Das KompetenzPraktikum im Betrieb gestalten

Das KompetenzPraktikum unterstützt Unternehmen dabei, junge Talente in realen Arbeitssituationen kennenzulernen, die Passung zwischen individuellen Interessen und betrieblichen Anforderungen besser einzuschätzen und fundierte Grundlagen für mögliche Ausbildungsperspektiven zu schaffen.

Leitfrage

Wie können Unternehmen junge Talente, Beruf und Betrieb zusammenbringen und daraus tragfähige Ausbildungsperspektiven entwickeln?

Auf einen Blick

Das KompetenzPraktikum macht aus einem häufig wenig strukturierten Berufspraktikum einen begleiteten Lernprozess. Die Jugendlichen bearbeiten reale Aufgaben, bauen benötigtes Wissen im Arbeitsprozess auf und reflektieren ihre Erfahrungen. Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten damit eine verlässliche Grundlage für Aufgaben, Rückmeldungen und Gespräche über die berufliche Entwicklung.

Das Konzept endet nicht mit dem Praktikum. Dieselben Prinzipien lassen sich auf die Ausbildung übertragen: Anforderungen und vorhandene Kompetenzen werden sichtbar, Lernpfade werden personalisiert und betriebliche Aufgaben bilden den roten Faden. Berufsschule, Ausbildungsordnung und Prüfungen bleiben verbindlich, werden aber systematisch und dynamisch mit dem Lernen im Betrieb verbunden.

Fünf aufeinander aufbauende Schritte

- Im KompetenzPraktikum erleben Jugendliche ein Berufsfeld anhand klarer Praxisaufgaben und erhalten strukturierte Rückmeldungen.
- Die Unternehmen gewinnen wertvolle Erfahrungen mit potenziellen Nachwuchskräften und erhalten damit ein wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel.
- Die gewonnenen Erkenntnisse schaffen eine fundiertere Grundlage, um die Interessen, Kompetenzen und Entwicklungsziele der Jugendlichen mit den Anforderungen des Berufs und den Möglichkeiten des Unternehmens abzugleichen. So können beide Seiten besser einschätzen, ob eine Ausbildungsperspektive zueinander passt.
- Beim Übergang in die Ausbildung werden Erfahrungen, Ziele und Entwicklungsfelder erneut geprüft und in den persönlichen Ausbildungsplan aufgenommen.
- In der Ausbildung entwickeln die Auszubildenden ihre Handlungsfähigkeit zunehmend selbstorganisiert, unterstützt durch Ausbildende, Lernpartner und die KI-Lernpartnerin VIA.

Ihr Nutzen aus diesem Whitepaper

Sie erhalten ein praxisgerechtes Modell für das KompetenzPraktikum, eine tragfähige Brücke in die Ausbildung, ein innovatives Rollenbild für Ausbildende und konkrete Schritte für einen ersten betrieblichen Pilot mit der ValCom® Suite.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Start mit dem KompetenzPraktikum

Ein Berufspraktikum ist für viele Jugendliche der erste längere Kontakt mit betrieblicher Arbeit. Ohne klare Ziele und geeignete Aufgaben bleibt es jedoch häufig beim Beobachten und Mitlaufen. Der Betrieb gewinnt dadurch nur begrenzte Einblicke in die Interessen, Kompetenzen und Arbeitsweisen der Jugendlichen. Auch den Praktikantinnen und Praktikanten fällt es schwer, ihre Erfahrungen systematisch zu reflektieren und für die eigene Berufswahl zu nutzen. So bleibt ein wichtiger Teil des Potenzials betrieblicher Praxiserfahrungen ungenutzt.

Aus dem Praktikum wird ein Lernprozess

Das KompetenzPraktikum gestaltet das Berufspraktikum als strukturierten Lern- und Orientierungsprozess. Schule und Betrieb stimmen die grundlegenden Ziele ab und vereinbaren geeignete Praxisaufgaben, die einen realistischen Einblick in das Berufsfeld ermöglichen. Die Jugendlichen setzen sich dabei mit betrieblichen Anforderungen auseinander, erproben ihre Fähigkeiten und reflektieren ihre Erfahrungen.

