

Kompetenzmodell des Kompetenzlabors

1. **Entwicklung des Kompetenzmodells**
 - 1.1 Grundlagen I: Kompetenzatlas
 - 1.2 Grundlagen II: Partnership for 21st Century Skills (P21)
 - 1.3 Handlungsanker der Kompetenzdefinitionen
 - 1.4 Wissen, Können und Verhalten
2. **Anwendung des Kompetenzmodells**
 - 2.1 Selbsteinschätzung [Kompetenz-Feststellung]
 - 2.2 Fremdeinschätzung [Kompetenz-Feststellung/Bewertung]
 - 2.3 Handlungsscheck und Wissenstest
 - 2.4 Aufgabenstellungen
3. **Medienkompetenz: 16 Kompetenzbausteine**

Entwicklung des Kompetenzmodells

Die Entwicklung des Kompetenzmodells zur Bilanzierung und Förderung von Medienkompetenz erfolgte im Rahmen des bmbf geförderten Projekts „Kompetenzlabor. Onlinegestützte Entwicklung und Bilanzierung von Medienkompetenz in der Aus- und Weiterbildung“:

1.1 Grundlagen I: Kompetenzatlas

Das vorliegende Kompetenzmodell beruht auf dem Kompetenzansatz nach Erpenbeck und geht davon aus, dass Menschen über die Dispositionen der Selbstorganisation verfügen, um in unerwarteten, offenen Problem- und Entscheidungssituationen kreativ und eigenständig handeln.

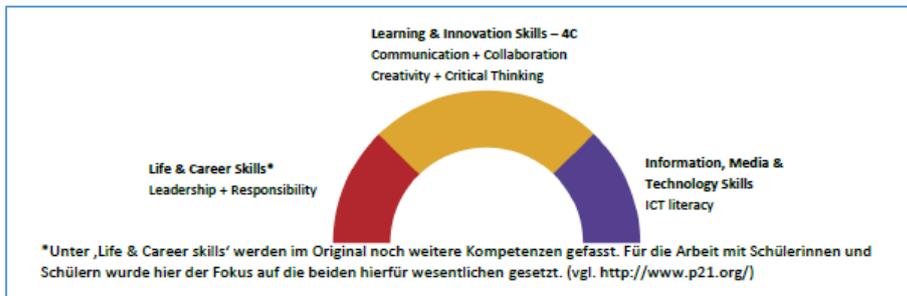
Medienkompetenz wird in diesem Kontext als Querschnittskompetenz verstanden. Das heißt, sie ist nicht eine für sich stehende neue Grundkompetenz, die separat entwickelt werden kann, sondern setzt sich aus mehreren Kompetenzbausteinen zusammen, die allesamt nicht neu sind, denen aber in Bezug auf die Mediennutzung eine besondere Rolle zukommt.

Auf der Grundlage des Kompetenzatlas (64 Kompetenzen) ermittelten die Projekt Verbundpartner gemeinsam mit Prof. John Erpenbeck die entsprechenden Kompetenzbausteine. Im Rahmen einer Workshopreihe wurden mit Hilfe des KODE®X Verfahren (Vgl. www.competenzia.de) 16 Schlüsselkompetenzen definiert, die für einen kreativen, sicheren und kommunikativen Umgang mit digitalen Medien besonders wichtig sind. Die Workshop-Teilnehmenden gewichteten dafür die 64 Kompetenzen in Hinblick auf ihre Bedeutung für eine sichere und kreative Mediennutzung. Anschließend wurde für jede Kompetenz der Mittelwert aus allen Bewertungen errechnet, sodass schließlich eine Rangfolge der relevantesten Kompetenzen entstand. Als Ergebnis wurden die 16 bedeutsamsten Kompetenzbausteine ausgewählt und zum Kompetenzmodell Medienkompetenz des Projekts zusammensetzt.

Die Definitionen dieser 16 Schlüsselkompetenzen umfassen jeweils 4 Handlungsanker, mit deren Hilfe Medienkompetenz genauer zu bewerten ist bzw. individuell einschätzbar wird. Damit unterstützt das Kompetenzmodell sowohl die Kompetenzerfassung als auch die Kompetenzentwicklung von jungen Erwachsenen.

1.2 Grundlagen II: Partnership for 21st Century Skills (P21)

Darüber hinaus orientiert sich das Kompetenzlabor an dem sogenannten 4-C-Modell von P21. In der US-amerikanischen Organisation Partnership for 21st Century Skills engagieren sich mehr als dreißig Unternehmen aus der Bildungs- und IT-Branche für die Förderung von Kompetenzen, die insbesondere für das Berufsleben bedeutsam sind.



