MODULBESCHREIBUNG

Die Führungskraft als Kurator: Mitarbeiter durch das Lernangebot führen

Adaptives Modul | ~20 min

Mitarbeitende haben Zugang zu mehr Lernressourcen als alle Bibliotheken des letzten Jahrhunderts zusammen – und doch wachsen ihre Kompetenzen nicht schneller: Im Überangebot verzetteln sich viele und geben auf. Schwierig ist nicht mehr, Inhalte zu finden, sondern zu wissen, was man lernen soll und wie man es in die Tat umsetzt. Dieses Modul führt mit vier konkreten Aufgaben eine neue Haltung ein: die Führungskraft als Kurator, Kompass statt Lexikon. Im Zeitalter der KI ist sie die natürliche Fortsetzung der Führungskraft als Coach.

LERNZIELE

01 Verstehen, was die Haltung der Führungskraft als Kurator ausmacht: im Überangebot zum Kompass werden statt zum Lexikon.

02 Den echten Lernbedarf erkennen und aus tausend Ressourcen diejenigen auswählen, die wirklich zählen.

03 Einen Lernpfad Schritt für Schritt aufbauen und den Transfer des Gelernten in die Praxis begleiten.

04 Drei Fallen vermeiden: alles empfehlen, Begleiten und Kontrollieren verwechseln, das Ausprobieren vergessen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ihren Mitarbeitenden helfen wollen, wirklich zu lernen, wenn es Ressourcen im Überfluss gibt, aber kaum Orientierung.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Yoann, Sachbearbeiter Ihres Teams, fragt, ob er sich für den langen Lernpfad „KI für alle“ anmelden kann, ohne zu sagen, wofür er KI nutzen würde. Sie wissen, dass er die Einsatzaufstellung zum Monatsende mühsam findet und gerade ins Projekt für die neue App gekommen ist. Was tun Sie?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Harold Jarche – Personal Knowledge Mastery (Seek > Sense > Share).
- 70-20-10-Modell (McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership; bekannt gemacht durch Charles Jennings).
- Die Haltung der „Führungskraft als Kurator“ und ihre 4 Aufgaben – Afthonios-Methode.
- Begleitung des Lerntransfers, nach Baldwin & Ford (1988).

QUELLEN & REFERENZEN

- LinkedIn Learning, Workplace Learning Report 2025: 15 % der Mitarbeitenden sagen, ihre Führungskraft habe ihnen in den letzten 6 Monaten geholfen, einen Karriereplan aufzustellen (5 Prozentpunkte weniger)
- Charles Jennings (70:20:10 Institute): Teams, deren Führungskraft das Lernen unterstützt, sind um bis zu 27 % leistungsstärker – Interview mit dem Charity Learning Consortium (2016)
- McCall, Lombardo & Eichinger (Center for Creative Leadership): 70-20-10-Modell
- Allen et al. (2004) – Metaanalyse zu Mentoring und Karrierevorteilen

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 21.10.2026