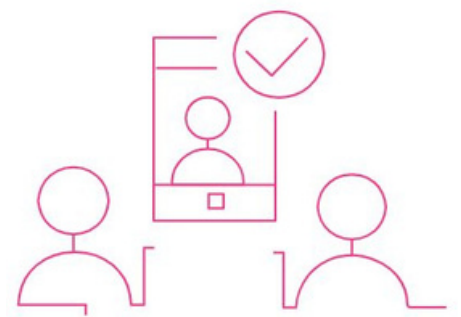


Resources for
Post-Pandemic
Effective Training

Operationalisierung der Ressourcen von DigComp für Berufsbildungsanbieter und LLL-Fachkräfte

<https://project-reset.eu>



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
Die dreidimensionale Wirkung von DigComp	3
Operationalisierung von DigComp 2.2: Stärkung der digitalen Kompetenzen der Lernenden	6
Operationalisierung von DigCompEDU: Stärkung der digitalen Kompetenzen von Trainern	12
Operationalisierung von DigCompORG: Stärkung der IT-Bereitschaft von Organisationen	18

Zusammenfassung

Dieses kurze Dokument soll die Leser dabei unterstützen, sich besser im Ökosystem von DigComp, dem offiziellen EU-Rahmen für digitale Kompetenzen, zurechtzufinden. Ziel ist es, solide, robuste und zuverlässige Koordinaten bereitzustellen, auf die sich die Nutzer verlassen können, um zu verstehen, was die praktische und operative Nutzung von DigComp und den damit verbundenen Spin-off-Ressourcen sein könnte.

Vor fast 20 Jahren hat der Europäische Rat digitale Kompetenzen als Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen identifiziert: zentrale Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse, die alle EU-Bürger benötigen, um die soziale, technologische und wirtschaftliche Entwicklung der EU-Gesellschaften zu unterstützen. Um den Erwerb solcher Kompetenzen durch die Bürger und die Gesellschaft noch weiter zu erleichtern, haben die EU-Organe im Laufe der Jahre offizielle Rahmen für die allgemeine und berufliche Bildung geschaffen, die darauf ausgelegt sind, auf diesen Kompetenzen basierende Standardlehrpläne für die allgemeine und berufliche Bildung zu operationalisieren und weiter aufzuschlüsseln, einschließlich spezifischer Ausbildungsinteressenbereiche, Teilkompetenzen und mehrstufiger Progressionsmodelle. Bewerten und überwachen Sie die Leistung der Lernenden.

Die Entwicklung dieser Rahmenwerke für die allgemeine und berufliche Bildung führt zu den Bemühungen, auf EU-Ebene ein gemeinsames Konzept für die allgemeine und berufliche Bildung zu konsolidieren, das prägnant und umfassend genug ist, um auf transnationaler Ebene und innerhalb verschiedener Praxisökosysteme übertragen zu werden.

Ab heute repräsentiert DigComp den gemeinsamen Ansatz, der von der EU-Institution für die allgemeine und berufliche Bildung im Bereich der digitalen Kompetenzen gefördert wird, wobei digitale Kompetenz wie folgt bezeichnet wird: [...] die selbstbewusste, kritische und verantwortungsvolle Nutzung und Auseinandersetzung mit digitalen Technologien für das Lernen, am Arbeitsplatz und für die Teilhabe an der Gesellschaft [...] Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Medienkompetenz, Erstellung digitaler Inhalte (einschließlich Programmierung), Sicherheit (einschließlich digitales Wohlbefinden und Kompetenzen im Zusammenhang mit Cybersicherheit), Fragen im Zusammenhang mit geistigem Eigentum, Problemlösung und kritisches Denken

Die dreidimensionale Wirkung von DigComp

Obwohl die erweiterte Bibliographie von DigComp formal als offizieller Rahmen für die Aus- und Weiterbildung digitaler Kompetenzen für EU-Bürger konzipiert und weithin bekannt ist, spricht sie auch zwei weitere Dimensionen an, die entscheidend sind, um das von den EU-Institutionen erwartete Niveau des "öffentlichen digitalen Bewusstseins" zu erreichen:

- Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte und Erzieher
- Digitalisierung und digitale Bereitschaft in der gesamten Aus- und Weiterbildungsorganisation

Ein umfassendes Verständnis der potenziellen Vorteile, die über die operative Einbettung von DigComp in die Lehr- und Bildungspraxis hinausgehen, kann keine der drei Wirkungsdimensionen ausschließen.

