

**Schriftliche Hausarbeit zur Ersten Staatsprüfung für die Laufbahn der
Studienräte an berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein**

REFLEKTIERTE PRAXIS

Eine kritische Betrachtung von Hand- lungsanregungen für Praktiker

Dem Prüfungsamt vorgelegt von
Stephan Schmidt
Dörpsweg 32a
22527 Hamburg

Zuständiger Fachdozent: Prof. Dr. Gerald Heidegger

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG	6
1.1 Aufbau der Arbeit	7
1.2 Aufgabenstellung	9
2 EINFÜHRUNG ZUM PROJEKT "REFLECTIVE EVALUATION"12	
2.1 Zielsetzung des Instruments	12
2.2 Aufbau des Instrumentes	13
2.3 Vorstellung des Instruments	15
2.4 Projektstand	19
3 VORÜBERLEGUNG ZUR EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG 21	
3.1 Mediendidaktik - Medienerziehung	21
3.2 Eignung von Medien	23
3.2.1 Behavioristischorientierter Ansatz	23
3.2.2 Kognitivistischer Ansatz	24
3.2.3 Konstruktivistisch orientierter Ansatz	25
3.2.4 Pragmatisch orientierter Ansatz	26
3.2.5 Welcher Ansatz eignet sich für das Selbstevaluationsinstrument?	26
3.2.6 Welche Medien sollen eingesetzt werden?	27
3.2.7 Wie sollen die Medien eingesetzt werden?	29
3.3 Methodische Aspekte	31
3.3.1 Verwendete Methode bei der Expertenbefragung/ Fragebögen	31
3.3.2 Auswahl der Experten/ Teilnehmer	32
3.3.3 Gestaltung des Fragebogens	33
3.3.4 Begründung für die Fragen des Fragenkatalogs	34
4 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	35
4.1 Auswertung der Expertenbefragung/ Fragebögen	35
4.1.1 Allgemeiner Teil	36
4.1.2 Nutzenbeurteilung	39
4.1.3 Gegenüberstellung der Nutzeneinschätzung	47
4.1.4 Weißt die Bewertung der Medien im Hinblick auf eine Reflexionsunterstützung eine geschlechtsspezifische Ausprägung auf?	49
4.1.5 Welches Medium darf nicht fehlen?	51
4.2 Themenbezogene Beurteilung: Gibt es ausgeprägte Stärken und Schwächen in der Art der Verwendung der vorgestellten Medien?	52
4.2.1 Einstimmung/ Einführung in eine Thematik	52
4.2.2 Eignung als „Feedbackmedium“	53

4.2.3	Eignung zur Vermittlung von Faktenwissen	54
4.2.4	Eignung der Unterrichtshinweise/Tipps für die Umsetzung	55
4.3	Ergebnis der Empirischen Untersuchung	55
5 WEITERENTWICKLUNGSVORSCHLÄGE DER EXPERTEN 57		
5.1	Methodenkoffer	57
5.2	Materialpool	57
5.3	Reflexionsgesprächsleitfaden	57
5.4	Projektarbeit	57
6 IMPLEMENTIERUNG IN DER PRAXIS 59		
6.1	Expertenzirkel	60
6.2	Auswahl eines Themas und Umsetzung	61
6.3	Handreichung zur Implementierung in die Praxis	62
6.3.1	Dimensionen und Ebenen – eine Einführung	64
6.3.2	Vorbereitung	67
6.3.3	Ziele	68
6.3.4	Projektstart	69
6.3.5	Themenauswahl	70
6.3.6	Partner	71
6.3.7	Medien	72
6.3.8	Umgang mit Störungen	72
6.3.9	Verankerung in der Unternehmenskultur	73
6.3.10	Hinweise	73
7 FAZIT 75		
8 LITERATURVERZEICHNIS 79		
9 ANHANG 80		
9.1	Checkliste	80
9.2	Übersicht der erstellten Videos	80
9.3	Fragebogen	80
9.4	Interviewübersicht	80
9.5	Ergebnisse der Testumsetzung (Beispiel Migration)	80
9.1	Checkliste	81
9.2	Übersicht der erstellten Videos	81
9.3	Fragebogen	89
9.4	Interviewübersicht	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessschrittübersicht	9
Abbildung 2: Struktur des Instruments.....	14
Abbildung 3: Zielübersicht.....	15
Abbildung 4: Auswahl der Sprachen.....	16
Abbildung 5: Dales Erfahrungskegel (de Witt 2007: 40).....	28
Abbildung 6: Medientaxonomie nach Gagné (de Witt 2007: 40)	29
Abbildung 7: Verwendung der Medien.....	30
Abbildung 8: Auswahl der Methode zur Datenerhebung	31
Abbildung 9: Hätte dir das Instrument während eines Praktikums geholfen?	37
Abbildung 10: Würdest du selber Beiträge bereitstellen?	38
Abbildung 11: Nutzen von Videos	40
Abbildung 12: Nutzen von Radiobeiträgen.....	41
Abbildung 13: Nutzen von Rätseln, Multiple-Choice Fragen und Lückentexten	43
Abbildung 14: Nutzen von bereitgestellter Literatur.....	44
Abbildung 15: Nutzen von Links (...wo finde ich was?).....	46
Abbildung 16: Nutzen von Unterrichtshinweisen/ Anregungen	47
Abbildung 17: Nutzen - positive Bewertung der Medien im Vergleich.....	48
Abbildung 18: Nutzen - negative Bewertung der Medien im Vergleich.....	49
Abbildung 19: Zum Reflektieren wurde ich durch folgendes Medium (w/m) angeregt	50
Abbildung 20: "Unverzichtbare" Medien (w/m)	51
Abbildung 21: Eignung zur Einstimmung - ein Vergleich.....	52
Abbildung 22: Eignung als "Feedbackmedium" - ein Vergleich	53
Abbildung 23: Eignung zur Wissensvermittlung - ein Vergleich	54
Abbildung 24: Eignung zur Verwendung im Unterricht - ein Vergleich	55
Abbildung 25: Mindmap "Einführungskonzept"	61
Abbildung 26: Festlegung des Beispielthemas.....	62
Abbildung 27: Dimensionen und Ebenen des Instrumentes.....	63

1 Einleitung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem von der EU geförderten Leonardo-Da-Vinci-Projekt "Reflective Evaluation". Das Projekt verfolgt die Absicht, die Qualität in der beruflichen Weiterbildung und Berufsvorbereitung in Europa zu verbessern. Mit dem „Reflective-Evaluation-Instrument“ wurde ein web-basiertes Instrument geschaffen, das die Qualität von Weiterbildungsinstitution¹ und Trainer² durch Reflexion und Selbstevaluation fördern soll und damit die berufliche Handlungs-, Persönlichkeits-, Methoden-, Fach- und Sozialkompetenz der Trainer stärkt. An dem Projekt sind Praktiker und Wissenschaftler aus Deutschland, Dänemark, Portugal, Griechenland, Großbritannien und Rumänien beteiligt. Eine wesentliche Herausforderung liegt in den verschiedenen kulturellen Rahmenbedingungen und Berufsbildungssystemen der am Projekt beteiligten Länder.

