

New Work und Arbeitswelt 4.0 – und die Bildung?

Dr. Sarah Genner

Rorschach

21. Februar
2024



LEHRMITTEL
VERLAG
ST.GALLEN

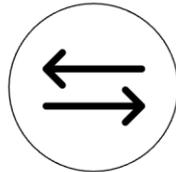


Dr. Sarah Genner

Digitalexpertin, Dozentin, Verwaltungsrätin

Medien- und Kommunikationswissenschaftlerin, Ex-Lehrerin

Digitale Medien
Digitalisierung
Künstliche Intelligenz



Mensch
Gesellschaft
Bildung
Arbeitswelt



GENNER.CC



Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

CAS Digital Leadership in Education

Eine Vision von Schule im Kontext von Digitalität entwickeln

Neue Technologien, agile Arbeitsformen und die digitale Vernetzung beeinflussen, wie und wo wir heute und morgen arbeiten. Der CAS unterstützt Führungspersonen im Bildungsbereich dabei, den digitalen Wandel aktiv in ihrer Organisation zu gestalten.

**PH
ZH**

PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
ZÜRICH

Digital Leadership – Digital Skills

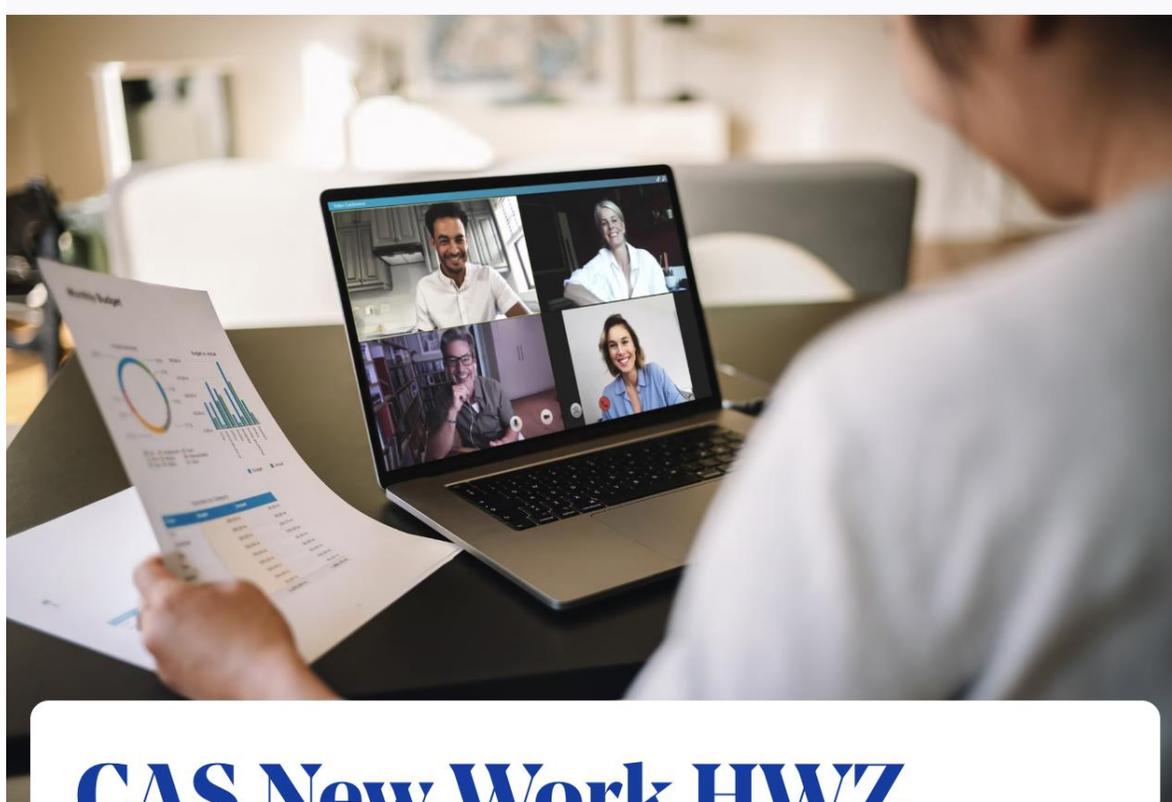
Sarah Genner

Digitale Bildung für die digitale Arbeitswelt. Aber nicht nur.

Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Neue Technologien, agile Arbeitsformen, mobil-flexible Arbeitsplätze und die digitale Vernetzung von Mensch und Maschine beeinflussen, wie und wo wir heute und in Zukunft arbeiten werden. Das Internet und die digitalen Medien verändern dabei maßgeblich unsere Vorstellungen von Arbeit und die Rolle des Menschen in der Arbeitswelt. Die Rede ist auch von neuen Kompetenzen: dem «Skill Shift». Dies wirkt sich auch auf das Bildungssystem aus. Verschiedene Akteur*innen fordern ein entsprechend angepasstes Bildungssystem, das auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt vorbereitet.

Wie aber sollen Schulleitungen, Lehrpersonen und weitere Entscheidungsträger*innen mit dem Spannungsfeld Digitalisierung und Schule umgehen? Ist es die Aufgabe des Bildungssystems, in erster Linie Arbeitskräfte mit Digital Skills auszubilden? Wie soll man junge Generationen über technische Fertigkeiten hinaus bilden, damit sie im digitalen Zeitalter zu zufriedenen, gesellschafts- und arbeitsfähigen Erwachsenen werden? An welchen Kompetenzen soll man sich im zunehmend digitalisierten Bildungssystem orientieren? Und wie sieht das Bildungssystem der Zukunft aus, das junge Menschen zu mündigen Bürger*innen im digitalen Zeitalter bildet? Wie können Führungskräfte im Bildungsbereich aktiv werden und ihr Team sowie ihre Organisation dahingehend ausrichten?

Dass unsere Lebens- und Arbeitswelten – insbesondere seit der Popularisierung webfähiger, mobiler Geräte wie Smartphones und Laptops – einen massiven Digitalisierungsschub erlebt haben, bezweifelt kaum jemand. Was dies hingegen für Schule und Bildung bedeutet, ist weniger klar. Das Spektrum der Antworten reicht von einer totalen Bildungsrevolution (Abschaffung von Fächern, Stundenplan, Noten hin zu Kompetenzorientierung, selbstorganisiertem Lernen und Matura für alle) bis zur Rückbesinnung auf zentrale Bildungswerte und dem Festhalten am bestehenden System gera-



CAS New Work HWZ

Dieser CAS stärkt Ihr Verständnis der komplexen Zusammenhänge von New Work und bietet einen methodischen Werkzeugkasten im Umgang mit digitalen Arbeitsprozessen und veränderten Erwartungen von Mitarbeitenden in mobil-flexiblen Arbeitskontexten.

[Zur Anmeldung →](#)

