



Bundesarbeitsgemeinschaft
BERUFSBILDUNGSWERKE

NOVELLIERUNG DES BERUFSBILDUNGS- GESETZES

DIE BERUFLICHE REHABILITATION

Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe

33. Jahrgang | Heft 4 | 2019

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
Walter Krug	233
Beiträge	
Ralf Kohl	237
Schlaglicht auf die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes – die Berufsbildung in Deutschland ist Erfolgsmodell	
Matthias Anbuhl	244
Mindestvergütung für Azubis: Schritt zu einer besseren Ausbildungskultur	
Michael Heister	250
Berufsbildungsmodernisierungsgesetz und Inklusion fremdeln ein wenig	
Michael Breitsameter	254
Fachpraktiker im Alltag der Berufsbildung – Erfahrungen entzaubern Mythen	
Tim Komorowski, David Samray, Sabrina Inez Weller	267
DABEL: Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderung	
Anja Wehking	276
Entwicklung digitaler Sozialkompetenz in der Berufsausbildung via E-Learning	
Berichte, Mitteilungen und Meinungen	
Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke	281
Stellungnahme zum Gesetzentwurf „Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung – Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG)“	
Autoren	285
Summaries	287
Gestaltung der Fachzeitschrift	290



Anja Wehking

Entwicklung digitaler Sozialkompetenz in der Berufsausbildung via E-Learning

Im Zuge der Digitalisierung wandeln sich Berufsprofile und Anforderungen an Mitarbeiter¹. Diese Veränderungen haben Auswirkungen auf die berufliche Ausbildung. Die Novellierung vorhandener und die Entstehung neuer Ausbildungsordnungen sollen der digitalen Transformation Rechnung tragen. So wurden beispielsweise zum 1. August 2014 die Ausbildungsberufe Bürokaufmann, Kaufmann für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation zum Kaufmann für Büromanagement zusammengefasst und seit dem 1. August 2018 gibt es den Ausbildungsberuf „Kaufmann im E-Commerce“. Die Neuordnungen knüpfen an die Fortentwicklung der Informationstechnik, einer zunehmenden Prozessorientierung, stärkerer Kundenorientierung, Anforderungen hinsichtlich Team- und Projektarbeit sowie mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Dadurch soll eine Anpassung an die Kompetenzanforderungen der Arbeitswelt 4.0 erreicht werden. Durch die Digitalisierung des Arbeitens wird der Einsatz moderner synchroner und asynchroner Kommunikationswerkzeuge und die internetbasierte Vernetzung zur Normalität. Mitarbeiter benötigen in der Zukunft Kompetenzen, die sie befähigen, auch in der digitalen Arbeitsumgebung mit Kollegen, Vorgesetzten und Geschäftspartnern effektiv zusammenzuarbeiten. Digitale Kompetenz ist notwendig, um mit diesen Veränderungen umzugehen.

In der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Rates aus dem Jahr 2006 wird digitale Kompetenz als eine von acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen definiert. Demnach beinhaltet digitale Kompetenz den sicheren und kritischen Umgang mit den gesamten digitalen Technolo-

gien, die für Information, Kommunikation und Problemlösungsstrategien in allen Lebensbereichen genutzt werden.

Wie aktuelle Untersuchungen renommierter Unternehmensberatungen aufzeigen, gewinnen soziale Kompetenzen in der digitalen

Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung, (u. a. McKinsey 2018 „Skill Shift-Automation and the Future of the Workforce“, Deloitte 2017 „Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im digitalen Zeitalter“). In der Empfehlung des Europäischen Parlamentes zielt Sozialkompetenz auf die Fähigkeit ab, konstruktiv in unterschiedlichen Umgebungen zu kommunizieren, Toleranz aufzubringen, unterschiedliche Standpunkte auszudrücken und zu verstehen, zu verhandeln und dabei Vertrauen aufzubauen sowie Empathie zu empfinden. Da im virtuellen Raum nonverbale und zum Teil auch verbale Signale der Kommunikationspartner eingeschränkt sind, sind hier spezifische soziale Kompetenzen notwendig, die die virtuell übermittelten Botschaften adäquat verarbeiten. Aus dieser Perspektive heraus stellt die Entwicklung „digitaler sozialer Kompetenzen“ bereits während der Berufsausbildung ein zukunftsweisendes Konzept dar.

Die Entwicklung digitaler Sozialkompetenz setzt eine virtuelle soziale Umgebung voraus. Das bedeutet, dass die eingesetzten digitalen Medien realitätsnahe Arbeitsaufträge und den aktiven und kooperativen Austausch mit anderen Personen ermöglichen müssen. Lerntheoretisch betrachtet, entsprechen diese Anforderungen einer konstruktivistisch geprägten Lernumgebung. Auf der Basis konstruktivistischer Grundannahmen formulieren Professor Heinz Mandl und Dr. Brigitta Kopp (2006, S. 9 und 10) vier zentrale Prinzipien für die Gestaltung von Lernumgebungen:

Es soll *Authentizität* und *Anwendungsbezug* hergestellt werden. Die Lernumgebung soll den Umgang mit realen Problemstellungen und authentischen Situationen ermöglichen

und so den Erwerb anwendungsbezogenen Wissens fördern.

Multiple Kontexte und Perspektiven sind wichtig, um den Transfer des Wissens unter unterschiedlichen situativen Bedingungen zu fördern. Aus diesem Grund soll die Lernumgebung die Betrachtung spezifischer Inhalte in verschiedenen Situationen und aus mehreren Blickwinkeln ermöglichen.

Soziale Lernarrangements sollen kooperatives Lernen ermöglichen, da dies für die Bearbeitung komplexer Probleme und für die Wissensvertiefung zentral ist. Dadurch werden kooperative und kommunikative Kompetenzen erworben.

Durch *instruktionale Anleitung und Unterstützung* sollen die Herausforderungen selbstgesteuerten Lernens, die soziale Interaktion in Zusammenhang mit komplexen Aufgaben und der Umgang mit vielfältigen Informationsangeboten aufgefangen werden. Dies kann beispielweise geschehen durch genaue Aufgabeninstruktionen, kontinuierliche Begleitung, Festlegen von Gruppenregeln und regelmäßiges Feedback.

Mit webbasierten Learning-Management-Systemen können diese Merkmale und Anforderungen zusammengeführt werden. Moderne Learning-Management-Systeme verfügen über vielfältige Tools, die je nach Kontext der Aufgabe oder des zu lösenden Problems unterschiedlich eingesetzt oder kombiniert werden können. Lerninhalte und Daten können in verschiedenen Formaten, wie Text, PDF, Pod- oder Vodcast einzelnen Teilnehmern oder Gruppen zur Verfügung gestellt werden. Mit integrierten

Funktionen zum Aufzeichnen und Bereitstellen von Audio- oder Videonachrichten können Informationen schnell und einfach ausgetauscht werden. Blogs, Wikis, Foren und Chats ermöglichen die Bearbeitung gemeinsamer Projekte und das Teilen von Wissen. Professor Werner Sauter und Christiana Scholz (2015, S. 24) vertreten die Meinung, dass sich der Einsatz von Social Software, wie beispielsweise Blogs, besonders gut eignet, Kompetenzentwicklung als bottom-up-Ansatz zu konstituieren. Sie sehen den Nutzeffekt darin, dass die Akteure ihre Interessen einbringen können, die durch Selbstreflexionen und Diskussionen aller Beteiligten zu einem kompetenzorientierten Wissensmanagement entwickelt werden können. Erfahrungswissen kann so systematisch erfasst und bei späteren Problemstellungen gezielt genutzt werden.

Der fehlende persönliche Kontakt zwischen den Akteuren, der häufig als Argument gegen die Nutzung digitaler Lernumgebungen hervorgebracht wird – wie aus einer repräsentativen Studie des MMB Instituts (Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH) hervorgeht – kann durch den Einsatz von Live-Online-Konferenzen kompensiert werden. Heutzutage bieten Online-Konferenzsysteme weit mehr als die Übertragung von Bild und Ton. Sie verfügen, über verschiedene Werkzeuge, die das synchrone und kooperative Arbeiten, z. B. an einer gemeinsamen Präsentation oder einer Problemlösung, ermöglichen. Teilnehmer können in mehrere Räume aufgeteilt und unabhängig von anderen Gruppenmitgliedern Teilaufgaben bearbeiten, die sie später im Plenum vorstellen. Durch die Möglichkeit der Videoübertragung wird die Kommunikation persönlicher und authenti-

scher, was die soziale Präsenz innerhalb einer virtuellen Gruppe fördert. Soziale Präsenz bezeichnet das Ausmaß, wie andere Teilnehmer über elektronische Medien als natürliche Personen wahrgenommen werden. Die Möglichkeiten, die Online-Konferenzsysteme bieten, kommen dem Interagieren in Präsenzräumen relativ nahe.

Wie oben beschrieben, erfordert die Entwicklung digitaler Sozialkompetenz ein entsprechendes Bildungskonzept. Wie ein solches Konzept aussehen kann, wird am Beispiel des Virtuellen Berufsbildungswerks Neckargemünd erläutert.

Seit dem Jahr 2000 können junge Menschen über E-Learning eine Berufsausbildung in einem anerkannten Beruf absolvieren. Die Auszubildenden arbeiten wie Homeoffice-Mitarbeiter von zu Hause mit Ausbildern, Lehrern und anderen Auszubildenden über verschiedene virtuelle Plattformen zusammen. Der Berufsschulunterricht und die Unterweisungen in der Praxis finden zu festgelegten Schul- und Arbeitszeiten über ein Online-Konferenzsystem statt. Auszubildende, Ausbilder oder Lehrer treffen zu den vereinbarten Zeiten dort ein. Hausaufgaben werden besprochen, Feedbackgespräche finden statt, mittels verschiedener Medien wird in neue Themen eingewiesen und Arbeitsaufträge verteilt. Auszubildende können Fragen stellen und sich mit anderen Auszubildenden in Lern- oder Arbeitsgruppen organisieren. Begleitend zu den sozial-kommunikativen Settings im Online-Konferenzsystem werden Lernmaterialien in unterschiedlichen Formaten, z. B. als PDF-Dokument oder Lernvideo in einem Learning-Management-System zur Verfügung gestellt. Auch hier haben die

Auszubildenden die Möglichkeit der Vernetzung und des interaktiven Austauschs, wie oben beschrieben. Die praktische Ausbildung wird realitätsnah abgebildet. Für die Bearbeitung von Arbeitsaufträgen und Projekten authentifizieren sich die Auszubildenden via Internet in einem Cloudsystem und einem Firmennetzwerk und können so auf gemeinsame Ressourcen, wie Verzeichnisse und Software zugreifen. Der tägliche Umgang mit Fernzugriff auf Firmendaten fördert das Verständnis für Datensicherheit und IT-Infrastrukturen. Während der Ausbildungszeiten sind die Online-Konferenzräume offen, d. h. die Auszubildenden können zwischen den Räumen wechseln und bei Fragen oder Problemen den Sachverhalt mit den anderen Auszubildenden oder Ausbildern besprechen. Vergleichbar ist dies mit Büros in einem Unternehmen. Hier zeigt sich deutlich, dass die Fähigkeit zu Kommunikation und Kooperation die gleiche Bedeutung haben wie in der realen Welt. Auch im virtuellen Raum muss ein Arbeitsklima herrschen, das zielgerichtetes Lernen und Problemlösen ermöglicht. Auszubildende müssen sich auch im virtuellen Raum gegenüber Kollegen, Lehrern und Ausbildern sozial verhalten und adäquat in ihrem jeweiligen beruflichen Kontext agieren. Selbst Auszubildende, die aufgrund körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen in der verbalen Kommunikation eingeschränkt sind, können durch die Vielfalt an digitalen Tools am Unterrichts- und Ausbil-

dungsgeschehen partizipieren und so ihre sozialen Kompetenzen stärken. Ein weiterer wesentlicher Aspekt für die Kompetenzentwicklung im digitalen Raum ist die Berufsschule als wichtiger dualer Partner der Berufsausbildung. Hier besteht häufig ein Ungleichgewicht in der technischen Ausstattung zwischen Betrieb und Schule. Im Virtuellen Berufsbildungswerk Neckargemünd können Ausbilder und Lehrer auf eine gemeinsame Infrastruktur mit einheitlichem Qualitätsstandard zurückgreifen und so Potentiale der Lernortkooperation effektiv nutzen.

Grundsätzlich bedürfen Konzepte zur Entwicklung digitaler sozialer Kompetenzen in der Berufsausbildung angemessener technischer und medialer Lösungen. Auf der Seite der Auszubildenden ist nicht automatisch davon auszugehen, dass computergestützte Lernumgebungen immer zum Erfolg führen. Je nach fehlender Vorbildung und Erfahrung kann eine große Vielfalt an Informationen und Lernwegen auch zu Überforderung und Demotivation führen. Dies wiederum macht es erforderlich, dass Bildungspersonal über informationstechnische Kenntnisse verfügen muss sowie über methodisch-didaktische Expertisen im Zusammenhang mit mediengestütztem Lernen, um virtuelle Lehr-/Lernarrangements in den jeweiligen betrieblichen Kontext umzusetzen und der Heterogenität der Auszubildenden gerecht zu werden.

1. *Aus Gründen der Vereinfachung wird im folgenden Text die männliche Form verwendet. Die jeweiligen Begriffe gelten jedoch in der männlichen und weiblichen Form entsprechend.*