



CGC-DigiTrans Report - Summary

Peter C. Weber, Jenny Schulz / Mannheim / March 2023



CGC-DigiTrans ist ein von der EU (Europäische Union) kofinanziertes Entwicklungsprojekt, das sich auf **Berufliche Beratung** (Career Guidance and Counseling, CGC) im Kontext der digitalen Transformation des Arbeitsmarktes konzentriert.

Warum und für wen?

Um mit der **digitalen Transformation** Schritt halten zu können, benötigen Mitarbeiter*innen immer ausgeprägtere **digitale Kompetenzen**. Gleichzeitig können Unternehmen ihre Stellen nur schwer mit Arbeitnehmer*innen besetzen, die die geeigneten digitalen Kompetenzen mitbringen. Auch für Anbieter von Weiterbildungen wird die Vermittlung von digitalen Kompetenzen immer wichtiger.

An dieser Stelle setzt **CGC-DigiTrans** an: Gemeinsam mit Expert*innen und Praktiker*innen aus den Bereichen Beratung, Weiterbildung und Personalwesen wird das Projekt eine innovative Beratungsmethode ("**Roundabout für die digitale Transformation**") entwickeln, mit der die digitalen Kompetenzbedarfe von Beschäftigten, Unternehmen und die Angebote von Weiterbildungsanbietern in Einklang gebracht werden können.

Der Bericht legt den Grundstein für die Entwicklung dieser **Methodik** sowie für **Weiterbildungs- und Studienmöglichkeiten für Berater*innen**. Um Beratern, Weitebildungsanbieter und Arbeitgebern zu helfen, über den Ausbildungsbedarf und die Möglichkeiten für eine bessere Beratung ihrer Kunden nachzudenken und zu sprechen, bietet der Bericht Definitionen und ein Modell für die Strukturierung digitaler Kompetenzen (Kapitel 1).

Mit dem Vergleich wollen wir:

- die Überschneidungen der bestehenden digitalen Kompetenzmodelle analysieren und visualisieren
- die relevantesten Elemente aus bestehenden Ansätzen zur Strukturierung digitaler Kompetenzen identifizieren
- ein für die Projekt- und Beratungspraxis anwendbares digitales Kompetenzmodell vorschlagen, das auf die Transformation des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist und für die Praxis taugt
- zu verstehen, was die Praxis an Konkretisierung benötigt, um auf der Grundlage eines solchen Modells praxisnahe Beratung anbieten zu können.

Mit einem **Glossar** schaffen wir eine gute Grundlage, um das Thema digitale Kompetenzen im breiteren Kontext von Weiterbildung, Beratung und der Situation der Zielgruppen besser zu verstehen (Anhang 1).

Digitale Trends & Begriffe für CGC-DigiTrans

Digitalisierung betrifft alle Menschen und Arbeitsplätze. Im Bericht werden zu diesem Kontext Begriffe rund um **Digitalisierung** und **Transformation** erläutert. Spezifisch geht es darum zu verstehen, was digitale Kompetenzen sind und warum manche Personengruppen dem Risiko ausgesetzt sind digital ausgeschlossen zu werden („**digitale Spaltung**“). Charakteristika wie Bildungsstand, Literalität, Alter, ländliche Region oder Migrationshintergrund erhöhen das Risiko digital abgehängt zu werden. Der Bericht beschäftigt sich auch damit, dass aus Sicht von Arbeitgebern und Bildungsanbietern das „Angebote und die Nachfrage“ von digitalen Kompetenzen und digitaler Weiterbildung noch nicht zufriedenstellen sind. Mit dem Konzept der **“Multi-Akteursberatung”** soll die Rolle der Beratung gestärkt werden, um digitale Kompetenzen von Menschen und für Betriebe zu fördern. **Netzwerke** von Bildungsanbietern, Arbeitgebern und Beratungsanbietern können hierfür eine wichtige Rolle spielen. Dies erfordert eine Weiterentwicklung des **Wissensmanagements** und einen intensivierten Austausch von Informationen zu Qualifizierungsbedarfen und -Angeboten (Kapitel 2).