Die europäische Union hat sich ein hohes Ziel gesteckt: "Europa soll sich bis zum Jahre 2010 zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickeln"³. Mit dem Bologna Prozess und dem Brügge-Kopenhagen-Prozess wurden von den zuständigen Ministern und der Europäischen Kommission notwendige Veränderungen eingeleitet. Von diesen Änderungen sind vorrangig Studienanfänger und Schulabgänger, die eine Berufsausbildung beginnen, betroffen. Ein beträchtlicher Teil der Jugendlichen braucht nach dem Verlassen der allgemein bildenden Schule Hilfe bei der Berufsbildung. So verlassen rund neun Prozent einer Alterskohorte die Hauptschule ohne Abschluss und 22% der Schüler gehören laut der Pisa II-Studie zur Risikogruppe⁴ (Berufsbildungsbericht 2006: 20f).

Daher kam es neben dem Kernbereich der dualen Berufsausbildung, zu einer Aus-

¹ Der Schwerpunkt liegt bei Weiterbildungsinstitutionen, die mit Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt arbeiten.

² In diesem Text wird aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form genannt; es ist aber immer auch die weibliche Form eingeschlossen.

³ Lissabon-Strategie, März 2004

⁴ Zur Risikogruppe werden Schüler gerechnet, die nach dem Ende ihrer Pflichtschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen können und selbst einfache Texte nicht verstehen.

weitung von Bildungsgängen, die zwischen dem Ende der allgemein bildenden Schule und dem Beginn einer vollqualifizierten Ausbildung liegen (Berufsbildungsbericht 2006: 18f). So hat sich die Zahl der Teilnehmer an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (BA), ausgehend von dem Jahr 1992, um 142% auf 170.500 im Jahr 2004 erhöht. Mit der Reform der Berufsausbildung (Berufsbildungsreformgesetz 1.4.2005) wurde der rechtliche Rahmen geschaffen, um sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen. Als neue Herausforderung werden dabei der soziale Zusammenhalt und die Entwicklung aller Qualifikationspotenziale gesehen. Deshalb wurde die Berufsausbildungsvorbereitung bereits 2003 in das Berufsbildungsgesetz integriert.

Die Berufsausbildungsvorbereitung beinhaltet neue Förderstrukturen und eine schrittweise Qualifizierung. Damit soll benachteiligten Jugendlichen und Migranten ein Weg in die Ausbildung aufgezeigt/erleichtert werden.

Eine Schlüsselposition nehmen dabei die Qualifizierungsbausteine nach dem Berufsbildungsgesetz ein. Die Berufsvorbereitung (noch) nicht ausbildungsfähiger Jugendlicher wird durch Berufsbildungsträger erbracht, deren Angebote durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Die Berufsbildungsträger sollen dabei den Jugendlichen Wege aus der Perspektivlosigkeit aufzeigen und sie zur eigenverantwortlichen Lebensgestaltung und Teilhabe an der Gesellschaft befähigen. Für die Reflexion und Selbstevaluation wurde das Online-Instrument erarbeitet, das den Berufsbildungsträgern zur Verfügung gestellt werden soll.

1.1 Aufbau der Arbeit

Um die Möglichkeiten des Instruments verstehen zu können, bietet sich zunächst eine kurze Einführung an. Im Kapitel zwei wird daher die Zielsetzung des Instruments, dessen Aufbau und der aktuelle Projektstand vorgestellt.

Für die Konzeption von Reflexionsmaterial⁵ müssen Medien zielgerichtet eingesetzt werden. Im Kapitel drei werden daher der behavioristische, der konstruktivistische und der pragmatische Ansatz vorgestellt und auf ihre Eignung für das Instrument untersucht.

Für die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte empirische Untersuchung wurde exemplarisch Reflexionsmaterial aufbereitet und mittels dreier Workshops den Teilnehmern vorgestellt. Im Kapitel vier werden dazu die bei den gegenwärtigen und zukünftigen Anwendern des Instruments durchgeführten empirischen Erhebungen analysiert. Anhand der verschiedenen Themenbereiche des Fragebogens werden hierbei die Anforderungen und Vorstellungen der Befragten für den Einsatz von Medien im Instrument geklärt.

Im Kapitel fünf werden nun diese Anforderungen und Vorstellungen der Befragten um Vorschläge zur Weiterentwicklung des Instruments „Reflective Evaluation“ ergänzt.

Anhand von Handlungsanregungen ausgewählter Praktiker sind Vorschläge zur Einführung des Instruments bei einem Bildungsträger erstellt und in einer Handreichung zusammengefasst worden. Diese wird in Kapitel sechs vorgestellt.

Im Resümee werden abschließend noch einmal Anforderungen an die Konzeption von Reflexionsmaterial und an die Einführung des Instruments in die Praxis, welche die Befragten kontrovers sahen oder auf die sie besonders hingewiesen haben, behandelt.

⁵ Als Reflexionsmaterial werden hier Video- und Radiobeiträge, Lückentexte, Fragen usw. verstanden, die einen Reflexionsprozess initiieren sollen.

