

Wie werden eLearning-Projektmanager fit für die Zukunft?

DER AUTOR



Matthias Brockerhoff

Sein erstes Computer Based Training hat Matthias Brockerhoff bereits 1996 bearbeitet. Mittlerweile kann er auf rund 400 erfolgreiche eLearning-Projekte zurückblicken: Content, Strategien, Learning Management Systeme und Change Management. Diese Projekte verantwortete er im Vertrieb eines Automobilherstellers, als selbständiger Experte und Berater und als Geschäftsführer einer GmbH in der Steuerberaterfortbildung. In der medic-Con. GmbH teilt er seine Erfahrungen und Lösungsansätze mit Kunden unterschiedlicher Branchen und Größen und unterstützt diese im erfolgreichen e- und Distance Learning.

In der heutigen digitalen Ära hat sich die Art und Weise, wie wir lernen und beruflich vorankommen, rasant verändert. In diesem dynamischen Umfeld spielt die Learning and Development (L&D)-Branche eine zentrale Rolle. Ihre Mission: sicherstellen, dass Menschen kontinuierlich neue Fähigkeiten erwerben und sich den sich ständig wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen können. Doch diese Verantwortung beinhaltet nicht nur die Förderung der Weiterentwicklung der gesamten Belegschaft und die Gewährleistung, dass Unternehmen mit den Anforderungen der modernen Arbeitswelt Schritt halten können. L&D-Professionals stehen zusätzlich vor der Herausforderung, ihre eigene Kompetenzentwicklung im Blick zu behalten. Wie können sie diesen Spagat erfolgreich bewältigen?

Die Antwort auf diese Frage geht weit über die Grenzen formaler Lernangebote hinaus. Es gibt mittlerweile ein breites Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten, das sich aus formalen, non-formalen und informellen Angeboten zusammensetzt. Der eLearning-Experte Matthias Brockerhoff untersucht vor diesem Hintergrund im Rahmen dieses Fachbeitrags, was, wann und wie L&D-Professionals eigentlich lernen. Dabei berücksichtigt er verschiedene L&D-Rollen und identifiziert individuelle Schlüsselkompetenzen mithilfe eines Kompetenzrades und einer Kompetenzmatrix. Diese Werkzeuge fungieren dabei als strukturierter Leitfaden, der die spezifischen Anforderungen und Fähigkeiten für verschiedene L&D-Rollen definiert. In Ergänzung daran bietet unsere Redaktion konkrete Empfehlungen und präsentiert eine vielfältige Auswahl von Weiterbildungsmöglichkeiten, die L&D-Profis bei der Suche nach der richtigen Weiterbildungsmaßnahme für die eigenen Bedarfe und Anforderungen unterstützt.

Was, wann und wie lernen eigentlich L&D-Professionals?

L&D-Professionals (auch als L&D-Experten:innen bekannt) gestalten das moderne Lernen in ihren Unternehmen. Für sie und ihr Unternehmen ist es elementar, in ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten „vorn dran“ zu sein und diese aktuell zu halten. Aber wer sind L&D-Professionals? Worin sollten sie sich fortbilden? Welche Quellen gibt es im deutschsprachigen Raum? Wie kann die eigene Fortbildung strukturiert werden?

Im folgenden Artikel möchten wir Antworten auf diese Fragen geben und das oft erlebte Prinzip der „Die Schuster tragen die schlechtesten Schuhe“ durchbrechen – auch L&D-Professionals benötigen Fortbildung!

Was tun L&D-Professionals?

Erstmals ist mir der Begriff der Learning- & Development-Professionals vor gut vier Jahren untergekommen. Bis dahin hatte ich immer mit eLearning-Verantwortlichen, (Drehbuch-) Autoren:innen, Trainer:innen, Konzeptentwickler:innen, CBT- oder WBT-Manager:innen oder auch eLearning Projektleiter:innen o.ä. zu tun.

Got: Durch die Benennung werden verschiedene Profile und Aktivitäten unter einem Begriff zusammengefasst, der, so mein Eindruck, auch in den Stellen-



Formale, non-formale und informelle Lernangebote

Während **formale Lernangebote** streng an die staatlichen Bildungssysteme gebunden sind, finden non-formale und informelle Lernangebote außerhalb von staatlichen Curricula statt. **Non-Formale Lernangebote** können als freiwillige, jedoch didaktisch strukturierte Lernprozesse mit Bildungszielen definiert werden. **Informelles Lernen** hingegen meint lebenslange Lernprozesse, die ohne gesetzte Lernziele ablaufen und vielmehr durch Einflüsse und Quellen aus dem Alltag entstehen.

ausschreibungen Einzug gehalten hat und die Suche deutlich vereinfacht.

Gewöhnungsbedürftig: L&D-Ausschreibungen werden inhaltlich oft näher an HR-Aktivitäten verortet (Talentmanagement, Personalentwicklung, Entwicklungspotenziale, Führungskräfteentwicklung, ...), was für viele eLearning-Personen sicherlich eine Herausforderung sein wird, kommen diese oft aus der fachlich-technischen oder vertrieblichen Ecke.