Die Bewertung von DigComp und die Entwicklung eines internen Organisationsansatzes für Compliance, eine bessere Positionierung der Aus- und Weiterbildungsorganisation, um:

a) qualitativ hochwertige digitale Bildung bereitzustellen und den Erwerb von Lernergebnissen durch die Lernenden zu unterstützen, die als grundlegend für eine umfassende und systemische digitale Bildung anerkannt sind;

b) Unterstützung neuer Möglichkeiten zum Aufbau von Kapazitäten, die sich an Lehrkräfte und Erzieher richten, im Einklang mit der strategischen Priorität, ihre Qualifikation, Bereitschaft und Wirksamkeit bei der Erfassung und Bewältigung der sich ständig ändernden Bedürfnisse ihrer Referenzkohorte zu fördern;

c) Stärkung und Förderung des digitalen Wandels in der gesamten Organisation der allgemeinen und beruflichen Bildung durch Konsolidierung und Investition in neue Ressourcen für die IT-Bereitschaft sowohl aus Sicht des Humankapitals, der Infrastrukturen als auch der Organisationsplanung.

Das Ökosystem von DigComp bewältigt jede der drei oben genannten Wirkungsdimensionen durch fein abgestimmte DigComp-Spin-offs. Aus Sicht des Weiterbildungsanbieters:

- DigComp 2.2 (letzte verfügbare Fassung von 2022) enthält klare Verweise darauf, was die Ausbildungsinteressen und damit verbundenen Kompetenzen eines allgemeinen Bildungs- und Ausbildungsplans für digitale Kompetenzen sein sollten, der sich an eine bestimmte Kohorte von Lernenden richtet, d. h. welche digitalen Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnisse die EU-Institutionen von den EU-Bürgern erwarten.

- DigCompEDU enthält klare Hinweise darauf, welche digitalen Kompetenzen von Lehrkräften und Erziehern erwartet werden, um sie besser mit neuen Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnissen auszustatten, die für die Einführung und Bereitstellung einer digitalen Lernerfahrung für Lernende von entscheidender Bedeutung sind.
- DigCompORG enthält eine sehr detaillierte und umfassende Checkliste mit Indikatoren und Parametern, anhand derer sich die Anbieter der allgemeinen und beruflichen Bildung befassen können, um den Grad der digitalen Durchdringung in ihrer Einrichtung selbst zu bewerten und weitere Interventionsbereiche zu bewerten, um ihren Digitalisierungsgrad auf Organisationsebene noch weiter zu steigern.

Jedes dieser drei Frameworks hat einen spezifischen Fokus, seinen eigenen unverwechselbaren Umfang und Umfang, seine eigene Struktur und sein eigenes Design. Die Operationalisierung von DigComp 2.2 geht auf die digitalen Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Lernenden ein und wirkt sich positiv auf die Ebene der Referenzkohorte aus. Die Operationalisierung von DigCompEDU geht auf die digitalen Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse von Lehrkräften und Ausbildern selbst ein und wirkt sich positiv auf die Ebene der Anbieter und Angebote aus. Die Operationalisierung von DigCompORG befasst sich mit den Möglichkeiten der Digitalisierung und der digitalen Bereitschaft von Aus- und Weiterbildungsorganisationen und erzeugt positive Auswirkungen auf die Ebene des organisatorischen Wandels und der digitalen Entwicklung des Ökosystems als Ganzes.

Operationalisierung von DigComp

2.2: Stärkung der digitalen Kompetenzen der Lernenden

Mit der Operationalisierung von DigComp 2.2 beziehen wir uns auf die Möglichkeit, das digitale Bildungs- und Ausbildungsangebot von Berufsbildungsorganisationen auf der Grundlage der bereits im Rahmen bereitgestellten Lehrpläne neu zu strukturieren und neu zu gestalten, um für die Lernenden diejenigen Lernergebnisse abzufangen und aufzuwerten, die als entscheidend für die Stärkung der digitalen Kompetenzen der Lernenden angesehen werden.

Aus- und Weiterbildungsorganisationen können das Bildungsmodell von DigComp entweder auf ihr gesamtes Angebot übertragen oder sich davon inspirieren lassen und erweitern, um ihre eigenen Lehrpläne zu entwickeln: Relevant ist die Übereinstimmung der durch ihr Angebot garantierten Lernergebnisse mit denen, die im Rahmen hervorgehoben werden.

Dieses Compliance-System bietet Trainern und Lernenden wiederum solide Referenzen für den Aufbau von Kapazitäten im Bereich der digitalen Kompetenz.

