

Didaktisches Rahmenkonzept: KI-Kompetenzschulung

Zweck: Ein didaktisches Gerüst für die **KI-Kompetenzschulung** (zweiter Kern der Lösung neben der Richtlinie, → Meilenstein **M2**, 18.08.2026). Es übersetzt die Impulse aus dem 1:1-Coaching (03.07.2026), namentlich CORE-Kompetenzfelder, Constructive Alignment, Feedback-/Performancenetz und Motivation, in einen tragfähigen Rahmen.

1 Warum Didaktik, und warum jetzt

Kompetenz ist **kein Kür-Thema**: Der EU AI Act (**Art. 4**, seit 02.02.2025) verlangt ein „ausreichendes Maß an KI-Kompetenz“ des Personals. Die Schulung ist damit mehr als Beiwerk der Richtlinie: das **Vehikel, das ihre Prinzipien in gelebte Praxis überträgt**. Jede Hypothese wird erst über Kompetenz wirksam.

Der Coaching-Impuls verschiebt den Fokus von „Tool bedienen“ zu einem sauberen **didaktischen Rahmen**: klare Lernziele, passende Lehrformen, ein nachvollziehbarer Kompetenz-Nachweis und ein Format, das **langfristig** trägt. Dieses Dokument ist die Ausarbeitung, als Vorschlag zur gemeinsamen Abstimmung.

2 Zwei Achsen: das Was und das Wie

Die Schulung hat zwei orthogonale Achsen. Das **Was** (Inhaltsdomänen) ist bereits in der Synthese-Folie angelegt (A–D); das **Wie** (Kompetenzarten) kommt aus dem Coaching als **CORE-Logik** (Hintergrund mit Praxis verbinden).

Das Was (vier Inhaltsdomänen): A Regulatorisch, B Journalistisch-methodisch, C Organisatorisch-prozessual, D Haltung & Kultur.

Das Wie (vier Kompetenzarten, CORE):

Kompetenzart	Im KI-Kontext (Beispiele)	Bezug
Fachkompetenz	Regularien (AI Act Art. 4/50, DSGVO, UrhG), Kennzeichnungsentscheidung, Werkzeug-/Prompt-Kunde	<u>H1 (Kennzeichnung)</u> , <u>H3 (Prinzipien)</u>
Methodenkompetenz	Verifikation: Fehler erkennen, gegenprüfen, freigeben; iteratives Dazulernen	<u>H4 (Verifikation)</u>
Selbstkompetenz	Urteil „erheblicher Einfluss?“, eigenverantwortlicher Umgang, Deskillung-Bewusstsein	<u>H3 (Prinzipien)</u> , <u>H4 (Verifikation)</u>
Sozialkompetenz	Zusammenarbeit im Team & mit KI, Transparenz gegenüber Publikum, Champions als Peer-Multiplikatoren	<u>H1 (Kennzeichnung)</u> , <u>Stakeholder-Landkarte</u>

Kernpunkt: Fachwissen allein trägt nicht. Der wirksame Teil liegt in **Methode** (Verifikation, → H4) und **Haltung** (Urteil statt Checkliste, → H3). Die CORE-Achse stellt sicher, dass die Schulung alle vier adressiert, nicht nur das leicht Prüfbares.

3 Constructive Alignment: der didaktische Rückhalt

Leitprinzip aus dem Coaching: **das Lernziel klar vor Augen**, und Lehrform sowie Kompetenz-Nachweis konsequent **darauf ausrichten** („methodisch anpassen“). Ziel ↔ Form ↔ Nachweis müssen zusammenpassen; sonst wird Haltung gepredigt und Faktenwissen geprüft.

Vorschlag: ein Fünf-Phasen-Bogen (Coaching: „5 Phasen · Updates fahren“). Jede Phase mit einem dominanten Lernziel, passender Form und sichtbarem Nachweis:

Phase	Lernziel (Fokus)	Lehrform	Nachweis
1 Orientieren	Warum: Relevanz, Bezug zu Unternehmenszielen & Wertekompass (<u>H7</u>)	Impuls, Kick-off	Selbsteinschätzung (Ausgangspunkt)
2 Verstehen	Fach: Regularien, Prinzipien, Auslöser-Logik (A/B)	Kurzinput + Beispiele	Kurz-Quiz / Auslöser erkennen
3 Anwenden	Methode: Verifikation & Kennzeichnung an echten Fällen (<u>H4/H1</u>)	Übung an Realfällen	bearbeiteter Fall, begründete Entscheidung
4 Verankern	Selbst/Sozial: erlaubte Tools, Haltung, Team-Praxis (<u>H2 (erlaubte Alternativen)</u>)	Peer-Austausch, Champions	Team-Vereinbarung / Praxis-Transfer
5 Aktualisieren	Am Ball bleiben: Recht bewegt sich, Modelle veralten (<u>H3/H6</u>)	Lunch-&-Learn, Update-Impulse	wiederkehrende Auffrischung

Die Phasen 1–4 sind der **Aufbau**, Phase 5 ist der **Dauerbetrieb**: KI-Recht (Digital Omnibus) und Modell-Landschaft ändern sich; die Kompetenz muss **nachgeführt** werden, nicht einmal vermittelt. Das ist der „Updates fahren“-Teil.

4 Feedback- & Performancenetz

Feedback ist ein **etablierter Kanal**, im Training und darüber hinaus. Der Lern- und Umsetzungserfolg wird entlang **drei Achsen** sichtbar (das „Netz“):

Achse	Frage	Beispiel-Ausprägung
Scope	Wo im Haus?	Redaktionen (Kern) ↔ Verwaltung (Addon); je Aufgabenbereich
Zeit / Intervall	Wann & wie oft?	Ausgangswert → nach Anwendung → periodische Auffrischung
Tiefe	Wie tief sitzt die Kompetenz?	Kennen → Anwenden → Urteilen (Fach → Methode → Selbst)

Über diese drei Achsen spannt sich ein **Kompetenz-/Performancenetz**, das zeigt, wo welche Kompetenz wie tief über die Zeit wächst, als Grundlage für gezielte Auffrischung, nicht als Kontrollinstrument.

Datenschutz-Leitplanke (offen, bewusst nicht entschieden): Ob und wie **individueller** Lern-/ Nutzungsfortschritt erfasst wird („Tracking ja/nein?“), berührt Mitbestimmung und DSGVO → mit **Betriebsrat & Datenschutz** klären ([Stakeholder-Landkarte](#)). Empfehlung als Impuls: das Netz **aggregiert / auf Kompetenz-Ebene** führen, nicht als personenscharfe Leistungsüberwachung.

5 Motivation & Anerkennung

Kompetenz hält nur, wenn die Beschäftigung mit dem Thema **fortwährend** bleibt. Der Coaching-Impuls: kleine, wiederkehrende Anreize statt einmaliger Pflichttermin.

- **Kleine Aufgaben (Nudging)**: regelmäßige Mikro-Impulse halten das Thema präsent; koppelt an **HR/Onboarding** (KI-Erfahrung ab Einstellung).
- **Anerkennung**: Zertifikate / kleine Gimmicks als sichtbares Signal für erreichte Kompetenzstufen.
- **Langfristig denken**, der stärkste Anreiz ist die **Relevanz** selbst: spürbar bessere, sicherere Arbeit. Anerkennung verstärkt, ersetzt sie aber nicht.

Leitplanke: Anreize sollen **intrinsische Relevanz** stützen (Kompetenz als Wert), nicht in Überwachung kippen. Zertifikate belohnen Können, nicht bloße Aktivität.

6 Anschluss & nächste Schritte

- **Speist M2** (18.08.2026, erste Entwürfe Richtlinie + Kompetenzschulung): Die Kompetenzfelder A–D × CORE und der Fünf-Phasen-Bogen sind das **Lernziel-Gerüst**.
- **Fokus zuerst Redaktionen**, Verwaltung als Addon.
- **Beteiligendes Format**, nicht Verordnung ([H5](#)): Champions und Peer-Austausch tragen die Schulung in die Fläche ([Stakeholder-Landkarte](#)).

Offene Fragen (zur Abstimmung mit dem Haus):

1. Tracking-Tiefe & Datenschutz: individuell vs. aggregiert (Betriebsrat/Datenschutz)?
2. Umfang von Phase 5 (Dauerbetrieb): wer trägt die Auffrischung nach M4?
3. Anerkennungs-Mechanik: Zertifikate hausintern oder mit externer Referenz?

Rolle: Dieses Konzept ist **Analyse & Impuls**. Die Ausgestaltung, Auswahl und Durchführung der Schulung bleibt bei der Mediengruppe Mitteldeutschland.