Grafik 1: 21st Century Skills

Im Zentrum stehen dabei die sogenannten 4 C:

- Collaboration – Kooperationsfähigkeit
- Communication – Kommunikationsfähigkeit
- Creativity – schöpferische Fähigkeiten/Kreativität
- Critical thinking – Beurteilungsvermögen

Das Kompetenzmodell des Projekts Kompetenzlabor knüpft hier an und stellt 7 der 16 Kompetenzen in den besonderen Fokus der Förderung bzw. Bilanzierung von Medienkompetenz von jungen Auszubildenden

21st Century Skills

Collaboration
Communication
Critical thinking
Creativity
Leadership & Responsibility
ICT Skills

Kompetenzatlas Erpenbeck

Kooperationsfähigkeit
Kommunikationsfähigkeit
Beurteilungsvermögen
Schöpferische Fähigkeit
Entscheidungsfähigkeit & Eigenverantwortung
Ergebnisorientiertes Handeln mit IKT

Offenheit für Veränderungen
Experimentierfreude
Analytische Fähigkeiten
Lernbereitschaft
Folgebewusstsein
Normativ-ethische Einstellung
Problemlösungsfähigkeit
Initiative
Teamfähigkeit

1.3 Handlungsanker der Kompetenzdefinitionen

Neben einer allgemeinen Erläuterung enthält jede der 16 Kompetenzdefinitionen 4 Handlungsanker, mit deren Hilfe Medienkompetenz genauer zu bewerten ist bzw. individuell einschätzbar wird. Diese Handlungsanker wurden im Rahmen der Workshopreihe von den Verbundpartnern des Projekts entwickelt.

Basierend auf dem Grundverständnis, dass Kompetenzen die Disposition zur Selbstorganisation darstellen, wurden die Handlungsanker in einem aktiven Format entwickelt, also ein bestimmtes Handeln der Personen beschreiben.

So lässt sich die Schlüsselkompetenz *Kommunikationsfähigkeit* beispielsweise über die Ausprägung folgender Handlungsanker als Teil der Medienkompetenz charakterisieren:

- Drückt sich mediengerecht aus und kommuniziert verständlich.
- Interagiert über neue Medien mit anderen offen, wohlwollend, aber ohne Distanzlosigkeit und knüpft sowohl schnell als auch überlegt Kontakte.
- Überzeugt andere durch die starke Identifikation mit den eigenen Argumenten.
- Geht auf Kommunikationspartner ein, begegnet Einwänden sachlich und frustrationstolerant und zeigt Wertschätzung.

Prof. John Erpenbeck, erläutert das Verfahren wie folgt: „Indem wir beispielsweise für einen Auszubildenden zu allen 16 Schlüsselkompetenzen je 4 solcher Handlungsanker einschätzen (Rating), können wir seine Medienkompetenz recht genau beurteilen. Und wir können dort, wo wir uns höhere Schlüsselkompetenzen wünschen, gezielt Kompetenzentwicklungsmaßnahmen in Gang setzen. Diese direkte Verbindung zwischen genauer Kompetenzfeststellung und effektiver Kompetenzentwicklung ist unseres Wissens bisher einmalig.“

1.4 Wissen, Können und Verhalten

Die Ausprägung einer Kompetenz über die Handlungsanker kann noch präziser beurteilt werden, wenn weitere Differenzierungsmöglichkeiten zur Anwendung kommen. Für das vorliegende Kompetenzmodell wurden deshalb die Abstufungen Wissen, Können und Verhalten bei der Formulierung der Handlungsanker eingesetzt.

Die schwächste Ausprägung einer Kompetenz zeigt sich im individuellen Umgang mit Wissen. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Wissen unwichtig wäre. Im Gegenteil: Es ist die Grundlage für das Handeln. Für die Kompetenz Beurteilungsvermögen lautet der entsprechende Handlungsanker beispielsweise: „Die Person schätzt Sachverhalte und Problemsituationen in neuen Medien aufgrund eines soliden fachlich-methodischen Wissens geeignet ein.“

Das Handeln wiederum ist Ausdruck einer mittleren Kompetenzausprägung. Es zeigt, dass jemand selbstständig dazu in der Lage ist, etwas selbstorganisiert zu tun, also zu handeln. Die dazugehörigen Handlungsanker für das *Beurteilungsvermögen* heißen: „Die Person trifft auf der Basis eines gefestigten Erfahrungs- und Wertehintergrunds auch in unsicheren Situationen oder bei fehlendem Wissen richtige Einschätzungen. Und sie steigert durch praktische Erfahrungen fortlaufend die eigene Urteilsfähigkeit.“

Die stärkste Ausprägung einer Kompetenz tritt im Verhalten, als der höchsten Form des Handelns, zutage. Verhalten hat hier immer auch einen Bezug zu anderen Menschen. Wer also auf Basis eines eigenen Wertesystems auch im Miteinander mit anderen sicher agiert, verfügt in höchstem Maße über die jeweilige Kompetenz. Beim *Beurteilungsvermögen* gibt es dazu folgenden Handlungsanker: „Die Person macht anderen die eigenen Auffassungen verständlich und vermag damit zu überzeugen.“

2. Anwendung des Kompetenzmodells

Das vorliegende Kompetenzmodell ist die Grundlage für die methodisch-didaktische Umsetzung der Bestandteile des ePortfolio Kompetenzlabor.

