

# Digitalisierung in der Berufsbildung

Bei der Digitalisierung der Berufsbildung nimmt das Ausbildungs- und Lehrpersonal eine entscheidende Rolle ein

von Friedrich Hubert Esser und Michael Härtel

**A**usbildungsbetriebe und Berufsschulen sind gefordert. Dem Bildungspersonal an allen Lernorten des dualen Systems bleibt zur Gestaltung seines Ausbildungsauftrags keine Wahl, als den umfassenden digitalen Wandel im täglichen Ausbildungsgeschehen zu berücksichtigen. Um das mit der Digitalisierung verbundene Potenzial zur Neugestaltung von Lehr-, Lern-, Arbeits- und Unterrichtsbedingungen möglichst proaktiv für eine zeitgemäße Berufsausbildung nutzen zu können, müssen angemessene Wege der Ausbildungs- und Unterrichtspraxis gefunden und angeboten werden.

## Das didaktische Konzept ist lückenhaft

Die Ausschöpfung der mit digitalen Medien verbundenen vielfältigen didaktischen Möglichkeiten durch das Ausbildungs- und Lehrpersonal stellt sich allerdings immer noch als wenig zielgerichtet und fachdidaktisch kaum begründet dar. Hier muss festgehalten werden, dass die dafür erforderliche Medien- und IT-Kompetenz des Ausbildungs- und Lehrpersonals noch nicht in dem Maße vorhanden ist, wie es die mit dem digitalen Wandel geforderten Ansprüche an eine entsprechende Ausbildung und Unterricht erforderlich machen. Der Einsatz digitaler Medien im Ausbildungskontext bewegt sich in einem Spannungsfeld einer generellen Verfügbarkeit digitaler Medien im Ausbildungsalltag einerseits und deren lediglich sporadisch und häufig unsystematisch erscheinenden Einsatz in Lehr-, Lern- und Unterrichtsprozessen andererseits.

Digitale Medien in der Berufsausbildung entfalten ihre Wirkungen aber nur dann, wenn in sehr viel stärkerem Umfang als bisher digitale Geräte und Medienformate im Ausbildungsprozess eingesetzt

werden. Dies erfordert eine gezielte, reflektierte und auch domänenspezifisch ausgerichtete Auswahl von Medienformaten, an denen es inzwischen nicht mehr mangelt. Das Ausbildungs- und Lehrpersonal muss in der Lage sein, professionell den gesamten Bereich der digitalen Medien zu bewerten, Risiken einzuschätzen und eine reflektierte, auch domänenspezifische Auswahl treffen zu können.

Dabei können digitale Medien zugleich die klassische Rollenverteilung zwischen Lehrenden und Lernenden verändern. Selbstlernprozesse können moderierend leichter unterstützt werden. Das kooperative Lernen kann, zum Beispiel initiiert über Social-Media-Plattformen, im Prinzip zu jeder Zeit und an jedem Ort erfolgen.

## Kompetenzmodell soll Fortbildungen ermöglichen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat mithilfe eines Forschungsprojekts ein Modell medienpädagogischer Kompetenz erarbeitet, das für das Ausbildungs- und Lehrpersonal einen strukturierten Zugang für die Nutzung digitaler Medien bieten kann. Es richtet sich initial zunächst an die individuelle Medienkompetenz der einzelnen Lehrkraft. Diese individuelle Medienkompetenz setzt sich aus den vier Aspekten Mediengestaltung, Medienkritik, Mediennutzung und Medienkunde zusammen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die individuelle Medienkompetenz als notwendige, aber keinesfalls als hinreichende Bedingung angesehen wird, um diese Medien gewinnbringend für die Ausbildung nutzen zu können.

Über die individuelle Medienkompetenz hinaus sollten Ausbilder\*innen und Lehrkräfte auch über medienpädagogische Kompetenz verfügen, um digitale Medien sinnvoll und effektiv in ihren jeweiligen Lehr- und Lernprozesse einsetzen zu können. Diese medienpädagogische Kompetenz setzt sich wiederum aus einer didaktischen Komponente, das heißt der Förderung des Lernens mit Medien, und aus einer erzieherischen Komponente, das heißt das Lernen über Medien, zusammen. Weiterhin ist es erforderlich, digital unterstützte Ausbildungs- und Unterrichtsgestaltung in den jeweiligen betrieblichen oder schulischen Prozess- und Organisationsablauf zu integrieren. Medienintegration stellt damit eine weitere Komponente medienpädagogischer Kompetenz dar.

Auch wenn die einzelnen Komponenten in der Praxis nicht immer klar voneinander zu trennen sind – mit Blick auf die Anforderungen an das Ausbildungs- und Lehrpersonal im digitalen Transformationsprozess bietet unser Modell eine Grundlage, um ein Konzept für zielorientierte Weiterbildungsmaßnahmen erarbeiten zu können. ■

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser,  
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB),  
Michael Härtel, Leiter des Arbeitsbereichs  
»Digitale Medien, Fernlernen, Bildungspersonal« im BIBB