Leitung



Dr. Sarah Genner

Studiengangsleiterin



 Email

Digitale Arbeitswelt

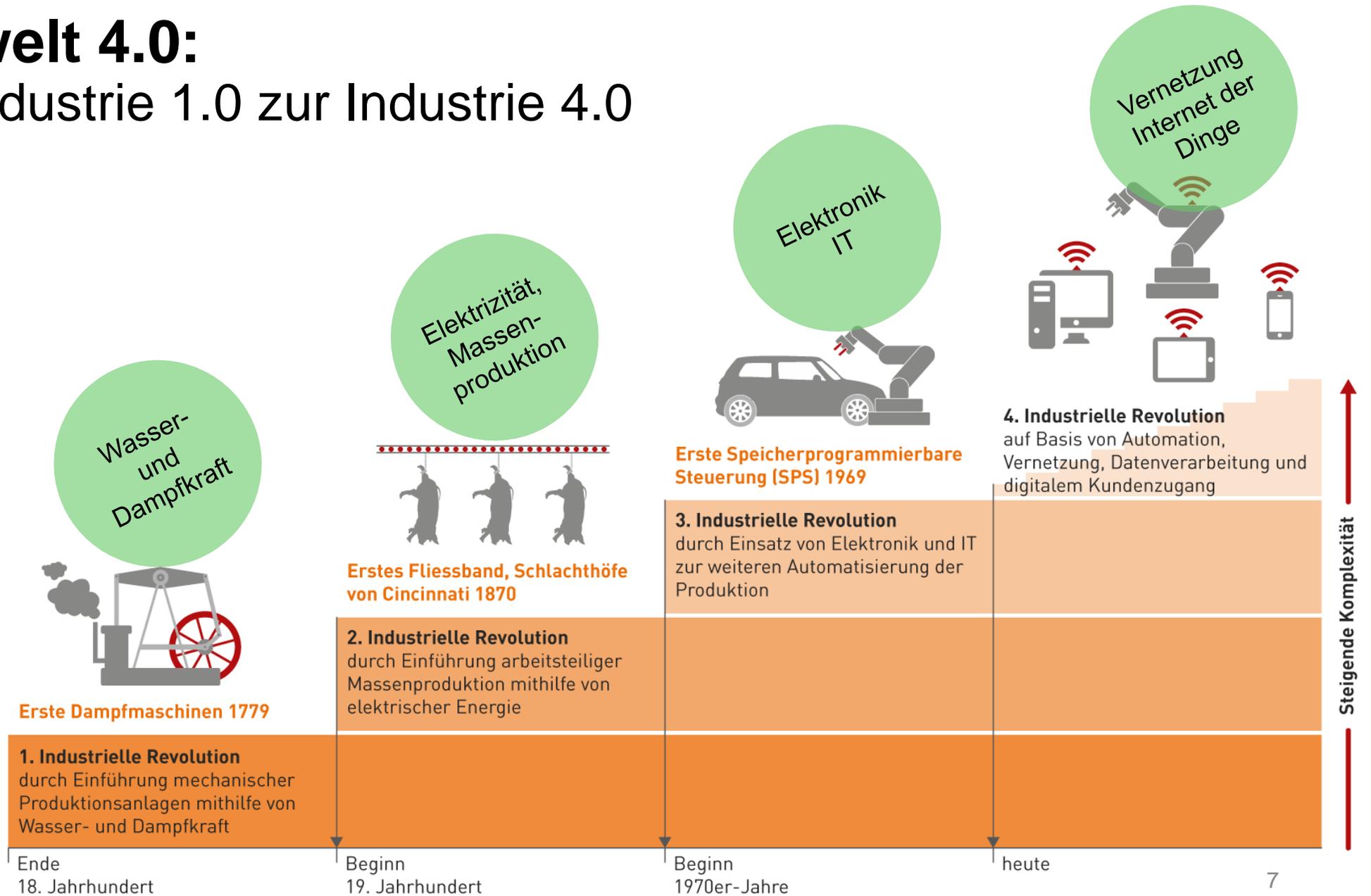
Organisationen im digitalen Wandel

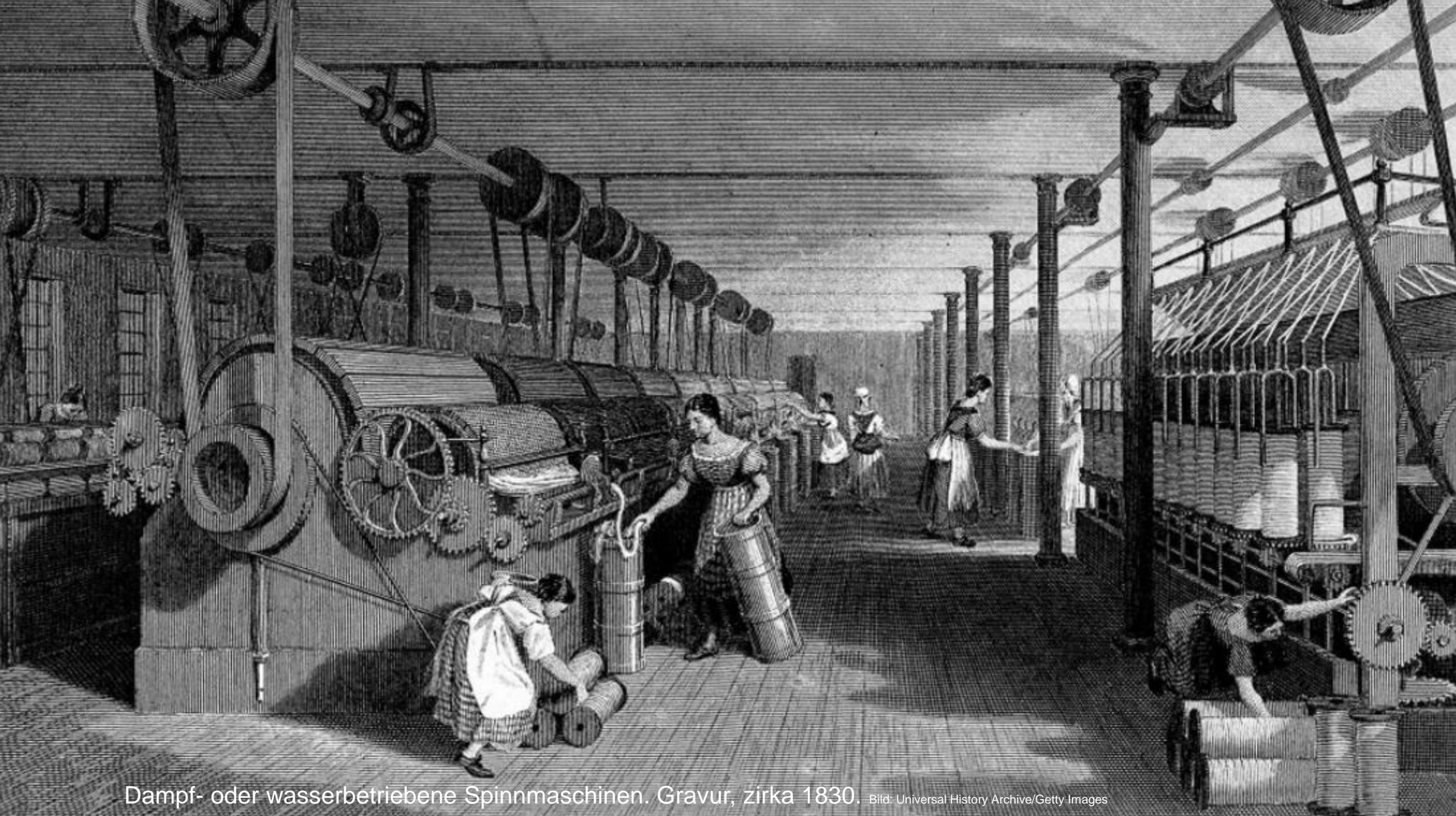
Bildung im digitalen Wandel

1

**Was ist
eigentlich
Arbeitswelt 4.0 ?**

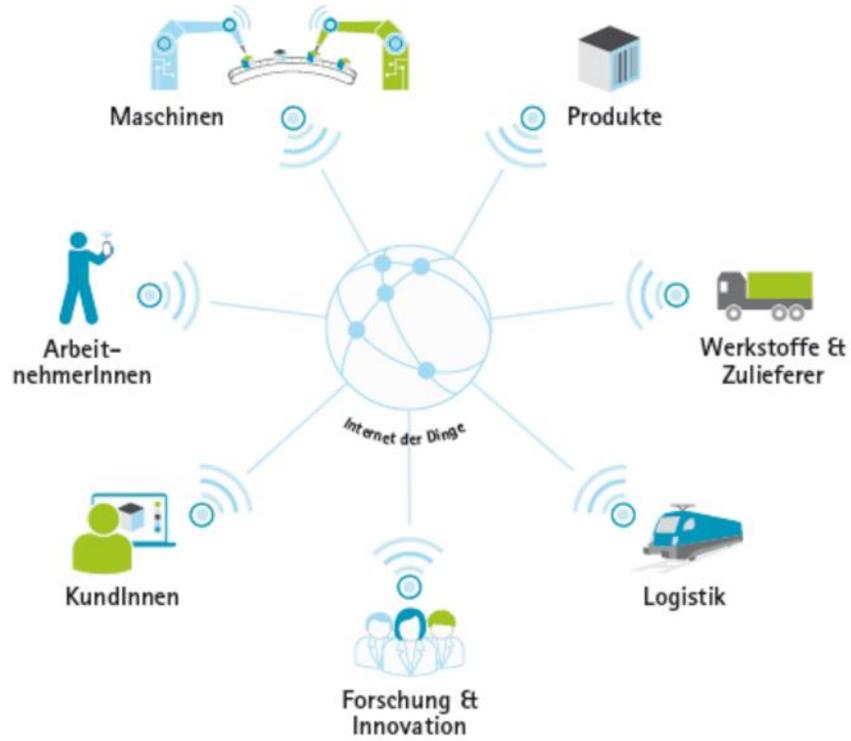
Arbeitswelt 4.0: Von der Industrie 1.0 zur Industrie 4.0





Dampf- oder wasserbetriebene Spinnmaschinen. Gravur, zirka 1830. Bild: Universal History Archive/Getty Images

Vernetzung physischer und digitaler Systeme



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



- **2011**
Hannover Fair
- **2012**
German Federal Government
- **2013 April**
German Country Strategy
- **2014 February**
Siemens Turkey Press Launch
- **2015**
Hannover Fair motto
- **2016**
Davos WEF motto





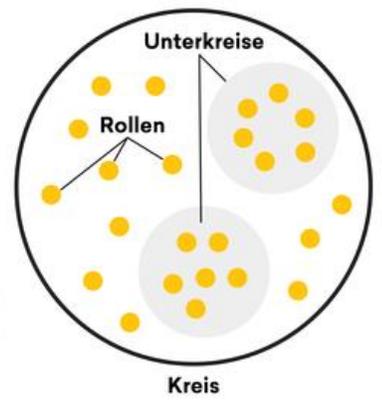
Virtual First

「Feinheit」

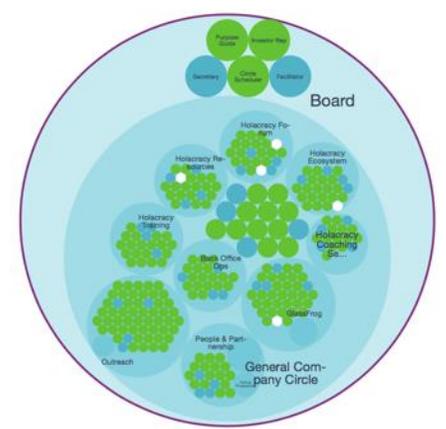
Feinheit AG
Digitalagentur

Verwaltungsrätin

Hierarchie versus Holokratie



Board



Google
Workspace





SUNNIGE HOF

Wohnbaugenossenschaft in Zürich und Region

Verwaltungsrätin mit Sitz «Digitalisierung»



Neubausiedlung Mattenhof



Auszeichnung für
gute Bauten
der Stadt Zürich
2016-2020



Physical
First,
Hybrid
Second



Hochschule für Wirtschaft
Zürich

Institut für Digital Business

Studiengangsleiterin
(auf Mandatsbasis)