Das ePortfolio ist ein Onlineinstrument, mit dem junge Menschen aktiv und selbstbestimmt ihre Medienkompetenz überprüfen, weiterentwickeln, praktisch erproben und nachweisen können. Die integrierten Bausteine enthalten verschiedene Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung und -förderung, deren Ergebnisse in einer persönlichen Kompetenzbilanz zusammengefasst und in einem entsprechenden Nachweis dargestellt werden.

2.1 Selbsteinschätzung [Kompetenz-Feststellung]

Beschreibung: Online-Selbsttest, fokussiert auf 6 Kompetenzen, gestellt werden insgesamt 24 Fragen (4 Fragen pro Kompetenz)

Bewertung: 12er Skala pro Fragestellung

Format: Online-Fragebogen zum Ankreuzen (Single-Choice)

Ergebnis: Graphische Darstellung von 6 Kompetenzen als Kurvendiagramm

Bei den Fragestellungen handelt es sich nicht um (Test-)Fragen im klassischen Sinne, sondern um handlungsorientierte Aussagen, basierend auf den 4 Handlungsankern der Kompetenzdefinitionen. Diese werden vom Nutzer auf einer 12er-Skala bewertet.

2.2 Fremdeinschätzung [Kompetenz-Feststellung/Bewertung]

Beschreibung: Online-Tool zur Einholung einer Fremdeinschätzung, enthält einen Fragebogen mit 6 Fragen (1 Frage pro Kompetenz), die vom Nutzer direkt an eine oder mehrere Personen verschickt werden kann.

Bewertung: 12er Skala pro Fragestellung

Format: Online-Fragebogen zum Ankreuzen (Single-Choice)

Ergebnis: Der Nutzer erhält neben in der Darstellung seiner Selbsteinschätzung eine zweite Kurve mit der Fremdeinschätzung. Mehrere Fremdeinschätzungen werden als Durchschnittswert dargestellt. (Optional: einzelne Fremdeinschätzungen sind auswählbar)

Auswertung



Weißer Linie: Selbsteinschätzung
Farbige Linie: Fremdeinschätzung

Grafik 2: Auswertung Selbst- und Fremdeinschätzung

Der Punkt stellt jeweils den Mittelwert der Bewertung dar. Die Linie bzw. Halter links und rechts von den Punkten zeigen die jeweils niedrigste und höchste Bewertung zu einer Kompetenz.

2.3 Handlungsscheck und Wissenstest

Weiterhin wurde für das ePortfolio ein individueller Handlungsscheck entwickelt. Im Unterschied zum Selbsttest enthält der Handlungsscheck Fragen, die eine bestimmte Situation aus dem Medienalltag junger Menschen vorgeben und entsprechende Handlungsoptionen zur Wahl stellen. Die situationsbezogenen Fragen beziehen sich ebenfalls auf die Handlungsanker der Kompetenzdefinitionen und werden auf dem ePortfolio dem Nutzer Kompetenzorientiert angeboten.

Im Prozess der Entwicklung und Erprobung des ePortfolios wurde deutlich, dass Jugendliche und jungen Erwachsenen für die Ausprägung von Kompetenzen auch ein bestimmtes (Grund-)Wissen als Voraussetzung benötigen. Deshalb wurde der Wissenstest entwickelt, der außerdem motivierend auf Nutzer wirkt, sich mit dem Thema Mediennutzung auseinanderzusetzen. Der Wissenstest kann von den Nutzern zu beliebiger Zeit durchgeführt und wiederholt werden.

2.4 Aufgabenstellungen

Um mit dem ePortfolio nicht nur eine Bilanzierung von Medienkompetenz zu ermöglichen, sondern diese auch zu fördern, wurde ein entsprechendes Aufgabenformat entwickelt. Diese ebenfalls kompetenzbezogenen Aufgaben geben den Nutzern die Möglichkeit, sich ganz praktisch und kompetenzbezogen mit digitalen Medien auseinanderzusetzen. Aufgabenstellungen wurden in unterschiedlichen Formaten entwickelt, beziehen externe Inhalte mit ein und regen an, sich mit verschiedenen Medienentwicklungen oder Anwendungen auseinanderzusetzen.

3. Medienkompetenz: 16 Kompetenzbausteine

Im Folgenden werden die 16 Kompetenzdefinitionen zur Feststellung und Förderung von Medienkompetenz mit den jeweiligen Handlungsankern abgebildet.

1	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beachtet gruppendynamische Prozesse von Zusammenarbeit und schätzt diese als produktive Form gemeinsamen Handelns. • Setzt neue Medien bewusst ein, um gemeinsames Handeln unabhängig von zeitlichen und räumlichen Faktoren zu organisieren und zu koordinieren. • Verfügt über ein digitales Netzwerk und nutzt dieses für effektive Zusammenarbeit und Austausch. • Bezieht die verschiedenen Kompetenzen von Kooperationspartnern ein.
	<p>Erläuterung</p> <p>Kooperationsfähigkeit bezeichnet das Vermögen zur sozialen Zusammenarbeit. Das bezieht die Fähigkeit ein, aus einzelnen Personen (zumindest zeitweilig) eine sich gegenseitig ergänzende und unterstützende Gemeinschaft zu gestalten, die Neuem gegenüber aufgeschlossen und handlungsbereit ist und sich gegenüber anderen Personen und Gruppen nicht ablehnend verhält.</p> <p>Bedeutsam sind der Wille und die Fähigkeit, auch schwierige Personen in Teamarbeiten einzubeziehen – und zwar so, dass im persönlichen Wettbewerb und abgestimmter Zusammenarbeit Hochleistungen für den Kunden und das Unternehmen erzielt werden.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Handelt zu kompromisslerisch; ist zu stark auf Konsens und „Miteinander“ aus...</p>

