

MEDIENKOMPETENZ – WAS IST DAS EIGENTLICH?

Josef Buschbacher, Herausgeber von *wir* AUSBILDER, beantwortet sechs Fragen der Redaktion zum Verständnis von Medienkompetenz.

„Medienkompetenz“ wird häufig in Zusammenhang mit betrieblicher Ausbildung genannt. Was steckt dahinter?

Aus meiner Sicht ist Medienkompetenz eine Fähigkeit der Lernenden und Lehrenden, also auch der Ausbilder, Medien und Inhalte gut zu nutzen und zu verzahnen, um ein bestmögliches Lernerlebnis zu erschaffen. Ferner geht es aus meiner Sicht natürlich auch darum, Lehr- und Lernmedien auf den Prüfstand zu stellen und zu bewerten. Denn nicht alles, was ich auf YouTube, Google und Co. finde, entspricht den Qualitätsvorgaben in meiner Aus- und Weiterbildung. Und deshalb wird aus meiner Sicht das Thema Medienkompetenz immer wichtiger.

Forscher des BiBB haben den Medienkompetenz-Begriff vereinheitlicht und in die Kategorien des Deutschen Qualifikationsrahmens eingeordnet. Können Ausbildungsverantwortliche mit dieser Definition etwas anfangen?

Die Forscher des BiBB haben aus meiner Sicht eine gute Definition auf den Weg gebracht. Nun geht es darum, diese Definition zu operationalisieren. Hier muss der Ausbildungsleiter ansetzen und unterscheiden: Was ist die Wissenschaft und was ist die Praxis? Das heißt: Im ersten Schritt muss der Ausbildungsleiter es selbst verstehen und einordnen, ggf. auch mit der Hilfe eines externen Beraters. Im zweiten Schritt gilt es, das Verständnis bei den Ausbildungsverantwortlichen zu schaffen, um die Wissenschaft in die Praxis umzusetzen. – Darum wird es in Zukunft gehen. Wie können Ausbildungsleiter eine Verzahnung herstellen und ein Verständnis schaffen? Das geht aus meiner Sicht nur durch eine gute Übersetzungsarbeit und durch das Erlebarmachen der neuen Art von Kommunikation. Das Erlebarmachen von Social Media, durch Kollaboration Tools, durch Social Learning Networks.

Sie beraten Ausbildungsunternehmen. Welche Skills in Bezug auf Medienkompetenz benötigen die Unternehmen (wirklich)? Was sind Skills in Bezug auf Medienkompetenz?

Man könnte das noch weiter fassen und fragen: Wie lernen wir in Zukunft? Mit welchen Mitteln, mit welchen Methoden? Welche

Das **BiBB** hat den Medienkompetenz-Begriff vereinheitlicht und in die Kategorien des **Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)** eingeordnet. Laut dieser Definition gilt es folgende Fähigkeiten in der Berufsausbildung zu berücksichtigen und gezielt zu entwickeln:

- die Fähigkeit zur zielgerichteten Mediennutzung, etwa den aufgabenbezogenen Einsatz einer Software
- die Fähigkeit zur verantwortungsvollen Zusammenarbeit, etwa den verantwortungsvollen Einsatz von Social Media in der Kommunikation
- die zielgerichtete Nutzung von Sprache, etwa den situationsbezogenen sprachlichen Ausdruck
- die Fähigkeit, rechtliche, ethische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen bei der Anwendung und Produktion von Medien zu berücksichtigen
- die Fähigkeit zum selbstständigen Lernen unter Einbezug neuer Medien

