

AP 1.3 Kompetenzen

„DIB Kompetenzrahmen“ (Digitalisierung in Bildungseinrichtungen)

Version 2.0
11.10.2018

K. Baumgarten, zbb

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Zweck des Dokuments	3
2	Kompetenzmodell „DIB Kompetenzrahmen“ (Digitalisierung in Bildungseinrichtungen)..	4
2.1	Kompetenzmodell	4
2.2	Deskriptoren.....	4
2.3	Ausprägungsgrade	7
2.4	Kompetenzprofile	9
2.4.1	SOLL - Kompetenzprofil Geschäftsführungsebene.....	9
2.4.2	SOLL - Kompetenzprofil mittlere Führungsebene.....	11
2.4.3	SOLL - Kompetenzprofil mittlere Führungsebene mit Lehrtätigkeit	16
2.4.4	SOLL - Kompetenzprofil festangestellte Dozenten	20
2.4.5	SOLL - Kompetenzprofil freie Dozenten	24
2.4.6	SOLL - Kompetenzprofil Verwaltungsangestellte.....	28
2.5	Kompetenzbeschreibung nach Ausprägungsgraden	31

1 Einleitung

1.1 Zweck des Dokuments

Dieses Dokument beschreibt das vorhandene Kompetenzmodell „DIB Kompetenzrahmen“ (Digitalisierung in Bildungseinrichtungen) näher und überträgt die allgemein formulierten Kompetenzen auf das im Projekt entwickelte personas Konzept.

2 Kompetenzmodell „DIB Kompetenzrahmen“ (Digitalisierung in Bildungseinrichtungen)

2.1 Kompetenzmodell

Die für die Bewältigung des Veränderungsprozesses im Kontext der Digitalisierung in Bildungseinrichtung notwendigen Kompetenzen wurden anhand des folgenden Modells bestimmt, die sich auf den Kompetenzatlas von Erpenbeck¹ und das Medienkompetenzmodell von Baacke² beziehen.

Ausführungsbereitschaft	Innovationsfreudigkeit	Offenheit für Veränderungen
Einsatzbereitschaft	Experimentierfreudigkeit	Medien- und medienpädagogische Kompetenz
Lehrfähigkeit	Lernbereitschaft	

Medien- und medienpädagogische Kompetenz	
Medienkritik	Beurteilungsvermögen Folgebewusstsein Eigenverantwortung Entscheidungsfähigkeit
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit Kooperationsfähigkeit
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft Lernbereitschaft

2.2 Deskriptoren

Im Folgenden werden die Kompetenzen mit Handlungsankern unterlegt. Diese Handlungsanker entsprechen dem Ausprägungsgrad 2: „ausgeprägt (xx)“.

Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen bspw. Führungskräften
-------------------------	---

¹ Vgl. Erpenbeck, J., von Rosenstiel, L., Grote, S. (Hrg.) (2013): Kompetenzmodelle von Unternehmen: mit praktischen Hinweisen für ein erfolgreiches Management von Kompetenzen. Stuttgart

² Vgl. Baacke, Dieter (2001): Medienkompetenz als pädagogisches Konzept. In: Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK) (Hrsg.): Medienkompetenz in Theorie und Praxis. Broschüre im Rahmen des Projekts „Mediageneration – kompetent in die Medienzukunft (gefördert durch das BMFSFJ).“

Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ steht neuen Entwicklungen nicht ablehnend gegenüber ▪ ist bereit, sich offen mit den Erfahrungen anderer auseinanderzusetzen ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erprobt neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten ▪ lässt sich von Rückschlägen nicht entmutigen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete Lernszenarien ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ lernt gern und ist der Lage, aus eigenem Antrieb neues Wissen aufzunehmen ▪ ist in der Lage, Lerndefizite zu erkennen und aktiv anzugehen ▪ findet individuelle Lernwege und Lernformen ▪ kann mit inneren Lernwiderständen umgehen
Medien- und medienpädagogische	

Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungs- vermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) beurteilen ▪ kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungs- fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikations- fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kann situationsgerecht moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse nutzen und mit Hilfe neuer Medien kommunizieren ▪ kann sich mit Medien klar und