<p>2</p>	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drückt sich mediengerecht aus und kommuniziert verständlich. • Interagiert über neue Medien mit anderen offen, wohlwollend, aber ohne Distanzlosigkeit und knüpft sowohl schnell als auch überlegt Kontakte. • Überzeugt andere durch die starke Identifikation mit den eigenen Argumenten. • Geht auf Kommunikationspartner ein, begegnet Einwänden sachlich und frustrationstolerant und zeigt Wertschätzung.
	<p>Erläuterung</p> <p>Kommunikationsfähigkeit als wichtige Anforderung an Mitarbeiter und Führungskräfte meint vor allem die Eignung, in Gespräch, Verhandlung, Abstimmungsgespräch... mit einer oder mehreren Personen vorteilhafte Ergebnisse für die eigene Arbeitsgruppe oder das eigene Unternehmen zu erzielen, ohne die Verhandlungspartner zu frustrieren bzw. zu dauerhaften Widersachern zu machen.</p> <p>Orientiert wird weitgehend auf gegenseitig vorteilhafte Lösungen. Es sollte der Unternehmungsvorteil gewahrt werden, jedoch ohne in den Partnern das Gefühl zu hinterlassen, dass ihre berechtigten Interessen und Einwände unberücksichtigt blieben.</p> <p>Kommunikationsfähigkeit schließt ein, zuhören zu wollen und zu können, sowie mündliche und schriftliche Informationen mit hoher Verständlichkeit zu gestalten. Sie umfasst Redegewandtheit, Kontakt- und Überzeugungsfähigkeit – auch gegenüber schwierigen Kommunikationspartnern. Bei Führungskräften gehört die Fähigkeit dazu, gute Kontakte zu unterschiedlichen Gesprächspartnern (Kunden, Zulieferern...) anzubahnen und intensiv zu nutzen (Verhandlungsgeschick).</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Verhält sich leutselig, schwatzhaft; ist zu sehr von der Anerkennung durch Dritte abhängig...</p>

<p>3</p>	<p>Beurteilungsvermögen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schätzt Sachverhalte und Problemsituationen in neuen Medien aufgrund eines soliden fachlich-methodischen Wissens geeignet ein. • Trifft auf der Basis eines gefestigten Erfahrungs- und Wertehintergrunds auch in unsicheren Situationen oder bei fehlendem Wissen richtige Einschätzungen. • Steigert durch praktische Erfahrungen fortlaufend die eigene Urteilsfähigkeit. • Macht anderen die eigenen Auffassungen verständlich und vermag damit zu überzeugen.
	<p>Erläuterung</p> <p>Beurteilungsvermögen ist vor allem die personal verankerte Fähigkeit, Gegebenheiten, Widersprüche, Schwierigkeiten und Konflikte einerseits auf die ihnen zu Grunde liegenden fachlichen und methodischen Sachverhalte und Probleme hin „abzuklopfen“, andererseits eine erfahrungs- und wertbegründete Einstellung zu ihnen zu finden, die Auswege weist und Lösungswege vermittelt.</p> <p>Je umfangreicher das sach- und verfahrensgerechte Wissen und je gefestigter die personale Basis des Urteilens und Entscheidens sind, desto öfter werden in den schnell wechselnden betrieblich-organisationalen Problemsituationen Einschätzungen gefunden, die auch einer späteren Prüfung der Handlungsergebnisse standhalten.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>„Hört das Gras wachsen“, wo eigentlich nur elementares Handeln gefordert ist; überinterpretiert Sachverhalte und reagiert überspitzt.</p>

<p>4</p>	<p>Schöpferische Fähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sucht neue Anwendungs- oder Nutzungsmöglichkeiten von neuen Medien. • Sieht Veränderungen als Chancen und gestaltet die Anwendung neuer Medien aktiv und kreativ. • Initiiert den Erfahrungsaustausch als Quelle für Anregungen und Ideen auch unter Nutzung neuer Medien. • Unterstützt neuartige Vorschläge anderer, ermutigt sie zu Umsetzungen.
	<p>Erläuterung</p> <p>Schöpferische Fähigkeit meint insbesondere die Fähigkeit, sachliche und situative Probleme und Aufgaben in Form neuer Bedingungen, Strukturen, Produkte usw. zu lösen.</p> <p>Schöpferische Personen sind Neuem gegenüber offen und suchen selbst nach neuen Mitteln und Wegen.</p> <p>Sie ermutigen ihre Mitarbeiter bzw. Kollegen, einzeln, im Team, mit den Kunden... nach innovativen Lösungen Ausschau zu halten.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Entwickelt ständig neue Ideen, auch in Situationen, in denen Kontinuität und Routine angesagt sind; wird als unbeständig, sprunghaft wahrgenommen...</p>