Diesen Trend bewerte ich als absolut richtig - es wächst zusammen, was zusammengehört! Wir betreiben mit unserer Arbeit eine aktive Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, was letztlich HR-Arbeit ist. Dieses „neue Denken“ setzt unsere Arbeit in einen notwendigen größeren Fokus und

„L&D-Professionals (auch als L&D-Expert:innen bekannt) gestalten das moderne Lernen in ihren Unternehmen neu.“

bringt uns Zugang zu weiteren einflussreichen Stakeholdern! Als sehr hilfreich, die Arbeit von Learning&Development-Professionals besser zu verstehen, empfinde ich den Ansatz von Fathiyah Muen

(<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7078981145098420224/>). Sie hat in ihrer Arbeit (Roles in L&D) die Funktionen bzw. Aufgaben von L&D-Professionals strukturiert, die auch mein Erleben in über 20 Jahren digitalem Lernen weitestgehend wiedergeben:

- **Learning & Development Manager**
(*Trainings-/Schulungsleiter:in*):
Overseeing the entire L&D function within an organization.
- **Learning Facilitator**
(*Trainer:in*):
Delivering training programs to employees.
- **Competency Specialist**
Kompetenzspezialist:in (Eine in dieser Form noch recht neue Rolle im deutschsprachigen Raum. Ich verstehe sie als die Rolle, die Kompetenzprofile identifiziert, evaluiert, erstellt und abstimmt.):
Identifying the key skills and knowledge that employees need to be successful in their roles.
- **Learning Coordinator**
(*Trainings-/Schulungsadministrator*):
Managing the logistics and administrative tasks related to training programs
- **Instructional Designer**
(*Konzeptentwickler:in*):
Analyzing designing, and developing effective learning experiences and materials.
- **Learning Analyst**
(*Schulungsanalytiker:in, eine in dieser Form noch recht neue Rolle im deutschsprachigen Raum*):
Collect and analyze data related to learning initiatives to evaluate their impact and effectiveness.
- **Digital Learning Developer**
(*digitaler Konzeptentwickler:in*):
Bringing the instructional content to life using various e-learning development tools and technologies.

(Hinweis: Eigene Übersetzung und Korrelation zu typischen Rollen im deutschsprachigen Raum auf Grundlage Fathiyah Muen, LinkedIn)

Ihre Arbeit hilft uns, die am e- und Online-Lernen in Unternehmen beteiligten Funktionen (bzw. Rollen) zu greifen.

Was müssen L&D-Professionals wissen und können?

Zur Beantwortung dieser Frage habe ich mich auch der künstlichen Intelligenz bedient, die ich seit Jahresbeginn versuche, an verschiedenen Stellen in meine Arbeit einzubinden. Ich möchte für mich Erfahrungen sammeln, die ich in meine Tätigkeit mit meinen Kunden einbringen kann. Informelles Lernen!

Ich habe ChatGPT gefragt:

- Welche Kenntnisse benötigen L&D-Experten?
- Welche Fähigkeiten benötigen L&D-Experten?
- Was müssen L&D-Experten wissen und können?
- Was lernen L&D-Experten:innen?

Die Fragen habe ich jeweils mehrfach durch den ChatBot laufen lassen und fasse die Ergebnisse nachfolgend zusammen.

Darüber hinaus habe ich die Ergebnisse der Handlungsempfehlung „Kompetenzentwicklung: Wie werden eLearning Projektmanager:innen fit für die Zukunft?“ des IFBB Think Tanks Betriebliche Bildung in die nachfolgende Zusammenfassung einfließen lassen und um meine eigene Perspektive ergänzt:

- Der Think Tank hat die Aufgaben einer Funktion Projektmanager:in eLearning transparent gemacht. Diese Aufgaben sind allerdings stark auf die eine Funktion des Projektmanagers:in bezogen worden.
- Der Ansatz von Fathiyah Muen geht weiter: Sie definiert für einzelne Rollen Funktionen, wenn auch sehr pragmatisch.
- Im Think Tank hat man auch bestehende Kompetenzprofile für L&D-Professionals analysiert:
 - „Im deutschsprachigen Raum liegt kein dem Arbeitskreis bekanntes Kompetenzprofil für Projektmanager:in eLearning vor.“ Es gibt aber Modelle, an denen man sich orientieren kann
 - Mit dem LinkedIn: Workplace Learning Report 2022 liegt ein „Überblick über verschiedene Handlungsfelder von Personalentwickler:innen“ vor, der jedoch „digitale Bildungsangebote nicht explizit erwähnt oder hervorhebt“.
 - Auch andere europäische bzw. deutsche Ansätze sind nur teilweise geeignet (European Framework on Digital Competence for Teachers, DigCompEDU bzw. Kompetenzkatalog Wissensmanagement der GfWM).

Das im Think Tank erarbeitete Modell mit 15 Kompetenzen in drei Ausprägungen übernehme ich für meine weiteren Überlegungen und Ausführungen gerne. Ich halte es, wie auch schon das Rollenmodell, für pragmatisch und kompatibel mit meinen eigenen Erfahrungen!



✓ seit 2012
**bundesweit in der
Ausbildungspraxis
im Einsatz**



Noch kein digitales Berichtsheft?

Jetzt mit BLok in die duale Ausbildung starten!



Für alle Akteure



Für alle Berufe



Für alle Lernorte

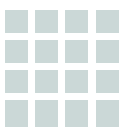


**Jetzt Ihr Unternehmen anmelden und sofort starten.
Auch mitten im Ausbildungsjahr!**

In Summe ergeben sich für L&D-Professionals die nachfolgenden Kompetenzen. Die jeweiligen Quellen habe ich ergänzt.

