

MIKA: Mit Medien- und IT-Kompetenz gut vorbereitet auf einen zunehmend digitalisierten Ausbildungsalltag

Natalie DEININGER

*Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, D-53175 Bonn*

Kurzfassung: Der vorliegende Beitrag befasst sich mit einem Weiterbildungsangebot zur Förderung von Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal (MIKA). Das vom BMBF geförderte Projekt hat zum Ziel, betrieblichem Ausbildungspersonal durch angeleitete praxisnahe Übungen in Präsenzveranstaltungen, Webinaren und Selbstlernphasen (Blended Learning) zu ermöglichen, ihre medienpädagogischen Kompetenzen zu erweitern. Das Projekt ist im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelt und mit externen Partner/-innen (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Bildungswerke, Berufsbildungszentrum der Arbeiterwohlfahrt) erprobt worden.

Schlüsselwörter: Medienkompetenz, Kompetenzentwicklung, Ausbildungspersonal, digitale Medien

1. Ausgangslage & Ziele von MIKA

Zahlreiche Studien belegen, dass die Potenziale digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung kaum ausgeschöpft werden (Gensicke et al. 2016; Härtel et al. 2018; Gensicke et al. 2018; Gensicke 2020). Häufig erfolgt der Einsatz digitaler Medien in der Ausbildung unsystematisch oder zufällig, je nachdem, wie gut sich der oder die Ausbilder/-in mit digitalen Medien auskennt (vgl. Gensicke et al. 2020). Unsicherheiten über rechtliche Rahmenbedingungen, geringe Kenntnisse über didaktische Potenziale oder Einsatzmöglichkeiten stellen dabei ein großes Hemmnis dar (ebd.).

MIKA wird seit September 2019 mit dem Ziel entwickelt, betrieblichem Ausbildungspersonal im Rahmen einer berufsbegleitenden Weiterbildung die Aneignung grundlegender medienpädagogischer Kompetenzen zu ermöglichen. Das im September 2022 finalisierte Weiterbildungsangebot versteht sich als ein basales, grundständiges, niedrigschwelliges und zielgruppenorientiertes Angebot, um die Medien- und IT-Kompetenz des Ausbildungspersonals zu fördern. Im Vordergrund steht der konkrete Praxisbezug: Die Teilnehmer/-innen lernen durch das angeleitete Anwenden unterschiedlicher digitale Medien im Kontext des eigenen Ausbildungsalltags kennen. Am Ende sollen die Teilnehmer/-innen in der Lage sein, zur Gestaltung betrieblicher Ausbildungssituationen eigenständig passende digitale Medien zu recherchieren, für ihre Bedarfe zu erstellen oder anzupassen und sie fachdidaktisch begründet sowie unter Beachtung der jeweiligen rechtlichen bzw. betrieblichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung einzusetzen. Im Rahmen der insgesamt 60-stündigen berufsbegleitenden Weiterbildung erstellen die Teilnehmer/-innen innerhalb von zwölf Wochen eine eigene digitale Toolbox, die kontinuierlich erweitert wird.

2. Zielgruppe von MIKA

Die Zielgruppe des Weiterbildungsangebots sind alle Personen, die branchenübergreifend und betriebsgrößenunabhängig mit betrieblicher Ausbildung betraut sind. Dies sind vor allem haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte in Betrieben, Multiplikator/-innen zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals sowie Ausbildungsleiter/-innen im Bereich der betrieblichen, überbetrieblichen und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung. Die Zusammensetzung der MIKA-Teilnehmer/-innen kann als positivem Nebeneffekt die überbetriebliche Lernortkooperation begünstigen. Interessierte Berufsschullehrer/-innen können das Weiterbildungsangebot ebenfalls nutzen: Im Sinne der Förderung und weiteren Stärkung regionaler Lernortkooperationen steht auch dem pädagogischen Personal aus anderen Bereichen der beruflichen Bildung eine Teilnahme offen. Jedoch gilt diese nicht als die fokussierte Zielgruppe: Dies begründet sich mit der ohnehin schon sehr heterogenen Zielgruppe potenzieller Teilnehmer/-innen aus dem Bereich der betrieblichen Berufsausbildung.