Trainingsbereich		Kompetenzen
1. <u>Informations- und Datenkompetenz</u>		1.1 Durchsuchen, Suchen und Filtern von Daten, Informationen und digitalen Inhalten 1.2 Auswertung von Daten, Informationen und digitalen Inhalten 1.3 Verwaltung von Daten, Informationen und digitalen Inhalten
2. Kommunikation und Zusammenarbeit		2.1 Interaktion durch digitale Technologien 2.2 Teilen durch digitale Technologien 2.3 Bürgerschaftliches Engagement durch digitale Technologien 2.4 Zusammenarbeit durch digitale Technologien 2.5 Netiquette 2.6 Verwalten der digitalen Identität
3. Erstellung digitaler Inhalte		3.1 Entwicklung digitaler Inhalte 3.2 Integration und Überarbeitung digitaler Inhalte 3.3 Urheberrecht und Lizenzen 3.4 Programmierung
4. Sicherheit		4.1 Schützen von Geräten 4.2 Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre 4.3 Schutz von Gesundheit und Wohlbefinden 4.4 Umweltschutz
5. Problemlösung		5.1 Beheben von technischen Problemen 5.2 Ermittlung des Bedarfs und der technologischen Antworten 5.3 Digitale Technologien kreativ nutzen 5.4 Ermittlung von Lücken in der digitalen Kompetenz

Quelle: DigComp 2.2, 2022

Benutzern von DigComp 2.2 steht ebenfalls zur Verfügung:

1. Ein 8-Schichten-Kompetenzmodell, das von Trainern verwendet wird, um das allgemeine Niveau der digitalen Kompetenz der Lernenden noch vor der Einführung des Bildungsprogramms und / oder ihren Fortschritt und ihre Leistung während des gesamten Unterrichtszyklus zu bewerten und zu bewerten.

Die Struktur des Progressionsmodells orientiert sich am offiziellen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF), dem EU-Standardrahmen für Lernergebnisse, um zu verdeutlichen, *was eine Person weiß, versteht und tun kann.*

Das Progressionsmodell gilt für jede der in Tabelle 1 aufgeführten Kompetenzen, mit spezifischen Unterscheidungen für jede der 8 Ebenen.

Im Allgemeinen ist der Übergang von einer Schicht zur anderen eine Funktion von drei Variablen:

- Komplexität der Aufgabe, die die Person im Zusammenhang mit der gegebenen Kompetenz ausführen kann
- Autonomie der Lernenden bei der Erfüllung dieser Aufgabe
- kognitiver Bereich im Zusammenhang mit der Aktivität

Tabelle 2: Generisches Progressionsmodell

Leistungsniveau	Komplexität der Aufgaben	Autonomie	Kognitiver Bereich
Ebene 1	Einfache Aufgabe	Mit Anleitung	Erinnernd
Ebene 2	Einfache Aufgabe	Autonomie und bei Bedarf mit Anleitung	Erinnernd
Ebene 3	Klar definierte und routinemäßige Aufgaben, einfache Probleme	Auf eigene Faust	Verständnis
Ebene 4	Aufgaben und klar definierte und nicht routinemäßige Probleme	Unabhängig und nach meinen Bedürfnissen	Verständnis
Ebene 5	Unterschiedliche Aufgaben und Probleme	Andere anleiten	<u>Anwendend</u>
Ebene 6	Am besten geeignete Aufgaben	Fähigkeit, sich in einem komplexen Kontext an andere anzupassen	<u>Auswertend</u>
Ebene 7	Lösen Sie komplexe Probleme mit begrenzten Lösungen	Integrieren Sie, um zur beruflichen Praxis beizutragen und andere zu führen	Erstellend
Ebene 8	Lösen Sie komplexe Probleme mit vielen interagierenden Faktoren	Schlagen Sie neue Ideen und Prozesse für das Feld vor	Erstellend

Quelle: DieComp 2.2, 2022

2. Eine erneuerte Reihe von Fähigkeiten, Einstellungen und Kenntnissen, die je nach Wissen und Niveau diversifiziert sind und mit dem Übergang der Lernenden von einer Kompetenzdimension zur nächsten einhergehen.

Auf der Grundlage eines gemeinsamen Definitionsvorschlags wird eine Kompetenz in drei definierende Merkmale unterteilt:

- Wissen, das sich auf Fakten und Zahlen, Konzepte, Ideen und Theorien bezieht, die bereits etabliert sind und das Verständnis eines bestimmten Bereichs oder Themas unterstützen.
- Fähigkeiten, die sich auf die Befähigung und Leistungsfähigkeit bezieht, Prozesse durchzuführen und das vorhandene Wissen zu nutzen, um Ergebnisse zu erzielen.
- Einstellung, die sich auf die Disposition und Denkweise bezieht, auf Ideen, Personen oder Situationen zu reagieren oder zu handeln oder zu reagieren

Im speziellen Fall der digitalen Kompetenzen bedeutet dies, dass:

- Wissen zeigt, wie digitale Technologien Kommunikation, Kreativität und Innovation unterstützen können, und ist sich ihrer Chancen, Grenzen, Auswirkungen und Risiken bewusst. Verstehen Sie die allgemeinen Prinzipien, Mechanismen und Logiken, die den sich entwickelnden digitalen Technologien zugrunde liegen, und kennen Sie die grundlegende Funktion und Verwendung verschiedener Geräte, Software und Netzwerke. Der Einzelne sollte sich kritisch mit der Gültigkeit, Zuverlässigkeit und Wirkung von Informationen und Daten auseinandersetzen, die auf digitalem Wege zur Verfügung gestellt werden, und sich der rechtlichen und ethischen Grundsätze bewusst sein, die mit dem Umgang mit digitalen Technologien verbunden sind.