Fach-/Methodenkompetenzen:

- **Pädagogische Grundlagen (ChatGPT)**
L&D-Professionals sollten ein ausgeprägtes Verständnis für die Grundlagen der Bildung und Pädagogik haben, einschließlich Lerntheorien, Lehrmethoden und Prinzipien des Lernens und Lehrens.
- **eLearning-Didaktik (IFBB)**
L&D-Professionals sollten, je nach Rolle, mindestens ein Grundverständnis der teils doch besonderen didaktischen Möglichkeiten und Herausforderungen des digitalen Lernens und Lehrens haben. Z.B., um passende Konzepte und Curricula vorschlagen, anbieten und entwickeln zu können.
- **eLearning-Technik (IFBB)**
Es steckt bereits in der Begrifflichkeit: Digitales Lernen ist technisch geprägt und erfordert ...
 - Allgemeines IT-Verständnis (z.B. Architekturen, Hardwarekomponenten, ... teilweise ein grundsätzliches IT-Verständnis. Ich nenne einmal: AICC, SCORM, xAPI, cmi5, Schnittstelle, Stammdaten, Bewegungsdaten, Datenbank, Flash, HTML5, responsiv, ... Keine Angst. Ich bin kein ITler und finde mich dennoch mit Freude in dieser Welt zurecht!
 - Spezifische Softwarekenntnisse (z.B. LMS, Auto-rentool, ...) (MB)
... oder das Verständnis und die Bedienung einzelner Anwendungen zur Erfüllung konkreter Aufgabenstellungen.
- **Bildungsmanagement (IFBB)**
L&D ist in den größeren Kontext eines Learning Eco System einzuordnen. Nur mit dem Verständnis der Zusammenhänge können die Aktivitäten ihre Wirkungen entfalten.
- **Regeln und Compliance (MB)**
Datenschutz, gesetzliche Rahmenbedingungen, Mitbestimmungspflicht und weitere Themen spielen im Online-Lernen eine zu beachtende Rolle!
- **Bedarfsanalyse (ChatGPT)**
Das Vermögen, Qualifizierungsbedarfe der Menschen und Organisation frühzeitig zu identifizieren, analysieren und in adäquate Ziele und Maßnahmen zu überführen.
- **Evaluierung und Messung (ChatGPT)**
L&D-Professionals müssen in der Lage sein, die Wirksamkeit von Schulungsprogrammen zu bewerten und zu messen, indem sie Evaluationsmethoden entwickeln und Feedback von Lernenden sammeln und in ihre Arbeit einbringen.
- **Change Management (IFBB)**
Von der klassischen Präsenzschiung zum digitalen Lernen - dieser Wandel kann für eine Organisation und den:die Einzelne:n sehr herausfordernd sein. Mittels eines Managements des Change gelingt das erfahrungsgemäß besser. Auch Lernangebote können den Wandel zum Inhalt haben!





Als renommierter eLearning-Experte kann Matthias Brockerhoff auf über 20 Jahre Erfahrung und insgesamt rund 400 erfolgreich abgeschlossene eLearning-Projekte verweisen.

- **Projektmanagement (IFBB)**
Schulungsmaßnahmen werden erfahrungsgemäß in Projektarbeit und -gruppen erstellt.
- **Agile Methoden (MB)**
Die Fähigkeit, auch in dynamischen Projektkonstellationen sinnvolle Ergebnisse zu erstellen.
- **Kostenplanungs- und Controlling (MB)**
Schulungsmaßnahmen sind i.d.R. zu planen, zu budgetieren und im Rahmen der Planungen umzusetzen.
- **Digitale Kompetenzen (IFBB)**
Wir wollen digital lehren und müssen die digitalen Kompetenzen der Lernenden verstehen und berücksichtigen. Dazu gehört auch das Verständnis unserer eigenen digitalen Kompetenzen als möglicher Maßstab.
- **Prozessdenken (MB)**
Online-Lernen hat viel mit linearen und parallelen Optionen und Abläufen zu tun. Ein prozessuales Denken hilft enorm, passende Curricula zu entwickeln oder auch Lernzugänge zu gestalten (LMS, GUI).
- **Strategisches Denken (MB)**
Digitales Lernen im Unternehmen muss sich an den Bedürfnissen und Zielen der Organisation orientieren und zu den verschiedenen Aktivitäten passen. Dazu gehört auch die Entwicklung, Weiterentwicklung und Umsetzung einer Schulungsstrategie!

Soziale Kompetenzen:

- **Kommunikationsfähigkeit (IFBB)**
Schulungsmaßnahmen entstehen oft in interdisziplinären (Projekt-) Arbeitsgruppen. Eine angemessene Kommunikation erleichtert die Zusammenarbeit und hilft, das spätere Ergebnis optimal zu positionieren.
- **Moderationsfähigkeit (MB)**
Schulungsmaßnahmen entstehen oft in interdisziplinären (Projekt-) Arbeitsgruppen. Die adäquate Moderation unterstützt den Ausgleich der Interessen und ein optimales Ergebnis für die lernende Person.
- **Teamfähigkeit (IFBB)**
Schulungsmaßnahmen entstehen oft in interdisziplinären (Projekt-) Arbeitsgruppen bzw. Teams.
- **Beratungsfähigkeit (IFBB)**
L&D-Professionals sind i.d.R. Dienstleister - und Berater: für HR, für den Fachbereich, für das Management. Daher ist es notwendig, die Sache und den eigenen Standpunkt zielgruppengerecht vorzutragen.
- **Problemlösungsfähigkeit (IFBB)**
Bitte keine Grundsatzdiskussionen um Didaktik, Methodik oder Technik. Die angestrebten Lernziele sollten unser Handeln stets leiten und das Ergebnis bzw. die Lösung in den Vordergrund stellen.
- **Kundenorientierung (IFBB)**
Die Lernenden sind unsere Zielgruppe und unsere Kunden, ihnen muss unser Produkt schmecken. Ausgehend von der Bedarfsanalyse stellen wir unsere Kunden in den Mittelpunkt und richten unser Handeln an ihnen aus.

