



LEITFADEN
FÜR DIE BILDUNGSPRAXIS

Band 72

Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation

Wie die Implementierung einer digitalen Lernkultur gelingen kann

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen. 
Zukunft.
Gestalten.



Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation

Wie die Implementierung einer digitalen Lernkultur
gelingen kann

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Zusammen. 
Zukunft.
Gestalten.



Impressum

Leitfaden für die Bildungspraxis
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

Band 71

Digitalisierung in der beruflichen Rehabilitation
Wie die Implementierung einer digitalen Lernkultur gelingen kann

Herausgeberinnen

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer

Autorinnen

Sabrina Lorenz, Ann Marie Wester, Eva Rothaug

Förderung

Dieser Leitfaden ist eine Publikation des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), entstanden im Projekt „Implementierung einer digitalen Lernkultur und Stärkung der Medienkompetenz in Berufsbildungswerken und bei Bildungsdienstleistern ambulanter beruflicher Rehabilitation (meko@reha)“. Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Das Projekt meko@reha (01PZ16009A) wurde im Rahmen des Programms Digitale Medien in der Beruflichen Bildung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.
Mehr zum ESF unter: www.esf.de

Verlag

© 2020 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung und Verlag

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Bildnachweis

Titelbild, S. 28: © iStock.com/z_wei; S. 11, 19, 41, 46:
© iStock.com/Irina Strelnikova; S. 12: © iStock.com/
runeer

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

Best.-Nr. 6004770 (Print)
ISBN: 978-3-7639-6112-2 (Print)
ISBN: 978-3-7639-6113-9 (E-Book)

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung	7
2. Ausgangslage und Handlungsbedarf	9
3. Führung und Koordination	12
Das ZE ³ P-Modell zur systematischen Koordinierung von Veränderungsprozessen	12
Erstellung eines Medienkonzepts in der beruflichen Rehabilitation	16
4. Gelebte Praxis	19
Implementierung von Arbeitsgruppen zum digitalen Lernen	19
Didaktisch sinnvoller Einsatz digitaler Medien in Lehr-Lernprozessen	21
Externer Wissenstransfer	26
5. Qualifizierung	28
Erstellung eines Qualifizierungsplans zum Thema digitales Lernen	29
Digitale Kompetenzen für Mitarbeitende bei Leistungserbringern beruflicher Rehabilitation	35
6. Digitale Infrastruktur	41
Ausstattungsstand und -bedarfe identifizieren	42
Anschaffungen in den Arbeitsalltag integrieren	45
7. Fazit und Ausblick	46
8. Verwendete Quellen	49
9. Weiterführende Links	51



Internet



Praxisbeispiel



Herausforderung



Praxistipp



Vorwort

Der vorliegende Leitfaden entstand im Projekt "Implementierung einer digitalen Lernkultur und Stärkung der Medienkompetenz in Berufsbildungswerken und bei Bildungsdienstleistern ambulanter beruflicher Rehabilitation (meko@reha)".

Das Projekt fokussiert den Aufbau von Medien- und medienpädagogischen Kompetenzen des Bildungspersonals von Leistungserbringern und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation zur adäquaten Nutzung digitaler Medien. Dazu begleitet und unterstützt das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) verschiedene Erprobungseinrichtungen unter Nutzung vielfältiger Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung.

Projektpartner am Verbundvorhaben meko@reha waren das BBW Bezirk Mittelfranken Hören · Sprache · Lernen, die BBW Berufsbildungswerk Hamburg GmbH, die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, Standort Nürnberg und die FAW gGmbH Akademie Hamburg. Daneben beteiligten sich auch die assoziierten Partner Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e. V.

Projektpartner:



Assoziierte Partner:





1. Einleitung

Im Zuge der Digitalisierung verändern sich Arbeitsabläufe und -prozesse. Vernetzte (Experten-)Systeme, das Internet der Dinge, künstliche Intelligenz, Assistenzsysteme etc. kommen immer häufiger zum Einsatz und ersetzen oder unterstützen menschliche Tätigkeiten. Gleichzeitig werden digitale Medien immer stärker zu Kommunikations-, Dokumentations- und Weiterbildungszwecken (z. B. Videokonferenzen, Skype-Gespräche, digitale Datenbanken oder E-Learning-Angebote) genutzt. Dies verändert sowohl die fachlichen als auch überfachlichen Kompetenzanforderungen (vgl. u. a. Pfeiffer et al. 2016; Spöttl et al. 2016, Kohl et al. 2017). Von Beschäftigten wird erwartet, dass sie mit Computern und Softwareprogrammen routiniert umgehen können und die Standardanwendungen beherrschen.

Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation betrifft die Digitalisierung zum einen die Rehabilitand*innen selbst. Sie müssen durch den Aufbau von Medien- und Anwendungskompetenzen auf veränderte betriebliche Rahmenbedingungen vorbereitet werden. Zum anderen betreffen diese Veränderungen auch das Bildungspersonal bei den Leistungserbringern beruflicher Rehabilitation. Dieses steht in der Pflicht, die notwendig gewordenen Kompetenzen zielgruppengerecht zu vermitteln und die Rehabilitand*innen fit zu machen im kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Auf diese Weise steigern sie die Teilhabechancen der Zielgruppe in der Arbeits- und Lebenswelt 4.0.

Bislang wird das medienpädagogische und zielgruppenadäquate Lehren und Lernen mit digitalen Medien in der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit Behinderung nur punktuell eingesetzt. Das liegt zum Teil auch an der mangelnden Verfügbarkeit entsprechender Lernmaterialien. In der Folge werden die Vorteile digitaler Medien nicht ausgeschöpft, wie z. B. eine behinderungsspezifische, flexible und lerngeschwindigkeitsunabhängige Lernunterstützung, eine effizientere Administration von Lernmaßnahmen oder auch die Verknüpfung digitaler Lernorte und -inhalte mit Alltagsmedien.

Für die Erbringer beruflicher Rehabilitationsleistungen heißt das, dass sie die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden und ihr Angebotsportfolio an die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen müssen. Nur wenn es den Leistungserbringern beruflicher Rehabilitation gelingt, das Lehren und Lernen mit digitalen Medien stärker im Alltag zu etablieren bzw. grundlegend kulturell zu verankern, können die Chancen genutzt werden, die sich aus der Digitalisierung für Rehabilitand*innen ergeben. Digitale Medien bieten außerdem viele Unterstützungsmöglichkeiten mit Blick auf die organisationsinterne Kommunikation und Zusammenarbeit. Potenzial, das bisher in Bildungsorganisationen mit Reha-Schwerpunkt nur mäßig ausgeschöpft wird.



An diesem Punkt setzt das Projekt „Implementierung einer digitalen Lernkultur und Stärkung der Medienkompetenz in Berufsbildungswerken und bei Bildungsdienstleistern ambulanter beruflicher Rehabilitation (meko@reha)“ an. Darin entwickelte das f-bb Anstöße für Organisations- und Personalentwicklungsprozesse bei Leistungserbringern der beruflichen Rehabilitation. Außerdem begleitete, unterstützte und evaluierte das Institut diese Prozesse. Die Ergebnisse werden im vorliegenden Leitfaden präsentiert, auch werden Handlungsempfehlungen gegeben. Erbringer beruflicher Rehabilitationsleistungen erhalten schließlich praxisnahe Beispiele, die als Vorbild für das Implementieren einer digitalen Lernkultur in der eigenen Organisation dienen können.

Ziele und Aufbau des Leitfadens

Im Folgenden werden die Ergebnisse und Beispiele guter Praxis aus dem Projekt meko@reha vorgestellt. Akteure auf dem Feld der beruflichen Rehabilitation sowie interessierte Personen aus der Fachöffentlichkeit erhalten Hinweise und Anregungen dazu, wie eine digitale Lernkultur in der eigenen Organisation gefördert werden kann. Dabei werden Themen zur Organisationsentwicklung (Führung und Koordination sowie gelebte Praxis), zur Personalentwicklung (Qualifizierung) sowie solche zur Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen für die Entwicklungsprozesse (Digitale Infrastruktur) behandelt.

Ziel des Leitfadens ist es, zu einem selbstverständlichen Einsatz von digitalen Medien in Lern- und Arbeitsprozessen beizutragen. Dazu muss sich die Belegschaft für das Lernen mit Computern öffnen; die Chancen digitaler Lernformate müssen ergriffen werden.

Der Leitfaden

- erläutert Chancen und Herausforderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen ergeben,
- beschreibt ein Steuerungsmodell für die systematische Planung und Gestaltung von Modernisierung bei Leistungserbringern in der beruflichen Rehabilitation,
- gibt Hinweise, welche Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen notwendig sind, um zu einer digitalen Lernkultur zu kommen und
- stellt Beispiele guter Praxis aus dem Projekt meko@reha vor.