- Fähigkeiten beschreibt, wie Einzelpersonen in der Lage sein sollten, digitale Technologien zu nutzen, um ihre aktive Bürgerschaft und soziale Inklusion, die Zusammenarbeit mit anderen und ihre Kreativität im Hinblick auf persönliche, soziale oder kommerzielle Ziele zu unterstützen. Zu den Fähigkeiten gehören die Fähigkeit, digitale Inhalte zu verwenden, darauf zuzugreifen, zu filtern, zu bewerten, zu erstellen, zu programmieren und zu teilen. Einzelpersonen sollten in der Lage sein, Informationen, Inhalte, Daten und digitale Identitäten zu verwalten und zu schützen sowie Software, Geräte, künstliche Intelligenz oder Roboter zu erkennen und effektiv mit ihnen umzugehen.
- Einstellung identifiziert einen ethischen, sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit diesen Werkzeugen. Die Auseinandersetzung mit digitalen Technologien und Inhalten erfordert eine reflektierte und kritische, aber auch neugierige, aufgeschlossene und zukunftsorientierte Haltung gegenüber ihrer Entwicklung. Es erfordert auch.

Die Version 2.2 von DigComp enthält 250 Beispiele für Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, um Bürger und Lernende dabei zu unterstützen, sich vertraulich mit gängigen und fortschrittlichen Technologien auseinanderzusetzen.

3. Eine Ansammlung fiktiver Szenarien, sowohl in Beschäftigungs- als auch in Lernumgebungen, in denen diese Kompetenzen ihren praktischen Nutzen manifestieren könnten.

Insofern wird den Nutzern empfohlen, sich zwei weitere offizielle Spin-offs des DigComp-Frameworks anzusehen, die zwei Jahre auseinander liegen.

DigComp into Action - eine Liste von 38 Initiativen und Projekten, die von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission als offizielle bewährte Verfahren für die Operationalisierung von DigComp in **der allgemeinen und beruflichen Bildung** anerkannt wurden. Nutzer können in DigComp into Action nachschauen, um Ideen, Denkanstöße und allgemeine Inspirationsquellen zu sammeln und zu sammeln, um ihre eigene DigComp into Action-Initiative zu entwickeln und allgemein ein besseres Gefühl dafür zu bekommen, was die Potenziale der Umsetzung sind.

DigComp at Work - eine Liste von 9 Initiativen und Projekten, die von der Gemeinsamen Forschungsstelle der Europäischen Kommission als offizielle bewährte Verfahren bei der Operationalisierung von DigComp in den Bereichen **Beschäftigungsfähigkeit** und **Beschäftigung** anerkannt wurden. Benutzer können sich DigComp at Work ansehen, um Ideen, Denkanstöße und allgemeine Inspirationsquellen zu sammeln und zu sammeln, um ihre eigene DigComp at Work-Initiative zu entwickeln, und um im Allgemeinen ein besseres Gefühl dafür zu bekommen, was die Potenziale der Implementierung über den Umfang und den Umfang der Ausbildung hinaus sind.

Operationalisierung von DigCompEDU: Stärkung der digitalen Kompetenzen von Trainern

Mit der Operationalisierung von DigCompEDU beziehen wir uns auf die Chance, das digitale Aus- und Weiterbildungsangebot für Trainerinnen und Trainer selbst neu zu strukturieren und neu zu gestalten, um sie mit neuen und innovativen Fähigkeiten, Kenntnissen und Einstellungen für digitale Bildung und digitale Lehre auszustatten.

Aus- und Weiterbildungsorganisationen können entweder das Bildungsmodell von DigCompEDU in ihre Train-the-Trainer-Initiativen als Ganzes übertragen oder sich davon inspirieren lassen und erweitern, um ihr eigenes Weiterbildungs- und Kapazitätsaufbauprogramm zu entwickeln: Relevant ist die Übereinstimmung der durch ihr Angebot garantierten Lernergebnisse mit denen, die im Rahmen hervorgehoben werden.

Das Verhältnis dieses Rahmens bleibt gleich: Obwohl es definitiv wahr ist, dass nichts daran hindert, DigComp 2.2 als lernergebnisbasierte Referenz für ein Professionalisierungsprogramm für Trainer zu implementieren, nimmt DigCompEDU die Diskussion mit der Hervorhebung und Aufwertung einer ganzen Reihe von brandneuen Trainingsbereichen, Kompetenzen und Lernergebnissen auf, die strategisch für digitale Lehrer entwickelt und konzipiert wurden.