		<p>verständlich ausdrücken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann bestehende Prozesse in Frage stellen und sich mit Kollegen / Führungskräften darüber austauschen ▪ ermutigt Kollegen/-innen Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien abzubauen
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ probiert neue Medien und Technologien (didaktisch sinnvoll) aus ▪ nimmt Hilfe an ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ kann mithilfe neuer Medien/Technologien Aufgaben und Prozesse so strukturieren, dass eine gemeinsame Bearbeitung möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert entstandene Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ bezieht andere in die Problemlösung ein
	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien
Medienkunde	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich für neue Medien und Technologien ▪ ist bereit, sich mit neuen Medien und Technologien auseinanderzusetzen und sie für den beruflichen Alltag einzusetzen ▪ hat keine Angst vor Restriktionen, wenn Technik kaputt geht oder Bedienfehler passieren ▪ findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen auch über informelles Lernen

Die für Medienbildung resp. die Bewältigung der durch Digitalisierung erforderlichen Transformationsprozesse notwendigen Kompetenzen müssen nicht auf jeder Ebene aufgrund der Funktionen oder Aufgaben in der Einrichtung in vollem Maß ausgeprägt sein.

Die im Projekt verwendeten Ausprägungsgrade sind:

- wenig ausgeprägt (x)
 - die Kompetenzanforderungen werden selten oder wenig erfüllt
 - Kompetenzentwicklungspotentiale sind hoch
- ausgeprägt (xx)
 - die Kompetenzanforderungen werden erfüllt, kleinere Abstriche sind möglich
 - es bestehen Kompetenzentwicklungspotentiale
- stark ausgeprägt (xxx)
 - die Kompetenzanforderungen werden erfüllt mit viel Eigeninitiative, Engagement und schnell

SOLL-KOMPETENZPROFILE PERSONAS

Erwartungshorizont Ausprägungsgrade		GF	MF	MF mit Lehre	Dozenten	freie Dozenten	Verwaltung
Ausführungsbereitschaft		xx	xx	xx	xx	xx	xx
Innovationsbereitschaft		xxx	xxx	xxx	xx	xx	x
Offenheit für Veränderungen		xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Einsatzbereitschaft		xx	xx	xx	xx	xx	xx
Experimentierfreudigkeit		xx	xx	xxx	xxx	xxx	x
Lehrfähigkeit		x	xx	xxx	xxx	xxx	x
Lernbereitschaft		xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		xx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	xx	xx	xxx	xxx	xxx	xx
	Folgebewusstsein	xx	xx	xx	xx	xx	xx
	Eigenverantwortung	xx	xx	xx	xx	xx	xx
	Entscheidungsfähigkeit	xx	xx	xx	xx	xx	xx
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
	Kooperationsfähigkeit	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
	Lernbereitschaft	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx

2.4 Kompetenzprofile

2.4.1 SOLL - Kompetenzprofil Geschäftsführungsebene

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Geschäftsführung
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen und Verbesserungen im eigenen Verhalten, Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an ▪ fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erprobt neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten ▪ lässt sich von Rückschlägen nicht entmutigen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ist ausbaufähig ▪ unterstützt Kompetenzentwicklungsprozesse ▪ sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess müssen mehr berücksichtigt werden ▪ den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren, muss noch geübt werden
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch informellen Lernen

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse aus und

		<p>kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann sich mit Medien klar und verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken ▪ regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an ▪ akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ probiert neue Medien und Technologien (didaktisch sinnvoll) aus ▪ nimmt Hilfe an ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ kann mithilfe neuer Medien/Technologien Aufgaben und Prozesse so strukturieren, dass eine gemeinsame Bearbeitung möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert entstandene Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ bezieht andere in die Problemlösung ein
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich für neue Medien und Technologien ▪ ist bereit, sich mit neuen Medien und Technologien auseinander-zusetzen und sie für den beruflichen Alltag einzusetzen ▪ hat keine Angst vor Restriktionen, wenn Technik kaputt geht oder Bedienfehler passieren ▪ findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen auch über informelles Lernen