Hybrid



2

**New Work:
Ist neu besser?**

Globale Megatrends

zukunftsInstitut



INDIVIDUALISIERUNG



GENDER SHIFT



SILVER SOCIETY



WISSENSKULTUR



NEW WORK



GESUNDHEIT



NEO-ÖKOLOGIE



KONNEKTIVITÄT



GLOBALISIERUNG



URBANISIERUNG



MOBILITÄT



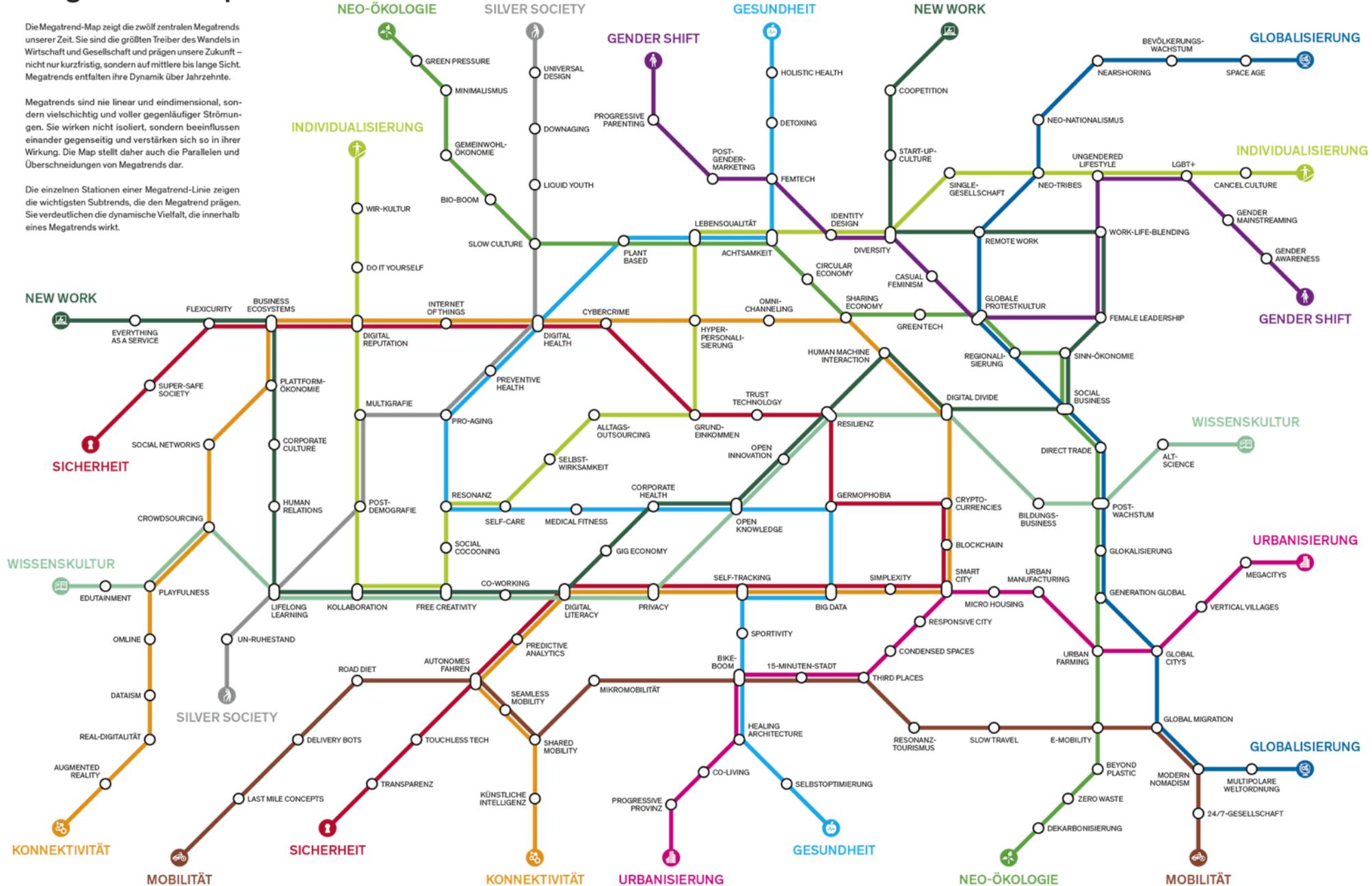
SICHERHEIT

Megatrend-Map

Die Megatrend-Map zeigt die zwölf zentralen Megatrends unserer Zeit. Sie sind die größten Treiber des Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft und prägen unsere Zukunft – nicht nur kurzfristig, sondern auf mittlere bis lange Sicht. Megatrends entfalten ihre Dynamik über Jahrzehnte.

Megatrends sind nie linear und eindimensional, sondern vielschichtig und voller gegenläufiger Strömungen. Sie wirken nicht isoliert, sondern beeinflussen einander gegenseitig und verstärken sich so in ihrer Wirkung. Die Map stellt daher auch die Parallelen und Überschneidungen von Megatrends dar.

Die einzelnen Stationen einer Megatrend-Linie zeigen die wichtigsten Subtrends, die den Megatrend prägen. Sie verdeutlichen die dynamische Vielfalt, die innerhalb eines Megatrends wirkt.



Remote Work

Open Innovation

Work-Life-Blending

Lifelong Learning

Kollaborationen

Startup Culture

Digital Divide

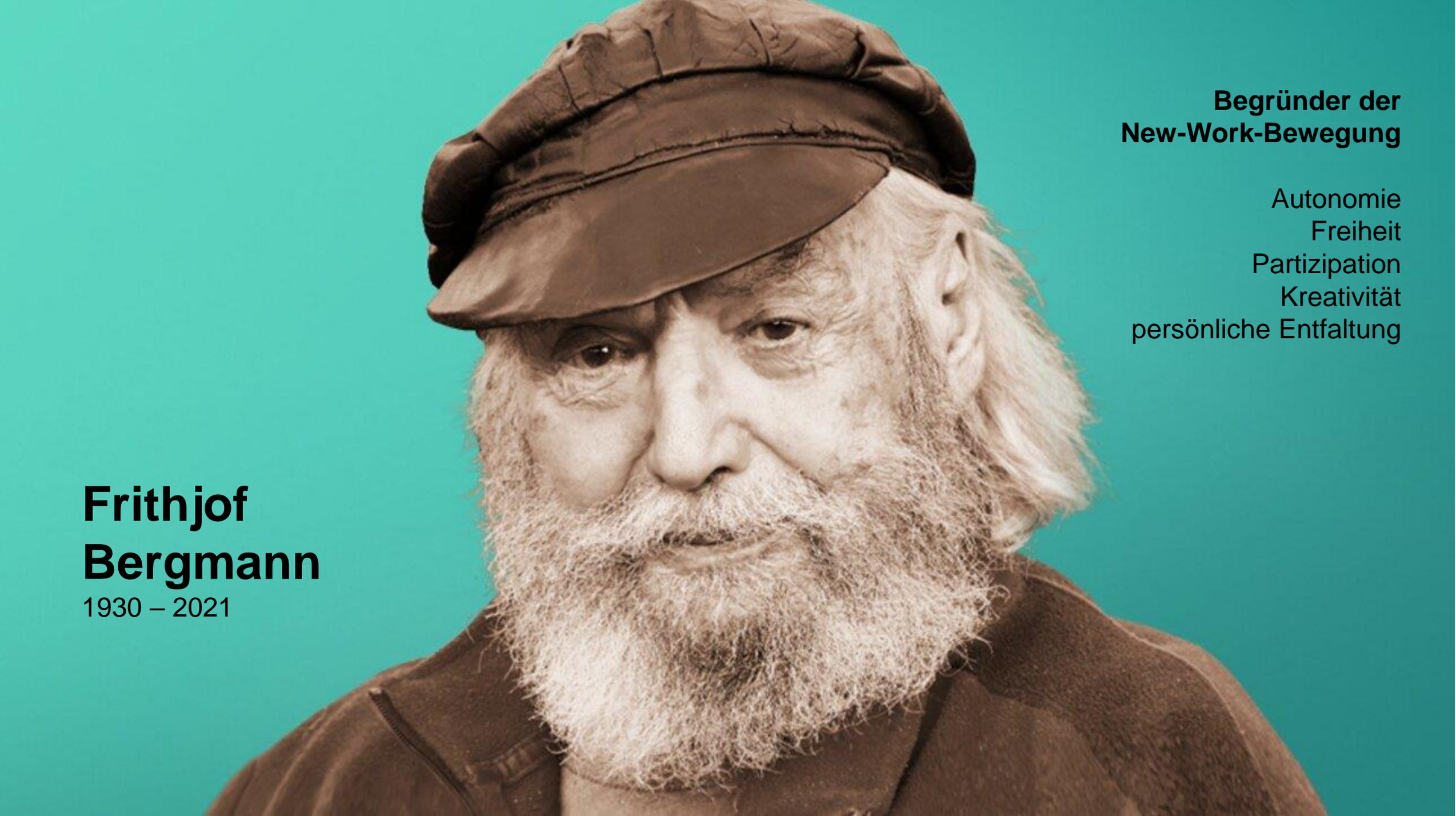
NEW WORK

Digital Literacy

Coworking

**Human-Machine
Interaction**

Sinn-Ökonomie

A close-up portrait of Frithjof Bergmann, an elderly man with a full, grey beard and long hair, wearing a brown leather cap and a brown jacket. The background is a solid teal color.

