

**Digi-Dienstag am 16. April 2024**



## **Wie vermittele ich digitale Grundkompetenzen**

**Referentin:** Katharina Kutzias, Referentin für Erwachsenenbildung bei Stiftung Digitale Chancen

*Mit dem nötigen Digitalwissen geht im Alltag vieles schneller und einfacher. Aber so manchen ist dieser Zugang noch verschlossen. Viele soziale Einrichtungen arbeiten mit Menschen jenseits der digitalen Kluft und möchten diesen das Leben gerne erleichtern. Die Stiftung Digitale Chancen schult mit dem Projekt 'Ich digital' zukünftige Trainer\*innen darin, ihrerseits Kurse zu digitalen Fähigkeiten durchzuführen. Katharina Kutzias arbeitet in diesem Projekt als Referentin für Erwachsenenbildung und schenkt uns einen Überblick über typische Herausforderungen und bewährte pädagogische Methoden.*

### **Input der Referentin**

Digitale Grundkompetenz sind „benötigte Fähigkeiten, um digitale Geräte, Anwendungen, Inhalte und Zugänge nutzen und aktiv gestalten zu können“. Digitale Grundbildung bezeichnet den systematischen Aufbau dieser digitalen Grundkompetenz.

Digitale Grundbildung ist allerdings nicht ...

- Eine Weiterbildung im Kontext der Arbeitsagentur oder des Betriebs
- Eine Funktionsschulung im Kontext des Betriebs (zum Erlernen von neuen Programmen zum Beispiel)
- Ein Computerkurs im Kontext der Arbeitsagentur / eines Trägers

In den genannten drei Beispielen sind die Lernenden institutionell eingebunden und können sich den Zugang zu Ressourcen (finanzielle Mittel, Materialien, weitere Kurse, Angebote) erschließen. Im Gegenteil dazu haben Zielgruppen ohne digitale Grundbildung oft eher mangelnden Zugang zur digitalen Welt. Manchmal haben sie Ausschlüsse erlebt, oder negatives Feedback zu ihren Kompetenzen bekommen. Häufig ist der formelle Kontext lange her und manchmal auch negativ behaftet.

Eine Unterscheidung für die Trainer\*innen liegt für Katharina vor allem in der Kernkompetenz. Während Trainer\*innen für Weiterbildungen und Computerkurse vor allem fachliche Inhalte vermitteln müssen, muss die Kernkompetenz von Trainer\*innen für digitale Grundkompetenzen Empathie und Beziehungsarbeit sein.

Trainer\*innen für digitale Grundkompetenzen müssen sich in die Zielgruppe reinfühlen können. Immer wieder geduldig bleiben und reflektieren: was denken die Teilnehmenden gerade, was sind deren Voraussetzungen. Die Menschen, die solche Kurse besuchen, sollten sich nicht klein, alleingelassen oder überfordert fühlen.

### *Was ist „ich digital“?*

Ich digital ist ein Schulungsprogramm für digitale Fähigkeiten mit dem Ziel, digitale Teilhabe zu fördern und zu ermöglichen. Hier werden haupt- und ehrenamtliche Trainer\*innen ausgebildet. Diese Trainer\*innen erhalten Inhalte und Schulungsmaterialien. Die Kurse dieser ausgebildeten Trainer\*innen finden dann in deren Einrichtungen statt (z.B. Mehrgenerationenhäuser, Bibliotheken, Wohlfahrtseinrichtungen etc.). Die Einrichtungen erhalten für das Ausrichten der Kurse eine finanzielle Aufwandsentschädigung.

Die Projektlaufzeit geht bis März 2025, der Fördermittelgeber ist Google.

Zielgruppen von ich digital sind:

- Erwachsene zwischen 25 und 60 Jahren
- Alleinerziehende
- Frauen
- Erwerbslose Menschen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Menschen mit Beeinträchtigungen
- Menschen mit körperlichen / psychischen Erkrankungen
- Menschen in soziale Risikolagen

Die Trainer\*innen haben es also meist mit vulnerablen Zielgruppen zu tun. Für diese müssen die bestmöglichen Rahmenbedingungen geschaffen werden:

- Die Inhalte sollen niedrigschwellig vermittelt werden, um möglichst wenig Überforderungsmomente bei den Teilnehmenden zu schaffen
- Gute Ergebnisse wurden meist erzielt, wenn Teilnehmende eigene Endgeräte nutzen konnten und sich nicht als Erstes an ein neues Gerät gewöhnen mussten. Denn mit dem eigenen Endgerät haben sie schon ein wenig Erfahrung und weniger Berührungängste – dadurch kann man Überforderung vorbeugen.
- Immer die Zielgruppe mitbestimmen lassen, welche Hardware sie sich wann zutrauen. Die Teilnehmenden fühlen sich dann im Prozess mitgenommen und nicht alleingelassen.
- Eine Reihenfolge, die sich bewährt hat ist: Handy, Tablet und dann der Laptop. Das Smartphone wird im Alltag am meisten genutzt, dann das Tablet. Der Laptop ist dann die letzte Lernstufe, wenn es zum Beispiel darum geht, Bewerbungen zu schreiben. Wenn bereits der Umgang mit Handy und Tablet gelernt wurde, wird das Umgehen mit dem Laptop leichter.
- Die Referentin hebt hervor, wie wichtig es ist, auf Rahmenbedingungen und insbesondere Räumlichkeiten zu achten. Damit sind nicht nur technische Bedingungen wie genügend Plätze und Steckdosen gemeint, sondern vielmehr noch die freundliche Atmosphäre, in der man sich wohl fühlt und die am besten gar nicht an Schule erinnert.

