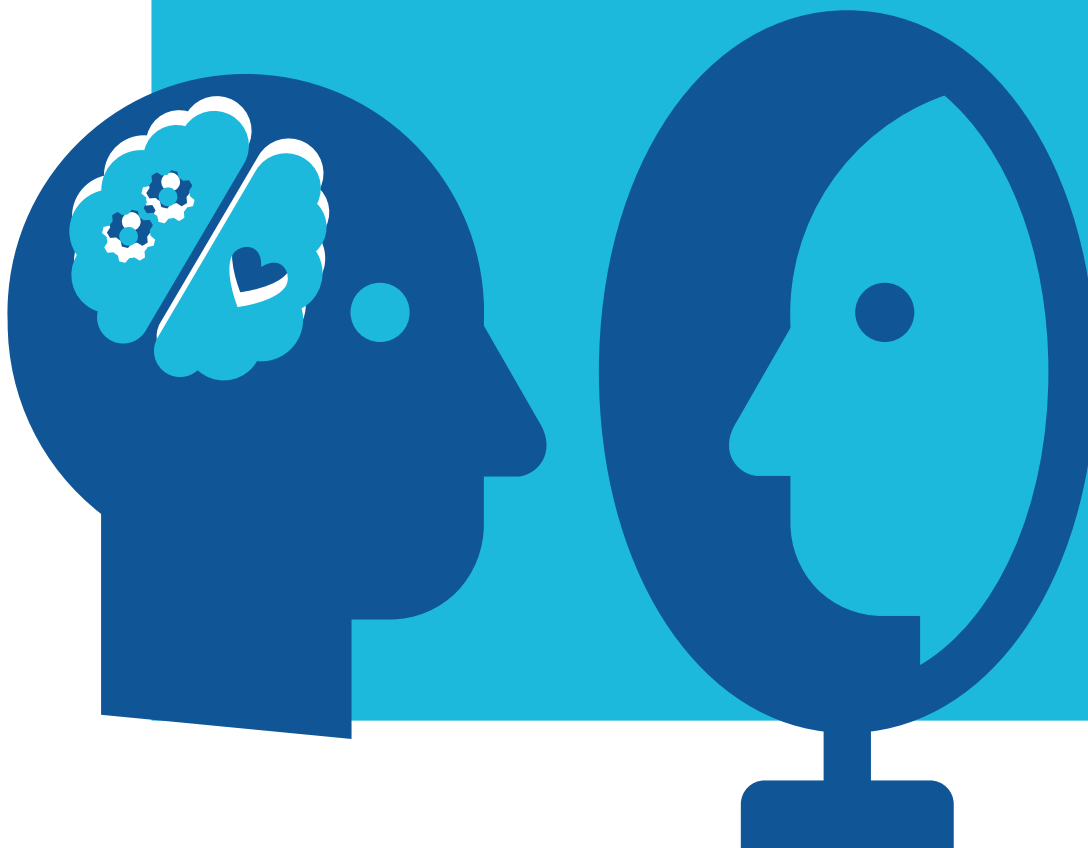


# Lots\*in für digitales Lernen

Reflexionsbogen

Projekt  
CoDiCLUST



Stephanie Reiner  
Alexander Krauss

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

 **ESF**  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland

*SoWiBeFo* | Verein für sozialwissenschaftliche  
Beratung und Forschung e.V.

# Lost\*in für digitales Lernen

Reflexionsbogen

---

Projekt CoDiCLUST

Stephanie Reiner  
Alexander Krauss

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**ESF**  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland

Wir suchen Personalentwickler\*innen für weitere Studien

## Wie ist meine Rolle?

Das innerbetriebliche Bildungspersonal befindet sich im Rollenwandel und spätestens seit der COVID-Pandemie besteht die Notwendigkeit zum raschen, aber systematischen Handeln mit nachhaltigem Nutzen. Jetzt bietet es sich an, den „digitalen Schwung“ mitzunehmen.

Mehr denn je gilt: Lernen und praktische Anwendung miteinander zu verbinden, gute Praktiken auszutauschen, von Kolleg\*innen zu lernen, Impulse von außen aufzunehmen und am Arbeitsplatz umzusetzen.

Das Projekt „Coaches für digitales Lernen in Clustern (CoDiCLUST)“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Entwicklungsprozess von Personalentwickler\*innen und betrieblichen Fach- und Führungskräften zur **Findung und Ausgestaltung ihrer neuen Rolle zu als Lots\*in für digitales Lernen zu begleiten**. In der Broschüre „Lots\*in für digitales Lernen – Rollenprofil“ werden die Kompetenzen, die Aufgaben und die Haltung beschrieben, die im Kontakt mit den ausgebildeten Lots\*innen für digitales Lernen (LoDiLe) im Cluster Sensorik beobachtet und erfragt wurden.

Für die wissenschaftliche Begleitung war der Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung e. V. (SoWiBeFo) verantwortlich. SoWiBeFo forscht und entwickelt auf dem Gebiet der beruflichen Bildung seit 1990.

Aktuell setzt SoWiBeFo mehrere Projekte im Bereich des digitalen Lernens im Betrieb um, u. a. als assoziierter Partner des Erasmus+ Projektes DigiVet. Zudem plant SoWiBeFo weitere öffentliche Projekte und Forschungsvorhaben in dem Bereich.

Zurzeit suchen wir Partner\*innen, Teilnehmer\*innen und Praxispartner\*innen für wissenschaftliche Studien im Bereich **„Rollen, Handlungsstrategien und persönliche Ressourcen des betrieblichen Bildungspersonals in Zeiten der COVID-Pandemie“**.

Bei Interesse können Sie sich per Email melden ([reiner@sowibefo-regensburg.de](mailto:reiner@sowibefo-regensburg.de)) oder sich mit uns auf LinkedIn vernetzen.



# Reflexionsbogen

Lots\*in für digitales Lernen

Lots\*innen für digitales Lernen professionalisieren sich vor allem im Arbeitsprozess. Die Reflexion als Lernmethode ist nicht neu, sondern hat sich in der Praxis mehrmals als hilfreich erwiesen (1) (2) (3) (4) (5) (6). Besonders bei Berufsprofilen, die menschenorientiert, agil und situativ arbeiten, hat sie sich bewährt (7) (8) (9) (10). Die Auseinandersetzung mit den Lernerfahrungen aktiviert Ressourcen, schafft Selbstwirksamkeit und unterstützt den selbstorganisierten Lernprozess (11) (12) (13) (14). Mit der Zeit entwickelt sich so ein berufliches Selbstverständnis (15) (16).

## Eindruck über die eigene Rolle gewinnen

Im Teilprozess „betriebliches Lernsystem erkunden“ machen sich die Lots\*innen für digitales Lernen ein Bild von ihrer Rolle im Betrieb.



1

- Was hat mich in der Analysephase überrascht? Womit habe ich gerechnet? Was beunruhigt mich?
- Welche Kompetenzen besitze ich in den ermittelten Lernfeldern? Welche Stärken kann ich einbringen? Wo habe ich noch Entwicklungsbedarf?
- In welchem persönlichen Kontakt stehe ich zu den Beteiligten? Wie kann ich den Kontakt positiv gestalten? Wie kann ich hilfreich sein?
- Wo sind meine Grenzen? Wen kann ich um Unterstützung bitten? Wer sind meine strategischen Partner\*innen?
- Was habe ich bis jetzt gelernt? Was mache ich beim nächsten Mal genauso bzw. anders? Was hat mich motiviert?

## tiefere Bewusstseins für die Rolle bekommen

Im Teilprozess „Vision für digitales Lernen entwickeln“ versuchen die Lots\*innen für digitales Lernen ihr Rollenbewusstsein zu erweitern und zu vertiefen.



2

- Was hat mich in der Visionsfindung erstaunt? Was hatte ich bereits vorher erwartet? Was bereitet mir Sorgen?
- Welche Kompetenzen besitze ich hinsichtlich der Zielvorstellung? Welche Stärken konnte ich im Arbeitsprozess einbringen? Was darf ich noch lernen?
- Wie hat sich die Beziehung zu den Beteiligten geändert? Wem kann ich wie hilfreich sein? Wie kann ich unterstützt werden?
- Was habe ich über mich gelernt? Was hat mir gefehlt? Was hätte ich stattdessen gebraucht?

## Rolle mit den Beteiligten klären

Spätestens im Teilprozess „Strategie zur Visionsentwicklung ausarbeiten“ klären die Lots\*innen für digitales Lernen ihren Rollenauftrag mit den Beteiligten. Das Ziel ist das Commitment und die Definition einer passenden Rolle.



3

- Was ist mir im Erarbeitungsprozess leichtgefallen? Was fällt mir noch schwer? Was oder wer kann mir helfen?
- Wie war der Kontakt zu den Teilnehmenden? Wer war eher interessiert? Wer war optimistisch bzw. kritisch?
- Was wird von mir erwartet? Was kann ich davon erfüllen? Wo sind meine Grenzen? Was ist bisher noch unklar? Welche Rollen nehmen die Beteiligten ein?
- Was erwarte ich? Wie kann und will ich mich einbringen? Welchen Unterstützungsbedarf habe ich?