Frithjof Bergmann

1930 – 2021

**Begründer der
New-Work-Bewegung**

Autonomie
Freiheit
Partizipation
Kreativität
persönliche Entfaltung

Ikigai

Japanische Lebenskunst (Reason for Being, Sinn des Lebens)





- **Arbeitszeitflexibilisierung**
(u.a. Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Jobsharing)
- **Arbeitsortflexibilisierung**
(u.a. Home Office, Remote Work)
- **Generelle Flexibilisierung**
von Strukturen, Denkmustern und Gewohnheiten
- **Kollaboratives digitales Arbeiten**
(u.a. vernetztes Arbeiten, Mentoring, interdisziplinäre Projekte, Wissenstransfer, Working Out Loud)

Häufig genannte New-Work-Trends:

- Mobil-flexibles Arbeiten
- Hybrides Arbeiten
- Flex Desk
- Coworking
- Selbstführung
- Flachere Hierarchien
- Digitales Nomadentum

4_Zukunft der Arbeit

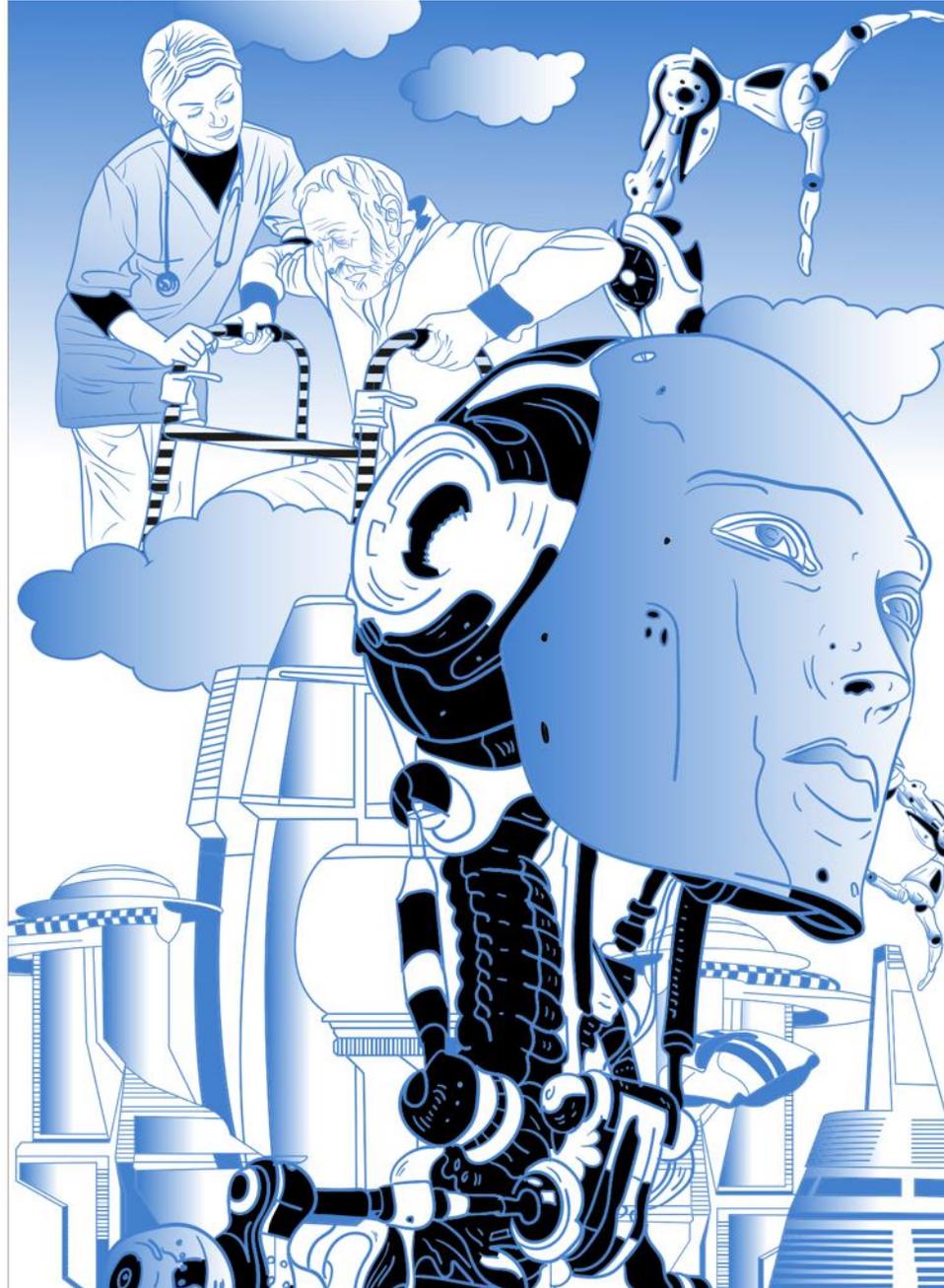
Folgende Unterthemen wurden beleuchtet:

Automatisierung der Arbeitswelt

Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten

Auswertung von Arbeitnehmenden-Daten
bspw. zur Gesundheitsprävention
oder Leistungsbeurteilung

Technologien wie Künstliche Intelligenz und Robotik führen zu veränderten Berufsbildern, was neue Anforderungen an Arbeitnehmende stellt. Die zunehmende Automatisierung entlastet uns von Routinetätigkeiten. Neue Berufe entstehen, gewisse Berufe verschwinden.



digitalbarometer.ch

Mobilier
#Digital
Barometer
2022

Die Stimme der
Schweizer Bevölkerung

Initiiert und
durchgeführt durch

STIFTUNG
RISIKO_DIALOG
ZUKUNFT GESTALTEN. GEMEINSAM.

ARBEITSWELT

Jobverlust wegen Digitalisierung: Akademiker sind fünfmal so stark gefährdet wie Handwerker

Einer neuen Studie zufolge sind von der Automatisierung nicht die einfachen Berufe am stärksten bedroht, sondern die hoch qualifizierten. Ist für die Zukunft am besten gerüstet, wer eine Handwerkerlehre macht?

Raffael Schuppisser

27.11.2019, 05.00 Uhr



WIRTSCHAFT AUTOMATISIERUNG

Diese Jobs sind besonders von Robotern bedroht

Veröffentlicht am 16.02.2018 | Lesedauer: 5 Minuten



Von **Daniel Eckert**
Finanzredakteur



Roboter Emma sorgt in einer Kieler Demenz-Wohngruppe für Unterhaltung

Quelle: picture alliance / Carsten Rehde

Jeder vierte Beschäftigte in Deutschland muss damit rechnen, dass seine Tätigkeit durch künstliche Intelligenz ersetzt wird. Eine Jobgruppe ist dafür besonders anfällig. Ihnen bleibt nur eine Hoffnung.

Ziel von New Work:
Attraktives Arbeitsumfeld
schaffen mitten im digitalen
Wandel

**Mobiles
Arbeiten
ermöglichen**

**Digitale
Zusam-
menarbeit
verbessern**

**Meeting-
qualität
verbessern**

**Führung
und Kultur
im digitalen
Wandel
optimieren**

**Motivierte
Teams und
Innovation
fördern**

**Selbstfüh-
rung stärken
und digitale
Überlastung
vermeiden**

**Moderne
Büroräume**

**Moderne
IT-Infra-
struktur**

8 mögliche Ziele von New-Work-Projekten.

Genner, 2022, <https://sarah.genner.cc/blog/was-bedeutet-new-work-konkret>

Kein digitales Tool, kein fancy Büro schlägt ein Team, das motiviert und zuverlässig am gleichen Strick zieht.

**Neu ist nicht
an sich besser.**

HOW TO WORK BETTER.

1 DO ONE THING

AT A TIME

2 KNOW THE PROBLEM

3 LEARN TO LISTEN

4 LEARN TO ASK

QUESTIONS

5 DISTINGUISH SENSE

FROM NONSENSE

6 ACCEPT CHANGE

AS INEVITABLE

7 ADMIT MISTAKES

8 SAY IT SIMPLE

9 BE CALM

10 SMILE



HOW TO WORK BETTER
1 DO ONE THING
AT A TIME
2 KNOW THE PROBLEM
3 LEARN TO LISTEN
4 LEARN TO ASK
QUESTIONS
5 DISTINGUISH SENSE
FROM NONSENSE
6 ACCEPT CHANGE
AS INEVITABLE
7 ADMIT MISTAKES
8 SAY IT SIMPLE
9 BE CALM
10 SMILE

How to work better
1991, Zürich
Fischli / Weiss

HOW TO WORK BETTER

1. DO ONE THING
AT A TIME
2. KNOW THE PROBLEM
3. LEARN TO LISTEN
4. LEARN TO ASK
QUESTIONS
5. DISTINGUISH SENSE
FROM NONSENSE
6. ACCEPT CHANGE
AS INEVITABLE
7. ADMIT MISTAKES
8. SAY NO SIMPLE
9. BE CALM
10. SMILE

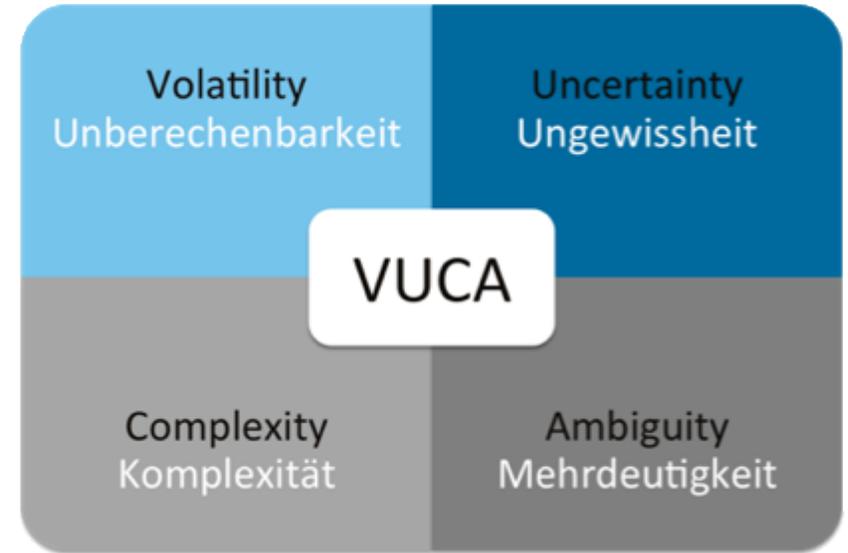
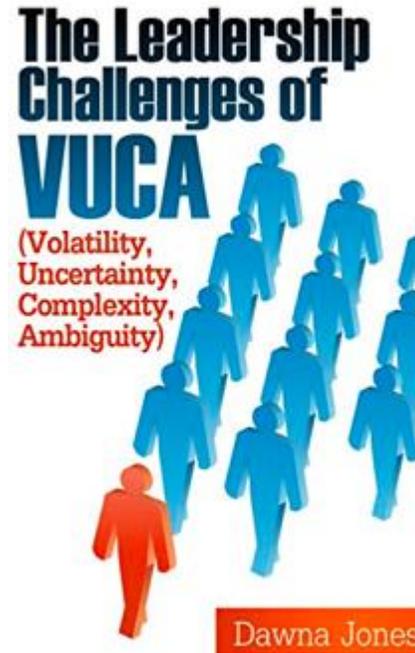
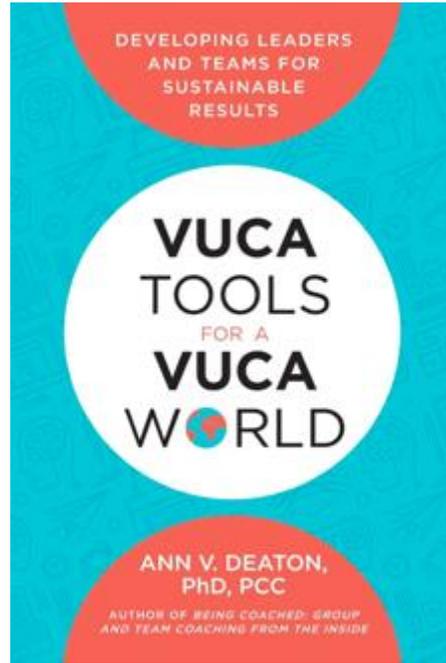
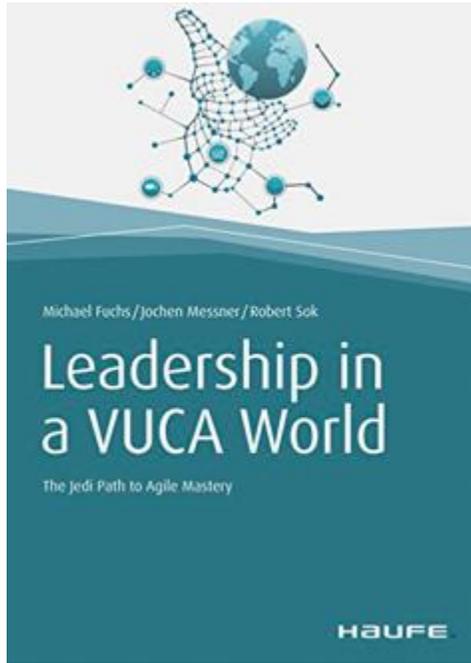