1.2 Aufgabenstellung

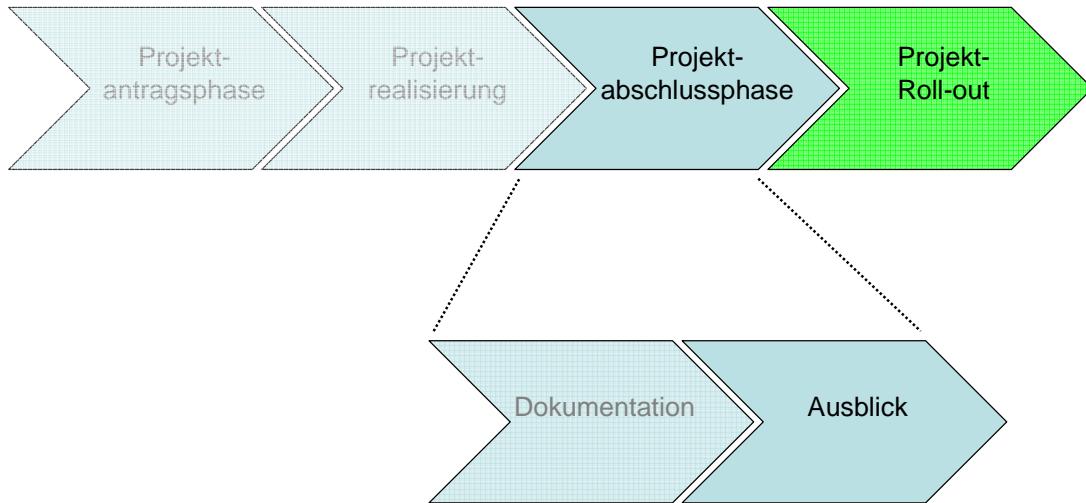


Abbildung 1: Prozessschrittübersicht

Das Projekt „Reflexive Qualitätsentwicklung für Weiterbildungslehrer und -ausbilder durch Selbstevaluation“ befindet sich in der Projektabschlussphase. Ziel dieser Arbeit ist es:

- Empfehlungen zu erarbeiten, welche Medien, wie eingesetzt werden sollten.
- Anforderungen der Anwender an die verschiedenen Medien zu erfassen.
- Beobachtungen und Erfahrungen, die im Rahmen der Einführung gemacht wurden, zusammenzufassen und in einer Handreichung zur Verfügung zu stellen.
- Anregungen der Praktiker für eine mögliche Fortsetzung des Projektes zu erfassen.

Diese Arbeit gliedert sich daher in folgende Abschnitte:

1. Thema für die Workshops⁶ auswählen und Zusammentragen von Material

Um den Einsatz der Medien diskutieren zu können, wurden die Verwendungsmöglichkeiten der Medien exemplarisch aufbereitet. Hierzu dienten selbsterstellte Videos, Textbeiträge, Unterrichtshinweise usw., die im ersten Schritt außerhalb des Instruments in einer Powerpoint Präsentation⁷ zusammengefasst wurden. Von einer Arbeitsgruppe⁸ wurde hierfür das Thema Migration ausgewählt.

2. Als Grundlage für eine Befragung wurde im Rahmen von drei 60minütigen Workshops das Anschauungsmaterial mit potentiellen Anwendern diskutiert. Zum Einsatz kamen Video-Beiträge, Audio-Interviews, Zeitungsartikel, Literatur (in Auszügen), Rätsel, Links, Tabellen und Diagramme.

Die Erfassung der Beurteilungen fand mittels eines Fragebogens⁹ statt. Mit der Befragung sollte die Eignung der eingesetzten Medien überprüft und die Anforderungen der Anwender an die eingesetzten Medien ermittelt werden. Insgesamt konnte die Einschätzungen von 64 Personen ($n_{weiblich} = 53$ und $n_{männlich} = 11$) mit den Fragebögen zusammengetragen werden. Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung¹⁰ werden im Rahmen dieser Arbeit diskutiert.

3. Für die Unterstützung bei der Einführung des Instruments in die Praxis wurden Handlungsanregungen durch Gespräche mit Praktikern ge-

⁶ Um vergleichbare Bedingungen zu erzielen, wurde im Rahmen von drei Workshops mit jeweils rund 20 Teilnehmern Befragungen durchgeführt.

⁷ Die Powerpoint Präsentation ist Bestandteil des Anhangs und die dafür erstellten Videos sind der Arbeit auf einer DVD beigefügt.

⁸ Das Vorgehen der Arbeitsgruppe wird später ausführlich erläutert.

⁹ Die Gestaltung des Fragebogens wird später ausführlich vorgestellt; der Fragebogen ist dem Anhang beigefügt.

¹⁰ Die Befragungsergebnisse sind in einer Exceltabelle zusammengefasst und kann auf der beiliegenden DVD eingesehen werden.

sammelt, die in einer Handreichung zusammengefasst sind. Die Handreichung ist dabei als Hilfestellung zur Einführung konzipiert.

4. Zuletzt geht es um Wünsche und Anregungen zu einer möglichen Weiterentwicklung des Instruments. Dabei sollten ausdrücklich auch Möglichkeiten untersucht werden, die das Instrument heute noch nicht bereitstellt.

2 Einführung zum Projekt "Reflective Evaluation"

2.1 Zielsetzung des Instruments

Unsere Gesellschaft unterliegt einem ständigen Wandel. Von jedem Einzelnen wird dabei zunehmend stärker erwartet, dass er seinen Platz definiert und sich den Herausforderungen stellt. Dabei nimmt die Selbstkompetenz, also die Fähigkeit einen Lebensplan zu erstellen und zu hinterfragen, eine zentrale Position ein.

In der Fort-, Aus- und Weiterbildung begleiten wir Teilnehmer (und uns selbst) bei diesem Prozess.

Eine wichtige Aufgabe des Trainers¹¹ ist es, die persönliche Entwicklung zu fördern und Lernsituationen zu schaffen, die eben diesen Prozess ermöglichen.

Dabei kann eine lernende Organisation auf gesellschaftliche und persönliche Anforderungen reagieren. Unter einer lernenden Organisation wird hier eine Organisation verstanden, die sich im Spannungsbogen von wirtschaftlichen Anforderungen, individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer/Mitarbeiter und gesellschaftlichen Erwartungen erfolgreich behauptet.

Als Hilfestellung wird ein interaktives elektronisches Instrument bereitgestellt. Es kann an die spezifischen Bedingungen jeder einzelnen Institutionen angepasst werden. Die Adaption erfolgt dabei durch die Nutzer¹² selbst. Das in Zusammenarbeit mit der Praxis¹³ entwickelte Tool steht nicht in Konkurrenz zu Teambesprechungen, einem mitarbeiterorientierten Prozess, Supervision oder dem persönlichen Gespräch, sondern ergänzt diese.

Die beiden „Stellschrauben“, die betrachtet werden, sind Qualitätsentwicklung durch Reflexion und Selbstevaluation.

¹¹ Als Trainer werden die Mitarbeiter bezeichnet, die unmittelbar mit den Teilnehmern arbeiten.

¹² Nutzer sind die Trainer die mit dem Instrument arbeiten.

¹³ Vergleiche die Arbeiten von Bachmann und Sallach

An diesem Forschungsprojekt waren sowohl Praktiker aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen als auch Erziehungswissenschaftler verschiedener europäischer Universitäten beteiligt.

Das Anliegen des Instruments ist, den kommunikativen und reflexiven Part für lernende Organisationen, zu unterstützen.