Persönliche Kompetenzen:

- **Neugier (IFBB)**
Das digitale Lernen ist ein hochdynamisches Umfeld, das sich - oft technikgetrieben - kontinuierlich weiterentwickelt. Trends und Innovationen kommen (und gehen)!
- **Offenheit für Veränderung (IFBB)**
Das digitale Lernen ist ein hochdynamisches Umfeld, das sich - oft technikgetrieben - kontinuierlich weiterentwickelt.
- **Selbstmanagement (IFBB)**
Digitales Lernen ist oft verbunden mit dem Selbstlernen. Als Professionals sollten wir eigene Erfahrungen und Methoden parat haben und weiterentwickeln, uns selbst zu steuern. Das verstärkt auch unser Verständnis für die Herausforderungen des:der Lernenden.
- **Einsatzbereitschaft (IFBB)**
Das digitale Lernen ist ein hochdynamisches Umfeld. Ein gesundes Maß an Einsatzbereitschaft wird von den Akteuren oft abverlangt, wenn ein Projekt fertiggestellt werden soll, der Server „abgeschmiert“ ist, ein Bug identifiziert wurde oder ein kurzfristiger Lernbedarf befriedigt werden soll.
- **Empathie (MB)**
Schulungsmaßnahmen bedeuten i.d.R. Veränderungen für die Teilnehmenden. Eine Sensibilität für Bedürfnisse und Standpunkte und deren Berücksichtigung kann die Wirksamkeit der Angebote zumeist erhöhen.

(Hinweis: Eigene Zusammenstellung und Erläuterung auf Grundlage ChatGPT und IFBB-Handlungsempfehlung)

Weitere Kompetenzen können, wie auch schon der IFBB-Arbeitskreis in seiner Handlungsempfehlung herausgearbeitet hat, unternehmensspezifisch ergänzt oder angepasst werden.

Unterschieden werden die drei Ausprägungen, die ich vom IFBB-Arbeitskreis übernehme:

- Kenner
- Köhner
- Experte

Wofür das Ganze?

Ich beginne einmal mit der augenscheinlichsten Anwendung: ein Kompetenzprofil für Aufgaben/Funktionen/Stellen im Learning & Development.

In dem Beispiel rechts habe ich beispielhaft das Anforderungsprofil an eine:n Learning & Development Manager:in skizziert, wie ich es grundsätzlich bewerten würde.

Anforderungen an eine:n Learning & Development Manager:in

In dieser Rolle bewerte ich die sozialen und persönlichen Kompetenzen im SOLL-Profil höher:

- Impulse und Orientierung geben
- Menschen mitnehmen und bei Bedarf führen
- Das richtige Team aufstellen
- Blockaden auflösen
- Kundenorientierung vorleben

Die Fach- und Methodenkompetenzen sollten in einigen Kriterien vorhanden sein, dürfen aber etwas weniger ausgeprägt sein - dafür gibt es die Fachmenschen im Team!

Natürlich kann das Profil unternehmens- bzw. organisationsspezifisch abweichen. So wird ein:e operativ ausgerichtete:r L&D-Manager:in sicherlich in den Fach- und Methodenkompetenzen stärker ausgeprägt sein.

Nachdem das SOLL-Profil steht, kann ein IST-Profil der betreffenden Person dagegen gefahren werden. Ich fasse mich an dieser Stelle bewusst kurz. Die Diagnostik ist ein eigenes umfangreiches und vielfältiges Kapitel!

Durch die Differenzen des SOLL und IST besteht eine gute Orientierung für den Fortbildungsbedarf der betreffenden Person auf der Aufgabe/Stelle.

Viele Räder geben ein Getriebe!

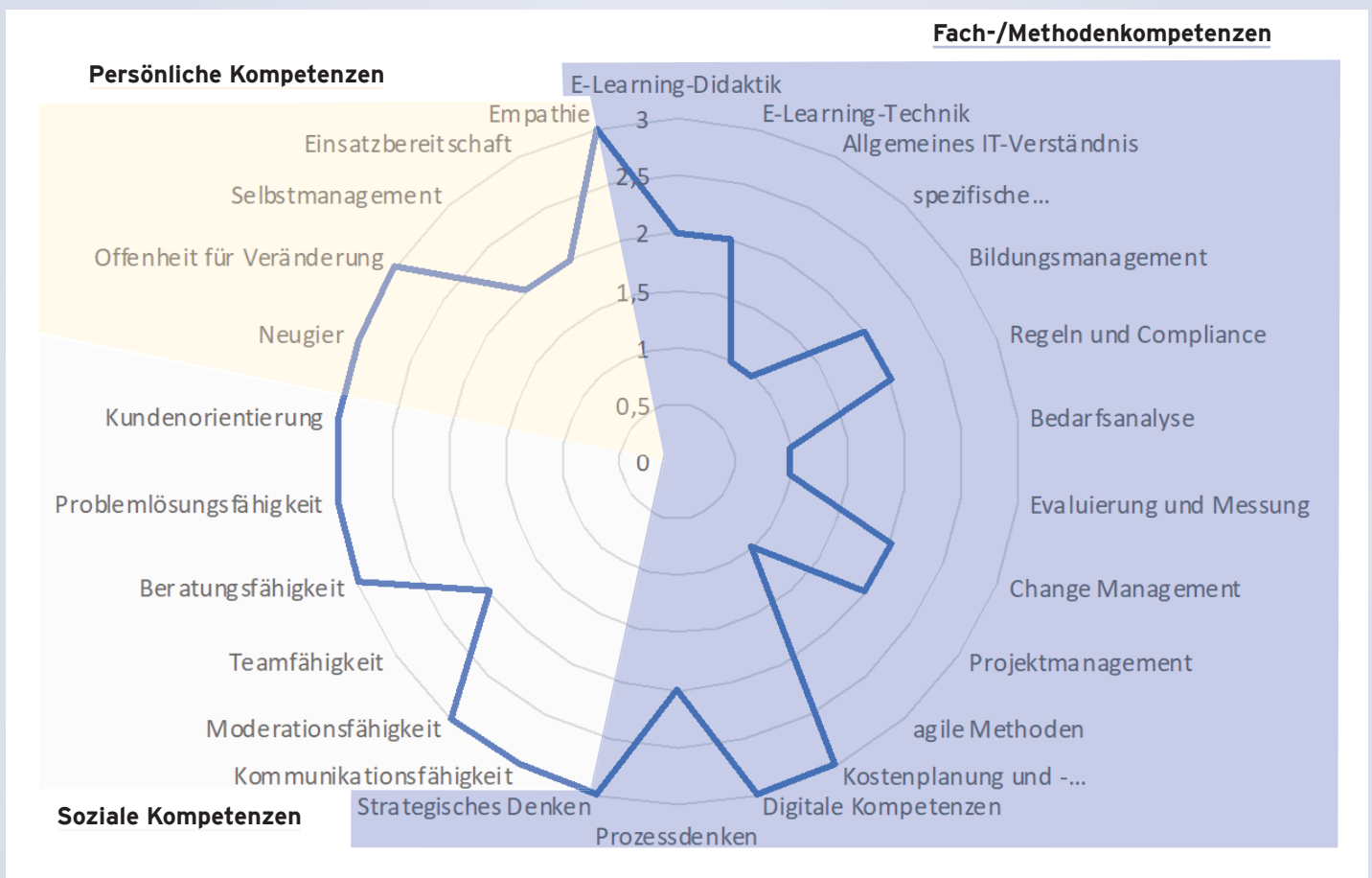
Aus den Kompetenzprofilen für die oben eingeführten Rollen der L&D-Professionals ergibt sich eine gesamthafte Übersicht: die Kompetenzmatrix. (Siehe umseitig).

Wann bilden sich L&D-Professionals fort?

Für die Fortbildung von L&D-Professionals sehe ich aus meiner eigenen Praxis verschiedene - recht konkrete - Bedarfssituationen, das eigene Wissen und die Fähigkeiten zu erweitern:

- Die L&D-Person möchte Impulse für das eigene Wissen erhalten: Was gibt es Neues? Ist mein Wissen (noch) aktuell? Welche Methoden gibt es? Wie kann ich in ein Thema einsteigen? Was hat sich (z.B.) in der Software getan? ...
Hier unterscheide ich:
 - Push: Ich erhalte (regelmäßige) redaktionell aufbereitete Inhalte. Das können E-Mails/Newsletter, Blogs oder auch Webinare sein. Auch Live-/Präsenzveranstaltungen (Expertentreffen, Messen, ...) verorte ich hier.

Ausgefülltes Kompetenzprofil für eine:n L&D-Manager:in



▲ In diesem ausgefüllten Kompetenzprofil wird exemplarisch für die Rolle eines bzw. einer L&D-Manager:in ein „SOLL-Profil“ für die geforderten Kompetenzen bzw. Funktionen identifiziert, die mit dieser Position im Unternehmen einhergehen.

- Pull: Ich suche (unregelmäßig) Webseiten, Blogs, Foren oder auch Veranstaltungen auf, um mir einen Überblick zu verschaffen oder einzelne Themen und Themengebiete zu vertiefen.
 - Es gibt einen konkreten Wissensbedarf, z. B. eine Frage, einen neuen methodischen Ansatz, einen unbekanntem Begriff, eine bisher noch nicht gehörte Abkürzung, ...
 - Die L&D-Person möchte sich formal fort- oder sogar weiterbilden. In diesem Fall werden konkrete Schulungen oder Curricula gesucht, die evtl. auch einen Abschluss beinhalten.
 - Es gibt natürlich auch den Bedarf einer Ausbildung in L&D (-Schwerpunkten). Auf diese Bedarfssituation möchte ich hier allerdings nicht eingehen.
- Weitere Situationen können sein:
- Die studierende Person, die zusätzliche wissenschaftliche Quellen erfassen möchte.
 - Die studierende Person, die an die Praxis andocken möchte.
 - Die Person, die sich als beruflicher Neueinsteiger beruflich mit e- und Distance Learning beschäftigen soll (meine eigene Situation vor fast 20 Jahren)
 - Der/die Präsenzschulungsperson, die sich in das E-Learning-Wissen einarbeiten möchte.
 - Die leitende Person eines Schulungsbereichs/einer Schulungsakademie, die den Verantwortungsbereich neu ausrichten möchte.

Kompetenzmatrix für verschiedene Rollen von L&D-Professionals

Rolle	Fach-/Methodenkompetenzen									
	Pädagogische Grundlagen	E-Learning-Didaktik	E-Learning-Technik	Allgemeines IT-Verständnis	spezifische Softwarekenntnisse	Bildungsmanagement	Regeln und Compliance	Bedarfsanalyse	Evaluierung und Messung	Change Management
<p>► Basierend auf den zuvor definierten Rollen von L&D-Professionals sowie den verschiedenen Fach- bzw. Methodenkompetenzen ordnet Matthias Brockerhoff in dieser Kompetenzmatrix die Kompetenzen den entsprechenden Rollen in den folgenden Ausprägungen zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenner (1) • Könnner (2) • Experte (3) 										
Learning & Development Manager	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
Learning Facilitator	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2
Competency Specialist	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2
Learning Coordinator	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1
Instructional Designer	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Learning Analyst	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1
Digital Learning Developer	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1

- Die leitende Person einer größeren Organisation beziehungsweise eines Unternehmens, die ein Verständnis sucht und Impulse setzen möchte.
- Die journalistische Person, die sich dem Thema eLearning annähern möchte.
- Suchen (und Finden): Wie funktional ist die Suche und führt mich zielgerichtet zu den für mich relevanten Inhalten?
- Nutzbarkeit/GUI: Wie intuitiv und übersichtlich ist das Medium zu bedienen und motiviert mich, es zu nutzen?
- Interaktivität: Kann ich die anderen Teilnehmenden in Fragestellungen einbeziehen oder von deren Erfahrungen profitieren? Dieser Aspekt ist sicherlich nicht für alle L&D-Professionals und genannten Bedarfssituationen relevant!

An ein adäquates Fortbildungs- und Nachschlagemedium habe ich Erwartungen hinsichtlich des Inhalts und der Funktion:

- Qualität: Wie verlässlich, wie breit (inhaltlich, aber auch z.B. international) und wie tief gehen die Inhalte?
- Aktualität: Wie aktuell sind die Inhalte?
- Individualisierung: Werden Optionen geboten, die Bereitstellung und auch die mich interessierenden Inhalte für mich zu individualisieren bzw. /speichern?
- Kosten: Ist die Nutzung kostenpflichtig oder frei? Wobei ich explizit darauf hinweisen möchte, dass (gute) Inhalte etwas kosten dürfen!

						Soziale Kompetenzen						Persönliche Kompetenzen				
Projektmanagement	agile Methoden	Kostenplanung und -Controlling	Digitale Kompetenzen	Prozessdenken	Strategisches Denken	Kommunikationsfähigkeit	Moderationsfähigkeit	Teamfähigkeit	Beratungsfähigkeit	Problemlösungsfähigkeit	Kundenorientierung	Neugier	Offenheit für Veränderung	Selbstmanagement	Einsatzbereitschaft	Empathie
2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3
1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
1	1	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2

Arbeiten mit KI am Beispiel ChatGPT

Den Stand des gelebten eigenen Fortbildungsverständnisses kann jeder in meinen Augen sofort an einem sehr aktuellen Thema für sich prüfen, praktizieren, reaktivieren und weiterentwickeln: an der KI (künstlichen Intelligenz).

Seit Beginn des laufenden Jahres ist sie in meiner Wahrnehmung in der allgemeinen Anwendung angekommen und DAS Thema, von dem L&D-Professionals umfangreich betroffen sein werden. Überall wird geschrieben, bewertet, kommentiert und gewonnen. Man kommt aufgrund der Relevanz des Themas schlicht nicht daran vorbei, sich eine Meinung zu bilden.

Aber wer hat sie für sich einmal ausprobiert oder konkret in den eigenen Aktivitäten versucht, damit zu arbeiten und Erfahrungen zu sammeln, um die eigene Meinung zu validieren und für sich daraus weitere Schlüsse zu ziehen?

Aus meiner Sicht gibt es keine abhaltenden Gründe, für L&D-Professionals eigene informelle Aktivitäten zu unternehmen, um sich mit der KI vertraut zu machen:

- Viele KI-Engines bzw. KI-Bots sind in ihren Basisfunktionen kostenfrei.
- Ein Account ist mit der E-Mail-Adresse schnell angelegt.
- Die Bedienung ist in der Regel intuitiv.
- Und auch Tutorials zu den unterschiedlichen Tools sind auf verschiedenen Kanälen verfügbar.
- Auch lassen sich Aufgabenstellungen im Alltag schnell finden.

„Wie baue ich an dem Fahrzeug XY das Getriebe aus?“ Das war meine erste Frage an ChatGPT Anfang des Jahres. Die Antworten waren inhaltlich nicht schlecht, eher generisch, praktisch für das konkrete Fahrzeug leider nicht brauchbar und ich habe mich letztlich der einschlägigen Tutorials in YouTube bedient.

Aber ich habe für mich bereits erste konkrete Einschätzungen der Wirkweise, Qualität und Möglichkeiten bekommen.

Seitdem setze ich ChatGPT immer wieder in Phasen der Konzeptentwicklung und Ideengenerierung gezielt ein, um meine Perspektive zu weiten. Ich ertappe mich dabei, das ChatGPT bereits das MindMap teilweise substituiert, mit dem ich bisher meine Gedanken gesammelt und strukturiert habe. Auch habe ich für mich eine Herangehensweise entwickelt, Aufgabenstellungen anzugehen und die KI-Ergebnisse einzusetzen.

Ich habe mich fortgebildet und kann sogar eine Verhaltensänderung an mir feststellen – das Ziel eines jeden L&D-Professionals!

Konkret habe ich für den vorliegenden Artikel verschiedene Fragestellungen formuliert und abgewandelt, um die genutzten Quellen und mein eigenes Bild zu ergänzen und validieren:

- „Was lernen L&D-Experten?“
- „Was müssen L&D-Experten wissen und können?“
- „Welche Kenntnisse benötigen L&D-Experten?“
- „Welche Kompetenzen benötigen L&D-Experten?“
- „Welche Fähigkeiten benötigen L&D-Experten?“

Die Ergebnisse dieser Fragen sind (entsprechend gekennzeichnet) in den Text eingeflossen.

Aber kommen wir nun zu den passenden Inhalten!

Die Redaktion des eLearning Journals hat im Frühjahr und Sommer 2023 relevante Quellen für die Fort- und Weiterbildung von L&D-Professionals identifiziert und für folgende Kategorien jeweils eine Top 10-Liste zusammengestellt:

- Podcast
- Newsletter
- LinkedIn-Gruppen
- Blogs
- Twitter/X-Profilen
- Veranstaltungen
- F&E-Institute
- Weiterbildungsanbieter
- Fernstudiumanbieter

→ Diese finden Sie ab S. 20.

In gemeinsamer Arbeit haben wir versucht, die einzelnen Kanäle bzw. Quellen in den Top-Listen zusammenzufassen, zu quantifizieren (Aktualität,

Reichweite) und zu quantifizieren (Inhalte/Angebote/Relevanz für die einzelnen Zielgruppen sowie eine Einschätzung aus Sicht des Autors), um für sich als L&D-Professionals die eigene Auswahl treffen zu können.

Empfehlung

Lassen Sie uns zum Ende auf verschiedene typische „Pakete“ eingehen. Was empfehle ich wem wann?

- **Learning & Development Manager** mit dem Ziel, das bestehende Verständnis aktuell zu halten und Trends zu erkennen.

Ich empfehle eine Kombination aus regelmäßigen Newsletter, Gedanken und Impulse von dem einen oder anderen Vordenker, einem Podcast für unterwegs und je einen jährlichen Besuch auf einem eLearning SUMMIT und auf der LearnTec:

- CHECK.point eLearning - der Branchen-Newsletter
- CLC Corporate Learning & Change Newsletter
- eLearning SUMMIT Community News (Newsletter)

Digitales Sprachtraining



Multimedialer Selbstlernkurs



Virtuelles Klassenzimmer

Das einzigartige **Blended Learning** Konzept sorgt für bessere Lernerfolge.

Ihre Vorteile

1. Bedarfsgerechtes Lernen

- ✓ Passender Methodenmix
- ✓ Relevante, motivierende Inhalte
- ✓ Flexibles, selbstbestimmtes Lernen

2. Messbar schnellere Lernerfolge

- ✓ Transparente Lernerfolgskontrolle
- ✓ Verbesserung aller Sprachfertigkeiten

3. Unterstützung Ihrer Firmenziele

- ✓ Diversität & Integration sicherstellen
- ✓ Neue Märkte und Kunden erschließen

4. Einfache & günstige Administration

- ✓ Signifikante Zeit- & Kostenersparnis
- ✓ Komfortable LMS-Integration
- ✓ SCORM-kompatibel

Jetzt kostenlose Beratung anfordern: www.linguatv.com/contact.html

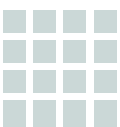


▲ **Learning Professionals stehen in dem aktuellen, sehr dynamischen Umfeld der L&D-Branche vor der Herausforderung, sowohl die Kompetenzentwicklung der Belegschaft sicherzustellen und zugleich auch ihre eigene Weiterbildung im Blick zu behalten.**

- Newsblog Lehrstuhl Prof. Dr. Andrea Back (Newsletter)
- The Learning Geeks (Podcast)
- Voices of CLO (Podcast)
- Management Wissen Online (Blog)
- eLearning SUMMIT Tour am nächstgelegenen Veranstaltungsort
- Bitte Ende Mai/Anfang Juni für den Besuch der LearnTec in Karlsruhe freihalten; hier evtl. auch die Kongressthemen im Auge haben und 2 Tage einplanen
- Bearbeiten Sie Lerninhalte, wann immer es geht: von Partnern, Wettbewerbern, branchenfremden Anbietern, ... Sie bekommen viele Impulse und Ideen!
- Ende Mai/Anfang Juni: Besuch der LearnTec in Karlsruhe; hier evtl. auch die Kongressthemen im Auge haben und 2 Tage einplanen
- Bearbeiten Sie Lerninhalte, wann immer es geht: von Partnern, Wettbewerbern, branchenfremden Anbietern, ... Sie bekommen viel Ideen!
- Und: ganz banal, tauschen Sie sich mit Ihren Digital Learning Developer aus, z.B. beim gemeinsamen Mittagessen.

Darf es noch etwas mehr sein?