2.4.2 SOLL - Kompetenzprofil mittlere Führungsebene

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Mittlere Führungsebene
--	-------------------------------

Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen und Verbesserungen im eigenen Verhalten, Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an ▪ fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erprobt neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten ▪ lässt sich von Rückschlägen nicht entmutigen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete Lernszenarien ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch informellen Lernen ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse aus und kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien ▪ kann sich mit Medien klar und

		<p>verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an ▪ akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ setzt neue Medien und Technologien zielgruppengerecht systematisch, strukturiert und damit didaktisch sinnvoll ein ▪ leistet aktiv Hilfe und überzeugt andere vom Einsatz neuer Medien ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ strukturiert und organisiert Prozesse und Aufgaben so mit Hilfe neuer Medien, dass kooperatives Lernen / Arbeiten mithilfe neuer Medien /Technologien erfolgreich möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert schnell und bereichsübergreifend Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert passende Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ fordert andere auf, sich in die Problemlösung einzubringen
	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien und die Anforderungen, die sich daraus ergeben ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien und ist in der Lage, bekannte Vorgehensweisen zu ändern
Medienkunde	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich systematisch für neue Medien, Technologien, Mediennutzung, Datenschutz und -sicherheit ▪ setzt sich aktiv mit Chancen und Risiken neuer Medien und Technologien im beruflichen Umfeld auseinander ▪ ist in der Lage, mit berufsbezogener Hard- und Software adäquat umzugehen, Bedienfehler zu erkennen und abzustellen sowie bei Ausfällen Hilfe zu holen oder selbst zu leisten ▪ lernt selbstorganisiert, formal und informell und findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen

2.4.3 SOLL - Kompetenzprofil mittlere Führungsebene mit Lehrtätigkeit

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Mittlere Führungsebene
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen und Verbesserungen im eigenen Verhalten, Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an ▪ fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plant, erprobt, und wertet neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten aus ▪ ist in der Lage, Rückschläge zu analysieren und Schlussfolgerungen für weiteres Handeln zu ziehen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien erfolgreich didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete, auch differenzierte Lernszenarien und-wege ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ holt sich Feedback und ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu

		reflektieren
Lernbereitschaft		<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch informellen Lernen ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ versteht die Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, effizient und schnell die für das eigene Handeln notwendigen Medien aus dem Informationsangebot auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ versteht Medienprozesse, kann anhand von Kriterien Medieninformationen auf Relevanz und Wahrheitsgehalt einschätzen, Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf

		die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse aus und kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien ▪ kann sich mit Medien klar und verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken ▪ regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an ▪ akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ setzt neue Medien und Technologien zielgruppengerecht systematisch, strukturiert und damit didaktisch sinnvoll ein ▪ leistet aktiv Hilfe und überzeugt andere vom Einsatz neuer Medien ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ strukturiert und organisiert Prozesse und Aufgaben so mit Hilfe neuer Medien, dass kooperatives Lernen / Arbeiten mithilfe neuer Medien /Technologien erfolgreich möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert schnell und bereichsübergreifend Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert passende Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ fordert andere auf, sich in die Problemlösung einzubringen
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien und die Anforderungen, die sich daraus ergeben ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien und ist in der Lage, bekannte Vorgehensweisen zu ändern
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich systematisch für neue Medien, Technologien, Mediennutzung, Datenschutz und -sicherheit ▪ setzt sich aktiv mit Chancen und Risiken neuer Medien und Technologien im beruflichen Umfeld auseinander

		<ul style="list-style-type: none">▪ ist in der Lage, mit berufsbezogener Hard- und Software adäquat umzugehen, Bedienfehler zu erkennen und abzustellen sowie bei Ausfällen Hilfe zu holen oder selbst zu leisten▪ lernt selbstorganisiert, formal und informell und findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen
--	--	--

2.4.4 SOLL - Kompetenzprofil festangestellte Dozenten

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Festangestellte Dozenten
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an ▪ fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plant, erprobt, und wertet neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten aus ▪ ist in der Lage, Rückschläge zu analysieren und Schlussfolgerungen für weiteres Handeln zu ziehen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien erfolgreich didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete, auch differenzierte Lernszenarien und-wege ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ holt sich Feedback und ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren

Lernbereitschaft		<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch informellen Lernen ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ versteht die Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, effizient und schnell die für das eigene Handeln notwendigen Medien aus dem Informationsangebot auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ versteht Medienprozesse, kann anhand von Kriterien Medieninformationen auf Relevanz und Wahrheitsgehalt einschätzen, Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium

		und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungs-prozesse aus und kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien ▪ kann sich mit Medien klar und verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken ▪ regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an ▪ akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ setzt neue Medien und Technologien zielgruppengerecht systematisch, strukturiert und damit didaktisch sinnvoll ein ▪ leistet aktiv Hilfe und überzeugt andere vom Einsatz neuer Medien ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ strukturiert und organisiert Prozesse und Aufgaben so mit Hilfe neuer Medien, dass kooperatives Lernen / Arbeiten mithilfe neuer Medien /Technologien erfolgreich möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert schnell und bereichsübergreifend Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert passende Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ fordert andere auf, sich in die Problemlösung einzubringen
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien und die Anforderungen, die sich daraus ergeben ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien und ist in der Lage, bekannte Vorgehensweisen zu ändern
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich systematisch für neue Medien, Technologien, Mediennutzung, Datenschutz und -sicherheit ▪ setzt sich aktiv mit Chancen und Risiken neuer Medien und Technologien im beruflichen Umfeld auseinander ▪ ist in der Lage, mit berufsbezogener Hard- und Software adäquat

		<p>umzugehen, Bedienfehler zu erkennen und abzustellen sowie bei Ausfällen Hilfe zu holen oder selbst zu leisten</p> <ul style="list-style-type: none">▪ lernt selbstorganisiert, formal und informell und findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen
--	--	---

2.4.5 SOLL - Kompetenzprofil freie Dozenten

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Freie Dozenten
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ ist bereit und versucht aktiv Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ▪ ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an ▪ fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plant, erprobt, und wertet neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten aus ▪ ist in der Lage, Rückschläge zu analysieren und Schlussfolgerungen für weiteres Handeln zu ziehen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien erfolgreich didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete, auch differenzierte Lernszenarien und-wege ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ holt sich Feedback und ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch

		<p>informellen Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ versteht die Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, effizient und schnell die für das eigene Handeln notwendigen Medien aus dem Informationsangebot auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ versteht Medienprozesse, kann anhand von Kriterien Medieninformationen auf Relevanz und Wahrheitsgehalt einschätzen, Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen

		Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse aus und kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien ▪ kann sich mit Medien klar und verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken ▪ regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an ▪ akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ setzt neue Medien und Technologien zielgruppengerecht systematisch, strukturiert und damit didaktisch sinnvoll ein ▪ leistet aktiv Hilfe und überzeugt andere vom Einsatz neuer Medien ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ strukturiert und organisiert Prozesse und Aufgaben so mit Hilfe neuer Medien, dass kooperatives Lernen / Arbeiten mithilfe neuer Medien /Technologien erfolgreich möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifiziert schnell und bereichsübergreifend Probleme beim Einsatz neuer Medien ▪ entwickelt und erprobt selbständig und motiviert passende Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ fordert andere auf, sich in die Problemlösung einzubringen
Medienkunde	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien und die Anforderungen, die sich daraus ergeben ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien und ist in der Lage, bekannte Vorgehensweisen zu ändern
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich systematisch für neue Medien, Technologien, Mediennutzung, Datenschutz und -sicherheit ▪ setzt sich aktiv mit Chancen und Risiken neuer Medien und Technologien im beruflichen Umfeld auseinander ▪ ist in der Lage, mit berufsbezogener Hard- und Software adäquat umzugehen, Bedienfehler zu erkennen

		<p>und abzustellen sowie bei Ausfällen Hilfe zu holen oder selbst zu leisten</p> <ul style="list-style-type: none">▪ lernt selbstorganisiert, formal und informell und findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen
--	--	---