Die Gliederung des Instruments folgt den Anforderungen der Praktiker und richtet sich an Lehrer, Trainer und Praktiker¹⁴ für:

- Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt
 - (Langzeit-) Arbeitslose
 - Menschen mit unsicheren Arbeitsplätzen
 - Rückkehrerinnen aus der Familienzeit
- Teilnehmer konventioneller Weiterbildung

2.2 Aufbau des Instrumentes

Wie Abbildung 2 aufzeigt, ist das Instrument in vier Ebenen und sechs Dimensionen gegliedert.

¹⁴ Als Praktiker wird der Personenkreis bezeichnet, der mit dem Instrument arbeitet.



Abbildung 2: Struktur des Instruments

Im Folgenden wird die Zielsetzung der einzelnen Ebenen erläutert.

Die **Systemebene** steht für die gesellschaftlichen Anforderungen und berücksichtigt dabei die politischen Rahmenbedingungen und den ökonomischen Kontext der Maßnahmen. Auch wenn diese Bedingungen nicht unmittelbar durch den Einzelnen beeinflusst werden können, hat sich die Auseinandersetzung mit diesen Bedingungen als notwendig herausgestellt.

Die **Institutionsebene** setzt den Schwerpunkt auf die Bedingungen und Forderungen innerhalb einer Einrichtung.

Bei der **Kollegen/Teamebene** steht die Auseinandersetzung mit der Arbeit innerhalb eines Teams im Vordergrund. Demgegenüber betrachtet die **Individualebene** die Interaktion und Beziehung zwischen den Praktikern und den Teilnehmern.

All diese Ebenen finden sich in jeweils sechs Dimensionen (vgl. Abbildung 2) wieder; das heißt, dass zu jeder der sechs Dimensionen jede der vier genannten Ebenen gehören.

Das Instrument dient der Reflexion und Selbstevaluation und bietet dem Nutzer die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen.

Dabei steht es ihm offen, ob er „nur“ die bereitgestellten Inhalte nutzt oder aktiv den Inhalt gestaltet.

Ziele im Überblick:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Interaktionsmedium bereitstellen• Beitrag zur lernenden Organisation• Unternehmenskultur positiv beeinflussen• Reflexion und Selbstevaluation unterstützen• Erfahrungs- und Wissensaustausch ermöglichen• mitarbeiterorientierten Prozess unterstützen• Unternehmensziele unterstützen/ aktiv mitgestalten• Teambildung unterstützen• Einarbeitung neuer Kollegen unterstützen |  |
|--|---|

Abbildung 3: Zielübersicht

Der Beitrag des Instrumentes besteht in der Ermöglichung einer Selbstevaluation für den Praktiker.

Welche Möglichkeiten das Instrument im Einzelnen bietet, wie es konkret aufgebaut ist und wie sich die Arbeit mit dem Tool gestaltet, wird im folgenden Abschnitt ausführlich erläutert.

2.3 Vorstellung des Instruments

Steckbrief des Instruments: „Reflective Evaluation“

Ziel: Die Qualität von Einrichtungen und ihrer Arbeit soll durch Selbstevaluation verbessert werden.

Zielgruppe: Lehrer, Ausbilder und Trainer in europäischen Weiterbildungseinrichtungen.

Initiator: Europaweites Leonardo da Vinci Projekt im Rahmen des Projektteams „Reflective Evaluation“

Realisierung des web basierenden Instruments: Um eine plattformunabhängige¹⁵ Nutzung und die Verwendung mit möglichst vielen – auch älteren – Internetbrowsern¹⁶ zu ermöglichen, wurde bei der Toolprogrammierung auf umfangreiche multimediale Anwendungen verzichtet.

Bei der Farbgestaltung und Strukturierung wurde auf eine klare Struktur geachtet; so bleibt z.B. bei einem Wechsel zwischen den Dimensionen der grundsätzliche Aufbau erhalten. Durch eine dynamische Einbindung des Frameworks wird erreicht, dass sich die Seite automatisch an die Bildschirmauflösung des Nutzers anpasst. Damit ändert sich das Design weder bei der Arbeit mit einem Notebook (z.B. mit einem 12-Zoll TFT-Bildschirm) noch am Arbeitsplatz auf einem größeren Bildschirm. Da-

durch wurde erreicht, dass die Anforderungen an die Hard- und Softwareausstattung der Institutionen sehr gering sind.

Das Instrument ist multilingual gestaltet: die Auswahl der Sprache erfolgt auf der Startseite und wird durch Flaggen-icons¹⁷ unterstützt. In der nebenstehenden Abbildung sind die verfügbaren Sprachen aufgeführt.



Abbildung 4: Auswahl der Sprachen

Strukturierung:

Die Einteilung der Selbstevaluation erfolgt in sechs Arbeitsgebiete (so genannte Dimensionen), in denen Material zur Reflexion angeboten wird. Die Dimensionen wurden in Zusammenarbeit mit den Praktikern festgelegt.

1. Werte und Rollen

Die Dimension „Werte und Rollen“ bietet Anregungen zum Thema "Sozialer Status von Lehrern/Ausbildern in der Gesellschaft" und stellt den Bezug zur

¹⁵ Die Verwendung mit Macintosh Rechnern ist problemlos möglich.

¹⁶ Internet Explorer, Mozilla Firefox, Netscape Navigator, Safari und Opera

¹⁷ Icons = Symbole, hier die Flaggen.

Auseinandersetzung mit den Themen "Anerkennung der Arbeit" und "soziale Integration" her. Der Trainer erhält die Möglichkeit, seine Motivation für die persönliche und berufliche Entwicklung zu beleuchten sowie die verschiedenen Rollen von Lehrern/Ausbildern mit den Auswirkungen auf Ihre Arbeit und Ihr Leben zu reflektieren.

2. Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung

In dieser Dimension steht die Auseinandersetzung über Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung in dem Lehr-/Ausbildungsprozess im Focus. Dabei geht es um die Auseinandersetzung der Trainer mit ihrer Arbeit, ihren Einstellungen und ihrem Verhalten als Lehrer/Ausbilder. In diesem Zusammenhang werden Planung, Strategien, Ressourcen, Evaluation und ihre Ergebnisse zur Reflexion gestellt.

3. Assessment und Anerkennung

Die zentralen Elemente dieser Dimension sind die verschiedenen Formen von Assessment-Verfahren, ihre Mechanismen, Methoden und ihr Hintergrund. Die institutionellen und gesellschaftlichen Ziele werden aus der individuellen Perspektive des Lehrers/Ausbilders sowie aus der Kollegen/Teamperspektive betrachtet. Anerkennung von Lernleistungen und die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen stehen hier ebenfalls im Mittelpunkt der Reflexionsanregungen.

4. Arbeitsbedingungen

In dieser Dimension geht es um die Reflexion der „Arbeitsbedingungen“. Grundlage für diese Dimension sind die folgenden Schlagwörter: Beschäftigungsverhältnisse und -möglichkeiten, Arbeitsorganisation, gesellschaftliche Rahmenbedingungen und sozialer Status von und Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte/Ausbilder sowie deren Auswirkungen und ihre Einflussmöglichkeiten.

5. Kooperation und Netzwerkarbeit

Diese Dimension stellt die Reflexion über Kooperation und Netzwerkarbeit ins Zentrum. Durch Kooperation können Ressourcen besser genutzt werden. Netzwerkarbeit stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor bei der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsplätze dar. Eine zentrale Herausforderung der Kooperation und Netzwerkbildung ist es, die Stärken und Ressourcen aller Beteiligten zu integrieren.

6. Lehrer und Lernen

In der Dimension „Lehren/Ausbilden und Lernen“ steht die Reflexion über die Lehr-/Ausbildungstätigkeit im Mittelpunkt. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von organisatorischen, institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen auf die folgenden Aspekte: Wie wird gelehrt? Wie kann die Lehr-/Ausbildungstätigkeit in der Zusammenarbeit mit Kollegen verbessert werden? Wie kann die Institution eine Lernumgebung schaffen, die gute Lehr-/Ausbildungs- und Lernprozesse ermöglicht? Wie wirken sich strukturelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen auf die Planung und Durchführung von (Weiterbildungs-) Kursen aus?

Je Arbeitsgebiet gibt es vier Reflexionsebenen/ Themenbereiche.

1. *Individualebene*: Der Schwerpunkt liegt in der persönlichen, individuellen Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema.
2. *Teamebene*: Das Arbeitsteam steht hier im Mittelpunkt der Reflexion.
3. Auf der *Institutionsebene* geht es um die Auseinandersetzung mit und die Reflexion über den eigenen Betrieb/ Institution.
4. Bei der Betrachtung der *Systemebene*: ist die Gesellschaft, in der man arbeitet und lebt, Gegenstand der Reflexion.

Jeder Themenbereich enthält Fragen und Anregungen, die individuell ausgewählt werden können. Die eigenen Antworten können mit den Antworten anderer Teilnehmer verglichen werden; hierdurch erhält man eine zusätzliche Möglichkeit zum

Reflektieren. Es ist allerdings nicht möglich die Antworten einzelnen Kollegen zu zuordnen, damit kann die Anonymisierung nicht aufgehoben werden.

Außerdem können Anwender für sich selbst und die eigene Institution zusätzlich eigene Fragen formulieren. Der Zugriff auf die eigenen Beiträge erfolgt in dem Bereich „My Stuff“¹⁸.

2.4 Projektstand

Im Folgenden wird der aktuelle Stand des Leonardoprojektes und damit die Ausgangslage dieser Arbeit vorgestellt.

Das Selbstevaluationsinstrument wurde im Rahmen eines Europäischen Leonardo-projektes erarbeitet. Damit die Anforderungen der Praxis angemessen berücksichtigt werden, sind vom Projektstart an Praktiker und Erziehungswissenschaftler verschiedener europäischer Universitäten gemeinsam an der Entwicklung beteiligt. Nach der Programmierung und einer ersten Testphase des web-basierten Instruments erfolgte eine Evaluation durch die Experten¹⁹. Im Rahmen dieser Arbeit wurde:

- Anhand von exemplarisch aufbereitetem Material Trainern die Möglichkeiten des Mediums vorgestellt und im Rahmen von drei Workshops mit ihnen diskutiert.
- Auf Basis der Befragungsergebnisse der Workshops sind Empfehlungen zur Auswahl und zum Einsatz der Medien erarbeitet worden.
- Außerdem wurde eine Handreichung als Hilfestellung zur Einführung des Instruments in die Praxis und eine elektronische Bedienungsanleitung erarbeitet.

¹⁸ My Stuff = mein Bereich, hier können die eigenen Beiträge bearbeitet und eingestellt werden.

¹⁹ Vergleiche die Arbeit von Manfred Sallach

- Darüber hinaus fand ein Dialog mit ausgewählten Personen²⁰ statt, um weitergehende Wünsche zu erfassen, zu bewerten und um sie gegebenenfalls in einem Folgeprojekt zu realisieren.

²⁰ Trainer, Bildungsbegleiter, Dozenten

3 Vorüberlegung zur Empirischen Untersuchung

3.1 Mediendidaktik - Medienerziehung

Eine zentrale Forderung der Praktiker an das Tool ist die Multimedialität. Dabei geht es aber nicht um den Einsatz möglichst vieler Medien. Vielmehr soll durch den gezielten Einsatz von Medien das Erreichen des gewünschten Ziels unterstützt werden. Welche Medien sind geeignet, wie müssen sie eingesetzt werden? Was erreicht man mit den eingesetzten Medien? Mit diesen Fragen beschäftigen sich die Mediendidaktik und die Medienerziehung.

Während die Medienerziehung sich damit auseinandersetzt, welche Einflüsse Medien auf den Menschen haben, geht es in der Mediendidaktik um den Nutzen, den der Mensch durch den Einsatz von Medien erzielt. Aufgrund des schnellen technologischen Wandels und dem Einzug neuer Medientechnologien stellt sich außerdem die Frage nach einer kompetenten Mediennutzung.

Mit dem Projekt "Reflective Evaluation" werden beide Aspekte berührt. Das Instrument muss unter mediendidaktischen Gesichtspunkten betrachtet und konzipiert werden. Auch bei der Auswahl und Aufbereitung der Medien für den Reflexionsprozess müssen mediendidaktische Aspekte berücksichtigt werden. So sind die Fragen zu klären, welche Medien sich besonders eignen und wie sie eingesetzt werden können.

