes Wissen über Kreativitätstechniken	zielgruppengerechte Begleitung der Entwicklung von betriebsdidaktischen Lernkonzepten; Beachtung der Wirtschaftlichkeit und Einsatzzwecke digitaler Medien; praxiserprobte Auswahl von digitalen Medien; praxiserprobtes Wissen über Kreativitätstechniken	praxiserprobte, zielgruppengerechte Entwicklung von betriebsdidaktischen Lernkonzepten; Kombination von digitalen Medien zum Erzielen von Synergieeffekten; langfristige Betrachtung der Wirtschaftlichkeit; situative Anwendung von Kreativitätstechniken	individuelle Handlungskompetenz bei der zielgruppengerechten und ökonomische Entwicklung von betriebsdidaktischen Lernkonzepten; Adaption und konstitutive Entscheidungen bei digitalen Medien; Adaption von Kreativitätstechniken

26 Beispiele für „Analyse von Lernsystemen“: Situationsanalyse, Lernbegleitung, Lernstrukturen, Lerninstrumente, Talent Management, duales Ausbildungssystem, Tätigkeitsanalyse, Ausbildungsplan, Kompetenzmodelle, Beschäftigtenlebenszyklus, Kompetenzermittlung, Lernbedarfsanalyse, Lernressourcen, Modularisierung, Flexibilisierung, digitale Identitäten

27 Beispiele für „Lern-Zielgruppen“: Voraussetzungen, Lernressourcen, Lernhindernisse, Lernbedarfe, Kompetenzlücken

28 Beispiele für „Lernkonzepte“: Bildungsberatung, Lernziele, Lernpfade, Lernstile, Lerninhalte, Lernformen, Motivation, Lernmethode, Kontrollpunkte, Lerntypen, Anforderungsprofil

Lernkonzept durchführen und evaluieren	Basiswissen über die Umsetzung und Evaluation von Lernkonzepten ²⁹ sowie Hindernissen; Verständnis der Rolle als Lernbegleiter*in ³⁰ ; Verständnis für den angemessenen Einsatz digitaler Medien	selbstständige Umsetzung und Evaluation von Lernkonzepten; Problembehebung; Sensibilisierung und Befähigung der Führungskräfte als Lernbegleiter*in; selbstständige Beurteilung der Angemessenheit und Effizienz digitaler Medien	praxiserprobte Umsetzung und Evaluation von Lernkonzepten; Maßnahmenableitung; Beratung von Führungskräften als Lerngestalter*in praxiserprobte Fähigkeit der Entwicklung und Anwendung digitaler Medien	praxiserprobte Fähigkeiten bei der Umsetzung und situativen Evaluation von Lernkonzepten; proaktive Maßnahmenableitung; Wissenstransfer der Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien; Praxiserprobte Fähigkeit bei der Entwicklung didaktischer, digitaler Konzepte	individuelle Handlungskompetenz bei der Umsetzung und Evaluation von Lernkonzepten; reaktive und proaktive Maßnahmenableitung; Supervision
lernförderliche Umgebung und Lernräume mit Interaktion schaffen	Basiswissen über die Gestaltung von lernförderlichen Umgebungen ³¹ und Arbeitsformen ³² ; Erkennen von Lerngelegenheiten; Verständnis von selbstreguliertem Lernen; Verständnis der digitalen Interaktion ³³ ; Verständnis der Netiquette für digitale Interaktion und Wissensstrukturen	angeleitete Gestaltung der Lernumgebung; Verständnis über des selbstregulierten Lernens, der Hindernisse und Ressourcen im Betrieb; Angeleitete Analyse von digitaler Interaktion; Einhaltung der Netiquette; Überblick über interne Wissensstrukturen	selbstständige Gestaltung der Lernumgebung; problemorientierter Umgang mit Widerständen; Förderung von selbstreguliertem Lernen; selbstständige Analyse der digitalen Interaktion; gelebte Netiquette; Förderung der internen Wissensstrukturen	praxiserprobte Gestaltung der Lernumgebung; lösungsorientierter Umgang mit Widerständen; Gestaltung von selbstreguliertem Lernen; reflexive Gestaltung der digitalen Interaktion; reflexive Gestaltung der internen Wissensstrukturen; Beratung der Netiquette	individuelle Handlungskompetenz bei der Gestaltung der Lernumgebung, der digitalen Interaktion und Wissensstrukturen; Evaluation und Adaption der Konzepte; Förderung von selbstgesteuertem Lernen; Wissenstransfer und Beratung
Beziehungsebene					
Auftrag klären und Beziehung entwickeln	Basiswissen über Auftragsklärung und Vertrauensbildung ³⁴ in der Beratung ³⁵ („Social Intelligence“)	erweitertes Wissen über Auftragsklärung und vertrauensvollen Beratungsablauf	praxiserprobte Fähigkeiten in der Auftragsklärung und vertrauensbildenden Beratung	situative Auftragsklärung; Reflexion des eigenen Handelns; Schaffung von vertrauensbildende Maßnahmen	individuelle Handlungskompetenz in der Auftragsklärung; vertrauensvolles und reflexives Handeln
gemeinsam Lernkonzepte entwickeln	Basiswissen über Gesprächsführung ³⁶ , Emotionen ³⁷ , Problemlösung ³⁸ und Moderation ³⁹ ; Verständnis von Prozess- und Expertenberatung ⁴⁰	selbstständige Gesprächsführung in Projekten; Bewusstsein für individuelle Beratungssituation; Moderation von Besprechungen	praxiserprobte Gesprächsführung mit Problemlösung; Beachtung für die individuelle Beratungssituation; Moderation von kleinen Gruppen	reflexive Gesprächsführung; erweitertes Beratungsverständnis; Moderation von Workshops, Reflexion und Adaption der Formate	Gesprächsführungskompetenz in verschiedenen Kontexten; kreative Gestaltung der Formate; Reflexion und Wissenstransfer