2.4.6 SOLL - Kompetenzprofil Verwaltungsangestellte

Kompetenzen und Teilkompetenzen	Verwaltungsangestellte
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen ▪ erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend für das Unternehmen voranzutreiben ▪ ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ akzeptiert, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ▪ Setzt Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten auf Aufforderung oder mit Unterstützung um ▪ beschäftigt sich mit Chancen und Risiken durch Medien im Arbeitsbereich nach Aufforderung
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ▪ steht neuen Entwicklungen nicht ablehnend gegenüber ▪ ist bereit, sich offen mit den Erfahrungen anderer auseinanderzusetzen ▪ ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ probiert neue Medien und Technologien mit Unterstützung oder nach Aufforderung aus ▪ Rückschläge und Fehler werden noch zu häufig als entmutigend aufgefasst
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ist ausbaufähig ▪ unterstützt Kompetenzentwicklungsprozesse ▪ sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess müssen mehr berücksichtigt werden ▪ den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren, muss noch geübt werden
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ lernt gern und ist der Lage, aus eigenem Antrieb neues Wissen aufzunehmen ▪ ist in der Lage, Lerndefizite zu erkennen und aktiv anzugehen ▪ findet individuelle Lernwege und

		<p>Lernformen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann mit inneren Lernwiderständen umgehen
Medien- und medienpädagogische Kompetenz		
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien ▪ gestaltet eigenverantwortlich Verwaltungsprozesse mit neuen Medien ▪ nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Entscheidungen zu treffen ▪ ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ▪ ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kann situationsgerecht moderne Kommunikationskanäle für Verwaltungsprozesse nutzen und mit Hilfe neuer Medien kommunizieren ▪ kann sich mit Medien klar und

		<p>verständlich ausdrücken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann bestehende Prozesse in Frage stellen und sich mit Kollegen / Führungskräften darüber austauschen ▪ ermutigt Kollegen/-innen Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien abzubauen
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ probiert neue Medien und Technologien (didaktisch sinnvoll) aus ▪ nimmt Hilfe an ▪ fordert Unterstützung bei Überforderung ▪ kann mithilfe neuer Medien / Technologien Aufgaben und Prozesse so strukturieren, dass eine gemeinsame Bearbeitung möglich ist
Mediengestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt Schwierigkeiten beim Einsatz neuer Medien ▪ probiert unter Anleitung Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien ▪ vernetzt sich noch selten mit anderen zur Problemlösung
	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist offen für neue Medien ▪ verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends ▪ stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien
Medienkunde	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich für neue Medien und Technologien ▪ ist bereit, sich mit neuen Medien und Technologien auseinander-zusetzen und sie für den beruflichen Alltag einzusetzen ▪ hat keine Angst vor Restriktionen, wenn Technik kaputt geht oder Bedienfehler passieren ▪ findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen auch über informelles Lernen

2.5 Kompetenzbeschreibung nach Ausprägungsgraden

Kompetenz	wenig ausgeprägt (x)	ausgeprägt (xx)	stark ausgeprägt (xxx)
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> setzt sich erreichbare Ziele erkennt notwendige Handlungen und führt diese auf Anweisung oder mit Unterstützung aus erfüllt nach Aufforderung Unternehmensziele 	<ul style="list-style-type: none"> Ist bereit, sich hohe, aber realisierbare Ziele zu setzen erkennt notwendige Handlungen und ist bereit, diese aktiv und nutzbringend voranzutreiben ist bereit, die Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und nicht aufgrund des Drucks von Anderen bspw. Führungskräften 	<ul style="list-style-type: none"> Setzt sich hohe, aber realisierbare Ziele, auch bei Aufgaben/Tätigkeiten, die nicht zu den Stärken zählen Erkennt notwendige Handlungen und treibt diese aktiv und nutzbringend voran Ist bereit, Unternehmensziele aus eigenem Antrieb zu erfüllen und unterstützt auch Andere dabei
Innovationsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> Akzeptiert, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind Setzt Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten auf Aufforderung oder mit Unterstützung um Beschäftigt sich mit Chancen und Risiken durch Medien im Arbeitsbereich nach Aufforderung 	<ul style="list-style-type: none"> erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ist bereit und versucht aktiv Veränderungen in Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen 	<ul style="list-style-type: none"> erkennt, dass Veränderungen in der Bildungseinrichtung notwendig sind ist bereit und versucht aktiv Veränderungen und Verbesserungen im eigenen Verhalten, Prozessen, Methoden, Produkten etc. umzusetzen ist bereit, sich mit Chancen und Risiken der Durchdringung aller Lebens- und Arbeitsbereiche durch Medien zu beschäftigen
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> das Einstellen auf neue berufsbezogene Aufgaben und Anforderungen fällt schwer und muss weiter trainiert werden steht neuen Entwicklungen abwartend gegenüber nutzt die Erfahrungen anderer noch zu selten sieht Veränderungen noch überwiegend als Risiko und nicht als Chance 	<ul style="list-style-type: none"> ist offen für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte steht neuen Entwicklungen nicht ablehnend gegenüber ist bereit, sich offen mit den Erfahrungen anderer auseinanderzusetzen ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen 	<ul style="list-style-type: none"> interessiert sich stark für neue Entwicklungen, Trends, Methoden, Produkte ist bereit, bekannte Vorgehensweisen zu verändern und bietet Lösungen an fragt aktiv nach den Erfahrungen anderer und setzt sich damit auseinander ermutigt Kollegen, Hemmschwellen gegenüber Veränderungen abzubauen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DLR Projektträger