### **Rollendefinition ausüben**

Im Teilprozess „Arbeitsauftrag definieren, umsetzen und erleben“ wird die definierte Rolle von den Lots\*innen für digitales Lernen ausgeübt.

- Wie entwickelt sich das Projekt? Was ist zufriedenstellend? Was stimmt mich aktuell unruhig? Wie schwerwiegend ist es? Wie kann ich die Situation lindern?
- Wie entwickelt sich das Team? Mit wem bin ich aktuell in gutem Kontakt? Wo habe ich Handlungsbedarf?
- Wo fühle ich mich besonders wohl? Was motiviert mich? Wie kann ich diese Begeisterung auf die Beteiligten übertragen?
- Was ist neu für mich? An welcher Stelle kann ich mich weiterentwickeln? Welche Ressourcen kann ich aktivieren? Wen kann ich um Unterstützung bitten?



### **Rollenausübung hinterfragen und neue Lösungswege erkennen**

Im Teilprozess „Arbeitsauftrag reflektieren und transferieren“ wird die definierte Rolle von den Lots\*innen für digitales Lernen reflektiert mit dem Ziel, aus den gemachten Erfahrungen zu lernen und die Rolle weiter auszugestalten.

- Wie lief das Projekt im Rückblick? Wie habe ich mich eingebracht? Was war davon nützlich? Was würde ich heute anders machen?
- Wie hat sich der Kontakt zu den Beteiligten verändert? Welche besondere Situationen gab es? Was war hilfreich in der Beziehungsarbeit?
- Welches Feedback habe ich bekommen? Was nehme ich davon mit?
- Was hat mir Freude bereitet? Wo bemerke ich noch Unsicherheiten? Was sind meine nächsten Schritte in der Kompetenzbildung?



### **Rollendefinition partizipativ anpassen**

Im Teilprozess „Folgestrategie zur Erreichung der Vision entwickeln“ wird die bereits ausgeübte Rolle der Lots\*innen für digitales Lernen auf die neue Situation angewandt und im Dialog mit den Beteiligten erneut festgelegt.

- Wie ist die neue Situation? Wer sind die Beteiligten? Was ist anders als bisher?
- Was kann ich aus meinem Erfahrungsschatz mitbringen? Wie kann ich die Beteiligten im Arbeitsauftrag unterstützen? Wo sind meine Grenzen?
- Was ist neu für mich? Was ist noch ungeklärt? Was kann mir helfen?

Das Projekt „Coaches für digitales Lernen in Clustern“ (CoDiCLUST) mit dem Förderkennzeichen "01PA17017" wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transfernnetzwerke digitales Lernen in der Beruflichen Bildung“ (DigiNet) unter der Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