2022 soll das Weiterbildungsangebot als breitenwirksamer Standard etabliert und bundesweit angeboten werden. Zukünftige potenzielle Anbieter/-innen sind Weiterbildungseinrichtungen für Ausbildungspersonal, wie bspw. Bildungseinrichtungen der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern oder private Weiterbildungsanbieter/-innen. Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht ist eine hilfreiche Orientierungshilfe, um die Zielgruppe von MIKA zu identifizieren und die Größenordnung potenzieller Teilnehmer/-innen abzubilden. So sind bundesweit 2019 insgesamt 643.023 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel mit 47,4%, Handwerk mit 32,2%, Landwirtschaft 3,8%, öffentlicher Dienst 3,0%, freie Berufe 13,2% und Hauswirtschaft mit 0,4% erfasst (BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021).

Für die Angebotsentwicklung von MIKA ist auch die Altersverteilung des Ausbildungspersonals bedeutsam gewesen: Die beiden größten Altersgruppen sind die über 50-Jährigen mit 50,0%, die 40- bis 49-Jährigen mit 24,9%, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 19,7%. Nur 5,4% sind demzufolge jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil liegt mit 166.651 registrierten Ausbilderinnen bei 25,9%. Allerdings bildet sich hier eine Trendumkehr ab, da es in den jüngeren Altersgruppen einen größeren Anteil an Ausbilderinnen gegenüber Ausbildern gibt. In der Gruppe der über 50-Jährigen ist der Anteil der männlichen Ausbilder noch deutlich höher (ebd.).

3. Inhaltliche Schwerpunkte

Für eine erste Übersicht sind die im Folgenden genannten MIKA-Kategorien einerseits ein Überblick über die medienpädagogischen Kompetenzen, die das Weiterbildungsangebot fördert. Andererseits stehen sie für den thematischen Überblick der Inhalte und die Reihenfolge der gesetzten Themen im Uhrzeigersinn, beginnend mit der ersten Kategorie „Digitale Welt verstehen“ (vgl. Abb. 1).

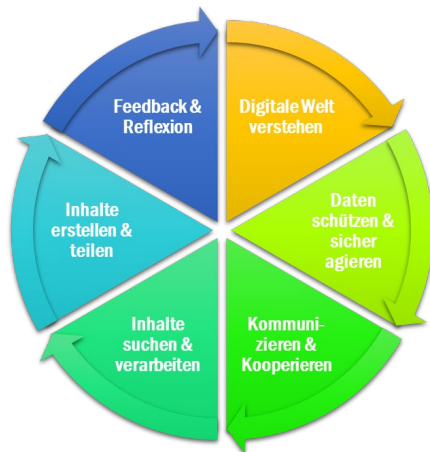


Abbildung 1: Die MIKA-Kategorien und gleichzeitige Übersicht über die Themen des Weiterbildungsangebots MIKA-Seminare im Blended Learning-Format.

Um der Vielfalt von medienpädagogischen (Teil-)Kompetenzen eine inhaltliche Ordnungsstruktur zu geben, sind die MIKA-Kategorien, in Anlehnung an den Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen – Digital Competence Framework (DigComp) – und der Strategie zur Bildung in der digitalen Welt der Kultusministerkonferenz (2017), entwickelt worden. Die sechs MIKA-Kategorien sind während der Durchführung der Weiterbildung nicht trennscharf voneinander abgegrenzt, sondern fokussieren jeweils bestimmte inhaltliche Schwerpunkte der Medien- und IT-Kompetenz. Die Her-

stellung von Querbezüge zwischen einzelnen Kategorien (z. B. Inhalte erstellen & teilen und Daten schützen & sicher agieren) sind inhaltlich sinnvoll und werden in der didaktischen Umsetzung – etwa durch Verbindung und Bündelung von Inhalten in einzelnen Lerneinheiten – berücksichtigt. Auch die Präferenzen der Teilnehmer/-innen spielen eine Rolle: Die Schwerpunktsetzung der Themen orientiert sich auch an den Bedürfnissen der Lernenden und den jeweiligen berufsspezifischen Anforderungen.

3.1 Digitale Welt verstehen

In der Kategorie „Digitale Welt verstehen“ geht es um ein (besseres) Verständnis der digitalen Welt und deren Auswirkungen auf den Arbeits- und Ausbildungsalltag. Die Teilnehmer/-innen informieren sich über Trends der Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft und reflektieren deren Auswirkungen auf den eigenen Arbeits- und Ausbildungsalltag. Die Digitalisierung verändert dabei nicht nur Arbeitsprozesse, sondern führt auch zu einem veränderten Verhalten und Einstellungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Teilnehmer/-innen erhalten Einblicke in die Lebensweise ihrer Auszubildenden, der Generation Z, um Chancen und Herausforderungen für die betriebliche Ausbildung einschätzen zu können.