Materialien nutzen wir? Ich stelle oft fest, dass Ausbilder über relativ wenig Wissen zu diesen neuen Formaten und Möglichkeiten verfügen. Das ist kein Vorwurf, denn diese neuen Methoden fassen erst langsam „Fuß“ in der betrieblichen Ausbildung. Technische Ausbilder zum Beispiel nutzen heute YouTube im Unterricht. Bei den Azubis und Studenten kommen Videos und Bewegtbilder sehr gut an. Doch es sollten technische und rechtliche Fragen geklärt werden: Welche Inhalte dürfen per Beamer „an die Wand geworfen“ werden? Was ist überhaupt zulässig? Wer hat die Urheberrechte und stimmt die Qualität der Inhalte? Mir geht es darum, zu sensibilisieren: Ja, es gibt tolle Sachen, aber: Wie funktioniert das? Was kann ich als Ausbilder nutzen? Was ist rechtlich auch in Ordnung? Oder eine weiterführende Frage: Was kann ich als Ausbilder selbst erstellen? – Auch diese Erschaffungskompetenz von Medien ist ein Part von Medienkompetenz. In einem Unternehmen, das ich betreue, erstellen die Azubis zum Beispiel ganz viele Videos zu allen erdenklichen



Josef Buschbacher ist Herausgeber von *wirAUSBILDER*, Berater und Coach mit jahrelanger Erfahrung als Ausbilder, Inhaber von *Smadias – Deutsche Ausbilderakademie*, Geschäftsführer der *CLC GmbH* und der *AEVO-Digital GmbH*. > www.wirausbilder.de, www.clc-learning.de

Themen rund um die Ausbildung: Wie beantrage ich Urlaub? Wo finde ich den Speiseplan der Kantine im Intranet? Wie kann ich den Lötcolben reinigen? Solche Videos können anderen Auszubildenden als Hilfsmittel an die Hand gegeben werden und machen den Azubis auch Spaß. – Die Ausbilder wiederum müssen erst einmal die Möglichkeiten und das Handwerkszeug kennenlernen. Was gibt es überhaupt und wie mache ich das eigentlich? Und auch das ist letztendlich Medienkompetenz.

Bringt der Nachwuchs dieses Wissen mit?

Der Nachwuchs bringt einiges an Kompetenzen mit. Vor allem eine enorm hohe Bedienkompetenz: Gib einem jungen Menschen ein Smartphone oder ein Tablet und er wird per Trail and Error herausfinden, wie es funktioniert. Mit Medienkritik ist das Infragestellen der Inhalte gemeint, die man über das Netz erfährt. Bisher gehen die jungen Leute aus meiner Sicht relativ unreflektiert mit den Medien um: Bereits mehrfach gelikte Texte oder Bilder werden gelikt, ohne zu hinterfragen, von wem der Inhalt ist und in welchem Kontext er steht. Auch Nachrichten, News werden nicht kritisch hinterfragt. Das ist kein Vorwurf. Vielleicht ist das eine Kompetenz, die sich erst entwickeln muss im Laufe der Jahre. Aber speziell in der Ausbildung ist diese Kompe-

tenz mehr gefragt denn je. Bei der Erschaffenskompetenz sind junge Leute sehr gut aufgestellt: Ganz schnell ist etwas produziert. Im betrieblichen Kontext geht es jedoch auch darum, ob das den Vorgaben des Unternehmens entspricht. Werden zum Beispiel die Vorschriften zum Thema Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz eingehalten? Dürfen die produzierten Inhalte veröffentlicht werden? Gibt es vielleicht Firmen-Interna, die nicht nach außen dringen sollten? Entspricht das Vorgehen der Compliance-Richtlinie?

Wer lernt von wem?

Ich glaube, Ausbilder können viel von Azubis lernen, aber Azubis lernen auch weiterhin viel von ihren Ausbildern. Wenn ich mit Azubis zusammenarbeite, frage ich gerne: „Welches sind eure zehn Lieblings-Apps? Was habt ihr zuletzt im Internet gelernt? Welche Webseiten, Podcasts, YouTuber sind für euch momentan relevant?“ – So komme ich mit den Azubis in den Austausch und lerne dadurch enorm viel: Was ist momentan in? Welche Apps werden genutzt und welche Funktionen haben die? Dann kann ich wunderbar einsteigen und mit meiner Erfahrung – vielleicht – deren Erfahrungen anreichern. So können auch Ausbilder sich immer mehr auf Augenhöhe mit den Azubis bewegen. Vieles