Während des KompetenzPraktikums unterstützt die KI-Planungs- und Lernpartnerin VIA die Jugendlichen beim Finden und Planen geeigneter Lernschritte, beim Problemlösen, beim Wissensaufbau und bei der Dokumentation ihrer Erfahrungen. Sie stellt kuratiertes Wissen bedarfsgerecht bereit, formuliert Reflexionsfragen und schlägt mögliche nächste Schritte vor. Die Ausbilderinnen und Ausbilder wählen geeignete Aufgaben aus, begleiten die Jugendlichen und geben persönliches Feedback. Die Verantwortung für pädagogische Einschätzungen, Entscheidungen und weitere Schritte bleibt bei den beteiligten Menschen.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Die Ausbildenden schaffen den betrieblichen Rahmen

Ausbilderinnen und Ausbilder gestalten das KompetenzPraktikum durch geeignete Praxisaufgaben, klare Erwartungen und regelmäßige, kurze Rückmeldeschleifen. Sie ermöglichen den Jugendlichen, sich in realistischen Arbeitssituationen zu erproben, und unterstützen sie dabei, ihre Erfahrungen einzuordnen.

Damit wird das Praktikum nicht zu einer vorgezogenen Auswahlprüfung, sondern zu einer fairen Lern- und Orientierungsphase. Zugleich erhalten Unternehmen die Möglichkeit, Jugendliche im betrieblichen Alltag kennenzulernen und ihre beruflichen Interessen und Potenziale besser zu verstehen. Durch eine authentische Einbindung in die Arbeitswelt können sie außerdem zeigen, wie Lernen, Zusammenarbeit und Entwicklung im Unternehmen gestaltet werden. So wird das KompetenzPraktikum auch zu einem Baustein des Employer Brandings.

Klassisches Praktikum und KompetenzPraktikum

Klassisches Praktikum	KompetenzPraktikum
Beobachten und Mitlaufen	Aktive, zielorientierte Bearbeitung einer realen Aufgabe
Allgemeiner Einblick	Geklärte Anforderungen und Entwicklungsziele
Gelegentliche Rückmeldung	Regelmäßige Feedback- und Reflexionsschleifen
Erinnerung an Tätigkeiten	Dokumentierte Erfahrungen und Arbeitsproben

Der Praktikumsauftrag gibt Orientierung

Eine geeignete Aufgabe besitzt einen erkennbaren Nutzen, ist in der verfügbaren Zeit bearbeitbar und lässt Raum für eigene Entscheidungen. Beispiele sind die Analyse eines einfachen Prozessschritts, die Vorbereitung einer Kundeninformation oder die Dokumentation eines technischen Ablaufs. Entscheidend ist nicht die perfekte Lösung, sondern das begründete Vorgehen und die anschließende Reflexion.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Das KompetenzPraktikum in drei Phasen gestalten

Das KompetenzPraktikum verbindet Vorbereitung, Lernen im Betrieb und Auswertung zu einem vollständigen Lernzyklus. Jede Phase liefert Informationen für die nächste. Dadurch entsteht ein dynamischer, nachvollziehbarer Prozess, in dem die Jugendlichen, die Schule und der Betrieb ihre jeweiligen Aufgaben erfüllen.

Vorbereitung und Begleitung greifen ineinander

Vor dem KompetenzPraktikum werden Interessen, Erfahrungen und erste Kompetenzeinschätzungen geklärt, um geeignete Berufsfelder zu identifizieren. Anforderungsprofile, die auf aktuellen Marktdaten beruhen, beschreiben, was im gewählten Berufsfeld erfahren und erprobt werden kann. Datenschutz, Jugendarbeitsschutz, betriebliche Regeln und Erwartungen werden verständlich vorbereitet.

Die KI macht Vorschläge für Aufgabe im Praktikum und zielgerichtete Lernpfade. Im Praktikumsbetrieb bearbeiten die Jugendlichen im Dialog mit ihrer KI-Lernpartnerin die vereinbarten Aufgaben und halten Beobachtungen, Fragen und Ergebnisse in einem digitalen Lerntagebuch fest. Kurze Gespräche mit Ausbilderinnen oder Kolleginnen ergänzen den KI-Dialog. Nach dem Praktikum werden Selbst- und Fremdeinschätzungen, Arbeitsproben und Lernerfahrungen gemeinsam ausgewertet.