Im Vergleich zum traditionellen DigComp 2.2, in dem wir nur zwei Skalen der Nutzung haben, die durch Trainingsbereiche und Kompetenzen repräsentiert werden, gibt es in DigCompEDU eine zusätzliche strukturelle Ebene, die durch die Skala der gegebenen Kompetenz und die pädagogische Dimension, in der sie operiert, repräsentiert wird, und um Trainern zu helfen, digitaler kompetent zu sein:

- Kompetenzen für die allgemeine Qualifizierung von Fachkräften und Pädagogen
- Kompetenzen für die Entwicklung neuer digitaler Bildungsansätze
- Kompetenzen für die Übertragung digitaler Kompetenzen auf Lerner

Genauer gesagt haben wir:

Tabelle 3: Aufschlüsselung von DigCompEDU		
Berufliche Kompetenzen von Pädagogen	Bereich 1 Berufliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationskommunikation • Professionelle Zusammenarbeit • Reflektierende Praxis • Digitale Weiterbildung
Pädagogische Kompetenzen von Erzieherinnen und Erziehern	Bereich 2 Digitale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl • Erstellen und Ändern • Verwalten, Schützen und Freigeben.
	Bereich 3 Lehren und Lernen	<ul style="list-style-type: none"> • Lehren • Beratung • Kollaboratives Lernen • Selbstreguliertes Lernen
	Bereich 4 Bewertung	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment-Strategien • Analyse von Beweisen • Feedback und Planung
	Bereich 5 Befähigung der Lernenden	<ul style="list-style-type: none"> • Zugänglichkeit und Inklusion • Differenzierung und Personalisierung • Lernende aktiv einbinden
Kompetenzen der Lernenden	Bereich 6 Lernerleichterungen	<ul style="list-style-type: none"> • Informations- und Medienkompetenz • Kommunikation • Erstellung von Inhalten • Verantwortungsbewusster Umgang • Problemlösen

Quelle: DigCompEDU, 2017

Jede Kompetenz verfügt über einen eigenen Satz von:

- **Deskriptor**, eine intuitive und prägnante Beschreibung, die dem Leser ein schnelles Verständnis dessen erleichtern soll, womit er es zu tun hat
- **Aktivitäten**, konkrete Beispiele für die Anwendung dieser Kompetenz, die ihren allgemeinen (aber nicht erschöpfenden, nur beispielhaften) Umfang und Umfang veranschaulichen
- **Digitale Technologien**, IT-Ressourcen (Software, Hardware und Inhalte), die Pädagogen und Lehrer als konkretes Mittel unterstützen, mit denen sie diese Kompetenz anwenden und anwenden können
- **Progression**, eine kurze Aussage, wie die gegebene Kompetenz auf verschiedenen Leistungsebenen implementiert wird
- **Leistungsbeschreibung**, eine Gruppe von Beispielen und mehr oder weniger typischen Szenarien, die gemeinsame Aktivitäten und Aufgaben vorsehen, die der Lernende-Trainer nach bestimmten Progressionen ausführen können sollte

Obwohl das Verhältnis gleich bleibt, unterscheidet sich das Progressionsmodell von DigCompEDU erheblich von dem von DigComp 2.2. Für eine umfassende Momentaufnahme der Leistungserklärung, die für jede Progressionsstufe jeder Kompetenz gilt, wird den Lesern empfohlen, in die offizielle Veröffentlichung zu schauen. Wie in Tabelle 2 werden wir den Lesern den allgemeinen Rahmen für die Progression zur Verfügung stellen, indem wir die Unterscheidungsmerkmale und Indikatoren zwischen den einzelnen Leistungsstufen festlegen:

Neueinsteiger (A1):

Neuankömmlinge sind sich des Potenzials digitaler Technologien für die Verbesserung der pädagogischen und beruflichen Praxis bewusst. Sie haben jedoch nur sehr wenig Kontakt mit digitalen Technologien und nutzen sie hauptsächlich für die Unterrichtsvorbereitung, die Verwaltung oder die organisatorische Kommunikation. Neuankömmlinge brauchen Anleitung und Ermutigung, um ihr Repertoire zu erweitern und ihre vorhandene digitale Kompetenz im pädagogischen Bereich anzuwenden.

Explorer (A2):

Die Forscher sind sich des Potenzials digitaler Technologien bewusst und sind daran interessiert, sie zu erforschen, um die pädagogische und berufliche Praxis zu verbessern. Sie haben begonnen, digitale Technologien in einigen Bereichen der digitalen Kompetenz zu nutzen, ohne jedoch einen umfassenden oder konsistenten Ansatz zu verfolgen. Forscher brauchen Ermutigung, Einsicht und Inspiration, z.B. durch das Beispiel und die Anleitung von Kollegen, eingebettet in einen kollaborativen Austausch von Praktiken.