Herzstück der Ausbildung der Trainer\*innen sind die Prinzipien, nach denen sie dann ihre Kurse geben:

- Offenheit / Akzeptanz
- Partizipation
- Lebenswelt- / Sozialraumorientierung (immer im Dialog sein. Sind die Aufgaben realistisch? Was brauchen die Teilnehmenden wirklich in ihrem Alltag)
- Beziehungsarbeit
- Empathie

Dabei werden die Inhalte auf folgende Art transportiert:

- Langsame Progression (der Kompetenzfortschritt wird immer im Auge behalten, trotzdem wird darauf geachtet, dass nicht zu viele Inhalte auf einmal vermittelt werden)
- Binnendifferenzierte Ausrichtung der Angebote (den Teilnehmenden werden mehrere Aufgaben angeboten, um die unterschiedlichen Lernstände abzudecken und weder die einen zu langweilen, noch die anderen zu überfordern)
- Komplexität reduzieren (Trainer\*innenkompetenz ist für diese Kurse einfache Sprache. Als Trainer\*in muss man zunächst verstehen, dass es ein komplexer Inhalt ist, den man vermitteln will und im nächsten Schritt genau überlegen, wie man diesen einfach vermitteln kann. Katharina empfiehlt, sich für das Beantworten schwieriger Fragen Zeit zu nehmen, um selbst ausreichend über die Antwort nachdenken zu können – „beantworte ich Ihnen nach der Mittagspause“)
- Aufgabenformulierung orientiert am Aufbau von Handlungskompetenz (die Teilnehmenden sollten immer wieder praktisch ausprobieren können, was gerade erklärt wurde und sie sollten auch einfach mal machen dürfen)
- Möglichkeit der Vertiefung im Zweier-Team (wenn es die Gruppengröße zulässt, kann so effektiver gelernt werden)
- Selbstwirksamkeitserfahrung generieren (den Teilnehmenden immer wieder spiegeln, was sie schon alles gelernt haben und kleine Erfolgserlebnisse sichern). Bei „ich digital“ ist Selbstwirksamkeit Konsequenz, aber auch Voraussetzung. Selbstwirksamkeit ist der Glaube einer Person, auch schwierige Aufgaben, Herausforderungen oder Probleme durch eigenes Handeln meistern zu können. Diese Selbstwirksamkeit steigt mehr und mehr an durch Herausforderungen, auf die ein Erfolgserlebnis folgt.
- Den Teilnehmenden viel Freiheit geben, um zu eigenen Lösung zu kommen. Wichtig ist, diese Freiheit je nach Lerntyp einzusetzen. Manche Teilnehmer\*innen brauchen den Raum, sich selbst auszuprobieren und Lösungen auf ihre eigene Weise zu finden. Andere Teilnehmer\*innen brauchen eine deutlichere Rahmung und fühlen sich mit mehr Unterstützung wohler.
- Neue Inhalte über spielerische Methoden vermitteln.
- Immer wieder positives Feedback geben.

### *Schulungskonzept*

Aufbau der Schulungen zu digitalen Grundkompetenzen nach dem Konzept von „ich digital“:

Kursablauf intensiv: 24 Tage, 5 Unterrichtseinheiten täglich (Trainer\*innen dürfen sich das individuell für Zielgruppe zusammenstellen)

In diesen 24 Tagen sind enthalten:

Pausentage: einfach eine Pause machen, um Überforderung vorzubeugen

Transfertage: Gelerntes reflektieren, überprüfen und anwenden

Flexibilität: das ganze Konzept kann auf die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden, die Entscheidung liegt hier bei den Trainer\*innen

### *Train the Trainer-Programm*

Bevor eine Schulung gegeben werden kann, wird man von „ich digital“ zur Trainer\*in ausgebildet. Die Ausbildung findet online und in vier Veranstaltungen statt. Vor Ort kann die Trainer\*innen-Ausbildung auch durchgeführt werden, aber nur, wenn sich mindestens 12 Kolleg\*innen zusammen ausbilden lassen. Inhalte dieser Ausbildung sind u.a.:

- Growth Mindset (spielerischer Zugang zum Lernen, wohlgesonnener Zugang zu sich selbst)
- Reflektierter Umgang (Angehende Trainer\*innen lernen vor allem den Umgang mit der vulnerablen Zielgruppe und Methoden, um diese gut einschätzen zu können).
- Aktivierende Methoden