<p>5</p>	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Filtert aus dem großen Informationsangebot der neuen Medien das Wesentliche heraus und setzt Prioritäten. • Trifft mit genügend kritischem Abstand zu den Angeboten neuer Medien bewusst vernünftige Entscheidungen. • Nutzt neue Medien, um die eigenen Entscheidungen inhaltlich zu unterfüttern und Alternativen abzuwägen. • Entscheidet sich je nach Aufgabe oder Vorhaben für Handlungsmöglichkeiten, die neue Medien eröffnen, um Ziele zu erreichen.
	<p>Erläuterung</p> <p>Entscheidungsfähigkeit ist das personale Vermögen, aktiv und selbstbestimmt die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten voll wahrzunehmen, um einen Auftrag oder eine Aufgabe zu erfüllen.</p> <p>Das schließt stets selbstständige, kreative Zielsetzungen ein. Entscheidungen sind der Drehpunkt zwischen jedem Handlungsentschluss und der Handlungsausführung; Entscheidungsunfähigkeit führt zu Handlungsunfähigkeit. Je größer die Freiheitsgrade des Handelns sind, je unbestimmter sich Aufgaben und Ziele der Arbeit darstellen, desto wichtiger wird die Entscheidungsfähigkeit.</p> <p>Führungsfähigkeit setzt in besonderem Maße Entscheidungsfähigkeit voraus und schließt damit zugleich das Setzen von Zielen, das wirksame Entscheiden, Realisieren, Kontrollieren sowie das differenzierte Fördern von Menschen ein. Es ist die Fähigkeit, Mitarbeiter zielorientiert, planvoll, organisiert und kontrolliert einzusetzen und zu steuern und selbst Vorbild zu sein. Das ist ohne die Fähigkeit, zu entscheiden, nicht zu realisieren.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Trifft Entscheidungen vorschnell, unabgesprochen, leichtsinnig, unbedacht...</p>

<p>6</p>	<p>Eigenverantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setzt sich aus eigenem Antrieb mit gesellschaftlich bedeutsamen Wertvorstellungen auseinander und leitet daraus persönliche Wertvorstellungen ab. • Misst das eigene mediale Handeln an persönlichen Wertvorstellungen und Maßstäben. • Nimmt Verantwortung insbesondere im Rahmen der eigenen beruflichen Bildung aus freier Entscheidung wahr. • Handelt gewissenhaft und umsichtig im Zusammenhang der eigenen Mediennutzung sowohl privat als auch in der Ausbildung.
	<p>Erläuterung</p> <p>Eigenverantwortung ist die Ausnutzung des eigenen personalen Handlungsspielraums und der darin mögliche Verwirklichung des entsprechenden Verantwortungsbewusstseins.</p> <p>Eigenverantwortung ist wesentlich moralisch bedingt und erfordert die persönliche Identifikation mit sittlichen, sozialen und politischen Wertforderungen, insbesondere auf die eigene Arbeitssphäre angewandt.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Nimmt das Unternehmen und die eigene Arbeit zu ernst, fühlt sich für alles verantwortlich; wirkt auf andere als übertrieben ehrgeizig und gewissenhaft...</p>

<p>7</p>	<p>Ergebnisorientiertes Handeln mit IKT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verfolgt und realisiert im Rahmen des eigenen Medienhandelns Ziele bewusst mit großer Willensstärke, Beharrlichkeit und Aktivität und gibt sich erst zufrieden, wenn klare Ergebnisse vorliegen. • Erwirbt fachlich-methodisches Wissen über und mit IKT zum zielführenden Handeln. • Geht bei Erwartung von konkreten Ergebnissen hoch motiviert vor. • Handelt ausdauernd, um bei zeitweiligen Schwierigkeiten Ergebnisse zu sichern.
	<p>Erläuterung</p> <p>Ergebnisorientiertes Handeln ist eine auf solidem fachlich-methodischem Wissen, auf Erfahrungen und komplexem Können beruhende Aktivität, die der Erreichung vorgegebener oder selbst gesetzter geistiger oder praktischer Ziele dient.</p> <p>Diese Aktivität wird mit Willensstärke und Beharrlichkeit auch unter Widerständen und Belastungen verfolgt.</p> <p>Im Gegensatz zu rein affektgebundenem oder aber durch äußere Vorgaben bestimmtem Handeln ist ergebnisorientiertes Handeln immer eine bewusste, fachliches und methodisches Wissen sowie Handlungsantrieb, -orientierung, -ausführung und -kontrolle als übergreifende Funktionseinheit zusammenschließende Aktivität.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Erfolg wird über alles gestellt; um des Ergebnisses willen werden wichtige andere Bedingungen, Beziehungen... Ausgeklammert oder verdrängt...</p>

