

Kompetenzmodell Netzwerk Q 4.0 – Berufliche Handlungskompetenzen für Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel

(Stand Januar 2021)

Das Berufsbildungspersonal fit für die Herausforderungen der Digitalisierung zu machen, ist das erklärte Ziel des „NETZWERK Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel“. Das Kompetenzmodell Q 4.0 gibt eine Orientierung, welche beruflichen Handlungsfähigkeiten Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel brauchen, um ihre Auszubildenden möglichst gut zu begleiten.

Das Kompetenzmodell des Netzwerk Q 4.0 wurde unter Bezugnahme auf den in der Berufsbildungspraxis verbreiteten Begriff der beruflichen Handlungskompetenz¹ ausdifferenziert. Um dem erwachsenenpädagogischen Aspekt des Umgangs mit der Zielgruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder gerecht zu werden und relevante Kompetenzen eines professionellen Lehrhandelns abzubilden, wurde ein Abgleich mit dem GRETA Kompetenzmodell² des Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) vorgenommen.

Im vorgelegten Kompetenzmodell setzt sich die berufliche Handlungskompetenz aus drei Kompetenzbereichen zusammen: Der **Fachkompetenz**, unterteilt in branchenspezifische und branchenübergreifende Fachkompetenz sowie der **Selbst-** und **Sozialkompetenz**. "Berufliche Handlungskompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel" werden verstanden als die **Bereitschaft** und **Fähigkeit** des Berufsbildungspersonals, die berufliche Ausbildung vor dem Hintergrund einer von der Digitalisierung geprägten Arbeitswelt **inhaltlich** und **methodisch** zielorientiert und adressatengerecht zu gestalten. Dazu gehören die Fähigkeit und Bereitschaft sich sowohl als individuelle professionelle Persönlichkeit weiterzuentwickeln sowie zu reflektieren als auch sozial verantwortungsbewusst mit seinen bzw. ihren Auszubildenden zu interagieren.

¹ Handbuch zum DQR. Struktur – Zuordnungen – Verfahren – Zuständigkeiten. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, 2013, https://www.dqr.de/media/content/DQR_Handbuch_01_08_2013.pdf (05.01.2021) sowie KMK, Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe, 2007 https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2007/2007_09_01-Handreich-RIpl-Berufsschule.pdf (05.01.2021)

² Strauch, A., Lencer, S., Bosche, B., Gladkova, V., Schneider, M. & Trevino-Eberhard, D. (2019). GRETA – kompetent handeln in Training, Kurs & Seminar. Das GRETA-Kompetenzmodell.

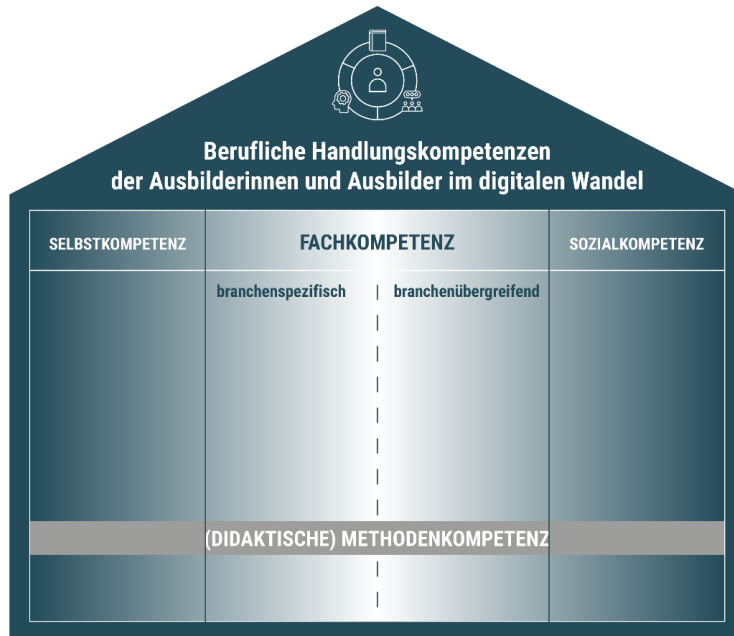


Abbildung 1: Das Kompetenzmodell des Netzwerk Q 4.0

Im Projekt Netzwerk Q 4.0 werden Weiterbildungsangebote im Blended Learning Format entwickelt, deren Lernziele wiederum innerhalb des in Abbildung 1 dargestellten Kompetenzmodells verortet werden können. Folglich stellt das Kompetenzmodell Q 4.0 eine wichtige Orientierung für die Förderung der beruflichen Handlungskompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel dar.