3

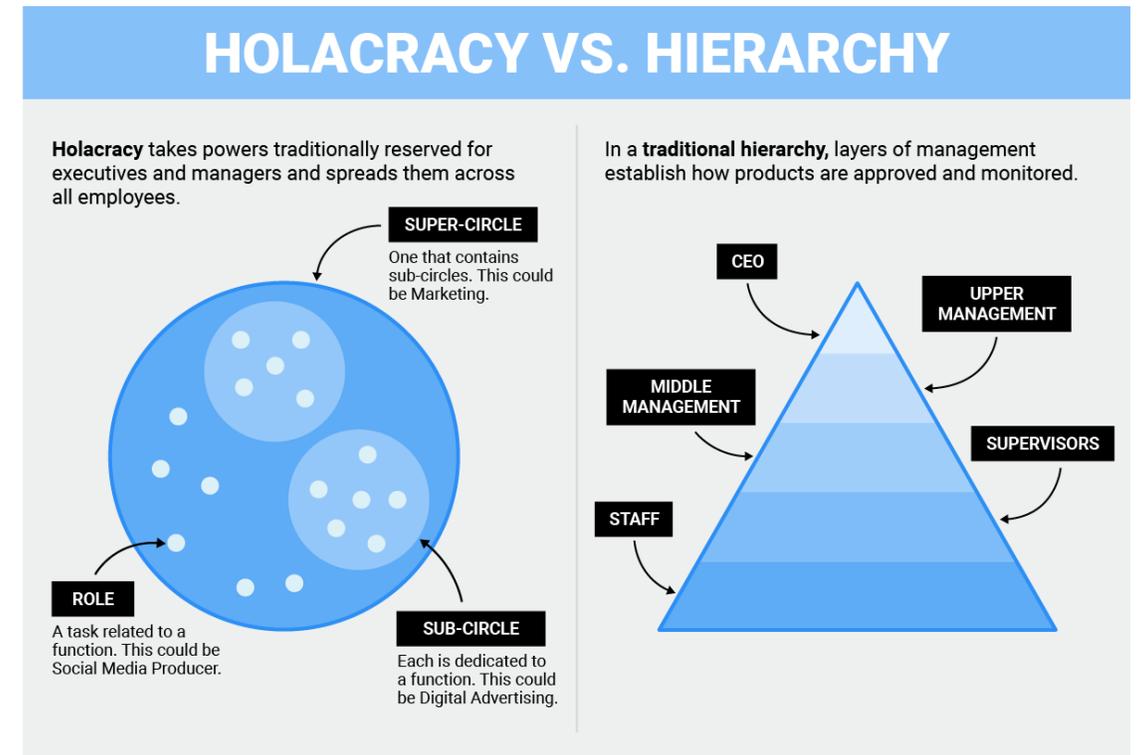
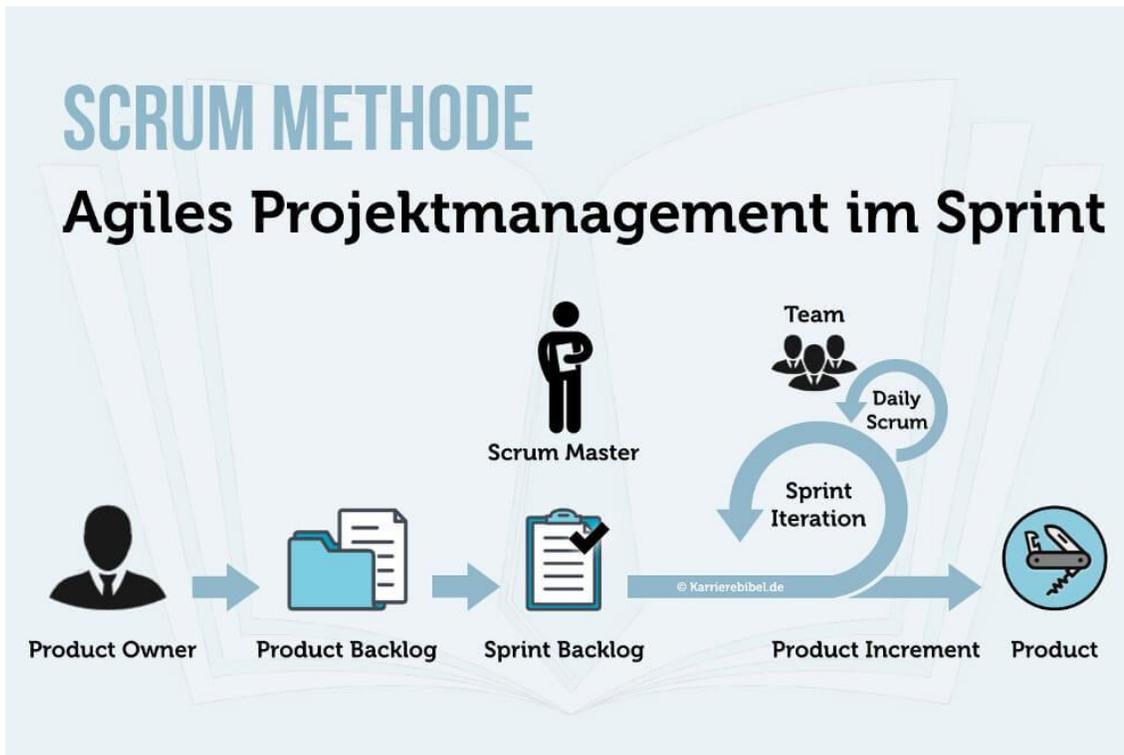
**Agilität oder was
Teams wirklich
effektiv macht.**