Integrator (B1):

Integratoren experimentieren mit digitalen Technologien in einer Vielzahl von Kontexten und für eine Reihe von Zwecken und integrieren sie in viele ihrer Praktiken. Sie nutzen sie kreativ, um verschiedene Aspekte ihres beruflichen Engagements zu verbessern. Sie sind bestrebt, ihr Repertoire an Praktiken zu erweitern. Sie arbeiten jedoch noch daran, zu

verstehen, welche Werkzeuge in welchen Situationen am besten funktionieren und digitale Technologien an pädagogische Strategien und Methoden anzupassen. Integratoren brauchen nur etwas mehr Zeit zum Experimentieren und Nachdenken, ergänzt durch kollaborative Ermutigung und Wissensaustausch, um Experten zu werden.

Experte (B2):

Experten setzen eine Reihe von digitalen Technologien selbstbewusst, kreativ und kritisch ein, um ihre berufliche Tätigkeit zu verbessern. Sie wählen gezielt digitale Technologien für bestimmte Situationen aus und versuchen, die Vor- und Nachteile verschiedener digitaler Strategien zu verstehen. Sie sind neugierig und offen für Neues, weil sie wissen, dass es viele Dinge gibt, die sie noch nicht ausprobiert haben. Sie nutzen das Experimentieren als Mittel, um ihr Strategierepertoire zu erweitern, zu strukturieren und zu festigen. Experten sind das Rückgrat jeder Bildungsorganisation, wenn es um innovative Praxis geht.

Leiter (C1):

Die Führungskräfte haben einen konsequenten und umfassenden Ansatz für die Nutzung digitaler Technologien zur Verbesserung pädagogischer und beruflicher Praktiken. Sie verlassen sich auf ein breites Repertoire an digitalen Strategien, von denen sie wissen, wie sie die für jede Situation am besten geeignete auswählen können. Sie reflektieren und entwickeln ihre Praktiken kontinuierlich weiter. Sie tauschen sich mit Gleichgesinnten aus und halten sich über neue Entwicklungen und Ideen auf dem Laufenden.

Sie sind eine Quelle der Inspiration für andere, an die sie ihr Know-how weitergeben.

Pionier (C2):

Pioniere hinterfragen die Unangemessenheit der zeitgenössischen digitalen und pädagogischen Praktiken, von denen sie selbst führend sind. Sie sind besorgt über die Zwänge oder Nachteile dieser Praktiken und werden von dem Impuls angetrieben, die Bildung noch weiter zu erneuern. Pioniere experimentieren mit hochinnovativen und komplexen digitalen Technologien und/oder entwickeln neuartige pädagogische Ansätze. Pioniere sind eine einzigartige und seltene Spezies. Sie führen Innovationen an und sind ein Vorbild für jüngere Lehrer.

Operationalisierung von DigCompORG: Stärkung der IT-Bereitschaft von Organisationen

Mit der Operationalisierung von DigCompORG beziehen wir uns auf die Möglichkeit für Bildungs- und Ausbildungsorganisationen, ihren Grad der digitalen Durchdringung selbst zu bewerten und wie schnell sie sich dem digitalen Wandel nähern.

DigCompORG stellt eine Liste von 74 Deskriptoren zur Verfügung, die den Prozess messen, der die Organisation der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Integration und Auseinandersetzung mit systemisch digitalen Lernpraktiken und -ansätzen vorantreibt.

Diese Deskriptoren können als eine Art Benchmark-Parameter verstanden werden, auf die sich Organisationen und Institutionen - jeder Art und Stufe - beziehen können, um ihren Digitalisierungsgrad zu überwachen und zu messen.

Wie wir aus dieser sehr kurzen Beschreibung ersehen können, ist mit DigCompORG ein Schritt in ein anderes Spektrum der Diskussion: Bisher haben wir mit DigComp 2.2 und DigCompEDU den menschlichen Faktor im Zusammenhang mit digitaler Aus- und Weiterbildung (zuerst für Lernende, dann für Trainer) berücksichtigt, impliziert die Verlagerung des Fokus auf DigCompORG eine institutionenzentrierte Analyse, die ausgehend von der Planung und Bearbeitung von organisatorischen Veränderungen strukturiert ist.