Der Lernzyklus im Überblick

Phase	Aufgabe im Lernzyklus
Vorbereitung	Interessen, Anforderungen, Kompetenzprofile Soll und Ist, Empfehlungen für Praxisaufgaben und Lernpfade, Praktikumsauftrag klären, Regeln
Lernen im Betrieb	Praxisaufgaben selbstorganisiert bearbeiten, Wissen bei Bedarf mit der KI-Lernpartnerin aufbauen, Lernbegleitung durch Ausbildende und die KI-Lernpartnerin, Ergebnisse dokumentieren und Rückmeldung erhalten.
Reflexion und Entwicklung	Erfahrungen auswerten, berufliche Orientierung reflektieren, Selbst- und Fremdeinschätzungen vergleichen und nächste Schritte ableiten.

Die drei Phasen schaffen Kontinuität. Die Vorbereitung richtet den Blick auf die Anforderungen, die Praxis liefert Erfahrungen und die Reflexion übersetzt diese Erfahrungen in begründete nächste Schritte.

Praxisaufgaben bilden den roten Faden

Praxisaufgaben geben mehr als einen allgemeinen Eindruck. Die Jugendlichen müssen Informationen beschaffen, Herausforderungen bewältigen, Entscheidungen begründen, mit anderen zusammenarbeiten und ein Ergebnis erstellen. Damit werden Stärken und Unterstützungsbedarfe in konkreten Situationen sichtbar.

Die Dokumentation dient der persönlichen Entwicklung und Berufsorientierung. Sie darf deshalb nicht unbemerkt zur Leistungsüberwachung werden. Zugriffe, Speicherfristen, Freigaben und die Nutzung von Kompetenzdaten werden deshalb vor Beginn transparent vereinbart.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Übergang vom Praktikum in die Ausbildung

Ein gelungenes Praktikum kann den Übergang in die Berufsausbildung vorbereiten. Die Schülerinnen und Schüler, die das KompetenzPraktikum absolviert haben, kennen bereits Aufgaben und Herausforderungen in der Praxis, das Arbeitsumfeld und diverse Ansprechpartnerinnen. Der Betrieb besitzt konkrete Beobachtungen im Arbeitsprozess und damit deutlich mehr, als einen oberflächlichen Eindruck aus Bewerbungsunterlagen. Diese Kontinuität verbessert die Einschätzungen der Erwartungen und Entwicklungspotenziale, ersetzt aber keine eigenständige und faire Auswahlentscheidung.

Vom Kompetenzprofil zum Ausbildungseinstieg

Zum Start der Ausbildung werden die bisherigen Erkenntnisse gemeinsam reflektiert. Die Auszubildenden ergänzen ihre Erfahrungen und Ziele, die Ausbildenden erläutern das Anforderungsprofil des Ausbildungsberufs und beide Seiten vereinbaren erste grundlegende Entwicklungsziele.

Die KI entwickelt ein aktuelles Soll-Profil für den jeweiligen Ausbildungsberuf und diagnostiziert die Werte und Kompetenzen der Auszubildenden im Abgleich dazu. Daraus leitet sie Empfehlungen für individuelle Ausbildungsziele im nächsten Abschnitt und einen personalisierten Lernpfad ab. Dieser verbindet die Ziele mit den vereinbarten betrieblichen Aufgaben und den notwendigen Wissensgrundlagen.

Die Daten aus dem Praktikum werden nur weiterverwendet, wenn der Datenschutz, insbesondere Zweck, Rechtsgrundlage, Zugriffsrechte und Einwilligungen eindeutig geklärt sind.

Dynamische, personalisierte Lernpfade

Das Lernen erfolgt in wöchentlichen Lern-Sprints, die gemeinsam mit Lernpartnern und den Ausbildenden reflektiert werden. Auf Basis dieser Reflexionen und des erreichten Lernfortschritts entwickelt die KI für jeden neuen Lern-Sprint dynamisch angepasste, personalisierte Lernpfade.

Vier Grundsätze für den Übergang

- Das KompetenzPraktikum schafft eine Grundlage, um Interessen, Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar zu machen und die berufliche Orientierung zu unterstützen.
- Die Anforderungen des Ausbildungsberufs werden verständlich erläutert und anhand konkreter betrieblicher Situationen veranschaulicht.
- Individuelle Entwicklungsziele werden mit den Auszubildenden vereinbart, regelmäßig reflektiert und bei Bedarf angepasst.
- Betriebliche Beobachtungen, Selbstreflexion und Arbeitsproben werden gemeinsam betrachtet, um den Entwicklungsstand differenziert einzuschätzen.