Vorhandene Modelle für digitale Kompetenzen

Der Report skizziert die Diskussion um die Beschreibung von **digitalen Kompetenzen in Kompetenzmodellen** sowie den Bedarf sowohl von Personen unserer Zielgruppe als auch von Berater*innen, solche Kompetenzen aufzubauen. Diese beiden Seiten der Medaille werden in den Zusammenhang gestellt und der Bedarf nach einer eigenständigen Diskussion, wie Beratung die Digitalisierung fördern kann und welche Kompetenzen Berater benötigen, wird unterstrichen. Weiterhin wird die **Auswahl** der ausgewerteten existierenden Kompetenzmodelle sowie die **Methode** der durchgeführten komparativen Analyse beschrieben (Kapitel 3).

Die zentralen Ergebnisse des Vergleichs

Der Vergleich der verschiedenen Quellen und Modelle zeigt eine große Überschneidung der verschiedenen digitalen Kompetenzen. Daher haben wir diese Gemeinsamkeiten in Kategorien zusammengefasst. Das Ergebnis der vergleichenden Analyse sind auf **Ebene 1** die folgenden **fünf Kompetenzkategorien**:

1. **technische Befähigung**: bezieht sich auf die individuelle technische Anwendung von Hard- und Software.
2. **Informations-, Daten und Medien Literacy**: bezieht sich auf die Fähigkeit, sich individuell in bestimmten bestehenden digitalen Inhalten (digitalen Informationen, Daten und Medien) zurechtzufinden, diese zu lesen, zu bewerten und zu nutzen.

3. **Kommunikation und Kollaboration:** bezieht sich auf die Anwendung von Inhalten und Systemen, um gemeinsam mit anderen in Gruppen zusammenzuarbeiten.
4. **Erstellung digitaler Inhalte:** bezieht sich auf die Erstellung von digitalen Dokumenten, Präsentationen, Videos, Beiträge in Sozialen Medien oder Webseiteninhalte.
5. **Querschnittskompetenzen:** spielen bei allen zuvor genannten Kompetenzen eine Rolle. Sie umfassen z. B. digitales Lernen, digitale Sicherheit, digitale Widerstandsfähigkeit (Resilienz) und gehen Hand in Hand mit der Fähigkeit zur Reflexion.



Abbildung 1: Digitale Kompetenzen, fünf Kategorien der Stufe 1 (eigene Abbildung)

Die **Kategorien eins bis vier** beschreiben verschiedene Aspekte einer **umfassenden digitalen Kompetenz**. Wir argumentieren, dass jede der Kategorien wichtig ist, aber die Kategorie "technische Fertigkeiten" könnte die Grundlage für alle anderen Kompetenzen bilden. Außerdem haben **jeder Beruf und jede Stelle ein spezifisches Profil**, bei dem bestimmte Kategorien mehr oder weniger relevant sind. Im Hinblick auf die digitale Basiskompetenz müssen alle Kategorien und ihre Beziehung zueinander eine gewisse Aufmerksamkeit erhalten.

Der Bericht beschreibt und operationalisiert die fünf Kategorien und argumentiert, warum **transversale Kompetenzen** eine sehr wichtige Rolle beim Erlernen und Anwenden der in den Kategorien eins bis vier beschriebenen digitalen Kompetenzen spielen könnten. Die Erlernbarkeit (z.B. in der Weiterbildung) und die Art und Weise der Ausbildung werden ebenfalls diskutiert (Kapitel 4).

Forschungs- und Entwicklungsbedarf

Die weitere Arbeit im Rahmen des Projekts wird auf dem beschriebenen Modell aufbauen. Unter anderem wollen wir mit Akteuren aus dem Bereich der Berufs- und Weiterbildungsberatung, mit Bildungsanbietern

und Unternehmen über ihre Angebote und Bedarfe zum Aufbau digitaler Kompetenzen sprechen. Wir wollen konkrete **Methoden** in der Beratung, in der Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen und für die Bedarfsanalysen mit Arbeitgebern entwickeln und erproben. Ziel ist es auch, Beraterinnen und Berater in ihren digitalen Kompetenzen aus- oder weiterzubilden. Zu diesem Zweck entwickeln wir ein spezielles **Kompetenzmodell für das Arbeitsfeld der Beratung**.