Fachkompetenz

Branchenspezifische Fachkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachspezifischen Wissens und Könnens Ausbildungsprozesse vor dem Hintergrund einer von der Digitalisierung geprägten Arbeitswelt zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu gestalten und zu beurteilen.

Die Inhalte orientieren sich aktuell an den im Projekt gebildeten Gruppen zum fachlichen Austausch mit den folgenden Schwerpunkten: Chemie & Pharma, Gesundheitswesen & Pflege, Handwerk & Bau, HoGa & Tourismus, IT, Kaufmännische Berufe, Landwirtschaft & Ernährung, Logistik, M&E sowie Textil. Die fachliche Ausgestaltung dieser Bereiche findet im Rahmen von Arbeitsgruppen mehrerer

Projektpartner und auf Basis von Bedarfsermittlungen in den Unternehmen sowie im Austausch mit Fachexpertinnen und -experten statt.

Branchenübergreifende Fachkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage branchenübergreifenden Wissens und Könnens Ausbildungsprozesse vor dem Hintergrund einer von der Digitalisierung geprägten Arbeitswelt zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu gestalten und zu beurteilen.

Sie umfasst Inhaltsbereiche wie

- **Arbeiten in einer digitalisierten Welt**
Inhalte in diesem Bereich können sein: digitales Wirtschaften, digitale Geschäftsmodelle, Arbeitswelt 4.0, vernetztes Denken, Projektmanagement-Methoden, Kommunikationskanäle 4.0 inkl. Social Media
- **Leben in einer digitalisierten Welt**
Inhalte in diesem Bereich können sein: Industrie 4.0 (der Weg von 1.0-4.0), Lebenswelt der Generation Z (Gen. Alpha mitdenken), digitales Mindset
- **Lernen in einer digitalisierten Welt**
Inhalte in diesem Bereich können sein: digitale Lehr-Lernmethoden (unter Beachtung einer angemessenen Abgrenzung zum MIKA-Projekt), Fehlerkultur, Lernen 4.0 - veränderte oder neue Lernkultur der Azubis
- **Lernprozessbegleiter**
Inhalte in diesem Bereich können sein: Lernprozessbegleiter als Motivator, aktives Lernen (selbstgesteuertes Lernen), konstruktivistische Sichtweise (Rolle/Tätigkeiten eines Lernprozessbegleiters [Lernumgebung, Aufgaben, Reflexion, Betreuung etc.]

Selbstkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen von Ausbildungsprozessen zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten und fortzuentwickeln.

Sie umfasst Inhaltsbereiche wie

- **Selbstmanagement**
Inhalte in diesem Bereich können sein: Handlungsfähigkeit (Selbststeuerung des Handelns), Veränderungsdynamik (Agilität, Priorisierung), Veränderungsbereitschaft (Haltung), (smarte)

Ziel- und Ressourcenplanung, Selbstbewusstsein und Durchhaltevermögen, Zeit- und Stressmanagement, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Eigenverantwortung

- **Lernkompetenz/Lernbereitschaft**

Inhalte in diesem Bereich können sein: Neugierde, Einschätzung des eigenen Wissens (Abrufbarkeit), Motivationsaufbau/-erhaltung, Fokussierung

- **Reflexivität**

Inhalte in diesem Bereich können sein: Eigen- und Fremdwahrnehmung; kritische Überprüfung des eigenen Handelns, der eigenen Werte, der Konsequenzen und Wirkungen; Prozessreflexionen; Standpunkt einer anderen/dritten Person einnehmen/verstehen; Resilienz