3.2 Daten schützen & sicher agieren

Grundlegende Kenntnisse über Datenschutz und Sicherheit im Internet sind eine wesentliche Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung. Daher stellt die Kategorie „Daten schützen und sicher agieren“ eine übergreifende Kompetenzkategorie dar.

3.3 Kommunizieren & kooperieren

Die Art und Weise, wie Menschen heute miteinander kommunizieren, hat sich durch den Einfluss von digitalen Kommunikationsmedien und -diensten grundlegend verändert. Umso wichtiger ist es, digitale und analoge Kommunikationsformen zu verglei-

chen und deren Vor- und Nachteile für den betrieblichen Ausbildungskontext abwägend zu reflektieren. Die Teilnehmer/-innen werden befähigt, unterschiedliche Kommunikationsarten bewerten zu können, um eine eigene digitale Kommunikationsstrategie zu entwickeln. Eine gelingende Kommunikation ist die wesentliche Voraussetzung für ein kollaboratives Arbeiten, das durch die Digitalisierung weiter in den Fokus gerückt ist. Durch die Digitalisierung entsteht auch ein Komplexitätsgewinn: Aufgaben können häufig nicht mehr nur durch eine Person erledigt werden, sondern benötigen interdisziplinäre Kompetenzen und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachkräfte.

3.4 Inhalte suchen & verarbeiten

Die ständige Verfügbarkeit von Online-Informationen und der ungefilterte Zugang zu unzähligen Inhalten im Internet erfordern geeignete Such- und Bewertungsstrategien, um in der Informationsfülle den Überblick zu behalten. Zahlreiche vorhandene Inhalte (z. B. Texte, Videos, Grafiken, Podcasts) lassen sich gewinnbringend und vielseitig für die eigene betriebliche Ausbildungspraxis nutzen. Nichtsdestotrotz müssen häufig für eine spezifische Ausbildungssituation geeignete digitale Medien gezielt aufbereitet oder zuverlässige Formate an die jeweilige betriebliche oder didaktische Situation angepasst werden.

3.5 Inhalte erstellen & teilen

Obwohl es eine unüberschaubar große Anzahl frei verfügbarer Materialien (Open Educational Resources) im Internet gibt, ist es für den Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung wichtig, auch selbst Inhalte in unterschiedlichen Medienformaten für oder mit Auszubildenden erstellen zu können. Das Spektrum erstreckt sich von gut strukturierten Texten über das Erstellen von Info-Grafiken, grafische Visualisierungen bis hin zum Drehen und Schneiden von Erklärvideos oder das Aufnehmen und Bearbeiten von Podcasts. Jedes Format verfügt über medienimmanente Vor- und Nachteile, Eigenheiten und Komplexität in den technischen oder nutzungsspezifischen Anforderungen. Im Rahmen der MIKA-Seminare können daher nur die aus den Erprobungsphasen als am wichtigsten bewertete Formate erarbeitet und entwickelt werden. Das standardisierte Portfolio versteht sich als ein grundständiges und basales Angebot. Dieses kann im Einzelfall erweitert werden und orientiert sich auch an den Interessen und Einsatzmöglichkeiten der Teilnehmer/-innen. Unabhängig vom jeweiligen Medienformat lernen die Teilnehmer/-innen auch, wie sie die Inhalte bereitstellen und diese mit anderen Personen betriebsintern oder öffentlich teilen können.

3.6 Feedback & Reflexion

Problemlösestrategien und (Selbst-)Reflexion sind zentrale Kompetenzfelder der beruflichen Ausbildung. Wichtig sind dabei im Sinne einer Handlungsorientierung anlassbezogenes Lernen, die Anwendung des gelernten Wissens sowie die Reflexion des Lösungswegs in ausgewählten betrieblichen Situationen. Zahlreiche digitale Medien und Werkzeuge, wie zum Beispiel Lernplattformen, Lernprogramme oder Kollaborationstools, können Lern-Prozesse in der beruflichen Ausbildung gezielt unterstützen. Eine (gemeinsame) Reflexion, der durch die Auszubildenden erbrachten Leistung, kann durch digitale Feedback-Tools ergänzt werden. In diesem Themenblock wird auch das Selbstverständnis des Ausbildungspersonals als Lernprozessbegleiter/-innen abgebildet.

4. Die drei Bausteine von MIKA



Abbildung 2: Aneignungsprozess von Medien- und IT-Kompetenz und didaktischer Ansatz von MIKA nach Bloom (1956).

