

Digitale Kompetenzen

Modelle, Assessment und
Training



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Erasmus+ Projekt “Bildung+digital?!”

Präsentation im Rahmen des dritten
länderübergreifenden Projekt-
Treffens

am 7. Juni 2021 in Eisenstadt (A)

Marcus Flachmeyer, Andreas Schulte-
Hemming, Dajana Meier



Inhalt

Teil 1: Raster, Rahmen, Modelle in Deutschland (übergreifend)

- Begriffsklärungen
- MEDEA (-> Ortrud)
- #DigitalCheckNRW (-> Ortrud)
- KMK-Kompetenzrahmen (-> Marcus)

Teil 2: Forschung, Entwicklung und Anwendung

- Digitale Kompetenzen von Mitarbeiter*innen in der Hochschulverwaltung (-> Dajana)
- Mobiles Arbeiten/Home-Office in Zeiten der Digitalisierung (-> Andreas)
- Mediatisierung und Digitalisierung als Herausforderung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe (-> Marcus)

Begriffe

In der Literatur und in der Praxis werden Begriffe wie

- Kompetenzraster
- Kompetenzmatrix
- Kompetenzrahmen
- Kompetenzmodell

überwiegend synonym gebraucht.

Sie bilden in strukturierter Weise den Inhalt bzw. die Vielzahl der einzelnen Kompetenzen ab, aus denen sich eine Kompetenz zusammensetzt.

Beispiel: Kompetenz, sich in einer digitalisierten Welt zu bewegen.

Ein “Kompetenzraster” und eine “Kompetenzmatrix” sind in der Regel hierarchisch strukturiert, d.h. es werden verschiedene Niveaus abgebildet.

Ein “Kompetenzrahmen” kann hierarchisch strukturiert sein. Beispiel: Digital Framework for Citizens.

Dies gilt auch für ein “Kompetenzmodell”. Beispiel: GRETA-Kompetenzmodell für Lehrende in der Erwachsenenbildung.

KMK-Kompetenzrahmen (2016)

„Über welche Kompetenzen müssen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene verfügen, um künftigen Anforderungen der digitalen Welt zu genügen?“

- KMK (2016, 2017): Strategiepapier zur Bildung in der digitalen Welt
- KMK (2016): Kompetenzrahmen

Kompetenzen in der digitalen Welt
Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren
Kommunizieren und Kooperieren
Produzieren und Präsentieren
Schützen und sicher Agieren
Problemlösen und Handeln
Analysieren und Reflektieren

Digitale Kompetenzen von Mitarbeiter*innen in der Hochschulverwaltung

Anteil der befragten Unternehmen, nach deren Einschätzung die jeweiligen Kompetenzen in den kommenden fünf bis zehn Jahren für den Großteil der Beschäftigten wichtiger werden, in Prozent



Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit



Planungs- und Organisationsfähigkeit/Selbstständigkeit



Berufliches und betriebliches Fachwissen



Online-Kompetenzen (Kompetenzen zur gezielten Internetnutzung für berufliche Zwecke)



Technisches Fachwissen



Kaufmännisches/Betriebswirtschaftliches Fachwissen



IT-Fachwissen und Softwareprogrammierung



Handwerkliches Geschick

Quelle: Werner.D.(o.J.).Institut der Deutschen Wirtschaft e.V.). Köln.

Das Projekt “GleichHOCH4”

- „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern (Sozialpartnerrichtlinie)“
- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen
- Deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen
- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen

Projektpartner: Fachhochschule Münster

- Förderung digitaler Kompetenzen der MA in Technik und Verwaltung

Grundlage der Projektarbeit:

Europass: ***Digitale Kompetenzen - Raster zur Selbstbeurteilung***

https://www.europass-info.de/fileadmin/user_upload/europass-info.de/PDF/Raster_Digitale_Kompetenzen.pdf

Instrumente zur Messung und (Selbst-)Einschätzung



FH MÜNSTER
University of Applied Sciences

FH Münster
Evaluation

Test
Befragung zur digitalen Kompetenz

Kontrastmodus aktivieren

0 %

1 2 3 4 5 6 7 8

3 Kommunikation und Kooperation

		Trifft voll zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Keine Angabe
3.1	Ich kann E-Collaboration-Tools verwenden und von jemand anderem erstellen oder geteilten Dokumenten/Dateien etwas hinzuzufügen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2	Ich kann Inhalte mittels E-Collaboration-Tools erstellen und verwalten (z.B. Projektmanagement-Systeme, confluence, CMS).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3	Ich kann die Funktionen von Online Services verwenden (z.B. E-Government, Online-Banking, Online-Shopping).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4	Ich kann Funktionen von Kommunikations-Tools verwenden (z.B. Videokonferenz, Datenaustausch, Application-Sharing).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Fluch und Segen