Sozialkompetenz

Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

Sie umfasst Inhaltsbereiche wie

- **Teamfähigkeit**

Inhalte in diesem Bereich können sein: Teamarbeit (im digitalen Kontext): Regeln, Organisation, Kollaboration, Abstimmung; Vertrauenskultur (aufbauen, annehmen, pflegen); Stärken erkennen, fördern, kommunizieren; Werte & Toleranz in der Zusammenarbeit; kollektive Zusammenarbeit (u.a. Wissensmanagement/-teilung); interdisziplinäre Teamfähigkeit; Motivation im Team; Kommunikation im Team; Integrationsfähigkeit; Diversität

- **Kritikfähigkeit**

Inhalte in diesem Bereich können sein: Feedbackkultur; Konflikte verstehen lernen & Strategien im Umgang mit Konflikten, angewandte Reflexionskompetenz im Bereich der Konfliktfähigkeit

- **Führungsfähigkeit**

Inhalte in diesem Bereich können sein: gemeinsame Ziele erkennen, festlegen und prüfen, werte- und zielorientiertes Führen, Loyalität, Vertrauen, ressourcenorientierte Führung & Förderung, Führungskompetenz in der Arbeitswelt 4.0, Delegationskompetenz

- **Kommunikationsfähigkeit**

Inhalte in diesem Bereich können sein: zwischenmenschliche Kommunikation (face2face), zwischenmenschliche Kommunikation im digitalen Zeitalter, verbale/nonverbale Kommunikation, Kunden- und Serviceorientierung (Dienstleistungsdenken), Feedback

(Didaktische) Methodenkompetenz

Die (didaktische) Methodenkompetenz umfasst die Bereitschaft und Fähigkeit zu einem zielgerichteten sowie planmäßigen Vorgehen bei der Strukturierung, Aufbereitung und Vermittlung von Fach-/Selbst- und Sozialkompetenzen. Hinzu kommen die reflektierte Auswahl und Entwicklung von Methoden.

In der Logik der Fach-/Selbst- und Sozialkompetenzen, nimmt die (didaktische) Methodenkompetenz die Rolle einer Querschnittskompetenz ein. Sie wird somit immer im Zusammenhang mit anderen Kompetenzbereichen adressiert.

Wie nutzen wir das Kompetenzmodell?

Das Kompetenzmodell Q 4.0...

- ... gibt einen Überblick darüber, welche Kompetenzen für Ausbilderinnen und Ausbilder im digitalen Wandel relevant sind, um ihre Auszubildenden bestmöglich begleiten zu können.
- ... dient dem Projekt als Orientierungsgrundlage für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten, den Q 4.0 Trainings.
- ... hilft bei der Verortung neu entwickelter Weiterbildungsangebote und gibt Hinweise auf bestehende „Lücken“ der Angebote des Netzwerk Q 4.0.
- ... stellt eine Ausgangsbasis dar, mit der Zielgruppe selbst in den Austausch zu gehen und Bedarfe systematisch zu verorten.
- ... hilft dabei zu spezifizieren, welche Kompetenzen mit welchen Weiterbildungsangeboten aus dem Netzwerk Q 4.0 gestärkt werden sollen.
- ... stellt eine wichtige Grundlage für die wissenschaftliche Begleitforschung und Evaluation der Projektarbeit dar.

Alle Weiterbildungsangebote, die im Rahmen des Projekts Netzwerk Q 4.0 entwickelt werden, sollten sich also immer mindestens einem der Kompetenzbereiche zuordnen lassen. Häufig werden ein Inhaltsbereich aus dem Bereich der Fachkompetenzen in Kombination mit Aspekten aus den Sozial- und/oder Selbstkompetenzen adressiert. Das Kompetenzmodell ist als gemeinsame Arbeits- und Diskussionsgrundlage zu verstehen, die sich im Verlauf des Projektes weiter entwickeln kann.