DigCompORG ist insbesondere für Lehrer und Erzieher von Nutzen, die in Führungspositionen involviert sind und Entscheidungsgewalt haben. Natürlich wird das Element des menschlichen Faktors nicht von der Diskussion ausgeschlossen, aber in diesem Fall wird es aus einem anderen Blickwinkel betrachtet, der als Ausgangspunkt eine Top-down-Strategie für die Valorisierung der Kompetenzen der Ausbilder und damit die Relevanz, Wirkung und Nachhaltigkeit des Bildungsangebots voraussetzt. Persönliche Verantwortung und Bottom-up-Antriebe sind quer zu vielen der thematischen Elemente und fallen als Auslöser von Veränderung und Entwicklung darunter.

Synergistisch mit DigComp 2.2 und DigCompEDU erleichtert die Operationalisierung von DigCompORG den Aufstieg einer umfassenden organisatorischen Mission, die auf Innovation, Humankapitalentwicklung und digitale Bereitschaft ausgerichtet ist und gleichzeitig die Erreichung mehrerer strategischer Prioritäten der pädagogischen, technischen und organisatorischen Inspiration unterstützt.

DigCompORG richtet sich an Organisationen, die die effektive Integration und Einbettung digitaler Technologien zu einem ihrer Kernziele für eine qualitativ hochwertigere Bildung machen möchten, die besser auf die sich ständig ändernden Bedürfnisse der sich entwickelnden Gesellschaften eingeht.

Jedes der sieben thematischen Elemente befasst sich mit einer anderen Dimension des komplexen und komplexen Prozesses, der Organisationen zum digitalen Wandel führt, und sollte

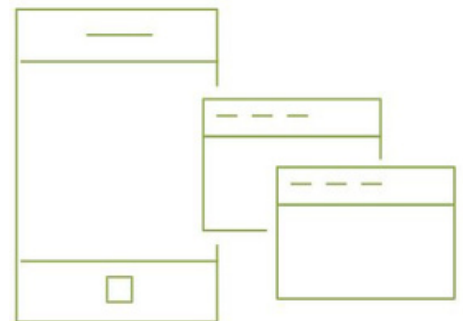
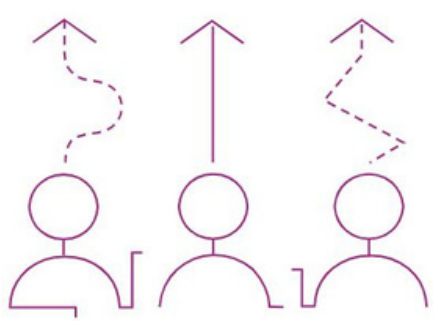
durch eine MECE-Interpretation (Mutual Exklusiv, Collectively Exhaustive) konzipiert werden.

Im Folgenden geben wir dem Leser einen umfassenden Überblick über alle verfügbaren thematischen Elemente, Unterelemente und Deskriptoren.

Thematisches Element	Unterelement	Deskriptoren
Führungs- und Governance-Praktiken	Teil der Mission, Vision und Strategie	1. Das Potenzial digitaler Lerntechnologien ist deutlich gekennzeichnet 2. Die Vorteile digitaler Lerntechnologien werden kommuniziert 3. Der Strategieplan umfasst das Lernen im digitalen Zeitalter 4. Offene Bildung ist ein Aspekt des öffentlichen Engagements
	Unterstützung durch einen Implementierungsplan	5. Planung baut auf Enablern auf und beseitigt gleichzeitig Barrieren 6. Interne Stakeholder haben ein gewisses Maß an Autonomie 7. Chancen, Anreize und Belohnungen für Mitarbeiter werden identifiziert 8. Das Lernen im digitalen Zeitalter orientiert sich an übergeordneten Prioritäten 9. Es werden zwei Ziele verfolgt: die Modernisierung des bestehenden Bildungsangebots und die Schaffung neuer Möglichkeiten
	Management- und Governance-Modell	10. Es besteht ein gemeinsames Verständnis und Engagement für den Umsetzungsplan 11. Klare Zuordnung der Führungsverantwortung 12. Die Ressourcen sind auf die Budgets und die Personalausstattung abgestimmt 13. Die Ergebnisse, die Qualität und die Auswirkungen des Umsetzungsplans werden überprüft 14. Spezifische Initiativen oder Pilotprojekte werden bewertet 15. Benchmarking des Umsetzungsstandes 16. Die Aufsicht über Politik und Richtung ist offensichtlich
Lehr- und Lernpraktiken	Digitale Kompetenz von Mitarbeitenden und Studierenden	17. Mitarbeiter und Studierende sind digital kompetent 18. Sicherheit, Risiken und verantwortungsvolles Verhalten in Online-Umgebungen stehen im Vordergrund 19. Die Digitale Kompetenz (DC) von Mitarbeitenden und Studierenden wird gebenchmarkt 20. DC wird in die Mitarbeiterbeurteilung einbezogen
	Rollen und pädagogische Ansätze neu denken	21. Mitarbeiter sind Partner des Wandels 22. Neue Aufgaben für das Personal sind vorgesehen 23. Neue Rollen für Studierende vorgesehen 24. Pädagogische Ansätze werden ausgebaut 25. Personalisiertes Lernen wird entwickelt 26. Kreativität wird gefördert 27. Zusammenarbeit und Gruppenarbeit werden erwartet
Berufliche Entwicklung	/	28. Soziale und emotionale Kompetenzen werden entwickelt 29. Ein Engagement für kontinuierliche berufliche Entwicklung (CPD) ist offensichtlich 30. Weiterbildungsmaßnahmen werden für Mitarbeiter auf allen Ebenen angeboten 31. CPD ist auf individuelle und organisatorische Bedürfnisse abgestimmt 32. Ein breites Spektrum an CPD-Ansätzen ist erkennbar 33. Akkreditierte/zertifizierte CPD-Möglichkeiten werden gefördert