Eine Grundlage für die langfristige Bindung junger Talente schaffen

Das KompetenzPraktikum schafft eine fundierte Grundlage, um junge Talente und Unternehmen nachhaltig zusammenzubringen. Ausgehend vom individuellen Kompetenzprofil, den Interessen, Stärken und Wertvorstellungen der Jugendlichen sowie den Anforderungen des Berufsfeldes, den betrieblichen Arbeitsabläufen und der Unternehmenskultur unterstützt die KI-Planungs- und Lernpartnerin VIA den Matching-Prozess. Sie hilft dabei, Gemeinsamkeiten, Entwicklungspotenziale und mögliche Passungsprobleme frühzeitig sichtbar zu machen. Das Ziel ist nicht allein, junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, sondern Bedingungen zu schaffen, unter denen sie sich fachlich und persönlich entwickeln, sich mit ihrer Tätigkeit und dem Unternehmen identifizieren und langfristig eine berufliche Perspektive aufbauen können.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Die Ausbildung als Workplace Learning gestalten

Wenn aus Matching Entwicklung wird: die Ausbildung anschlussfähig gestalten.

Die Berufsausbildung orientiert sich weiterhin an verbindlich vorgegebenen Ausbildungszielen fachlichen Grundlagen. Zukunftsfähig wird sie, wenn diese Elemente mit realen Herausforderungen im Betrieb verbunden werden. Auszubildende lernen dann nicht nur für eine spätere Anwendung, sondern bauen Wissen genau dort auf, wo sie es zum Handeln benötigen.

Bausteine der werte- und kompetenzorientierten Ausbildung

Bausteine	Gestaltung in der Ausbildung
Verbindlicher Rahmen	Ausbildungsordnung, betrieblicher Ausbildungsplan, Berufsschule und Prüfungsanforderungen mit aktuellem Anforderungsprofil verbinden.
Herausforderungen im Arbeitsprozess	Aufgaben im Dialog mit der KI bearbeiten, kuratiertes Wissen anwenden, Entscheidungen treffen und verwertbare Ergebnisse erzeugen.
Dynamische und personalisierte Lernpfade	Empfehlungen auf Basis der Skills-Diagnostik im Abgleich zu den Ausbildungszielen, Vorkenntnissen, Erfahrungen, und aktuellem Arbeitskontext.
Soziales Lernen	Lernpartnerschaften, Lerngruppen, Fachkräfte, Teams und Berufsschule gezielt einbinden.
Dialog mit der KI	Onboarding, Fragen klären, Lösungen prüfen, Situationen simulieren und Wissen bedarfsgerecht aufbauen.
Reflexion und Nachweis	Arbeitsergebnisse, Lerntagebuch, Feedback und Kompetenzentwicklung gemeinsam auswerten.

Breites Fachwissen bleibt unverzichtbar

Ausbildungsordnung, betrieblicher Ausbildungsplan und Berufsschule schaffen den gemeinsamen Rahmen. Standardisierte Lernangebote bleiben für Grundlagen, Sicherheitsthemen und verpflichtende Inhalte wichtig. Der individuelle Lernpfad ordnet diese Inhalte jedoch in den jeweiligen Lernpfad ein und ergänzt sie dann, wenn eine Aufgabe neues Wissen verlangt.

Entwicklung an Handlungsergebnissen sichtbar machen

Wissenstests zeigen, ob Wissensgrundlagen verstanden wurden. Die Haltung und Handlungsfähigkeit, d.h. die Werte und Kompetenzen, werden regelmäßig mit der Skillsdiagnostik transparent gemacht. Die Handlungsfähigkeit wird zusätzlich mit Hilfe von Arbeitsproben, Entscheidungen, Begründungen, Zusammenarbeit und der Qualität der Arbeitsergebnisse sichtbar. Die Ausbildenden verbinden diese Erkenntnisse mit Eindrücken aus Reflexionen und Rückmeldungen aus Berufsschule, Fachabteilungen und Lernpartnerschaften.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Die neue Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder gestalten

Die Ausbildenden bleiben weiterhin fachlich verantwortlich und sorgen für sichere, rechtskonforme Lernbedingungen. Zugleich verändert sich ihre didaktische Rolle. Sie planen nicht mehr jeden Lernschritt im Voraus, sondern ermöglichen zunehmend selbstorganisiertes Lernen der Auszubildenden und greifen gezielt ein, wenn Orientierung, Schutz oder fachliche Klärung erforderlich sind.