VUCA

als Charakterisierung der gegenwärtigen Arbeitswelt



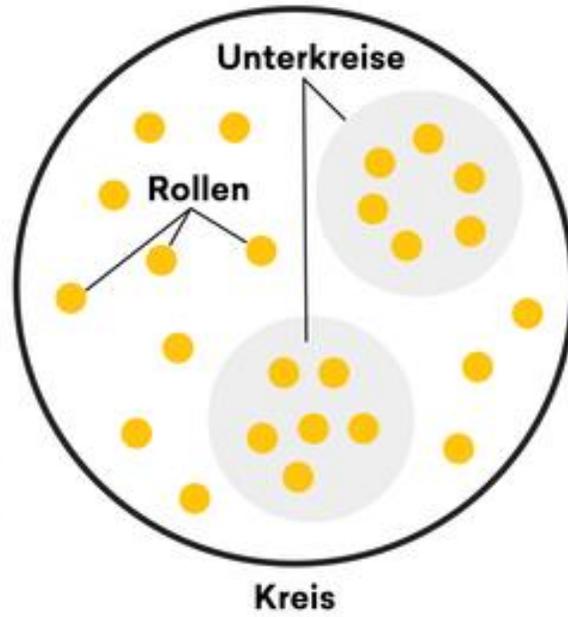
Agile Arbeits- und Organisationsformen



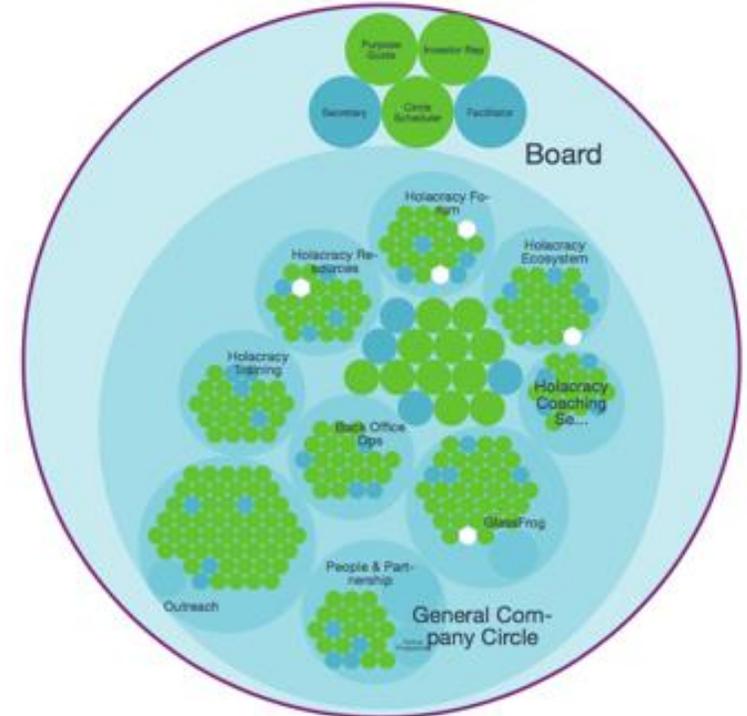
Hierarchie

versus

Holokratie



Board
Board



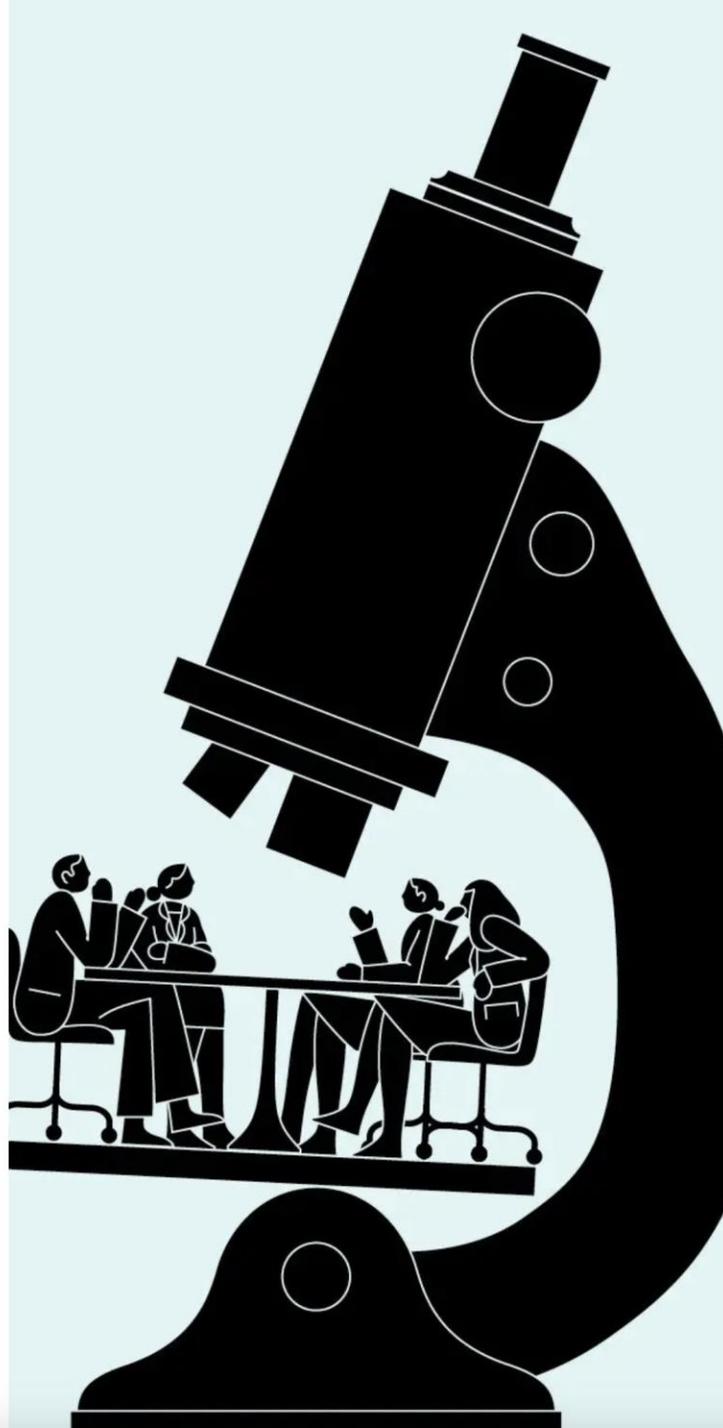
Erfolg als Team: psychologische Sicherheit



THE WORK ISSUE

What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team

New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter.



What Makes a Google Team Effective?

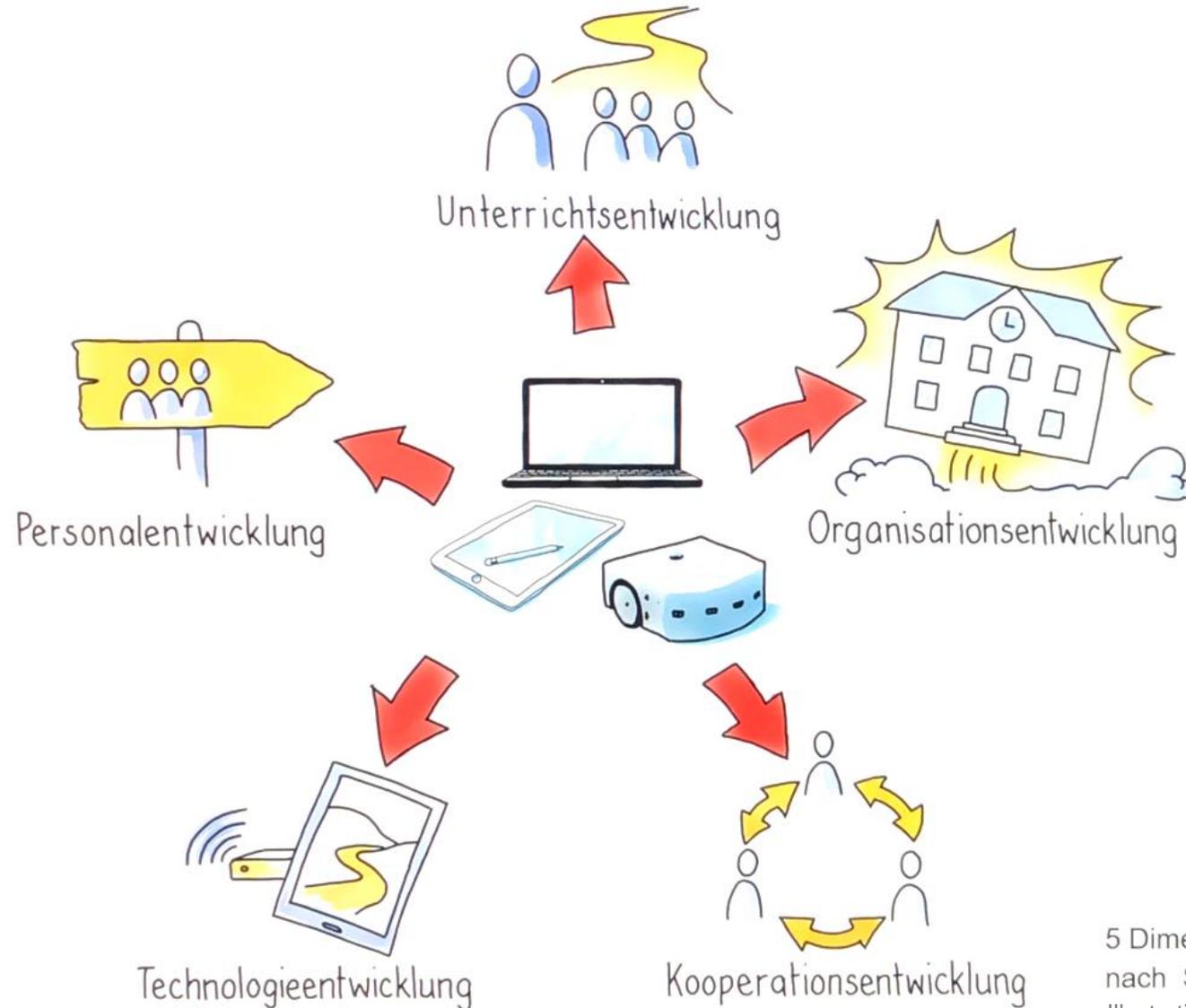
The 5 key dynamics that set successful teams apart according to research.

- 1 PSYCHOLOGICAL SAFETY**
Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.
- 2 DEPENDABILITY**
Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.
- 3 STRUCTURE & CLARITY**
Team members have clear roles, plans, and goals.
- 4 MEANING**
Work is personally important to team members.
- 5 IMPACT**
Team members think their work matters and creates change.

Research by: **Google**
Illustrated by: **Larry Kim (@larrykim)**

**Was bedeutet das
für Bildungs-
organisationen?**

Digitale Medien und Schulentwicklung



5 Dimensionen von Schulentwicklung
nach Schulz-Zander, 2001
Illustrationen: Thomas Staub

KOMPASS

für den

DIGITALEN WANDEL

<https://kompassdigitalerwandel.ch/>

personale/soziale Kompetenzen	Anwendungs-kompetenzen LP	Mediendidaktik	Vision	Strukturen und Prozesse	
Fachkompetenz Medien Informatik	Fachdidaktik Medien Informatik	Haltungen	Zusammenarbeit mit Eltern	Support	Konzept
Führung	Lernorte	Lernkultur	(über-)fachliche Kompetenzen	Lernplattformen Lehrmittel, Tools	Modullehrplan Medien Informatik
Kommunikation	Innovation	Arrangements	Beurteilung	Klassen-management	Medienerziehung Regeln
Wissens-management	Kooperation	Arbeitsgeräte	Basisinfrastruktur	Dienstleister	Sicherheit
Teamkultur	Kommunikation intern	Software/Dienste	Finanzierung	Rechtliche Aspekte	

Impressum
 Version Juni 2020
 Erarbeitet durch:
 André Kern, andrea.kern@phzh.ch
 Thomas Vardi, thomas.vardi@phzh.ch
 Zentrum Medienbildung und Informatik, PHZ
 https://phzh.ch/medienbildung

Digitalisierung als **Leitmedienwechsel**

Der Soziologe Dirk Baecker führte den Begriff in den Nullerjahren ein, um festzuhalten, dass die **Einführung des Computers** ebenso dramatische Folgen habe wie zuvor nur die **Einführung der Sprache, der Schrift und des Buchdrucks**. Während die Sprache zur Stammesgesellschaft, die Schrift zur antiken Hochkultur und der Buchdruck in die moderne Gesellschaft geführt habe, bedeute die Einführung des Computers einen vergleichbaren **Leitmedienwechsel hin zu einer neuen Gesellschaftsstruktur**.