Beurteilungspraktiken	Ansprechende Assessment-Formate	34. Der Umfang des formativen Assessments wird erweitert 35. Summative Bewertung ist diversifiziert 36. Selbst- und Peer-Assessment werden gefördert 37. Reichhaltiges, personalisiertes und aussagekräftiges Feedback wird erwünscht und erwartet
	Anerkennung von in- und non-formal erworbenem Lernen	38. Vorheriges, erfahrungsorientiertes und offenes Lernen sind anerkannt und akkreditiert
	Lernedesign auf Basis von Analytik	39. Learning Analytics wird strategisch berücksichtigt 40. Es gibt einen Verhaltenskodex für Learning Analytics 41. Das Lernen wird durch Learning Analytics unterstützt 42. Qualitätsmanagement und Lehrplan-/Programmgestaltung werden durch Learning Analytics unterstützt
Inhalte und Lehrpläne	Digitale Inhalte & OER werden beworben	43. Mitarbeiter und Studenten sind die Schöpfer von Inhalten 44. Content-Aufbewahrungsorte sind weit verbreitet und effektiv 45. Geistiges Eigentum und Urheberrecht werden respektiert 46. Digitale Tools und Inhalte werden nach Bedarf lizenziert 47. Open Educational Resources werden gefördert und genutzt
	Curricula werden neu gestaltet/neu interpretiert	48. Das themenbasierte Lernen wird neu konzipiert, um <u>integriertere</u> Ansätze zu schaffen 49. Zeit und Ort des Lernens werden verschoben 50. Online-Bereitstellung ist Realität 51. Lernen in authentischen Kontexten wird gefördert 52. Digitales Lernangebot zeigt sich in allen Lehrplanbereichen 53. Die digitale Kompetenz der Studierenden wird im gesamten Lehrplan entwickelt
Zusammenarbeit und Vernetzung	Vernetzung und Austausch werden gefördert	54. Vernetzte Zusammenarbeit für Mitarbeiter, um Know-how zu bündeln und Inhalte zu teilen, ist die Norm 55. Bemühungen um den Wissensaustausch werden anerkannt 56. Die Studierenden vernetzen sich effektiv 57. Die Teilnahme an Aktivitäten und Veranstaltungen zum Wissensaustausch wird gefördert 58. Interne Zusammenarbeit und Wissensaustausch werden erwartet
	Strategischer Kommunikationsansatz	59. Es gibt eine explizite Kommunikationsstrategie 60. Ein dynamischer Online-Auftritt ist erkennbar
	Partnerschaften werden entwickelt	61. Ein Engagement für den Wissensaustausch durch Partnerschaften ist offensichtlich 62. Mitarbeiter und Studierende werden angeregt, sich aktiv an Partnerschaften zu beteiligen
Infrastruktur	Physische und virtuelle Lernräume	63. Physische Lernräume optimieren die Möglichkeiten des Lernens im digitalen Zeitalter 64. Virtuelle Lernräume sind optimiert
	Digitale Infrastruktur	65. Es gibt eine Richtlinie zur akzeptablen Nutzung. 66. Pädagogisches und technisches Know-how Direktinvestitionen in digitale Technologien 67. Eine Reihe von digitalen Lerntechnologien unterstützt das Lernen zu jeder Zeit und an jedem Ort 68. Bring Your Own Device (BYOD)-Ansätze werden unterstützt 69. Risiken im Zusammenhang mit Ungleichheit und digitaler Inklusion werden angesprochen 70. Technischer Support und Anwender-Support ist selbstverständlich 71. Assistive Technologien für spezielle Bedürfnisse
		72. Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre, der Vertraulichkeit und der Sicherheit sind gut etabliert 73. Effektive Beschaffungsplanung ist ersichtlich 74. Ein operativer Plan für den IKT-Kern-Backbone und die IKT-Dienste liegt vor

Quelle: DigCompORG, 2015



Partners



<https://project-reset.eu>