2. Ausgangslage und Handlungsbedarf

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2009 steht das Ziel der gleichberechtigten, selbstbestimmten beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen wieder verstärkt im Fokus politischer Aktivitäten. Menschen mit Behinderungen sollen „ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Teilhabe an allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen“ (Artikel 24, Abs. 5. UN-BRK) erhalten. Dazu gehören auch die uneingeschränkte Zugänglichkeit und Nutzbarkeit neuer Medien durch alle Personengruppen einer Gesellschaft. Damit ist nicht nur der rein barrierefreie Zugang zu digitalen Medien gemeint. Vielmehr geht es um den technischen, sozialen, kulturellen und reflexiven Medienumgang von Menschen mit Behinderung(en). Denn digitale Medien eröffnen für Menschen mit Behinderung nicht nur Chancen am Arbeitsmarkt. Sie stellen diese Personengruppe auch vor neue Herausforderungen.

Tabelle 1: Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderung (eigene Darstellung, nach Engels 2016)

Chancen	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> ■ Neue Beschäftigungsmöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> ■ z. B. durch personenbezogene assistive Technologien für Personen mit Einschränkungen (Bewegungsfähigkeit, Sehen, Hören) ■ z. B. für hoch qualifizierte Personen mit körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen (fachkundige Beratung und passgenaue Vermittlung erforderlich) ■ z. B. für Personen mit besonderer Kompetenz (Asperger-Autisten mit hoher Konzentrationsfähigkeit als Programmtester bei SAP) ■ Neue Arbeitsfelder für Werkstätten für Menschen mit Behinderung ■ Entwicklung zu stärker durchlässigen Arbeitsformen, die mit anderen Unternehmen kooperieren und deren Produktion ergänzen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wegfall von bestehenden Arbeitsplätzen und Übernahme von Routinetätigkeiten durch neue Technologien ■ Steigende Nachfrage von Unternehmen nach abstrakten Tätigkeiten (intellektuelle Aktivitäten zur Lösung kognitiver Problemstellungen) ■ Neue Barrieren durch Digitalisierung: stärkere Visualisierung, höhere Anforderungen an Reaktionsschnelligkeit, gesteigener Zeitdruck ■ Anforderungen an Qualifikation und Konzentrationsfähigkeit als Exklusionsrisiko für Menschen mit geistiger, psychischer und/oder Lernbeeinträchtigung ■ Erhöhte soziale Exklusionsrisiken, wenn Menschen mit Beeinträchtigung ausschließlich vom Home-Office aus arbeiten und den Kontakt zu Kolleg*innen verlieren



Tendenziell sind verschiedene Behinderungsarten in unterschiedlichem Ausmaß mit Chancen und Herausforderungen konfrontiert. Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen wie Seh- und Hörbehinderungen können von neuen Technologien wie z. B. Spracherkennungssystemen, Prothesen, Exoskeletten, Screen-Reader, Braille-Schriftleisten, Hörgeräten, Implantaten oder Gebärdensprachvideos profitieren. Menschen mit psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen profitieren davon dagegen nicht. Wissenschaftliche Untersuchungen ergeben, dass zusätzliche Hürden für diese Personengruppe entstehen (vgl. Engels 2016, Mayerle 2014, S. 7). Einfache Routinetätigkeiten fallen weg, Arbeitsabläufe werden komplexer, Qualifikationsanforderungen und Termindruck steigen. Das geforderte höhere Tempo führt leichter zu einer Reizüberflutung (vgl. Engels 2016). Chancen bieten hier bspw. Datenbrillen mit Steuerungsinformationen. Um diese zu nutzen und die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe zu sichern, muss sie zukünftig benötigte fachliche und überfachliche Kompetenzen erwerben. Hierzu zählen z. B.

- allgemeine Kompetenzen zur Nutzung von Wissens- und Dokumentationssystemen,
- informationstechnische Kompetenzen zur Nutzung digitaler Netzwerke und
- arbeitsbezogene Kompetenzen zur Nutzung von Medien für den Anlagenbetrieb.

Damit Menschen mit Behinderung diese fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erwerben können, ist die Implementierung einer digitalen Lernkultur bei Leistungserbringern der beruflichen Rehabilitation erforderlich. Damit werden u. a. die Rahmenbedingungen geschaffen, um digitale Lehr-/Lernformate anbieten zu können. Gleichzeitig muss die Medienkompetenz des Bildungspersonals gestärkt werden. Denn nur medienkompetente Mitarbeiter*innen sind in der Lage, die Medienkompetenzentwicklung von Menschen mit Behinderung zielgerichtet zu unterstützen.

Möchte ein Leistungserbringer der beruflichen Rehabilitation eine digitale Lernkultur etablieren, gilt es an mehreren Stellen anzusetzen. Friebe (2005) unterscheidet Maßnahmen auf vier Ebenen: