

# Kompetenzen für eine digitalisierte Arbeitswelt



## Begleitheft zum Kompetenzkartenset



# Einführung



Welche digitalen Medienkompetenzen brauchen Beschäftigte, um in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wirkungsvoll und selbstbestimmt arbeiten zu können?

Das Projekt **MEDEA - Erfahrungsgeleiteter arbeitsintegrierter Erwerb von digitalen Medienkompetenzen in der berufsbegleitenden Qualifizierung** ist dieser Frage empirisch nachgegangen. Dazu haben wir Mitarbeitende und Führungskräfte zu ihrem derzeitigen und zukünftigen Arbeitsalltag befragt.

In Weiterentwicklung des Kompetenzmodells der Europäischen Kommission **DigComp 2.1** haben wir 33 Handlungskompetenzen in neun Kompetenzfeldern identifiziert, das kompetente Arbeiten mit digitalen Medien ermöglichen.

Diese Kompetenzen haben wir zu einem Kartenset zusammengestellt. In diesem Begleitheft finden Sie dazu rahmende Informationen sowie einige Anwendungsbeispiele.



Interessiert an dem Kompetenzmodell DigComp 2.1 der Europäischen Kommission? Dieses bezieht sich auf den Umgang mit digitalen Medien im Allgemeinen.

Scannen Sie hier



## Was sind digitale Medienkompetenzen?



Unter digitalen Medienkompetenzen verstehen wir das Vermögen von Beschäftigten, digitale Technologien und Medien

- 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.

### .. noch ein Hinweis:

Digitale Medienkompetenzen weisen deutliche Überschneidungen mit Kompetenzen auf, die allgemein in einer modernen Arbeitswelt erforderlich sind. Arbeiten ist ein ganzheitlicher Prozess, in dem digitale Medien zunehmend eine wichtige Rolle spielen. Damit spitzen sich bestimmte Kompetenzanforderungen zu, andere treten neu auf.



Bei digitalen Medienkompetenzen handelt es sich um **Handlungskompetenzen**

Eine **Handlungskompetenz** lässt sich definieren als die *Disposition eines Menschen zum selbstorganisierten, kreativen Handeln in (zukunfts-) offenen Situationen – im Einklang mit den eigenen Werten und Überzeugungen.* (vgl. Erpenbeck 2014)

Es geht also bei Kompetenzen immer ums Tun, um konkrete Verhaltensweisen in einer konkreten Situationen. Welches Handeln in welcher Situation als kompetent gelten kann, lässt sich dabei nicht objektiv bestimmen, sondern hängt von der Situation und dem Kontext ab.

Um kompetent zu handeln, brauchen Menschen Fachwissen, Fähigkeiten und eine angemessene Haltung – diese reichen aber nicht aus. Daher lernt man kompetentes Handeln auch nur durchs TUN!

Literatur: Erpenbeck, John: Stichwort "Kompetenzen". DIE-Magazin 3/2014  
<https://www.die-bonn.de/zeitschrift/32014/kompetenz-01.pdf>

## Anwendungsbeispiel Individuelle Kompetenzbilanzierung



Kompetenzen lassen sich nicht messen, vielmehr zeigen sie sich durch kompetentes Handeln in komplexen Handlungssituationen.

Das Kompetenzkartenset bietet die Möglichkeit, die gezeigten digitalen Medienkompetenzen im Rahmen einer individuellen Kompetenzbilanzierung zu identifizieren und zu belegen.

Dazu dient ein dreischrittiges Verfahren, das ausgehend vom konkreten Handeln der oder des Mitarbeitenden die damit verbundenen Herausforderungen identifiziert und darauf aufbauend die gezeigten Kompetenzen beschreibt und belegt.

### 1.Schritt

#### Tätigkeiten im Zusammenhang mit digitalen Medien beschreiben

- Was haben Sie konkret getan? Welche Aufgaben haben Sie bewältigt?
- Wie sind Sie dabei genau vorgegangen? Welche Schritte sind Sie gegangen?
- Welche Überlegungen und Entscheidungen haben Sie unterwegs angestellt bzw. getroffen?



### 2.Schritt

#### Besondere Anforderungen und Klippen identifizieren

- Welche Herausforderungen waren mit der Tätigkeit verbunden?
- Worauf kam es besonders an?
- Wo waren Schlüsselstellen im Prozess?
- Wie haben Sie auftretende Probleme gelöst?
- Wo mussten Sie umsteuern?
- Was ist Ihnen leicht gefallen? Womit haben Sie sich schwer getan?



### 3.Schritt

#### Kompetenzen bilanzieren und belegen

- Was haben Sie unterwegs gelernt?
  - ▶ Kompetenzkartenset aushändigen
- Zu welchen der im Kartenset genannten Kompetenzen sehen Sie bei der geschilderten Tätigkeit Bezüge?
  - ▶ Mitarbeitende\*r sucht alle relevanten Karten aus
- Bitte wählen Sie 3 Kompetenzen aus, die für die Bewältigung der beschriebenen Aufgaben besonderes relevant waren.
  - ▶ Mitarbeitende\*r wählt 3 Karten von den bereits ausgesuchten Kompetenzen
- Gemeinsam belegen: Bei welchen Tätigkeiten genau haben Sie diese Kompetenzen gezeigt? Welche konkreten Beispiele können wir dafür benennen?

## Anwendungsbeispiel Kompetenzfeedback in Teams



Auf welche digitale Medienkompetenzen kommt es bei uns besonders an? Bei welcher meiner Kolleginnen und Kollegen habe ich welche Kompetenz bereits gesehen?

Das Kompetenzkartenset bietet die Möglichkeit in Teams über digitale Medienkompetenzen ins Gespräch zu kommen und sich gegenseitig ein Feedback zu Medienkompetenzen zu geben, die man bereits bei Kolleginnen und Kollegen gesehen hat.

Dazu identifiziert man zunächst Kompetenzen auf die es bei den Aufgaben und Tätigkeiten des Teams besonders ankommt. Anschließend geben sich die Teammitglieder gegenseitig ein Kompetenzfeedback und kommen darüber in den Austausch.

*Dieses Beispiel basiert auf einer ähnlichen Methode entwickelt von Elisabeth Ferrari, Syst-Institut München*

### 1. Schritt

#### Identifikation von besonders relevanten Medienkompetenzen:

- Das Team tauscht sich je nach Größe gemeinsam oder in Arbeitsgruppen von 4-5 Personen zu folgender Frage aus:  
*Auf welche der genannten Medienkompetenzen kommt es bei unseren Aufgaben und Tätigkeiten besonders an?*
- Anschließend wählt das Team bzw. jede Arbeitsgruppe die 10 wichtigsten Kompetenzen aus. Bei Arbeitsgruppen präsentieren diese ihre Ergebnisse, Unterschiede bei den Ergebnissen sind ausdrücklich erlaubt!



### 2. Schritt

#### Kompetenzfeedback

- Jedes Teammitglied wählt für jedes andere Teammitglied eine Kompetenz aus, die sie bei diesem bereits wahrgenommen hat und legt die entsprechende Karte an dessen Platz  
*Wenn nicht genügend Karten vorhanden sind können auch leere Karten verteilt werden, auf denen die Kompetenzen dann notiert werden.*



### 3. Schritt

#### Austausch im Plenum

- Jedes Teammitglied betrachtet die von den Kolleginnen und Kollegen ausgewählten Kompetenzen und notiert für sich:  
*Was geht mir beim Betrachten der vorgefundenen Kompetenzen durch den Kopf?*  
*Welche der vorgefundenen Kompetenzen sind für mich unerwartet?*  
*Welche Kompetenzen hätte ich erwartet und fehlen mir in dem Feedback?*
- Anschließend tauscht sich das Team zu diesen Fragen aus  
*Wichtig: Es geht nicht um eine Beurteilung oder Defizitanalyse. Vielmehr soll der Austausch über die Medienkompetenzen im Mittelpunkt stehen. Dabei können z.B. Fragen diskutiert werden wie: Welche Kompetenzen würde ich gerne noch mehr zeigen können? Welche Kompetenzen würde ich gerne stärker entwickeln etc.*

## Weitere Anwendungsbeispiele



Das Kompetenzkartenset lässt sich vielfach in Kontext von Medienbildung in Unternehmen und bei Bildungsträgern einsetzen. Hier einige Ideen dazu:

*... für die Selbstreflexion, Selbsteinschätzung von Lernenden:*

- Nach einer Qualifizierung: Was hat es gebracht?
- Sich den eigenen Kompetenzen bewusst werden
- Selbstbild und Fremdbild abgleichen

*... als Diskussionsgrundlage zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften*

- Um Entwicklungswünsche zu besprechen
- Um Entwicklungsbedarfe zu identifizieren

*... zur Beschreibung von Kompetenzanforderungen*

- Welche Kompetenzanforderungen sind mit welchen Tätigkeiten und Aufgaben verbunden?

*... für die Planung und Entwicklung von Lernwegen*

- Durch welche Arbeitstätigkeiten und Lernprojekte lassen sich welche Kompetenzen entwickeln und fördern?

*... zur Beschreibung von Verhaltensankern*

- Durch welches Handeln könnte welche Kompetenz sichtbar werden?

*... zur Planung von Weiterbildungsangeboten*

- Welche Kompetenzen möchten wir durch das Weiterbildungsangebot besonders fördern?
- Welche Kompetenzen möchten die Teilnehmenden individuell im Rahmen der Weiterbildung weiterentwickeln?

*... und viele mehr*

- Welche Anwendungsformen haben Sie noch gefunden? Wenn Sie Lust haben, teilen Sie uns diese doch mit, wir lernen immer gerne dazu!

[info@gab-muenchen.de](mailto:info@gab-muenchen.de)

Autor\*innen: Jost Buschmeyer / Florian Gasch /  
Elisa Hartmann/ Stephanie Juraschek

Kontakt: info@gab-muenchen.de

Version: 2020

Dieses Werk ist freigegeben unter den Bedingungen der Creative Commons  
Lizenz BY-SA 3.0 International: Namensnennung und Weitergabe unter  
gleichen Bedingungen (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>)



Weitere Infos finden Sie unter  
<http://www.digital-kompetent-werden.de>



Verein der  
GAB München e.V.



Virtueller Campus  
Rheinland-Pfalz



Munich Center for Technology in Society  
TU München (MCTS)



ELABO GmbH



Ein Stück Sicherheit.

Bayrische Beamtenkrankenkasse  
(Versicherungskammer Bayern)

Das Projekt ‚Erfahrungsgeliteter arbeitsintegrierter Erwerb von digitalen Medienkompetenzen in der  
berufsbegleitenden Qualifizierung (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 der Europäischen Union gefördert.

GEFÖRDERT VOM