**Was bedeutet das
für die Ausbildung
der Arbeitskräfte der
Zukunft?**



Lehrplan 21



Medien und Informatik

Medien			
<p>MI.1.1 Die Schülerinnen und Schüler können sich in der physischen Umwelt sowie in medialen und virtuellen Lebensräumen orientieren und sich darin entsprechend den Gesetzen, Regeln und Wertesystemen verhalten.</p> <p><i>Leben in der Mediengesellschaft</i> Die Schülerinnen und Schüler ...</p> <p>1 können sich über Erfahrungen in ihrer unmittelbaren Umwelt, über Medienereignisse sowie Erfahrungen in virtuellen Lebensräumen austauschen und über ihre Mediennutzung sprechen (z.B. Naturerlebnis, Spielplatz, Film, Fernsehen, Bilderbuch, Hörspiel, Lernprogramm).</p> <p>2 können Vor- und Nachteile direkter Erfahrungen, durch Medien oder virtuell vermittelter Erfahrungen benennen und die persönliche Mediennutzung begründen.</p> <p>c können Folgen medialer und virtueller Handlungen erkennen und benennen (z.B. Identitätsbildung, Beziehungspflege, Cybermobbing).</p> <p>3 können Regeln und Wertesysteme verschiedener Lebenswelten unterscheiden, reflektieren und entsprechend handeln (z.B. Netiquette, Werte in virtuellen Welten).</p> <p>e können Chancen und Risiken der Mediennutzung benennen und Konsequenzen für das eigene Verhalten ziehen (z.B. Vernetzung, Kommunikation, Cybermobbing, Schuldenfalle, Suchtpotential).</p> <p>können Verflechtungen und Wechselwirkungen zwischen physischer Umwelt, medialen und virtuellen Lebensräumen erkennen und für das eigene Verhalten einbeziehen (z.B. soziale Netzwerke und ihre Konsequenzen im realen Leben).</p> <p>f können Chancen und Risiken der zunehmenden Durchdringung des Alltags durch Medien und Informatik beschreiben (z.B. Globalisierung, Automatisierung, veränderte Berufswelt, ungleiche Möglichkeiten zum Zugang zu Information und Technologie).</p> <p>g können Funktion und Bedeutung der Medien für Kultur, Wirtschaft und Politik beschreiben und darlegen, wie gut einzelne Medien diese Funktion erfüllen (z.B. Manipulation, technische Abhängigkeit, Medien als vierte Gewalt).</p>	<p>MI.1.2 Die Schülerinnen und Schüler können Medien und Medienbeiträge entschlüsseln, reflektieren und nutzen.</p> <p><i>Medien und Medienbeiträge verstehen</i> Die Schülerinnen und Schüler ...</p> <p>1</p> <p>a verstehen einfache Beiträge in verschiedenen Mediensprachen und können darüber sprechen (Text, Bild, alltägliches Symbol, Ton, Film).</p> <p>b können Werbung erkennen und über die Zielsetzung der Werbetreibenden sprechen.</p> <p>b können benennen, welche unmittelbaren Emotionen die Mediennutzung auslösen kann (z.B. Freude, Wut, Trauer).</p> <p>c können mithilfe von vorgegebenen Medien lernen und Informationen zu einem bestimmten Thema beschaffen (z.B. Buch, Zeitschrift, Lernspiel, Spielgeschichte, Website).</p> <p>2</p> <p>d können die Grundfunktionen der Medien benennen (Information, Bildung, Meinungsbildung, Unterhaltung, Kommunikation).</p> <p>e kennen Mischformen und können typische Beispiele aufzählen (Infotainment, Edutainment).</p> <p>e können Informationen aus verschiedenen Quellen gezielt beschaffen, auswählen und hinsichtlich Qualität und Nutzen beurteilen.</p> <p>3</p> <p>f erkennen, dass Medien und Medienbeiträge auf Individuen unterschiedlich wirken.</p> <p>g kennen grundlegende Elemente der Bild-, Film- und Fernsehsprache und können ihre Funktion und Bedeutung in einem Medienbeitrag reflektieren.</p> <p>h können die Absicht hinter Medienbeiträgen einschätzen (z.B. Werbung, Zeitschrift, Parteizeitung).</p> <p>i kennen Organisations- und Finanzierungsformen von Medienangeboten und deren Konsequenzen.</p>	<p>MI.1.3 Die Schülerinnen und Schüler können Gedanken, Meinungen, Erfahrungen und Wissen in Medienbeiträge umsetzen und unter Einbezug der Gesetze, Regeln und Wertesysteme auch veröffentlichen.</p> <p><i>Medien und Medienbeiträge produzieren</i> Die Schülerinnen und Schüler ...</p> <p>1</p> <p>a können spielerisch und kreativ mit Medien experimentieren.</p> <p>b können einfache Bild-, Text-, Tondokumente gestalten und präsentieren.</p> <p>2</p> <p>c können Medien zum Erstellen und Präsentieren ihrer Arbeiten einsetzen (z.B. Klassenzeitung, Klassenblog, Hörspiel, Videoclip).</p> <p>d können in ihren Medienbeiträgen die Sicherheitsregeln im Umgang mit persönlichen Daten einbeziehen (z.B. Angaben zur Person, Passwort, Nickname).</p> <p>e können Medieninhalte weiterverwenden und unter Angabe der Quelle in Eigenproduktionen integrieren (z.B. Vortrag, Blog/Klassenblog).</p> <p>f können Medien nutzen, um ihre Gedanken und ihr Wissen vor Publikum zu präsentieren und/oder zu veröffentlichen.</p> <p>g können Wirkungen eigener Medienbeiträge einschätzen und bei der Produktion entsprechend berücksichtigen.</p> <p>3</p> <p>g können mit eigenen und fremden Inhalten Medienbeiträge herstellen und berücksichtigen dabei die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Sicherheits- und Verhaltensregeln.</p> <p>h können allein und in Arbeitsteams mit medialen Möglichkeiten experimentieren und sich darüber austauschen.</p>	<p>MI.1.4 Die Schülerinnen und Schüler können Medien interaktiv nutzen sowie mit anderen kommunizieren und kooperieren.</p> <p><i>Mit Medien kommunizieren und kooperieren</i> Die Schülerinnen und Schüler ...</p> <p>1</p> <p>a können mittels Medien bestehende Kontakte pflegen und sich austauschen (z.B. Telefon, Brief).</p> <p>2</p> <p>b können Medien für gemeinsames Arbeiten und für Meinungsaustausch einsetzen und dabei die Sicherheitsregeln befolgen.</p> <p>c können mittels Medien kommunizieren und dabei die Sicherheits- und Verhaltensregeln befolgen.</p> <p>3</p> <p>d können Medien gezielt für kooperatives Lernen nutzen.</p> <p>e können Medien zur Veröffentlichung eigener Ideen und Meinungen nutzen und das Zielpublikum zu Rückmeldungen motivieren.</p> <p>f können kooperative Werkzeuge anpassen und für gemeinsames Arbeiten, Meinungsaustausch, Kommunikation sowie zum Publizieren einsetzen (z.B. Blog, Wiki).</p>

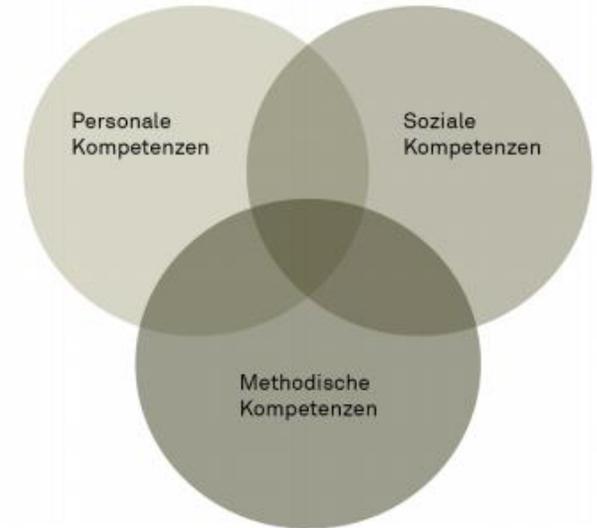
Überfachliche Kompetenzen

Einleitung

Personale, soziale und methodische Kompetenzen

Überfachliche Kompetenzen sind für eine erfolgreiche Lebensbewältigung zentral. Im Lehrplan 21 werden personale, soziale und methodische Kompetenzen unterschieden; sie sind auf den schulischen Kontext ausgerichtet. Die einzelnen personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen lassen sich dabei kaum trennscharf voneinander abgrenzen, sondern überschneiden sich.

Abbildung 2: Personale, soziale und methodische Kompetenzen und ihre Überschneidungen



Arbeitskraft der Zukunft

In Zukunft werde ich eine wertvolle Arbeitskraft sein, wenn ich...