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ das Engagement für Unternehmensziele ist ausbaubar ▪ ist in der Lage, Unternehmensziele zu unterstützen ▪ übernimmt unangenehme und schwierige Aufgaben nach Aufforderung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, sich für Unternehmensziele zu engagieren ▪ ist konsequent und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt Aufgaben auch, wenn sie schwierig oder unangenehm sind 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ engagiert sich aktiv und verantwortungsbewusst für Unternehmensziele ▪ ist konsequent, energisch und beharrlich in der Verfolgung von Zielen ▪ übernimmt motiviert Aufgaben, auch wenn sie schwierig oder unangenehm sind
Experimentierfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ probiert neue Medien und Technologien mit Unterstützung oder nach Aufforderung aus ▪ Rückschläge und Fehler werden noch zu häufig als entmutigend aufgefasst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erprobt neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten ▪ lässt sich von Rückschlägen nicht entmutigen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plant, erprobt, und wertet neue Wege, Angebote und Gestaltungsmöglichkeiten aus ▪ ist in der Lage, Rückschläge zu analysieren und Schlussfolgerungen für weiteres Handeln zu ziehen
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ist ausbaufähig ▪ unterstützt Kompetenzentwicklungsprozesse sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess müssen mehr berücksichtigt werden ▪ den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren, muss noch geübt werden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete Lernszenarien ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, Wissen mit geeigneten Methoden und Medien erfolgreich didaktisch zu reduzieren und sinnvoll zu vermitteln ▪ unterstützt und initiiert Kompetenzentwicklungsprozesse durch geeignete, auch differenzierte Lernszenarien und-wege ▪ berücksichtigt sozial-kommunikative Dimensionen im Lernprozess ▪ holt sich Feedback und ist in der Lage, den eigenen Lehrprozess kritisch zu reflektieren
Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ motiviert sich selbst selten zum Lernen ▪ ist in der Lage, auf Aufforderung Lerndefizite abzubauen ▪ nutzt häufig vorgegebene und bekannte Lernwege ▪ lässt sich von Lernwiderständen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ lernt gern und ist der Lage, aus eigenem Antrieb neues Wissen aufzunehmen ▪ ist in der Lage, Lerndefizite zu erkennen und aktiv anzugehen ▪ findet individuelle Lernwege und Lernformen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat Freude am kontinuierlichen, auch informellen Lernen ▪ erkennt Lerndefizite und kann sie aktiv und systematisch angehen ▪ lernt selbstorganisiert über individuelle Lernwege und Lernformen