## Literatur

- Gerl, H.** Evaluation in Lern-situationen Ein Beitrag zu reflexivem Lernen. [Buchverf.] H. Gerl und K. Pehl. *Evaluation in der Erwachsenenbildung*. Bad Heilbrunn : s.n., 1983.
- Stahl, T.** Selbstevaluation. Ein Königsweg zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung? *Europäische Zeitschrift. Berufsbildung Nr. 15*. 1998, S. 35-48.
- Dehnbostel, P.** Berufliche Kompetenzentwicklung im Kontext informellen und reflexiven Lernens. Stärkung der Persönlichkeits- und Bildungsentwicklung? [Buchverf.] K. Barre und C. Hahn. *Kompetenz. Fragen an eine (berufs-)pädagogische Kategorie*. Hamburg : Universitätsbibliothek der Helmut-Schmidt-Universität, 2012.
- Krauss, A. und Mohr, B.** Reflexive Mitspieler als Subjekte beruflicher Bildung - eine Herausforderung für das Wissensmanagement als Kommunikationsform individualisierter Lernstrategien im Betrieb. [Buchverf.] H. Holz und D. Schemme. *Wissensmanagement in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Berichte zur beruflichen Bildung 277*. Bonn : s.n., 2006, S. 89-115.
- Göhlich, M.** Reflexionsarbeit als pädagogisches Handlungsfeld. Zur Professionalisierung der Reflexion und zur Expansion von Reflexionsprofessionellen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung. [Buchverf.] W. Helsper und R. Tippelt. *Pädagogische Professionalität*. Weinheim : Beltz Pädagogik, 2011, S. 138–152.
- Senge, P.** *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London : s.n., 1992.
- Krauss, Alexander.** Die Bedingungen für Selbstreflexion und Selbstevaluation am Arbeitsplatz schaffen - eine Führungsaufgabe. [Hrsg.] Herbert, Severing, Eckart Loebe. *Zukunft der betrieblichen Bildung. Ökonomisierung - selbstorganisierte Lernen - Wissensmanagement - neue Lernmedien*; . Bielefeld : Wirtschaft und Weiterbildung, 2001, Bd. 27, S. 84-92.
- Spieß, E. und Geldermann, B.** Selbstorganisiertes Lernen und Selbstevaluation als Elementer einer lernenden Organisation und die Rolle der Führung. [Buchverf.] H. Loebe und E. Severing. *Zukunft der betrieblichen Bildung. Ökonomisierung, selbstorganisierte Lernen, Wissensmanagement, neue Lernmedien*. . Bielefeld : W. Bertelsmann, 2001.
- Stahl, T. und Krauss, A.** Organisation von Selbstorganisation - Zur Führung im Prozess selbstreflexiven Handelns der Mitarbeiter. [Buchverf.] H. Bau und D. Schemme. *Auf dem Weg zur Lernenden Organisation*. Bielefeld : Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BiBB), 2001.
- Graf, N., et al.** *Agiles Lernen: Neue Rollen, Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontext*. Freiburg im Breisgau : Haufe Lexware, 2019.
- Triebel, C.** Kompetenzbilanzierung als psychologische Intervention. Wirkfaktoren und Wirkprinzipien in Laufbahnberatung und Coaching. Dissertation. [Online] 2009. [Zitat vom: 2. 1 2021.] <https://www.kompetenzenbilanz.de/wp-content/uploads/2016/07/86279.pdf>.
- Schön, D. A.** *The Reflective Practitioner: How professionals think in action*. London : Temple Smith., 1983.
- . *Educating the reflective practitioner. Toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco : Jossey-Bass, 1987.
- Geldermann, B., Severing, E. und Stahl, T.** Selbstgesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung. Perspektiven des selbst gesteuerten Lernens in der betrieblichen Bildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW)*. 20, 2006, S. 109–120.
- Stöhr, M. und Trumpetter, N.** Berufliches Selbstverständnis entwickeln und lernen, berufliche Anforderungen bewältigen. Themenbereich 10: Analyse und Vorschläge für den Unterricht. [Buchverf.] A. Warmbrunn. *Werkstattbücher der Pflege*. München : Urban & Fischer, 2006.
- Warwas, J.** *Berufliches Selbstverständnis, Beanspruchung und Bewältigung in der Schulleitung*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2011.
- Stahl, T.** Wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen: Die Perspektive der Handlungsforschung. [Buchverf.] G. Albrecht und W. H. Bähr. *Berufsbildung im Wandel: Zukunft gestalten durch Wissenschafts-Modellversuche*. Bonn; Berlin : IFA-Verlag, 2005.
- Spieß, E.** Methoden anwendungsorientierter Forschung: Aktionsforschung. [Buchverf.] L. Rosenstiel, C. M. Hockel und W. Molt. *Handbuch der Angewandten Psychologie: Grundlagen, Methoden, Praxis*. Landsberg am Lech; Hamburg : ecomed-Storck, 1994.
- Fuchs, S., Krauss, A. und Jungwirth, C.** *DemograWie? Demografiemanagement in einem Hightech-Cluster*. Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag & Co. KG, 2015.
- Moser, H.** Aktionsforschung. [Buchverf.] G. Endruweit und G. Trommsdorf. *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart : Enke, 1989.
- Stahl, T.** *Internationales Monitoring. Lernen im sozialen Umfeld (LisU). Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM)*. 2006.
- Dick, B.** Action research: action and research. 2002.
- Fuchs, S., et al.** *Vernetzte Personalstrategie - die Zukunft der Innovation. Eine innovative Strategie zum Suchen, Finden und Binden von Fachkräften im Cluster Sensorik (Projekt INNOinSENS)*. Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag, 2014.
- Severing, E.** Wozu Modellversuche? Zum Verhältnis von Modellversuchsforschung und Berufsbildungspolitik. [Buchverf.] G. Albrecht und W. H. Bähr. *Berufsbildung im Wandel. Zukunft gestalten durch Wirtschafts-Modellversuche*. Berlin; Bonn : IFA-Verlag, 2005, S. 18-26.
- Gustavsen, B.** Making Knowledge Actionable: From Theoretical Centralism to Distributive Constructivism. In: *Concepts and Transformation. Concepts and Transformation*. 9, 2004, Bd. 2, S. 147-180.
- . Action research and the problem of the single case. *Concept and Transformation*. 8, 2008, Bd. 1, S. 93-99.
- Künzel, M., Meier, G. und Köhler, T.** Cluster und Innovationen. Cluster-Initiativen als Innovationstreiber. [Online] 2015.