Die sprachliche Wurzel des Begriffs "Medium" liegt im lateinischen und hat die Bedeutung von Vermitteln / Vermittler. Der Vermittler bzw. das Medium kann dabei vielgestaltig sein. Bekannt sind Bildillustrationen, Tafeln, Bücher, Filme, Tageslichtprojektoren/ Powerpoint. Unbekannter sind die neuen Medien, wie Internetforen, Chats, Lernprogramme usw.. Den Begriff „neue Medien“ verwendet man in der Regel im Zusammenhang mit dem Internet. Eng verbunden sind damit die Schlagwörter multimedial (mehr als **ein** Medium wird verwendet) und Interaktivität (der Benutzer tritt in eine wechselseitige Beziehung mit dem jeweiligen Medium bzw. Partner). In dem Instrument "Reflective Evaluation" können Videos, Audiobeiträge, Texte, Grafiken und Tabellen genutzt werden. Allerdings sind die Möglichkeiten der Interakti-

vität in dem Instrument sehr begrenzt und könnten weiter ausgebaut werden. Denkbar wären Elemente der synchronen²¹ oder der asynchronen²² Kommunikation.

Während Lehr - und Lernmittel schon sehr lange verwendet werden, reichen die Wurzeln der Mediendidaktik nicht so weit zurück. 1962 wies Paul Heimann die Medienwahl erstmals als eigenes Entscheidungsfeld der didaktischen Unterrichtsplanning aus (Witt 2007: 25). In den sechziger Jahren stand die technologische Ausrichtung im Vordergrund, die eingesetzten Medien sollten Bildungsprozesse rationeller und ökonomischer gestalten. In dieser Zeit wurden zum Beispiel die Sprachlabore eingerichtet. Allerdings ergab ein Vergleich zwischen traditionellem, lehrergeleiteten Unterricht und den auf Medien basierten Unterrichtsformen (Stichwort "Programmierter Unterricht") keinen Vorteil für den Medienunterricht. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass der Unterricht – ohne nennenswerten Qualitätsverlust – medienbasiert stattfinden *kann* (Witt 2007: 28f).

Ende der Sechziger wurde versucht, Medientaxonomien²³ zu erstellen, mit deren Hilfe ein „Ranking“ der Medien erstellt werden kann. Bei diesen Konzepten stand der Lerngegenstand beziehungsweise die Lehrperson im Vordergrund der Betrachtungen.

In den folgenden Jahren wurden Medien nicht mehr nur als Lehrunterstützung eingesetzt, sondern Schüler konnten die Medien aktiv selber nutzen und erstellen. Lerneffekte ergeben sich aus der Wechselwirkung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen der Lernenden und dem aktiven Umgang mit den Medien.

Der Aufschwung der Mediendidaktik ist eng mit den neuen Medien verbunden. Die Zauberworte der achtziger Jahre lauten Multimedia, Internet, Video und Lernsoftware.

²¹ Zeitgleicher Austausch von Informationen z.B. Videokonferenzen und Chat

²² Asynchrone Kommunikation findet zeitlich versetzt statt, zum Beispiel mittels E-Mails.

²³ Taxonomie = Einordnung, Segmentierung, Klassifizierung

3.2 Eignung von Medien

Die Mediendidaktik beschäftigt sich unter anderem mit den Fragen,

- Wie kann der Lehr-/Lernprozess durch den Einsatz von Medien gefördert werden?
- Welche Medien passen zu welchen Arten des Lehren und Lernens?
- Kann der Anwender die Medien gewinnbringend nutzen?

Während die Eignung der Medien für den Lern- und Lehrprozess nicht in Frage gestellt wird, hat sich dennoch der Einsatz der Medien verändert. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Ansätze vorgestellt.

3.2.1 Behavioristischorientierter Ansatz

Beim behavioristischen Ansatz steht das beobachtbare Verhalten im Vordergrund. Lernen wird durch äußere Reize erzielt, so die Theorie. Der bedeutendste Vertreter ist Burrhus F. Skinner. In seinen Ansatz der "Operanten Konditionierung" setzt er als zentrales Element die Verstärkung.

Am Anfang steht eine Aufgabe; löst der Teilnehmer das Problem, wird er gelobt oder erhält eine Belohnung. Seine Bereitschaft die gestellten Aufgaben zu lösen, wird durch das positive Erlebnis verstärkt. Somit ergibt sich ein Verhaltensablauf: Stimulus (= Reiz) – Response (= Antwort) – Reinforcement (= wiederholter Stimulus) – Response – Reinforcement und so fort.

Ende der sechziger Jahre wurde auf Grundlage der "Operanten Konditionierung" das Modell der "Programmierten Instruktion" (auch als "Programmierter Unterricht" bekannt) entwickelt.

Ein "Programmierter Unterricht" folgt dabei folgenden Gestaltungsgrundsätzen (vgl. Witt 2007: 54f):

- Es erfolgt eine Aufteilung des Lernstoffes in kleine Einheiten, die für sich stehen und für die es Feedback gibt.
- Für jede dieser Einheiten gibt es gesondertes Feedback (= Rückmeldung).

- In der Trainingsphase wird für jede Einheit eine konkrete Lernaufgabe angeboten.
- Der Lernende muss auf den Reiz/die Aufgabe reagieren.
- Unmittelbar darauf erhält er eine entsprechende Rückmeldung.
- Richtige Antworten werden verstärkt, falsche Antworten werden nicht beachtet (Extinktion = Auslöschung).
- Die Lernschritte sind systematisch aufeinander folgend aufgebaut.

Skinner war der Meinung, dass mit seiner Methode der traditionelle Unterricht in vielen Bereichen ersetzt werden kann.

Die Hauptkritik an diesem Ansatz liegt in dem Ignorieren geistiger, emotionaler und motivatorischer Prozesse.

Skinnners Ansatz begegnet uns heute z.B. im "Computer-Based Training" (CBT). Der Anwender löst kleine Aufgaben und erhält eine Rückmeldung. Je nach Programm erhält er Punkte oder eine Belohnung (z.B. ein kleines Spiel).

3.2.2 Kognitivistischer Ansatz

Im Vordergrund dieses Ansatzes steht der interne Prozess der Informationsverarbeitung. Zu diesem internen Prozess gehören u.a. die Begrifflichkeiten Erkennen, Interpretieren, Erinnern und Denken. Wie arbeitet dabei die interne kognitive Struktur mit externen Faktoren (der Lernumgebung im weiteren Sinn) zusammen? Der interne Prozess lässt sich realisieren, wenn man folgende Punkte bei der Gestaltung berücksichtigt (vgl. Witt 2007: 57):

- Strukturierte Organisationshilfen und eine Gliederung der Inhalte
- Zusammenhänge visualisieren, isolierte Aufbereitung von Inhalten vermeiden
- Multimediale Aufbereitung
- Aufgaben sollen fordern, aber lösbar sein (→ Individualisierung)

Um diese Forderungen umsetzen zu können, ist es wichtig, den Wissenstand des Lernenden zu kennen. Weiterhin ist es notwendig, das Design des angestrebten Endzustandes zuvor klar definiert zu haben. Nur dann ist es möglich die Aufgaben so zu gestalten, dass der Lernende die Aufgaben auch positiv empfindet.