29 Beispiele für „Evaluation von Lernkonzepten“: Prüfungsformen, Bewertungskriterien, Sicherung der Lernergebnisse, Zertifizierung, Analyse von Lernverhalten, Kompetenzmessung, Potenzialanalyse, Leistungsbeurteilung

30 Beispiele für „Rolle als Lernbegleiter*in“: Umgang mit Lernblockaden, Vereinbarung von Lernzielen, Feedbackgespräche

31 Beispiele für „Gestaltung einer lernförderlichen Umgebung“: lernförderliche Kulturen, LMS, Data Analytics

32 Beispiele für „lernförderliche Arbeitsformen“: Team-, Projektarbeit, Qualitätszirkel, kollegiale Lernunterstützung, Lerninfrastruktur, Lernressourcen, Job Rotation, On-the-Job-Training, Mentoring

33 Beispiele für „digitale Interaktion“: Information, Kommunikation, Koordination, Kooperation, Kollaboration und Einsatz, Grenzen

34 Beispiele für „Vertrauensbildung“: Bezugsrahmen, Definition der Zusammenarbeit, strukturelle und emotionale Sicherheit, Rapport, Partizipation, Respekt, Authentizität, Spielregeln, Intuition

35 Beispiele für „Beratung“: Akquisitionsgespräch, Commitment, Rollenklarheit, (Ziel-)Vereinbarung, Erwartungshaltung, Befugnisse, Zielbestimmung, rechtliche Rahmenbedingungen

36 Beispiele für „Gesprächsführung“: klare, zielgerichtete, prägnante Kommunikation, Metakommunikation, Gespür für individuelle Beratungssituationen, Kommunikationsarten, Kommunikationstheorien

37 Beispiele für „Emotionen“: Verstehen, Bewerten, Regulieren, Verhaltensweisen, Ermutigung und Motivation anderer Menschen

38 Beispiele für „Problemlösung“: Situations-, Problem-, Entscheidungsanalyse, Lösungsperspektiven

39 Beispiele für „Moderation“: Prinzipien und Arten der Kommunikation, aktives Zuhören, Feedbackmethoden, Fehler in der Wahrnehmung

40 Beispiele für „Beratungssituation“: kulturelle Vielfalt, Inklusion, Diversität, Gender, soziokultureller, biografischer Hintergrund und soziales Umfeld der Ratsuchenden