<p>8</p>	<p>Offenheit für Veränderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nimmt neue Impulse und Trends aus dem Bereich der neuen Medien auf und nutzt diese. • Reagiert offen auf die aus den Veränderungen neuer Medien resultierenden Anforderungen und entwickelt die eigene Persönlichkeit weiter. • Stellt sich Problem- und Handlungssituationen mit offenem Ausgang bewusst und gern. • Sucht und realisiert aktiv innovative Lösungen und bindet Veränderungen von Produkten, Technologien, Methoden, Beziehungen und Vernetzungen ein.
	<p>Erläuterung</p> <p>Offenheit für Veränderungen ist eine der wichtigsten personalen Voraussetzungen, um aktiv werden zu können und aktiv zu bleiben.</p> <p>Jede neue Handlungssituation ist mit Stress, Unsicherheit und Ungewissheit verbunden. Nur bei entsprechender Offenheit ist sie auszuhalten und positiv im Sinne eines Handlungserfolgs und kreativer Leistungen zu nutzen.</p> <p>Jedes wirkliche Erfahrungslernen erfolgt in offenen Situationen.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Setzt sich immer neuen Anforderungen und Risiken aus; wirkt auf andere als unbeständig und wenig berechenbar...</p>



<p>9</p>	<p>Experimentierfreude</p> <ul style="list-style-type: none">• Erprobt Gestaltungsmöglichkeiten von neuen Medien phantasievoll und setzt sich gern offenen Situationen aus• Probiert unterschiedliche Medienangebote aus und lässt sich von etwaigen Rückschlägen nicht entmutigen• Experimentiert mit verschiedenen mediengestützten Kommunikations- und Kooperationslösungen bei der Bewältigung von Problemsituationen• Stellt sich Herausforderungen gern unter Nutzung der spielerischen Möglichkeiten neuer Medien
	<p>Erläuterung</p> <p>Experimentierfreude bezeichnet die Aktivität, sich selbst und andere gern und unter der Zuversicht eines Gewinns für sich und die Gruppe, das Unternehmen, die Organisation... neuen gegenständlichen Situationen (neue Werkstoffe, Arbeitsmethoden, Sachprobleme, Orte) und vor allem sozialen Situationen (neue Arbeitsaufgaben, Mitarbeiter, Arbeitsgruppen, Unternehmen, Länder und kulturelle Umgebungen) auszusetzen.</p> <p>Dabei werden auch Widerstände und Konflikte in Kauf genommen und aktiv überwunden.</p> <p>Bei sozialen Erfahrungen geht es um die stetig erneuerte Freude an einem „sozialen Experimentieren“, das für alle Beteiligten durch Eigenverantwortung und selbstorganisiertes Lernen gekennzeichnet ist.</p> <p>Experimentierfreude kommt immer dann auf oder wird zumindest ermöglicht, wenn die gegenständliche und soziale Umgebung als veränderbar und zukunfts offen begriffen werden kann. Voraussetzung für dieses Begreifen sind soziale Neugier, Gestaltungsfreude und -fähigkeit sowie konstruktive Phantasie.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Lässt sich ständig durch neue Aufgaben, Herausforderungen ablenken, handelt sprunghaft; tendiert zu übermäßigem Improvisieren...</p>



<p>10</p>	<p>Analytische Fähigkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfasst rasch Probleme und Sachverhalte von und mit Medien und kann diese geordnet und klar wiedergeben • Unterscheidet Wesentliches von Unwesentlichem, verdichtet die mediale Informationsflut, bringt Sachverhalte schnell auf den Punkt, erkennt Tendenzen und Zusammenhänge und leitet richtige Schlüsse und Strategien daraus ab • Nutzt zielgerichtet medial vermittelte Zahlen, Daten und Fakten aus unterschiedlichen Quellen • Kann Sachverhalte mit Hilfe von neuen Medien strukturiert veranschaulichen
	<p>Erläuterung</p> <p>Analytische Fähigkeiten erfassen das Vermögen, ein komplexes System gedanklich oder physisch in seine Elemente bzw. Subsysteme zu zerlegen, diese zu klassifizieren, sowie zwischen ihnen kausale und finale Zusammenhänge aufzudecken.</p> <p>Sie umfassen auch das Vermögen, beeinflussbare Variablen und Parameter des Systems so zu gestalten, dass sein IST-Verhalten einem gewünschten Sollverhalten entspricht. Im Rahmen betriebswirtschaftlichen Denkens und Handelns geht es darum, komplexe Systeme in Hinblick auf bestimmte Zielsetzungen zu gestalten. Hier besteht eine gewisse Nähe zum Controlling.</p> <p>Hinzu kommt die Fähigkeit die für die Arbeitstätigkeit unumgängliche Informationsflut zu verdichten und im Sinne von Diagnose, Klassifikation, Synthese, Planung und Konfiguration schnell auf den Punkt bringen können. Dabei geht es nicht allein das reine „Faktenwissen“, sondern vor allem um das Denken in betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen und in technisch-organisatorischen Fragestellungen. Fachwissen plus konzeptionelle Fähigkeiten sind dafür die Grundvoraussetzungen.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Versucht ständig, alles auf einen rationalen Kern zurückzuführen und analytisch zu erschließen; wirkt unbeweglich, starr...</p>