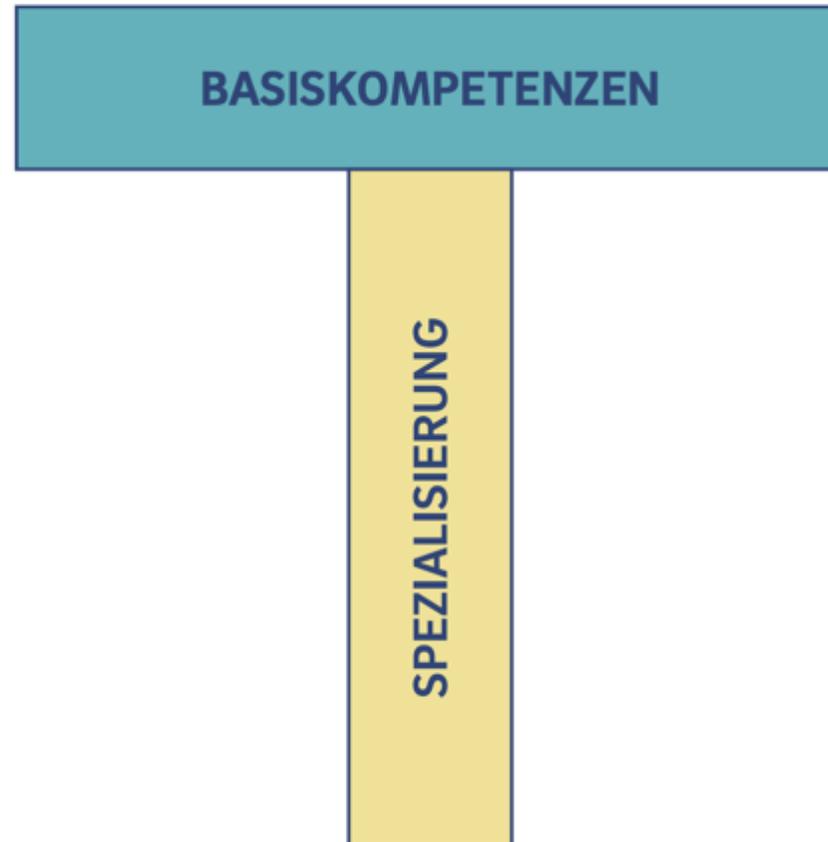


Medien- und Internet-Kompetenz
 Flexibilität Selbstwirksamkeit Kooperation Lernfähigkeit Selbstdisziplin
 Verantwortung
 Analytisches Denken Resilienz Umgang mit Diversität
 Entscheidungsfähigkeit **Kritisches Denken**
 Lernfreudigkeit Innovation Kulturelles Bewusstsein
Selbstreflexion
 Anpassungsfähigkeit **Kommunikation**
 Neugier
Selbstorganisation Informationen zusammenfassen Wertschätzung
 Teamfähigkeit Staatsbürgerliche Kompetenz Zuhören
 Unternehmerisches Denken Kollaboration **Selbststeuerung**
 Soziale Gerechtigkeit **Empathie** Ehrlichkeit
 Produktivität **Kreativität** Leadership
Problemlösung Beziehungen pflegen
 Durchhaltevermögen IKT-Kompetenzen



Personalrekrutierung: «T-shaped skills»

T-förmige Kompetenzanordnung



<p>FACHLICHE KOMPETENZEN</p> <p><i>Fachexpertise // Praxis- und Berufserfahrung</i></p> <p>Lesen, schreiben, rechnen / Texte verstehen und verfassen, Umgang mit Zahlen, Sprachen, Bilder und multimediale Inhalte verstehen</p> <p>Analyse / Informationen filtern, Komplexität reduzieren, Zusammenhänge erkennen</p> <p>Reflexion / Kritisches Denken, abstraktes Denken, Interpretation</p> <p>Problemlösung / Herausforderungen identifizieren, konstruktive Strategien entwickeln, Entscheidungen fällen, Prozesse steuern</p> <p>Methoden / Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Projektorganisation</p>	<p>SOZIALE KOMPETENZEN</p> <p>Kommunikation / Zuhören, konstruktiv und adressatengerecht Kommunizieren, Empathie, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsvermögen</p> <p>Team / Kooperation, Kollaboration, Koordination, Leadership</p> <p>Diversität / Konstruktiver Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven sowie sozialer und kultureller Vielfalt</p> <p>Engagement / Einsatzbereitschaft, soziale Verantwortung, globales Bewusstsein</p>	<p>PERSÖNLICHE KOMPETENZEN</p> <p>Lernen / Lernmotivation, Lernfähigkeit, Neugier</p> <p>Ideen / Kreativität, Erfindergeist, Spielfreude</p> <p>Resilienz / Belastbarkeit, Standhaftigkeit, Durchhaltekraft</p> <p>Selbstregulierung / Selbstorganisation, Selbstreflexion, Impulskontrolle, Prioritäten setzen, Handlungskompetenz</p> <p>Flexibilität / Anpassungsfähigkeit, Agilität, Ambiguitätstoleranz, Veränderungsbereitschaft</p>																						
<p>DIGITALE KOMPETENZEN</p> <p>Technologien / fach- und berufs-spezifische Technologien anwenden, Lizenzen und Urheberrecht</p> <p>Information / digital suchen, filtern, beurteilen, speichern, abrufen, digitale Inhalte entwickeln</p> <p>Sicherheit / Schutz von Geräten, persönlicher Daten</p>	<p>Interaktion / interagieren über Technologien, teilen von Informationen und Inhalten, Engagement in der Online-Gesellschaft, Zusammenarbeit über digitale Kanäle</p>	<p>Identität / Verhalten im digitalen Raum, Verwaltung der digitalen Identität</p> <p>Technikumgang / sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Technologien</p>																						
<p>GRUNDWERTE</p> <table border="0"> <tr> <td>Respekt</td> <td>Dankbarkeit</td> <td>Ehrlichkeit</td> <td>Integrität</td> </tr> <tr> <td>Verantwortung</td> <td>Selbstwert</td> <td>Offenheit</td> <td>Fairness</td> </tr> <tr> <td>Vertrauen</td> <td>Mut</td> <td>Mässigung</td> <td>Vergebung</td> </tr> <tr> <td>Verlässlichkeit</td> <td>Bescheidenheit</td> <td>Loyalität</td> <td>Lebenssinn</td> </tr> <tr> <td>Geduld</td> <td>Freundlichkeit</td> <td>Humor</td> <td>Hoffnung</td> </tr> </table>					Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität	Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness	Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung	Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn	Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung
Respekt	Dankbarkeit	Ehrlichkeit	Integrität																					
Verantwortung	Selbstwert	Offenheit	Fairness																					
Vertrauen	Mut	Mässigung	Vergebung																					
Verlässlichkeit	Bescheidenheit	Loyalität	Lebenssinn																					
Geduld	Freundlichkeit	Humor	Hoffnung																					





The VIA Classification of 24 Character Strengths

ViaCharacter.org

Love of Learning

WISDOM	CREATIVITY <ul style="list-style-type: none"> Originality Adaptive Ingenuity 	CURIOSITY <ul style="list-style-type: none"> Interest Novelty-Seeking Exploration Openness 	JUDGMENT <ul style="list-style-type: none"> Critical Thinking Thinking Things Through Open-mindedness 	LOVE OF LEARNING <ul style="list-style-type: none"> Mastering New Skills & Topics Systematically Adding to Knowledge 	PERSPECTIVE <ul style="list-style-type: none"> Wisdom Providing Wise Counsel Taking the Big Picture View
COURAGE	BRAVERY <ul style="list-style-type: none"> Valor Not Shrinking from Fear Speaking Up for What's Right 	PERSEVERANCE <ul style="list-style-type: none"> Persistence Industry Finishing What One Starts 	HONESTY <ul style="list-style-type: none"> Authenticity Integrity 	ZEST <ul style="list-style-type: none"> Vitality Enthusiasm Vigor Energy Feeling Alive 	
HUMANITY	LOVE <ul style="list-style-type: none"> Both Loving and Being Loved Valuing Close Relations with Others 	KINDNESS <ul style="list-style-type: none"> Generosity Nurturance Care & Compassion Altruism "Niceness" 			SOCIAL INTELLIGENCE <ul style="list-style-type: none"> Aware of the Motives/Feelings of Self/Others Knowing what Makes Other People Tick
JUSTICE	TEAMWORK <ul style="list-style-type: none"> Citizenship Social Responsibility Loyalty 			FAIRNESS <ul style="list-style-type: none"> Just Not Letting Feelings Bias Decisions About Others 	LEADERSHIP <ul style="list-style-type: none"> Organizing Group Activities Encouraging a Group to Get Things Done
TEMPERANCE		FORGIVENESS <ul style="list-style-type: none"> Mercy Accepting Others' Shortcomings Giving People a Second Chance 	HUMILITY <ul style="list-style-type: none"> Modesty Letting One's Accomplishments Speak for Themselves 	PRUDENCE <ul style="list-style-type: none"> Careful Cautious Not Taking undue Risks 	SELF-REGULATION <ul style="list-style-type: none"> Self-control Disciplined Managing Impulses & Emotions
TRANSCENDENCE	APPRECIATION OF BEAUTY & EXCELLENCE <ul style="list-style-type: none"> Awe Wonder Elevation 	GRATITUDE <ul style="list-style-type: none"> Thankful for the Good Expressing Thanks Feeling Blessed 	HOPE <ul style="list-style-type: none"> Optimism Future-Mindedness Future Orientation 	HUMOR <ul style="list-style-type: none"> Playfulness Bringing Smiles to Others Lighthearted 	SPIRITUALITY <ul style="list-style-type: none"> Religiousness Faith Purpose Meaning

Gratitude



Beautiful Minds

Which Character Strengths Are Most Predictive of Well-Being?

If you seek high well-being, your best bets are gratitude and love of learning.

By Scott Barry Kaufman on August 2, 2015  3

**Eine möglichst
digitale Schule
ist kein Ziel an sich.**

**Das Ziel sind
arbeitsmarktfähige
und lebenszufriedene
künftige Erwachsene.**

**Zur Arbeitsmarktfähigkeit
gehören fachliche,
soziale, persönliche und
grundlegende digitale
Kompetenzen.**

Die wichtigste Aufgabe:

**Schüler:innen motivieren
zu lernen.**

**Die zweitwichtigste
Aufgabe:**

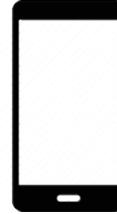
**als Lehrperson motiviert
bleiben.**

**Bildung ist und bleibt
Beziehung.**

**Es geht nicht um
digitale Bildung.**

**Es geht um Bildung
im digitalen Zeitalter.**

Danke!



GENNER.CC

Digital Transformation

Digital Media

Digital Society

New Work