Dieser Ansatz wird mit den Ansatz des "Intelligentse Tutorielles System" (ITS) verfolgt. Dieses wertet fehlerhafte Antworten des Anwenders aus und modifiziert das Lernangebot entsprechend.

3.2.3 Konstruktivistisch orientierter Ansatz

Der konstruktivistische Lernansatz geht davon aus, dass jeder Mensch seine Welt selbst gestaltet. Damit sind Erkenntnisse eine individuelle Konstruktion der Wirklichkeit auf Basis subjektiver Erfahrungsstrukturen. Wenn also Wissen nicht „objektiv“ und Lernen ein subjektiver Vorgang ist, dann besteht die Hauptaufgabe des Lehrenden darin, Situationen zu schaffen, in denen der Lernende sich mit dem Lerngegenstand auseinandersetzen kann. Die vermeintlich objektive Wirklichkeit wird subjektiv konstruiert und interpretiert; sie erlangt erst in einem gemeinsamen kommunikativen Prozess Verbindlichkeit über das Subjekt/Individuum hinaus. Eine Weiterentwicklung verbindet das Instruktions- und Konstruktionsprinzip zum Instruktionsdesign der zweiten Generation (ID2).

Es lassen sich also folgende Hinweise für das Gestalten einer Lernsituation bzw. eines Lerngegenstandes ableiten:

- Es kann nur das verstanden und gelernt (respektive gelehrt) werden, was sich mit bereits vorhandenem Wissen verbinden lässt.
- Konstruktionsprozesse sind individuell verschieden; deshalb sind auch die Ergebnisse von Lernprozessen nicht identisch.
- Wissen ist immer "subjektives" Wissen, das sich selbst für Lernende, die im gleichen sozialen Kontext lernen, beträchtlich unterscheiden kann. Auch deshalb sind die Ergebnisse von Lernprozessen individuell verschieden.

- Neues Wissen setzt die Umstrukturierung bereits vorhandenen Wissens voraus. Der soziale Kontext und die sozialen Interaktion beim Lernenden hat deshalb eine hohe Bedeutung.
- Weil die Konstruktion von neuem Wissen an bereits vorhandenes Wissen anknüpft, müssen Lernprozesse sich auf konkrete Erfahrungen beziehen. Das Schaffen einer geeigneten Lernsituation hat eine entscheidende Bedeutung.
- Man kann nicht für Andere lernen: daher hat die Selbstorganisation eine hohe Bedeutung.
- Selbstorganisation verbindet sich mit Eigenverantwortlichkeit: Der Mensch ist für das eigene Lernen verantwortlich; diese Verantwortung kann er nicht an Andere delegieren.

3.2.4 Pragmatisch orientierter Ansatz

Bei diesem Ansatz sind die Konzepte situationsbezogen zu bewerten und ihre Eignung entscheidet sich in der konkreten Umsetzung. Es geht damit um ein erfahrungsgeleitetes Lernen mit (multi-) medialen Angeboten. Lernen lässt sich dann als Handlung definieren, die an die konkrete Lebenssituation des Lernenden gebunden ist.

3.2.5 Welcher Ansatz eignet sich für das Selbstevaluationsinstrument?

Der behavioristische Ansatz strebt eine Veränderung durch äußere Reize, konkret durch Belohnungen an. Da es bei Reflexion kein "richtig" oder "falsch" gibt, bietet sich dieser Ansatz nicht an und wird auch nicht weiter verfolgt.

Elemente des kognitivistischen Ansatzes wurden bei der Gestaltung des Instrumentes berücksichtigt. So wurde z. B. auf eine klare Struktur und Gliederung geachtet. Durch die Gliederung in Dimensionen und Ebenen werden Zusammenhänge zur Tätigkeit erhalten und eine isolierte Aufbereitung vermieden. Außerdem können die Inhalte multimedial aufbereitet werden und durch die Möglichkeit, eigene Beiträge einzustellen, können die Nutzer individuelle Aspekte einbringen.

Der konstruktivistische Ansatz findet sich z. B. in der medialen Aufbereitung von Reflexionssituationen²⁴ wieder. Ein weiter Aspekt, der realisiert wird, ist das Anknüpfen an vorhandenes Wissen. Dieses kann unmittelbar durch die Gestaltung eigener Beiträge erzielt werden. Die Arbeit mit dem Instrument kann dabei von jedem Nutzer individuell gestaltet werden. So kann er z. B. die Elemente frei auswählen, mit denen er sich beschäftigen möchte, die Reihenfolge festlegen oder eigene Beiträge verfassen. Die soziale Interaktion kann durch die Auseinandersetzung mit Beiträgen anderer Nutzer oder durch eine gemeinsame Arbeit mit dem Instrument erfolgen. Der Aspekt der Selbststeuerung und Eigenverantwortung findet sich auch darin, dass der Nutzer selbst bestimmen kann, wann und wie lange er mit dem Instrument arbeitet und wie weit er sich auf eine Auseinandersetzung einlässt.

Durch die unterschiedlichen Ebenen in dem Instrument ist eine Auseinandersetzung aus unterschiedlichen Perspektiven möglich und gewünscht. So kann man sich z. B. mit einer Situation auf der Teamebene oder der Individualebene auseinandersetzen.

Der pragmatisch orientierte Ansatz setzt auf die Zusammenarbeit in der Gruppe. Dafür bietet sich eine Zusammenarbeit außerhalb des Mediums²⁵ genauso an, wie gemeinsame Arbeit²⁶ mit dem Instrument. Die „elektronische“ Zusammenarbeit, z. B. durch Chats oder Foren, wird vom Instrument allerdings nicht unterstützt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich für das Instrument der kognitivistische Ansatz und der konstruktivistische Ansatz eignen, während der behavioristische Ansatz nicht berücksichtigt wird.