<p>11</p>	<p>Lernbereitschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzt neue Medien, um unaufgefordert, selbstorganisiert und mit hohem Engagement zu lernen. • Verhält sich offen gegenüber neuen Medien und interessiert sich für die Erfahrungen anderer. • Lernt mit einer hohen Entwicklungsbereitschaft und Selbstmotivation. • Lernt informell unter Nutzung von neuen Medien in der Ausbildung, im Studium, im sozialen Umfeld und im Freizeitbereich.
	<p>Erläuterung</p> <p>Lernbereitschaft kennzeichnet die Bereitwilligkeit, fehlendes fachliches und methodisches Wissen, tätigkeitsspezifische Qualifikationen und Erfahrungen durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen oder auf anderen Wegen zu erwerben.</p> <p>Weiterbildungsbereitschaft ist ein Teil der Lernbereitschaft, sie ist darauf gerichtet, vorhandene Qualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen den sich ständig ändernden Anforderungen der Tätigkeit anzupassen.</p> <p>Lernbereitschaft schließt aber auch das Lernen im Prozess der Arbeit und das Lernen im sozialen Umfeld (Region, Verein, Familie, Freizeit...) ein. Die Offenheit für ein solches informelles Lernen wird ein zunehmend wichtiges Kriterium für die Lernbereitschaft.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Interessiert sich „für alles“, ist ständig neuen Erfahrungen hinterher und verzettelt sich; häuft Wissen an, ohne es umfassend zu verarbeiten...</p>

<p>12</p>	<p>Folgebewusstsein</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eignet sich Grundkenntnisse von technischen, medialen und gesellschaftlichen Wirkungszusammenhängen an. • Entwickelt ein eigenes Gespür für die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien. • Berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Handelns bei der Nutzung von Internet und sozialen Netzwerken. • Nutzt neue Medien zur Diskussion verantwortungsbewussten Handelns im Internet und in sozialen Netzwerken.
	<p>Erläuterung</p> <p>Folgebewusstsein umfasst zwei Komponenten. Zum Einen das fachliche und methodische Wissen um kausale und statistische Prozessabläufe: bestimmte Sachverhalte, Bedingungen, Ursachenkonstellationen bringen kausal oder statistisch determinierte Folgeerscheinungen hervor; z. B. hat eine bestimmte Personal-, eine bestimmte Verkaufsentscheidung bei zureichender Fach- und Methodenkenntnis vorhersehbare Konsequenzen für den internen Prozess der Arbeitsgestaltung bzw. für den Erfolg oder Misserfolg am Markt. Zum anderen umfasst Folgebewusstsein auch das soziale Sich-Verantwortlich-Fühlen für Folgen eigener Maßnahmen und Entscheidungen für den eigenen Arbeitsbereich oder das gesamte Unternehmen.</p> <p>Oft greift dieses Folgebewusstsein auch über die eigene Privat- und Arbeitssphäre, über das eigene Unternehmen hinaus und hat breitere politisch-ökonomische Folgen im Blick. Das ist z.B. beim ökologischen Folgebewusstsein (Beispiel Technikfolgenabschätzung) der Fall.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Blockiert die eigene Spontaneität und Entschlusskraft auf Grund zu starker Vorwegnahme aller möglichen Folgen...</p>

<p>13</p>	<p>Normativ-ethische Einstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientiert sich im Umgang mit Menschen an Werten und Normen. • Nutzt neue Medien verantwortungsbewusst und wertorientiert. • Bewegt sich im Internet und in sozialen Netzwerken respektvoll und hält sich an die entsprechenden Regeln. • Handelt bei der Nutzung neuer Medien mit hohen Ansprüchen an sich selbst und andere.
	<p>Erläuterung</p> <p>Normativ-ethische Einstellung ist die Bereitschaft, auf der Grundlage allgemein gültiger und z. B. im eigenen Unternehmen erarbeiteter Normen sowie ethischer und anderer Werte selbstverantwortlich zu handeln.</p> <p>Gerade in handlungsmäßig offenen, unsicheren Situationen ist die feste personale Verankerung von Norm- und Wertvorstellungen wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Wirken.</p> <p>In der Regel werden normativ-ethische Einstellungen sehr früh und außerhalb der Arbeitssphäre erworben – im Elternhaus, in persönlichen Beziehungen und Freundschaften, im sozialen Umfeld. Umso wichtiger ist es, das Vorhandensein dieser Einstellungen von Anfang an sorgfältig zu hinterfragen.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Stellt Werte und Prinzipien über alles, idealisiert; tritt weltfremd auf...</p>

