

Digitale Medienkompetenzen in der Arbeit fördern, entwickeln und reflektieren

MEDEA-KOMPETENZMODELL UND -KOMPETENZBILANZIERUNG



Welche Anforderungen ergeben sich aus einer digitaler werdenden Arbeitswelt für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden? Wie können digitale Medienkompetenzen entwickelt werden? Und wie können sie sichtbar und beschreibbar gemacht werden?

In den letzten GAB-News haben wir bereits über das Projekt MEDEA berichtet und einen Einblick in die laufende Arbeit und erste Erkenntnisse gegeben. Ein Fokus lag dabei auf dem MEDEA-Qualifizierungskonzept mit seinen unterschiedlichen Elementen. Zwei dieser Elemente möchten wir Ihnen nun genauer vorstellen: die MEDEA-Kompetenzbilanzierung sowie das MEDEA-Kompetenzmodell, auf dem diese basiert.

Kompetenzen in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt

Digitale Medien und Technologien werden immer mehr Teil unseres Alltags, im Privaten wie auch in der Arbeit. Das bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Im Kontext der Arbeit ermöglichen digitale Lösungen zum Beispiel neue Formen der Zusammenarbeit und des Umgangs mit Wissen. Aber dies ist kein Selbstläufer. Es gehört zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien und Technologien, diese gezielt und kritisch reflexiv einzusetzen und sie aktiv mitzugestalten, nicht nur durch die Entwickler*innen, sondern auch durch die Nutzer*innen von digitalen Medien und Technologien selbst. Es geht an vielen Arbeitsplätzen dabei weniger um ein abstraktes Wissen über digitale Medien, sondern um ein konkretes Tun, also um Handlungskompetenzen.





Abb. Kompetenzfelder des MEDEA-Kompetenzmodells

Wenn wir von Handlungskompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt sprechen, ist damit das Vermögen von Beschäftigten und Führungskräften beschrieben, digitale Medien und Technologien

- in ganz unterschiedlichen Handlungssituationen und Anwendungsbereichen sinnvoll und situationsangemessen zu nutzen,
- ihre Potentiale realistisch einzuschätzen und zu verstehen,
- sie in ihrer Wirkung kritisch zu reflektieren und zu steuern,
- sie aktiv und wirksam mitzugestalten,
- und mit dem damit verbundenen Wandel der Arbeitswelt proaktiv umzugehen.

Führungskräfte und Personalabteilungen sind gefragt, die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden im Unternehmen zu unterstützen und zu fördern.

Das MEDEA-Kompetenzmodell

Um den Begriff der digitalen Medienkompetenzen für die betriebliche Arbeit greifbarer zu machen, haben wir in MEDEA untersucht, welche konkreten Anforderungen Mitarbeitende durch eine zunehmende Digitalisierung in ihrer Arbeit erleben und welche Kompetenzen daraus resultieren.³ Das so entwickelte MEDEA-Kompetenzmodell geht von drei Bezugsräumen aus: Selbst – Organisation – Technik. Darin eingebettet sind 33 Handlungskompetenzen in neun Kompetenzfeldern (Abb. MEDEA-Kompetenzmodell).

Technik

Um digitale Technologien und Medien situationsangemessen einzusetzen, bedarf es zweifelsohne eines Grundverständnisses über die eingesetzten Technologien, deren Anwendungsmöglichkeiten und -grenzen. Darüber hinaus sind aber Kompetenzen gefragt, die weit über technisches Anwendungswissen hinausgehen.

»»»»

Selbst

Mit dem zunehmenden Einsatz von digitalen Technologien ist eine hohe Veränderungsdynamik verbunden, der klassische Qualifizierungsansätze nur hinterherhinken können. Anwendungen werden weiterentwickelt, durch neue Technologien ersetzt und führen nicht selten zu einer Veränderung der Aufgaben und Anforderungen. (Selbst-)Lernen wird damit zu einer zentralen Kompetenz an digitaler werdenden Arbeitsplätzen. Dazu gehört:

- den eigenen Bedarf an Medienkompetenzen zu erkennen,
- geeignete Lernwege zu gestalten und zu planen
- und daran anschließend zu reflektieren und einzuschätzen, wie sich die eigenen Kompetenzen weiterentwickeln und dies auch kommunizieren zu können.