**Die dritte Runde des Train the Trainer-Programms startet ab dem 08.06.24. Alle Infos gibt es hier: <https://ich-und-digital.de/>**

### **Nachfragen aus dem Publikum**

- Wenn alle Teilnehmer\*innen ihre eigenen Geräte mitbringen, wird oft Einzelbetreuung nötig. Das wird auch für die Kursleiter\*innen schwer, weil viele unterschiedliche Systeme nutzen. Zudem haben viele der Teilnehmenden gar keine eigenen Geräte zur Verfügung oder besitzen nur stark veraltete Smartphones.  
→ Wenn es gewünscht ist, den Teilnehmenden die gleichen Geräte zur Verfügung zu stellen, könnte man Projektförderungen kombinieren und sich z.B. über Aktion Mensch und/oder Stifter-helfen ein Basiskontingent gleichartiger Endgeräte anschaffen.
- Was tun, wenn die eigenen Angebote wenig Resonanz finden? Gerade Jugendliche wirken in solchen Kursen häufig eher passiv.  
→ Es ist immer schwer, junge Menschen zu motivieren, wenn sie nicht an der

Entstehung und Gestaltung solcher Kurse mitwirken können. Man darf sich aber nicht entmutigen lassen. Bei nächster Generation nochmal probieren, oder auch bei einer anderen Gruppe versuchen, in neuem Kontext, kleine Anpassungen vornehmen. Dranbleiben. Wichtig ist, sich immer wieder kollegial auszutauschen, auch überregional, und die eigene Frustrationstoleranz auszuweiten.

- Wie mache ich meinen Klient\*innen einen solchen Kurs schmackhaft?  
→ Nicht das Technische in den Vordergrund stellen, sondern die ersehnte Handlungskompetenz. Mit Um-zu werben (nach dem Kurs könnt ihr Fahrkarten buchen, mit Enkeln in Kontakt bleiben, eigene Videos drehen etc.).
- Gibt es nach der Ausbildung noch Austauschmöglichkeiten unter Trainer\*innen?  
→ es gibt einen monatlichen Online-Check-In bei „ich digital“ zum Austausch.
- Teilweise gibt es auch seitens der Fachkräfte in den Einrichtungen große Abwehrhaltung. Die Fachkräfte sind manchmal voreingenommen und mitunter selbst unsicher im Umgang mit digitalen Medien. Wie kann man alle Mitarbeiter\*innen mitnehmen und solche Prozesse zusammen durchlaufen?  
→ Es gibt die Erfahrung, dass die Zielgruppe in den Einrichtungen oder durch ihre Familien künstlich von digitalen Medien ferngehalten werden („das können die eh nicht“, oder „die machen dann nur Unsinn“). Dieses Narrativ sollte immer entkräftet werden. Es gibt keinen Unterschied zwischen ‚guter‘ und ‚schlechter‘ Nutzung von digitalen Medien – im Vordergrund steht die Teilhabe. Nutzung von digitalen Medien muss nicht immer funktional sein!  
Die Fachkräfte sollten immer an der Zielgruppe und an den aktuellen Medien dran sein. Sie müssen diese Medien nicht selbst nutzen, aber eben immer auf dem Laufenden bleiben. Dazu ist es wichtig im Austausch zu bleiben.  
Mitunter ist das Anbieten digitaler Grundbildung nur ein Baustein innerhalb der größeren Baustelle „digitale Transformation der Einrichtung“. Letzteres erfordert einen allgemeinen, behutsam eingeführten kulturellen Organisationswandel, den die Geschäftsführung einleiten und mit gutem Beispiel vorangehen sollte.
- Gruppenschulungen setzen sich in manchen Einrichtung nicht so durch, situatives Soforthelfen funktioniert dort besser.  
→ Es ist natürlich großartig und wünschenswert, wenn so ein situatives Helfen gewährleistet werden kann. Das ist aber natürlich nicht immer möglich und auch nicht unbedingt nachhaltig im Sinne des Kompetenzaufbaus. Um das Lernen in Gruppen angenehmer zu machen, wird immer empfohlen, zwei Trainer\*innen in einem Kurs zu haben. So können sie sich gegenseitig unterstützen, austauschen, aber vor allem auch Mal eins-zu-eins-Support geben, ohne dass der Rest der Gruppe warten muss.

- Wie wird das Angebot angenommen? Kann es immer gut umgesetzt werden? Z.B. wenn es in der Organisation Bedenken beim Datenschutz gibt.  
→ Hier ist es wichtig, Datenschutz und digitale Kompetenzen voneinander zu trennen und die Komplexität zu reduzieren. Man sollte immer von der Erfahrung der Benutzer\*innen aus denken: was ist einfach, was ist intuitiv bedienbar?  
Das muss immer wieder abgewogen werden und die Organisation muss dann wiederum offen sein für Software, die einfach zu bedienen ist, aber vielleicht auf Servern in den USA läuft.