Der Ausbildungsprozess läuft dann grundsätzlich nach folgendem Schema ab.

1 Reale Herausforderungen vereinbaren

Stellen Sie Herausforderungen im Praxisprozess für die Ausbildung bereit, die zum aktuellen Ausbildungsstand passen, den grundlegenden und individuellen Ausbildungszielen gerecht werden, und mehrere begründbare Lösungswege zulassen. Klären Sie Ergebnis, Spielraum, Ansprechpartner und Grenzen.

2 Wissen bedarfsgerecht kuratieren

Sammeln Sie verlässliche Quellen, Arbeitsanweisungen und Lernmedien aus Ihrem Unternehmen für die KI bereit, damit sie jeweils auf den von Ihnen vorgegebenen Content zugreift. Die KI darf nur auf freigegebene Inhalte zugreifen und muss Unsicherheiten, die sie hat, deutlich kommunzieren..

3 Lernpfade gemeinsam planen

Lassen Sie die Auszubildenden ihre Ziele und nächsten Schritte auf Basis der KI-Empfehlungen, die sie im Dialog mit der KI noch anpassen können, selbst vorschlagen. Prüfen Sie den Plan mit Blick auf Ausbildungsordnung, Arbeitssicherheit, verfügbare Aufgaben und individuelle Unterstützung. Treffen Sie anschließend eine verbindliche Vereinbarung mit den Auszubildenden und stellen Sie die notwendigen Rahmenbedingungen sicher.

4 Erfahrungen reflektieren

Besprechen Sie regelmäßig Entscheidungen, Schwierigkeiten und Alternativen. Kurze, regelmäßige Gespräche helfen mehr als eine ausschließlich abschließende Bewertung.

5 Soziales Lernen organisieren

Verbinden Sie Lernpartnerschaften, Lerngruppen, Fachkräfte, Teams und Berufsschule.

6 Fortschritt gemeinsam auswerten

Nutzen Siedie Skills Diagnostik, Arbeitsergebnisse und Rückmeldungen als Gesprächsgrundlage. Bewertungen und personalrelevante Entscheidungen bleiben in menschlicher Verantwortung.

Prüffragen für Ihren Pilot

- Bearbeiten die Auszubildenden reale, ihrem Ausbildungsstand entsprechende Aufgaben?
- Sind fachliche Verantwortung, KI-Nutzung, Datenzugriffe und Rückmeldeschleifen geklärt?
- Werden Lernfortschritte an Wissen und an konkretem Handeln sichtbar?

© Prof. Dr. Werner Sauter

Die Umsetzung mit der ValCom® Suite unterstützen

Die ValCom® Suite verbindet Kompetenzdiagnostik, die Entwicklung digitaler Lernarrangements und die Begleitung personalisierter Lernprozesse.

Produkt	Funktionen
ValCom Diagnostics	KI-basierte, skalierbare Lösung für • Entwicklung von Werte- und Kompetenzmodellen • Erhebung der Werte, Kompetenzen und Hard-Skills • Analyse und Bewertung der Erfassungsergebnisse • Empfehlungen für individuelle Lernziele und personalisierte Lernpfade
ValCom Studio	• Automatisierter Aufbau bedarfsgerechter Lern-Ökosysteme mit E-Books, Videos, Podcasts, Quizzes und Praxisaufgaben, aus unstrukturierten Dokumenten, z. B. Trainingsmaterialien, Fachbüchern, Arbeitsanweisungen, Präsentationen, Videos... • Ableitung personalisierter, dynamisch anpassbarer Lernpfade in formellen Kursen
ValCom Learning	Im Dialog mit dem KI-Planungs- und Lernpartner • Persönliches Onboarding zur Individualisierung der Empfehlungen • selbstorganisierte Planung der Lernpfade mit Praxisaufgaben und –projekten, sozialem Lernen, Trainings und Weiterbildungen • Sokratischer Dialogpartner • Sparringspartner • Reflexionspartner
ValCom Mapping	• Datengestützte Prognosen, Vergleiche, Potenzialanalysen oder Heatmaps mit Hard und Soft-Skills auf allen Ebenen • Expertinnen und Lernpartnerinnen identifizieren • Transparente Stellenbesetzungen • Optimierte Zusammenstellung von Teams