Organisation

Zudem findet das Arbeitshandeln mit und mittels digitaler Medien nicht im luftleeren Raum statt, sondern eingebettet in die jeweilige Organisation. Digitale Medienkompetenz adressieren daher z.B. auch die Kommunikation und Zusammenarbeit im Unternehmen und die Verortung der eigenen Tätigkeit im Gesamtprozess der Arbeit. Es lässt sich nicht davon ausgehen, dass das Zurverfügungstellen einer neuen digitalen Technologie die Art und Weise, wie zusammengearbeitet und kommuniziert wird, von alleine in die gewünschte Richtung lenkt. Mitarbeitende und Führungskräfte sind gefragt, digitale Medien so einzusetzen, dass Informationen adäquat aufbereitet und weitergegeben werden. In der Art und Weise, wie sie dies tun, gestalten sie auch die eigene Arbeit neu. Dies hat Einfluss darauf, wie Wissen im Unternehmen entsteht und geteilt wird oder auch wie Lösungen für Probleme (kooperativ) generiert und weiterentwickelt werden.

MEDEA-Kompetenzbilanzierung

Den Abschluss einer MEDEA-Qualifizierung, in deren Zentrum selbstorganisierte Veränderungsprojekte in der Echtarbeit stehen, bildet die individuelle Kompetenzbilanzierung. In einem dreischrittigen Verfahren reflektieren jeweils zwei Mitarbeitende ihren individuellen Lernprozess und Lernertrag. Ein*e Lernbegleiter*in unterstützt durch Fragen und den zusätzlichen Fremdblick.

SCHRITT 1:

Tätigkeiten im Zusammenhang mit digitalen Medien beschreiben

SCHRITT 2:

Besondere Anforderungen und Klippen identifizieren

SCHRITT 3:

Tätigkeiten im Zusammenhang mit digitalen Medien beschreiben

Die Lernenden beschreiben ihre im Rahmen des Lernprojekts vorgenommenen Umsetzungsschritte. Dabei werden besondere Anforderungen und Herausforderungen herausgearbeitet. Auf dieser Grundlage identifizieren Lernende und Lernbegleiter*in dann die Kompetenzen, die bei der Umsetzung der Lernprojekte gezeigt wurden und belegen diese durch konkrete Tätigkeitsbeispiele.

Der Ansatz der Kompetenzbilanzierung ist es dabei nicht, Kompetenzen von außen zu bestimmen oder gar objektiv zu messen, sondern die Lernenden in ihrer Selbstbewertung zu unterstützen und sie in die Lage zu versetzen, ihre Kompetenzentwicklung durch die Qualifizierung gegenüber der Organisation und Führungskräften im wahrsten Sinne des Wortes selbstbewusst zu vertreten.



Das MEDEA-Kompetenzkartenset

Im Rahmen der Kompetenzbilanzierung kommt ein Kartenset mit den im MEDEA-Kompetenzmodell beschriebenen Kompetenzen zum Einsatz. Dieses erleichtert den Einstieg in das Gespräch und setzt Impulse für die eigene Reflexion. Das MEDEA-Kompetenzkartenset lässt sich vielfach im Kontext von Medienbildung in Unternehmen und bei Bildungsträgern einsetzen. Hier einige Ideen dazu:

- Für die Selbstreflexion, Selbsteinschätzung von Lernenden, z.B. nach einer Qualifizierung: Was hat es gebracht? (Sich den eigenen Kompetenzen bewusst werden. Selbstbild und Fremdbild abgleichen.)
- Als Diskussionsgrundlage zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, z.B. um Entwicklungswünsche und -bedarfe zu identifizieren und zu besprechen.
- Zur Beschreibung von Kompetenzanforderungen für bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben.

Weitere Informationen zum MEDEA-Kompetenzmodell inkl. Begleitheft und der MEDEA-Kompetenzbilanzierung finden Sie auf unserer Projekthomepage WWW.MEDEA-PROJEKT.DE

Das Projekt MEDEA (FKZ:10PZ16012A-E) wird im Rahmen des Programms ‚Digitale Medien in der beruflichen Bildung‘ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Im Projektverbund arbeitet die GAB München mit der Versicherungskammer Bayern (München), der ELABO GmbH (Crailsheim) dem Virtuellen Campus Rheinland Pfalz (VCRP) und dem Munich Center for Technology in Society (MCTS) zusammen.

GAB-Ansprechpartner*innen:

JOST BUSCHMEYER, ELISA HARTMANN, FLORIAN GASCH, STEPHANIE JURASCHEK



³ Die Grundlage hierfür waren teilnehmende Beobachtungen und rund 25 qualitative Interviews mit Mitarbeitenden und Führungskräften aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich. Dabei konnten wir an das Kompetenzmodell DigiComp 2.1. der Europäischen Kommission anknüpfen, das digitale Kompetenzen für Bürger*innen beschreibt.