

mediendidaktik.de

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Duisburg Learning Lab


Projektseminar - „Lernen mit Medien“

Bericht Medienprojekt

- 1. Einleitung / Formulierung Bildungsproblem
- 2. Zielgruppenanalyse
- 3. Lernziele bestimmen
- 4. Didaktische Methode
- 5. Auswahl / Beschreibung des Mediums
- 6. Konzeption und Aufbau des Angebots
- 7. Inhalte
- 8. Implementation
 - 1. Umsetzungsplan
 - 2. Umsetzung (ggf. nur beispielhaft)
- 9. ggfs. Evaluation
- 10. Schlussbetrachtung
- 11. Literatur

mediendidaktik.de

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Duisburg Learning Lab

31 – Umfeldanalyse: die Rahmenbedingungen, die Zielgruppe, ein Bildungsproblem?

Bedarfsanalyse (needs assesement)

- Haben wir ein Bildungsproblem?
 - oder ein Problem
 - körperliche Defizite
 - der Intelligenz
 - der Persönlichkeitsstruktur
 - mangelhafter Motivation
 - ungünstiger Organisation
 - der Mitarbeiterführung
 - des Personaleinsatzes
 - der Unternehmenskultur
 - der Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung
 - mangelnder Ressourcen
 -

– Loyd Rieber: <http://www.youtube.com/v/QLx9afLhBh0>

Analysen von Umfeld und Rahmenbedingungen


- Bedarfs- und Bedürfnisanalyse (needs assessment / needs analysis)
- Aufgabenanalyse (task analysis / performance analysis) und Performanzanalyse (performance analysis)
- Zielgruppenanalyse (learner analysis / target population)
- Stakeholder-Analyse
- Marktanalyse
- Kosten-Nutzen-Analyse

Zielgruppenanalyse

- Soziodemographische Daten
- Vorwissen
- Motivation
- Lerngewohnheiten
- Lerndauer
- Einstellungen und Erfahrungen
- Lernorte und Medienzugang

mediendidaktik.de

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Duisburg Learning Lab

32 – Projektziele bestimmen

Problematische Zielformulierungen

- 1) Wir wollen das Selbstbewusstsein der Lernenden stärken.
- 2) Wir wollen Schüler zu mündigen Bürgern erziehen.
- 3) Jugendliche sollen einen bewussten Umgang mit Computer und Internet entwickeln.
- 4) Die Lernenden sollen sich mit der Geschichte des Faschismus auseinandersetzen.
- 5) Die Auszubildenden sollen zu verantwortungsvollen Handeln in Werkstatt und Betrieb angeleitet werden.
- 6) Wir wollen, dass sich die Mitarbeitenden mit ihrem Unternehmen identifizieren.
- 7) Die Mitarbeitenden sollen zu mehr sportlicher Aktivität ermutigt werden.
- 8) Die Führungskompetenz der Gruppenleiter/innen soll entwickelt werden.

Operationale Lernziele

- Lernziele sind so zu formulieren, das sie ein »erwünschtes Endverhalten« (Mager: terminal behavior) der Lernenden *operational* beschreiben. Es ist anzugeben, »was der Lernende tun muss, um zu zeigen, dass er das Lernziel erreicht hat« (Mager 1971).
- Beschreibung enthält:
 - Beschreibung der Zielgruppe und des angestrebten Verhaltens,
 - Bestimmung der wichtigsten Bedingungen, unter denen das Verhalten geäußert werden soll (was Lernenden zur Verfügung gestellt wird und/oder - was nicht benutzt werden darf und welche anderen Einschränkungen gelten), sowie
 - Bestimmung des »Beurteilungsmaßstabs für das als ausreichend geltende Verhalten« (Mager 1965).
- Kritik: Problem der Praktikabilität und an der Reduktion des pädagogischen Auftrags: Addition von Wissenselementen auf Kosten von Sinnverstehen, Reduzierung des Lernens auf Prüfbarkeit, ganzheitliches Lernen vernachlässigt (Persönlichkeitsbildung), keine Konfrontation mit Problemen und produktive Auseinandersetzung mit „Ungeplantem“ etc.

Operationale Lehrziele: Beispiel

Example: After having completed the unit the student will be able to answer correctly 90% of the questions on the posttest.

- A - Audience - the student
- B - Behavior - answer correctly
- C - Condition - after having completed the unit, on a post test
- D - Degree - 90% correct

Taxonomie von Lernergebnissen

kognitive Lernergebnisse		affektive Lernergebnisse	psychomotorische Lernergebnisse
deklaratives Wissen (know what) Wissen	prozedurales Wissen (know how) Fertigkeiten	Motive, Einstellungen Normen, Werte	Körperbeherrschung, -bewusstheit

	Kognitive Lernergebnisse	
	deklaratives Wissen (Know What) Wissen	prozedurales Wissen (Know How) Fertigkeiten
Sachkompetenz	Stufen: <ul style="list-style-type: none"> • wiedergeben • verstehen • analysieren/ synthetisieren • evaluieren 	Prozeduralisierung: <ul style="list-style-type: none"> • Kognitive Phase • Assoziative Phase • Autonome Phase
Sozialkompetenz		
Selbstkompetenz		

Projektziele
<ul style="list-style-type: none"> • Ziele: von wem? <ul style="list-style-type: none"> – Identifikation von Stakeholdern (vs. Shareholder): Warum? – Anspruchsgruppen, primäre: <ul style="list-style-type: none"> • Auftraggeber / Finanzier • Lernende • Lehrende • weitere, an der Umsetzung Beteiligte • Arbeitgeber Indirekte, sekundäre Anspruchsgruppen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarkt • Rechtliche Rahmebedingungen • Gesellschaft – Konfliktanalyse: Welche potenziellen Konflikte können sich aus Ansprüchen der Stakeholder ergeben?

Promotor	Machtquelle	Zu überwindende Widerstände	Kognitive Leistungsbeiträge
Macht-promotor	Hierarchisches Potenzial (positive und negative Sanktionen)	Barrieren des Nicht-Wollens und des (ressourcenbedingten) Nicht-Könnens sowie Hierarchiebarriere	Zielbildung, Sicherstellung der Unternehmungsziele und -strategien, Ressourcenbereitstellung und -freigabe, Überwindung von Opposition, Setzen von Anreizen und Sanktionen
Fach-promotor	Objektspezifisches Fachwissen (Expertenmacht, fachliche Kompetenz und Autorität)	Barrieren des Nicht-Wissens und des (fähigkeitsbedingten) Nicht-Könnens	Problemlösungssuche, Kreativität, Ideen- und Alternativengenerierung, Invention, fachliche Entwicklung und Realisierung der Innovation
Prozess-promotor	Organisationskenntnis, Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	Barrieren des Nicht-Dürfens (organisatorische und administrative Barrieren), Sprach- und Wissensbarrieren	Interne Koordination durch Informations-, Beziehungs- und Schnittstellenmanagement, Prozesssteuerung, „diplomatischer Dolmetscher“ („bridging function“), Werber der Innovation
Beziehungs-promotor	Persönliches Beziehungsnetzwerk, Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	Interorganisationale Barrieren des Nicht-Wollens, Nicht-Könnens und Nicht-Dürfens	Externe Koordination durch Informations-, Beziehungs- und Schnittstellenmanagement („boundary spanning activities“), Prozesssteuerung, „diplomatischer Dolmetscher“