Im Rahmen der Bildungsmesse didacta hielt Josef Buschbacher am Stand von kiehl einen Vortrag zur „Zukunft der Ausbildung – Herausforderung für Betriebe und Ausbilder“.

bringen die jungen Leute heute schon mit und manches müssen wir Ausbilder nachholen. Meine Vermutung ist, dass viele Ausbilder beim Thema Medienkompetenz Nachholbedarf haben: Sie müssen sich selbst das fehlende Wissen aneignen, um mitsprechen zu können. Das kann beispielsweise durch den Austausch mit den Azubis erfolgen. – Ich glaube nicht, dass Ausbilder alles nutzen müssen, was es da draußen gibt. Aber zumindest sollten sie wissen, wie Mechanismen funktionieren, wie tauscht man sich aus, was hat es mit neuen Technologien wie TikTok, Insta und Snap auf sich? Um dort einfach mitsprechen zu können. Um dann aber wiederum zu überlegen, in welchem Kontext steht das zur betrieblichen Ausbildung: Wie kann Bewegtbild in der Ausbildung genutzt werden? Inwieweit könnte man einen Ausbildungsnachweis nur mit Hashtags füllen? Da gibt es sehr viele Möglichkeiten und ich merke in den Trainings mit den Ausbildern: Die sind äußerst interessiert. Die haben einfach Lust und Spaß dran, Neues zu erfahren und sind dann auch offen und bereit sich darauf einzulassen. Gleichzeitig können und sollten Ausbilder Medienkritik schulen und vorleben – denn darin sind einige der Azubis noch nicht fit.

Was empfehlen Sie Ausbildern konkret?

Häufig führe ich in Trainings zunächst einen einfachen Check mit den Ausbildern durch: Wo stehen sie momentan? Welche Begriffe, Mechanismen kennen sie? Die Auswertung wird besprochen, so dass jeder Teilnehmer einordnen kann, wo er selbst steht. Dann zeige ich ein „Bild“ von heute auf: Was gibt es

da draußen? Aber auch: Womit müssen wir in Zukunft rechnen? Und dann überlegen wir gemeinsam, welchen Einflüssen das Unternehmen ausgesetzt ist. Welche technologischen Veränderungen gibt es? Welche Veränderungen in der Bildung? Mein Ziel ist es, Verständnis für neue Mechanismen, Tools und Werkzeuge zu schaffen. Aber auch zu akzeptieren: Ich kann es nicht ändern, was da draußen abgeht. Aber wie kann ich es zum Wohle meiner Ausbildung, zum Wohle meiner Wissens- und Lehrvermittlung einsetzen? Und dann wird es für die meisten Teilnehmer äußerst spannend, denn wir erstellen kleine Learning-Nuggets mit freien Tools, eigene Videos und Podcasts. Wir bewegen uns in virtuellen Lernwelten. Im nächsten Schritt geht es weiter in die Online-Lernwelt. Die Ausbilder lernen Webinare kennen: Zum Beispiel gebe ich als Trainer in 45 Minuten einen kurzen Impuls zu einem Thema und führe damit die Ausbilder an die neuen Themen heran. Dadurch erleben sie selber, wie es funktioniert. Sehen als Teilnehmer die Vor- und Nachteile. Dann folgt die Erkenntnis: „Das könnte ich ja auch in meiner Ausbildung nutzen.“ Damit sind die Teilnehmer eine Stufe im Denken weiter: Denn jetzt wird abstrahiert, wo sie die neuen Möglichkeiten und neuen Methoden sinnvoll und gut in ihre Ausbildung integrieren können. Und es macht mich dann immer mächtig stolz: Die Teilnehmer sitzen nicht nur da, hören zu, nicken und sagen: „Ja, das ist wichtig und interessant“. Nein, sie kommen direkt ins Tun, machen, übersetzen und heben die Ausbildung im eigenen Unternehmen auf das nächste Level.