Abb. ValCom® Produkte, ValCom® Mapping steht ab 2027 zur Verfügung

Praxisbeispiel: *Ein Ausbildungsbetrieb startet mit einer Ausbildung in einem technischen Beruf. Mit der ValCom® Diagnostics leiten die Auszubildenden individuelle Lernziele für die nächste Ausbildungsphase ab und definieren personalisierte Lernpfade.*

ValCom® Studio strukturiert vorhandene Unterlagen und entwickelt daraus didaktisch-methodische Lernpfade, ValCom® Learning unterstützt bei der dynamischen Planung personalisierter Lernpfade und VIA begleitet den gezielten Wissensaufbau im Arbeitsprozess und die Reflexion.

Umsetzung in der Praxis

Vereinbaren Sie eine erste Zielgruppe, Aufgaben, Rollen, Datenrahmen und Erfolgskriterien. Entwickeln sie die Ausbildenden und betrieblichen Lernpartner für ihre neue Rolle. Werten Sie nach jedem Lernzyklus Arbeitsergebnisse, Rückmeldungen, Betreuungsaufwand und Erfahrungen der Auszubildenden aus. Weiten Sie die neue Ausbildungskonzeption auf weitere Ausbildungsberufe oder Standorte aus.

© Prof. Dr. Werner Sauter

Fazit und nächster Schritt

Das KompetenzPraktikum bietet Unternehmen einen zielgerichteten Einstieg in kompetenzorientiertes Lernen. Es verbindet Berufsorientierung mit realen Aufgaben, strukturierter Reflexion und persönlicher Begleitung. Diese innovative Lernkonzeption kann anschließend Ihre Ausbildung prägen, ohne verbindliche Ausbildungsziele oder menschliche Verantwortung zu ersetzen.

Starten Sie mit einem Berufsfeld, einer Schule und wenigen Ausbildenden. Entwickeln Sie geeignete Praxisaufgaben, erproben Sie den KI-unterstützten Ausbildungsprozess und werten Sie die Erfahrungen aus. Übertragen Sie die bewährten Elemente auf weitere Ausbildungsberufe.

Autoren und die Organisation

Roman Sauter ist Geschäftsführer der oneclick learning GmbH und leitet das Entwicklungsteam für die Software. Er verbindet die didaktische und methodische Konzeption des Workplace Learning mit ihrer technischen Umsetzung.

Prof. Dr. Werner Sauter konzipiert und begleitet werte- und kompetenzorientierte Lernarrangements. Seine Schwerpunkte sind selbstorganisierte Werte- und Kompetenzentwicklung, Workplace Learning und die Verbindung von Arbeiten und Lernen mit KI.

Mustafa Yazgi hat die Konzeption des KompetenzPraktikums entwickelt und gemeinsam mit dem oneclick Team weiterentwickelt.

Die oneclick learning GmbH entwickelt mit der ValCom® Suite Lösungen für KI-gestützte Werte- und Kompetenzentwicklung und personalisierte Lernprozesse.

Wenn Sie ein KompetenzPraktikum oder einen Ausbildungspiloten prüfen möchten, sprechen Sie uns an.

Kontakt: werner.sauter@oneclick-learning.com, mustafa.yazgi@oneclick-learning.com

Quellen

- Birgelen, Sauter (2026): Workplace Learning – next Generation. Selbstorganisiertes und dialogisches Lernen mit generativer KI im Arbeitsprozess, Freiburg
- Sauter, Stoller-Schai (2026): Toolbox. KI-gestütztes Lernen. Werkzeuge, Methoden und Praxis für den Arbeitsalltag, Stuttgart
- Sauter, Stoller-Schai (2025): Selbstorganisiertes Lernen mit generativer KI. Neue dialogische Lernwelten im beruflichen Kontext, Stuttgart
  Kostenloses E-Book
- Sauter, Roman; Sauter, Werner (2026): Workplace Learning – next Generation. Selbstorganisiertes Lernen im Arbeitsprozess im Dialog mit KI-Planungs- und Lernpartner. E-Book, Oktober 2026.

KompetenzPraktikum: https://www.kompetenzpraktikum.de/

Weitere Informationen zur ValCom® Suite: https://valcom.app/

Weitere Informationen zur oneclick learning GmbH: https://oneclick-learning.com/

© Prof. Dr. Werner Sauter