<p>14</p>	<p>Problemlösungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiziert entstandene Probleme beim Einsatz neuer Medien. • Entwickelt und erprobt selbständig und motiviert Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien. • Kommuniziert Lösungsansätze in Gruppen bzw. im sozialen Umfeld. • Bezieht andere Personen, auch unter Nutzung neuer Medien, in die Problemlösung ein.
	<p>Erläuterung</p> <p>Problemlösungsfähigkeit kann sowohl als individuelle Leistungsvoraussetzung wie als soziale Aktivität begriffen werden, den Lösungsprozess von Problemen anzustoßen und zu organisieren.</p> <p>Ersteres ist eher den kognitiven Fähigkeiten zuzurechnen, die prüfbar und durch bestätigte Qualifikationen abgedeckt ist.</p> <p>Der Aspekt sozialer Aktivität, mit problematischen Situations-, Prozess- und Zielkonflikten fertig zu werden, ist hingegen für eine Kompetenzanalyse von größtem Interesse.</p> <p>Problemlösungsfähigkeit unter diesem Aspekt beinhaltet die Fähigkeit, bei Auftreten einer der genannten problematischen Konfliktsituationen den Gedankenaustausch aktiv einleiten und die Gruppen-, Kommunikations- und Leitungsstruktur dem jeweiligen Problemtyp entsprechend zu gestalten zu können.</p> <p>Ziel der Problemlösungsfähigkeit ist es, Gruppenprozesse zu initiieren, die zu einem deutlichen kognitiven und kooperativen Leistungsvorteil gegenüber der Individualleistung führen.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Problematisiert häufig zu viel, meint alles mit Problemlösungsgruppen bewältigen zu können...</p>

<p>15</p>	<p>Initiative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist sofort dabei, neue Medien in verschiedenen Kontexten einzusetzen und andere dafür zu begeistern. • Denkt voraus und sucht nach innovativen Einsatzmöglichkeiten von neuen Medien im Arbeitsfeld, sozialen Umfeld, in der Freizeit und im Privaten. • Setzt sich persönlich mit großem Engagement bei der Nutzung neuer Medien ein. • Führt Arbeiten und Aufgaben durch Entwicklung eigener Zielvorstellungen und Ideen aktiv zum Erfolg.
	<p>Erläuterung</p> <p>Initiative bezeichnet die personale Fähigkeit zum aktiven – sachlichen, geistigen und handlungsmäßigen – Engagement für einen Gegenstand, eine Aufgabe, ein Ziel.</p> <p>Sie setzt zugleich die aktive Bindung daran und den persönlichen Einsatz dafür voraus. Ohne fremde Aufforderung oder Druck werden sinnvolle Ziele formuliert und in Ergebnisse umgesetzt. Initiative schließt eine in der persönlichen Vorsatzbildung verankerte Charakteristik eines bestimmten Zieles ein. Initiative wird zumeist mit sozialer Achtung und Anerkennung honoriert.</p> <p>Initiative kann für alle Abschnitte eines Arbeitsprozesses wichtig sein: Für die Festlegung seines Beginns und Ablaufs, für die Durchführung und Kontrolle des Realisierungsprozesses, für das Beharren auf einmal abgesteckten Zielen, schließlich für die Ausarbeitung und das Erreichen neuer, weiter gesteckter Ziele.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Handelt überengagiert, aktivistisch, für andere irritierend ...</p>

<p>16</p>	<p>Teamfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewegt sich gern in digitalen Netzwerken und hat Spaß daran, mit anderen produktiv zu werden. • Kennt die sozialen Besonderheiten der medialen Zusammenarbeit und handelt danach. • Kann sich in verschiedene Sichtweisen hineinversetzen und vermittelt bei unterschiedlichen Meinungen und Interessen. • Bringt die eigenen Ideen aktiv mit ein, stellt aber persönliche Interessen zugunsten des Gruppenergebnisses zurück.
	<p>Erläuterung</p> <p>Teamfähigkeit ist die persönliche Bereitschaft und Fähigkeit, in einer Gruppe zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer weiter zu entwickeln und sich auf Gruppenprozesse einlassen zu können.</p> <p>Wichtig ist dabei die Befähigung, in der Teamarbeit Regeln gemeinsamen Herangehens mit formulieren und tragen zu können. Dabei muss ein stetiges, dynamisches Gleichgewicht zwischen dem eigenen Leistungsniveau, dem gemeinsamen durchschnittlichen Leistungsniveau der Teammitglieder sowie den sozialen Leistungs- und Wertvorgaben gefunden werden.</p> <p>Eine weitere erforderliche Befähigung ist es, unterschiedliche Sichtweisen nicht nur zu provozieren, sondern sie auch „auszuhalten“ und effektiv in die Arbeitsergebnisse einzubinden.</p> <p>Teamfähigkeit schließt zunehmend die Fähigkeit ein, aus einzelnen Personen eine Gemeinschaft zu gestalten, die Neuem gegenüber aufgeschlossen und handlungsbereit ist und sich gegenüber anderen Personen und Teams nicht ablehnend verhält.</p> <p>Zukünftig nehmen auch Anforderungen an zeitweilige virtuelle Teams, e-Teams zu.</p>
	<p>Bei Übertreibung</p> <p>Idealisiert Teamarbeit; steckt übermäßig viel Zeit und Energie in Teambesprechungen sowie in die Unterstützung einzelner Teammitglieder...</p>