Die Weiterbildung MIKA stützt sich auf die didaktische Struktur und drei elementare Bausteine: Die Lernplattform (MIKA-Campus), das Weiterbildungsangebot MIKA-Seminare und ein Leitfaden für zukünftige Seminarleiter/-innen der MIKA-Seminare (MIKA-Trainer/-in).

Erstens: Die Lernplattform, der *MIKA-Campus*. Hier werden die Teilnehmer/-innen auf die MIKA-Seminare (Präsenzveranstaltungen und Webinare) vorbereitet. Die virtuelle Moderatorin und

Auszubildende *MIKA* begleitet die Ausbilder/-innen durch die verschiedenen Lernbausteine. Dort warten in der Kategorie „Digitale Welt verstehen“ beispielsweise folgende Themen (vgl. Abb. 1): Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitswelt und Unternehmen? Oder: Wer sind überhaupt die Auszubildenden, wie tickt die Generation Z und was macht sie besonders? In der Kategorie „Daten schützen & sicher agieren“: Welche Lizenz erlaubt es, im Internet recherchierte Inhalte rechtskonform für die Ausbildung zu verwenden? Oder: Wie können Ausbilder/-innen virtuell mit Ihren Auszubildenden interagieren und die Teamarbeit digital organisieren (Kategorie „Kommunizieren & Kooperieren“)? Der MIKA-Campus versteht sich nicht nur als ein Angebot für Teilnehmer/-innen der MIKA-Seminare: Der Zugang steht auch interessiertem Ausbildungspersonal ohne Teilnahme offen, das Lernangebot kann mit oder ohne Registrierung wahrgenommen werden.

Zweitens: Die *MIKA-Seminare*, ein niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot für betriebliches Ausbildungspersonal im Blended Learning-Format. Hier vertiefen die MIKA-Teilnehmer/-innen die Inhalte des MIKA-Campus, kommen angeleitet ins Tun und wenden digitale Tools für ihre eigene Ausbildungspraxis an.

Drittens: *MIKA-Trainer/-in*. Die zweitägige Schulung ist für zukünftige Seminarleiter/-innen der MIKA-Seminare verpflichtend. Das Ziel ist es, bundesweit einen flächendeckenden Qualitätsstandard für die Durchführung der entwickelten MIKA-Seminare zu gewährleisten. Die didaktische Struktur von MIKA orientiert sich an der Taxonomie nach Bloom et al. (1956; vgl. Abb. 2).

5. Ausblick

Das Seminarkonzept soll stetig weiterentwickelt, wiederholt erprobt und mithilfe der gewonnenen Erkenntnisse einer begleitenden Evaluierung weiter angepasst werden. Ein begleitendes Monitoring ist notwendig, um die Bedarfe des Ausbildungspersonals (Betrieben, überbetriebliche Bildungsstätten/ÜBS, Berufsschulen) noch detaillierter

abbilden zu können. Im Fokus stehen besonders jene Ausbilder/-innen, die der digitalen Transformation skeptisch oder noch abwartend gegenüberstehen. Diese Skepsis soll, im Sinne einer langfristigen beruflichen Teilhabe und Handlungskompetenz, analysiert werden. Um den längst existierenden Digital Divide zu überwinden, braucht es ein tiefergehendes Verständnis für die individuellen Bedarfe des Ausbildungspersonals. Sind diese Zusammenhänge und Ursachen hinreichend abgebildet, können die Ergebnisse als strategische Entwicklungsrichtung zur Anpassung von MIKA herangezogen werden. Dies kann als kontinuierlicher Optimierungsprozess verstanden werden, um in einer digital geprägten Arbeits- und Berufswelt die „vierte Kulturtechnik des 21. Jahrhunderts“ – Medien- und IT-Kompetenz – nachhaltig etablieren zu können.

6. Literatur

- Bloom B S (Ed), Englehart M D, Furst E J, Hill W H, Krathwohl D R (1956) The Taxonomy of Educational Objectives, The Classification of Educational Goals, Handbook 1: Cognitive Domain, New York.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg) (2021) Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Gensicke M et al. (2016) Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen Eine repräsentative Bestandsanalyse. 2. korrigierte Auflage. Bonn.
- Gensicke M et al. (2020) Digitale Medien in Betrieben – heute und morgen. Eine Folgeuntersuchung. Bonn.
- Härtel M et al. (2018) Digitale Medien in der betrieblichen Berufsbildung. Medienaneignung und Medienutzung in der Alltagspraxis von betrieblichem Ausbildungspersonal. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

GfA-Press

Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022

Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2022

ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de