- SCIL Blog (Blog)
- On EdTech (Blog)
- Und wenn die „Zukunft Personal“ in der Nähe ist – ein Besuch lohnt sich!
- **Instructional Designer:** Wie kann ich Impulse bekommen und meine Konzepte weiterentwickeln?
 - Didaktische Reduktion (LinkedIn-Gruppe)
 - The Learning Guild Community (LinkedIn-Gruppe)
 - LernXP: Der LernXplorier (Blog)
 - eLearning SUMMIT Tour am nächstgelegenen Veranstaltungsort
- **Digital Learning Developer.** Wie kann ich die bestehenden Funktionen der verwendeten Applikationen besser nutzen und auch Impulse in die Konzeptentwicklung geben?
 - The Learning Guild Community (LinkedIn-Gruppe)
 - Weiterbildungsblog: Jochen Robes über Bildung, Lernen und Trends (Blog)
 - eLearning SUMMIT Tour am nächstgelegenen Veranstaltungsort
 - Ende Mai/Anfang Juni: Besuch der LearnTec in Karlsruhe; ich empfehle in jedem Fall 2 Tage und den Besuch verschiedener Applikationsanbieter. Lassen Sie sich alles zeigen!
 - Bearbeiten Sie Lerninhalte, wann immer es geht: von Partnern, Wettbewerbern, branchenfremden Anbietern, ... Da können Sie einiges für Ihre Arbeit mitnehmen!
 - Gehen Sie auf Ihren Anwendungsanbieter zu: i.d.R. gibt es User-Gruppen



- Und: ganz banal, tauschen Sie sich mit ihren Instructional Designer aus, z.B. beim gemeinsamen Mittagessen.
- Die leitende Person einer größeren Organisation/eines Unternehmens, die ein Verständnis sucht und Impulse setzen möchte.
 - eLearning SUMMIT Tour am nächstgelegenen Veranstaltungsort; ich kenne keine buntere Veranstaltung mit sehr hohem Praxisbezug. Man kommt am Austausch mit anderen unterschiedlichen (!) Personen/Rollen einfach nicht vorbei - und es ist nur ein Tag zu investieren!!
- Es gibt einen konkreten Wissensbedarf. Neben den sonst üblichen Quellen:
 - Management Wissen Online (Blog); die Suche macht es!
 - Weiterbildungsblog: Jochen Robes über Bildung, Lernen und Trends (Blog); gute Suchfunktion
 - Wissensdialoge.de (Blog)

Hinweis:

Die Reihenfolge der einzelnen Empfehlungen orientiert sich an den Übersichten und stellt keine weitere Priorisierung meinerseits dar!

Wie ich als fachfremde Führungskraft (2005) in das Thema Online-Lernen fand

Eine typische Fortbildungssituation hat mich im Rahmen eines beruflichen Aufgabenwechsel 2005 ereilt: Nach mehreren Jahren im Service eines Automobilherstellers sollte ich die Verantwortung für das „Computer Based Training“ im Schulungsbereich übernehmen. Mit dem Thema hatte ich bis zu diesem Zeitpunkt keine aktiven Berührungspunkte - außer, dass ich in 1995 ein interaktives Lernprogramm zum Thema ISO 9000 in einem anderen Unternehmen im Rahmen meiner Qualitätsmanagementaufgabe eingeführt habe. Ich musste also verstehen, was das ist, was es kann, wie gearbeitet wird, wie der Stand der Entwicklung (methodisch) und Technik ist, ...

Damals habe ich mich ausschließlich informell in das Thema eingearbeitet, formale oder non-formale Bildungsangebote gab es nicht:

- Begleitung der Projektleiter
- Lesen des damals intern vorhandenen eLearning-Standards für die CBT
- Besuch der LearnTec im Februar 2005
- Bearbeitung eines jeden on- oder offline verfügbaren Lerninhalts, vor allem auch branchenfremd

Mein gewähltes Vorgehen bestätigt im weitesten Sinn das 70:20:10-Modell, das von 70% Kompetenzaufbau durch berufliche Herausforderungen (on-the-job) und 20% beruflichem Umfeld (Kollegen, eLearning-Standard). Die 10% Weiter- oder Fortbildung gab es damals für mich nicht!

Was empfehle ich einer in das Online-Lernen einsteigenden Person heute, fast 20 Jahre später und mit gereiftem Wissen in diesem Thema:

- Gehe zu Messen ...
- ... und anderen Veranstaltungen, wo sich Professionals treffen und austauschen (LearnTec, SUMMIT Tour, CLC) => Von den Erfahrungen Anderer lernen!
- Sieh' dich in der „Buch-Welt“ um. Es gibt mittlerweile hervorragende Literatur, um sich gezielt in Theorien, Modelle, Techniken einzuarbeiten. Ein guter erster Einstieg ist sicherlich die Literatursammlung des eLearning Journals (Anweisung an Produktion: Link/Seite einfügen).
- Einige der Publikationen des eLearning Journals sind in meinen Augen hervorragend geeignet, sich ein Verständnis und einen Überblick zu verschaffen. Ich denke da vor allem an die Jahrbücher des eLearning AWARDS mit den Beschreibungen der Siegerprojekte (Von den Besten lernen!) und an die Benchmarking-Studien, die sehr gut die Trends und Entwicklungen aufgreifen.
- Auch sind die einen oder anderen Fortbildungskanäle in der obigen Übersicht geeignet, auch einsteigende Personen abzuholen, z.B.:
- Chief Learning Officer (LinkedIn-Gruppe)
- LernXP: Der LernXplorer (Blog)
- Die FernUniversität in Hagen bietet eine Introduction to Digital Competences for Educators an (Fernstudiumanbieter) Mir persönlich wären die notwendigen 2,5 Monate zu lang, wenn ich bereits im Job wäre - aber evtl. als Vorbereitung auf den neuen Job?

Aus meiner Sicht ist es, trotz der gegenüber 2005 deutlich gestiegenen Komplexität des Themas, mittlerweile einfacher, im L&D bzw. Online-Lernen anzukommen, als es noch vor 18 Jahren war.

Einen guten Einstieg!