- der Wegfall des Arbeitsweges,
- die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- die flexiblere Zeiteinteilung gesehen
- aber :
- 34 Prozent der Frauen Produktivitätseinbußen im Homeoffice, gegenüber nur 20 Prozent der Männer.
- Von Bedeutung ist hier das familiäre Umfeld. Befinden sich Kinder unter 12 Jahren im Haushalt, empfinden 37 Prozent ihre Produktivität als geringer, wohingegen dies bei nur 23 Prozent ohne Kinder unter 12 Jahren der Fall ist.

Fraunhofer Institut: Homeofficebefragung (fortl. Befragung seit 1. April 2020)

Selbsteinschätzung

42 Prozent können ihren Job zumindest gelegentlich am heimischen Schreibtisch erledigen

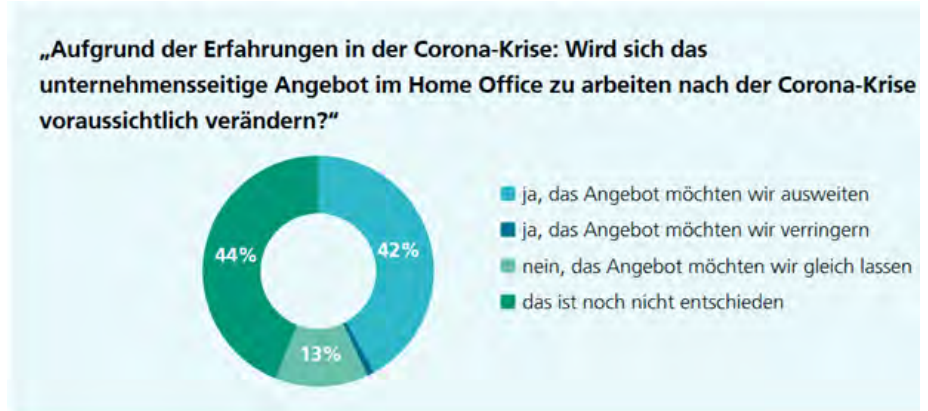
Prognose

Homeoffice ermögliche nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern könne auch für eine geringere Verkehrsbelastung durch Rückgang des Pendlerverkehrs und eine Begrenzung des Urbanisierungstrends sorgen. Voraussetzung sei aber, dass auch im ländlichen Raum flächendeckend Breitbandinternet zur Verfügung stehe.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB), dafür wurden in der Woche vom 17. bis zum 24. April 2020, 3600 Teilnehmer befragt.

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Fluch und Segen

- 56 Prozent (»stimme voll und ganz zu«) bzw. 33 Prozent (»stimme eher zu«) der befragten Unternehmer*Innen kommen zu der Einschätzung, dass Home Office in größerem Umfang realisiert werden kann, ohne dass hieraus Nachteile entstehen.



Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation
und Deutsche Gesellschaft für Personalführung
(Umfrageteilnehmer*innen: 500 Unternehmer*innen)

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Fluch und Segen

- der Zeitaufwand für die Familien- und Hausarbeit nahm im April 2020 bei Müttern von 6,6 auf 7,9 Stunden pro Tag zu, bei Vätern von 3,3 auf 5,6 Stunden. Vor allem Väter in Kurzarbeit engagierten sich stark in der Sorgearbeit.
- die Hälfte der Eltern empfand die Lockdown-Phase als sehr belastend – ein deutlich höherer Anteil als bei den Befragten ohne Kinder
- Um Kinder zu Hause zu betreuen und zu unterrichten, haben vor allem die Frauen ihre Arbeitszeit reduziert (27 Prozent der befragten Mütter mit Kindern unter 14 Jahren haben seit der Krise weniger gearbeitet, bei den Männern waren es nur 16 Prozent).
- Vor allem bei niedrigem Einkommen ist dieses Phänomen zu beobachten: Die Zustimmungswerte steigen mit dem Einkommen: 46 Prozent bei Erwerbstätigen mit einem mtl. Haushaltsnettoeinkommen unter 1500 Euro und 72 Prozent bei einem Haushaltsnetto über 3200 Euro.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB)

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Isolation

- 18,3 Prozent der mobil Beschäftigten geben an, dass sie sich alleine fühlen.
 - 32,5 Prozent der Befragten fehlt Gesellschaft
 - Den Eindruck, sich an niemanden wenden zu können, haben 13,8 Prozent der mobil Beschäftigten.
 - 10,1 Prozent der Befragten fühlen sich sogar ausgegrenzt.
- stellten isolationsbedingt einen signifikanten Anstieg des Stresserlebens sowie einen Abfall der Arbeitszufriedenheit mit zunehmender Arbeitszeit der Beschäftigten im Homeoffice fest

Kompetenznetzwerk Public Health COVID 19. Lit. Recherche 03/2021

Studie der health@work der Barmer und der Universität St. Gallen (07/2020, 02/2021)

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Erschöpfung

- Ergebnis 1: Obwohl fast drei Viertel der Befragten angibt, häufiger in virtuellen Meetings zu sein, ist keine nennenswerter Anstieg in der Personengruppe, die Zoom-Fatigue spüren, festzustellen.
- Ergebnis 2: Die Befragten, die Zoom-Fatigue spüren, nehmen eine Erhöhung des Erschöpfungszustandes wahr. Nicht die Anzahl der virtuellen Meetings ist entscheidend muss, es kann an der Gestaltung des Meetings selbst liegen.
- Ergebnis 3: Zoom-Fatigue wird vor allem in der „Reduktion von Konzentration“, „Ungeduld“, „Genervt sein“ sichtbar.
- Ergebnis 4: Es sind Lerneffekte zu beobachten.
 - organisatorische Maßnahmen werden ergriffen,
 - ein Gewöhnungsprozess setzt ein
 - und technischen Rahmenbedingungen werden ausgebaut bzw. professionalisiert.
- Ergebnis 5: Trotz der technischen und organisatorischen Fortschritte steigt die Zoom-Müdigkeit durch fehlendes Netzwerken und mangelnde Möglichkeiten des Small Talk. Selbst wenn Beschäftigte sich an virtuelle Meetings gewöhnen, verlieren diese Belastungsfaktoren nicht an Bedeutung. Ganz im Gegenteil!

Homeoffice/Mobiles Arbeiten - Erschöpfung

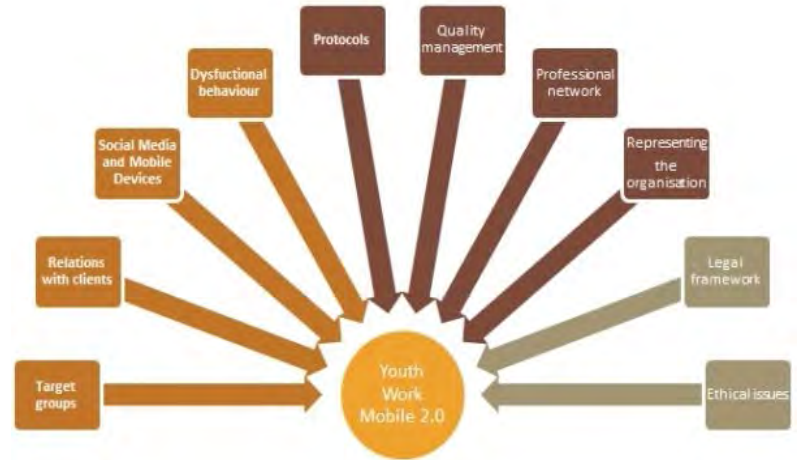
- Frauen längere Meetings und kürzere Pausen zwischen den Meetings haben als Männer.
- Frauen über eine größere Müdigkeit als Männer,
- jüngere eher ermüden als Ältere, wobei bei Frauen die Abhängigkeit vom Alter nicht so stark ausgeprägt ist wie bei Männern
- Explorative Untersuchungen zeigen, dass Rasse, Alter und Persönlichkeit mit Müdigkeit zusammenhängen.

Fauville, Geraldine and Luo, Mufan and Queiroz, Anna C. M. and Bailenson, Jeremy N. and Hancock, Jeff, Nonverbal Mechanisms Predict Zoom Fatigue and Explain Why Women Experience Higher Levels than Men (April 5, 2021).

Kompetenzrahmen/-modell YOWOM02.0 (2014)

“Über welche Kompetenzen müssen Mitarbeiter*innen in der Jugendhilfe angesichts der Mediatisierung und Digitalisierung der Lebenswelt von Jugendlichen verfügen?”

- Kompetenzrahmen YOWOM02.0
- Assessment



Kinder- und Jugendhilfe im Zeitalter von Smartphones
und Social Media

Trainings YOWOMO2.0-Train

Abgeleitet vom Kompetenzrahmen YOWOMO2.0 haben wir Trainingsprodukte für die Jugendarbeit im Zeitalter von Smartphones und sozialen Medien entwickelt (2016-2019).

- [Projektseite YOWOMO2.0-Train](#)
- [Produktseite](#)