		hemmen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kann mit inneren Lernwiderständen umgehen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nimmt Lernwiderstände wahr, versteht sie und ist motiviert, sie zu überwinden
Medienkritik	Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien ▪ ist in der Lage, mit Unterstützung aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) einzuschätzen gelingt noch zu selten ▪ ist in der Lage, unter Anleitung Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge zu erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus abzuleiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hat ein grundlegendes Verständnis von der Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, aus dem Informationsangebot die für das eigene Handeln notwendigen Medien auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ kann Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden sowie Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ versteht die Rolle der Medien und setzt sich kritisch-reflexiv mit dem Medienangebot auseinander ▪ ist in der Lage, effizient und schnell die für das eigene Handeln notwendigen Medien aus dem Informationsangebot auszuwählen und zu nutzen ▪ kann verantwortungsbewusst und zielorientiert die Aufwand/Nutzen-Relationen des Medieneinsatzes im entsprechenden Kontext (Lehre/Verwaltung) erfassen und bewerten ▪ versteht Medienprozesse, kann anhand von Kriterien Medieninformationen auf Relevanz und Wahrheitsgehalt einschätzen, Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden, Tendenzen und Zusammenhänge erkennen, analysieren und richtige Schlüsse und Strategien daraus ableiten
	Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen, ist ausbaufähig ▪ mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns zu berücksichtigen, gelingt noch zu selten ▪ ist in der Lage, unter Anleitung fachliche Folgen, soziale und wirtschaftliche Aspekte erkennen und Auswirkungen abschätzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu erkennen und Auswirkungen abzuschätzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ist in der Lage, vorausschauend die Folgen und Konsequenzen der Nutzung neuer Medien für den Bildungs-/Verwaltungsprozess richtig einzuschätzen ▪ berücksichtigt mögliche Folgen des eigenen Medienhandelns und das anderer (Kollegen / Lerner) ▪ ist in der Lage, nicht nur die fachlichen Folgen sondern auch soziale Aspekte und wirtschaftliche Aspekte zu

				erkennen und Auswirkungen abzuschätzen
	Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> sich kritisch mit neuen Medien auseinanderzusetzen, muss noch geübt werden gestaltet auf Aufforderung, unter Anleitung Bildungsprozesse / Verwaltungsprozesse mit neuen Medien der Antrieb, Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahrzunehmen, muss ausgeprägt werden 	<ul style="list-style-type: none"> reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr 	<ul style="list-style-type: none"> reflektiert kritisch den Umgang mit neuen Medien gestaltet eigenverantwortlich Bildungsprozesse mit neuen Medien nimmt Verantwortung im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit wahr
	Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> trifft Entscheidungen nach Aufforderung Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen, um Entscheidungen zu ermöglichen, gelingt teilweise Kann mit Unterstützung Entscheidungen bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen treffen oder nachvollziehen 	<ul style="list-style-type: none"> ist bereit, Entscheidungen zu treffen ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren und auszuwählen ist in der Lage, adäquat bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen Entscheidungen zu treffen 	<ul style="list-style-type: none"> trifft Entscheidungen schnell und konsequent ist in der Lage, die für Entscheidungen relevanten Informationen mithilfe neuer Medien zu recherchieren, auszuwählen und anderen Hilfestellung zu leisten ist in der Lage, bezogen auf die jeweilige Situation, das Medium und die beteiligten Personen mehrere Möglichkeiten zu analysieren und davon ableitend konkrete Entscheidungen zu treffen
Mediennutzung	Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> kann bekannte (moderne) Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse nutzen und mit Hilfe neuer Medien kommunizieren kann sich mit Medien ausdrücken, Ausführungsgeschwindigkeit und Verständlichkeit müssen noch geübt werden kann unter Anleitung bestehende Prozesse in Frage stellen erkennt eigene Hemmschwellen 	<ul style="list-style-type: none"> kann situationsgerecht moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse nutzen und mit Hilfe neuer Medien kommunizieren kann sich mit Medien klar und verständlich ausdrücken kann bestehende Prozesse in Frage stellen und sich mit Kollegen / Führungskräften darüber austauschen ermutigt Kollegen/-innen 	<ul style="list-style-type: none"> wählt geeignete moderne Kommunikationskanäle für Lerninhalte / Verwaltungsprozesse aus und kommuniziert effizient mit Hilfe neuer Medien kann sich mit Medien klar und verständlich über verschiedene Kanäle ausdrücken regt einen Austausch zu bestehenden Prozessen mit Kollegen / Führungskräften und bietet Optimierungslösungen an

		gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien und nimmt Hilfe anderer an	Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien abzubauen	<ul style="list-style-type: none"> akzeptiert Widerstände und Hemmschwellen bei anderen und ermutigt/unterstützt diese beim Abbau von Hemmschwellen gegenüber Veränderungen durch neue Medien und Technologien
	Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> probiert neue Medien und Technologien auf Aufforderung unter Anleitung aus nutzt Hilfsangebote anderer selten Unterstützung bei Überforderung wird zu selten gefordert empfindet eine gemeinsame Bearbeitung von Aufgaben mithilfe neuer Medien/Technologien als schwierig 	<ul style="list-style-type: none"> probiert neue Medien und Technologien (didaktisch sinnvoll) aus nimmt Hilfe an fordert Unterstützung bei Überforderung kann mithilfe neuer Medien /Technologien Aufgaben und Prozesse so strukturieren, dass eine gemeinsame Bearbeitung möglich ist 	<ul style="list-style-type: none"> setzt neue Medien und Technologien zielgruppengerecht systematisch, strukturiert und damit didaktisch sinnvoll ein leistet aktiv Hilfe und überzeugt andere vom Einsatz neuer Medien fordert Unterstützung bei Überforderung strukturiert und organisiert Prozesse und Aufgaben so mit Hilfe neuer Medien, dass kooperatives Lernen / Arbeiten mithilfe neuer Medien /Technologien erfolgreich möglich ist
Medien-gestaltung	Problemlösefähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> erkennt Schwierigkeiten beim Einsatz neuer Medien probiert unter Anleitung Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien vernetzt sich noch selten mit anderen zur Problemlösung 	<ul style="list-style-type: none"> identifiziert entstandene Probleme beim Einsatz neuer Medien entwickelt und erprobt selbständig und motiviert Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien bezieht andere in die Problemlösung ein 	<ul style="list-style-type: none"> identifiziert schnell und bereichsübergreifend Probleme beim Einsatz neuer Medien entwickelt und erprobt selbständig und motiviert passende Lösungsstrategien unter Nutzung neuer Medien fordert andere auf, sich in die Problemlösung einzubringen
Medien-kunde	Veränderungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ist überwiegend misstrauisch neuen Medien und Technologien gegenüber nimmt neue Entwicklungen und Trends zur Kenntnis stellt sich auf Aufforderung und meist mit Anleitung offenen Problemsituationen im Umgang mit 	<ul style="list-style-type: none"> ist offen für neue Medien verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien 	<ul style="list-style-type: none"> ist offen für neue Medien und die Anforderungen, die sich daraus ergeben verfolgt von sich aus neue Entwicklungen und Trends stellt sich offenen Problemsituationen im Umgang mit neuen Medien und ist in der

		neuen Medien		Lage, bekannte Vorgehensweisen zu ändern
	Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Interesse an neuen Medien und Technologien sollte weiter entwickelt werden ▪ Setzt sich nach Aufforderung mit neuen Medien und Technologien für den beruflichen Alltag auseinander ▪ ist darauf bedacht, Fehler und Risiken bei der Nutzung von neuen Medien und Techniken zu vermeiden ▪ nutzt bekannte und sichere Lernwege 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich für neue Medien und Technologien ▪ ist bereit, sich mit neuen Medien und Technologien auseinanderzusetzen und sie für den beruflichen Alltag einzusetzen ▪ hat keine Angst vor Restriktionen, wenn Technik kaputt geht oder Bedienfehler passieren ▪ findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen auch über informelles Lernen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ interessiert sich systematisch für neue Medien, Technologien, Mediennutzung, Datenschutz und -sicherheit ▪ setzt sich aktiv mit Chancen und Risiken neuer Medien und Technologien im beruflichen Umfeld auseinander ▪ ist in der Lage, mit berufsbezogener Hard- und Software adäquat umzugehen, Bedienfehler zu erkennen und abzustellen sowie bei Ausfällen Hilfe zu holen oder selbst zu leisten ▪ lernt selbstorganisiert, formal und informell und findet individuelle digitale Lernwege und Lernformen