3.2.6 Welche Medien sollen eingesetzt werden?

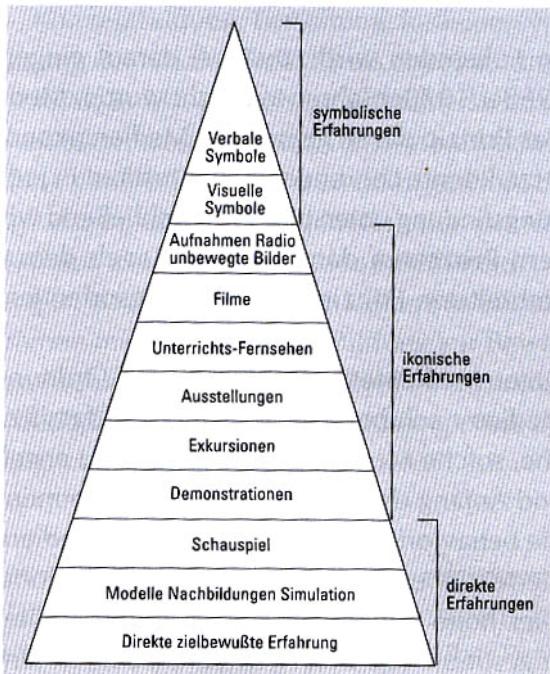
Im vorangegangenen Abschnitt ging es um die Frage des geeigneten Ansatzes. In diesem Abschnitt geht es nun um die Frage, welche Medien sich eignen. Zur Klärung dieser Frage werden die Medientaxonomien von Dales und Gagné verwendet.

²⁴ Hierfür wurden Videos produziert, die sich mit konkreten Situationen aus der Arbeitswelt beschäftigen und die den Workshopteilnehmern gezeigt werden.

²⁵ Zum Beispiel bei der Erstellung von Videos

²⁶ Vergleiche den Punkt Reflexionsgesprächsleitfaden

Abbildung 2: Dales Erfahrungskegel



(Quelle: Schwittmann 1973, S. 39)

Abbildung 5: Dales Erfahrungskegel (de Witt 2007: 40)

Das Instrument dient der Reflexion und damit einem prüfenden, betrachtenden und vergleichenden Nachdenken. Die Reflexion kann dabei schriftlich, im Gespräch alleine oder im Team erfolgen. Je konkreter die Situation oder das Problem wahrgenommen werden kann, umso besser ist die Voraussetzung für eine Reflexion gegeben.

Die abgebildete Taxonomie von Dales differenziert zwischen symbolischen, ikonischen und direkten²⁷ Erfahrungen. Je weiter man sich von der Spitze entfernt und dem „Fundament“ des Kegels nähert, desto unmittelbarer und konkreter beziehen sich die Medien auf reale Situationen. Die Eignung der Medien für das Instrument hängt also vom Abstraktionsgrad, dem konkreten Bezug und der Beteiligungsmöglichkeit ab.

Damit ergibt sich neben der Frage, *welche* Medien verwendet werden, die Frage, *wie* sie verwendet werden.

²⁷ Symbolisch = abstrahiert z.B. das Achtungsschild im Straßenverkehr, Ikonisch = (ab)bildhaft, z.B. ein konkretes Foto und direkt = z.B. die Produktion eines Videos

3.2.7 Wie sollen die Medien eingesetzt werden?

Tabelle 1: Medientaxonomie nach Gagné

Medien Funktion	Medien Objekte Demonstra- tion	Mündliche Kommuni- kation	Gedruckte Medien	Ruhende Bilder	Bewegte Bilder	Tonfilm	Lehr- maschinen
Reiz-Darbietung	ja	begrenzt	begrenzt	ja	ja	ja	ja
Lenkung der Aufmerksamkeit und anderer Tätigkeiten	nein	ja	ja	nein	nein	ja	ja
Modell der erwarteten Leistung bereitstellen	begrenzt	ja	ja	begrenzt	begrenzt	ja	ja
Äußere Hilfen geben	begrenzt	ja	ja	nein	nein	ja	ja
Denken steuern	nein	ja	ja	nein	nein	ja	ja
Transfer veranlas- sen	begrenzt	ja	begrenzt	begrenzt	begrenzt	begrenzt	begrenzt
Ergebnisse überprüfen	nein	ja	ja	nein	nein	ja	ja
Rückmeldung vermitteln	begrenzt	ja	ja	nein	begrenzt	ja	ja

(Quelle: Gagné 1969 zit. nach Tulodziecki/Herzig 2004, S. 33)

Abbildung 6: Medientaxonomie nach Gagné (de Witt 2007: 40)

In seiner Medientaxonomie ordnet Gagné den Medien unterschiedliche Funktionen zu. Für die Reflexion sind dabei folgende Aspekte von besonderer Bedeutung:

- Aufmerksamkeit lenken
- Rückmeldung vermitteln
- Denken steuern
- Transfer veranlassen

Am vielseitigsten sind die Funktionen des direkten Gesprächs, der gedruckten Medien, der Lehrmaschinen und des Tonfilms/Videos. Die Funktionen der ruhenden und bewegten Bilder sind dagegen sehr eingeschränkt.

Für die Workshops²⁸ wurden daher Videoaufnahmen, interaktive Elemente (Lehrmaschine), gedruckte Medien (elektronisch bereitgestellt) vorbereitet und ihre Eig-

²⁸ In Rahmen eines 60minütigen Workshops wurden unterschiedliche Medien vorgestellt und anschließend mittels einer schriftlichen Befragung bewertet.

nung zur Reflexion bewertet. Außerdem wurden die, laut Gagné, ungeeigneten Medien als Kontrollgröße²⁹ bereitgestellt.

Die Medien wurden zur Einstimmung in ein Thema, zur Wissensvermittlung, als Rückmeldung und als Medium zur Unterstützung eines Trainings/Unterrichts verwendet.

Am Beispiel "Video" wird der Einsatz für die unterschiedlichen Aufgaben vorgestellt.

Aufgabe	Umsetzung	Inhalt
Einstimmung (Bleiberecht, rechtliche Aspekte)	Interview	Polizei versucht während des Unterrichts die Personalien einer Schülerin aufzunehmen → Bleiberecht
Wissensvermittlung	Interview	Schüler berichtet, wie seine Familie nach Deutschland gekommen ist, welche Hürden überwunden wurden → rechtlicher Hintergrund
Rückmeldung	Interview	Lehrer reflektieren ihre Vorurteile
Unterrichtsgestaltung	Dokumentation	Aufnahme einer Unterrichtssequenz

Abbildung 7: Verwendung der Medien

²⁹ Ruhende Bilder in Form von Karikaturen und Fotos

3.3 Methodische Aspekte

3.3.1 Verwendete Methode bei der Expertenbefragung/ Fragebögen

Die wichtigsten Verfahren der Datenerhebung im Bereich der Erziehungswissenschaft sind Befragung, Beobachtung, Experimente und Textanalysen. Diese Datenerhebungsmethoden gibt es in qualitativer und quantitativer Formen. Die Auswahl der Methode hat dabei Auswirkungen auf die Generalisierbarkeit, die Genauigkeit und die Realitätsnähe.

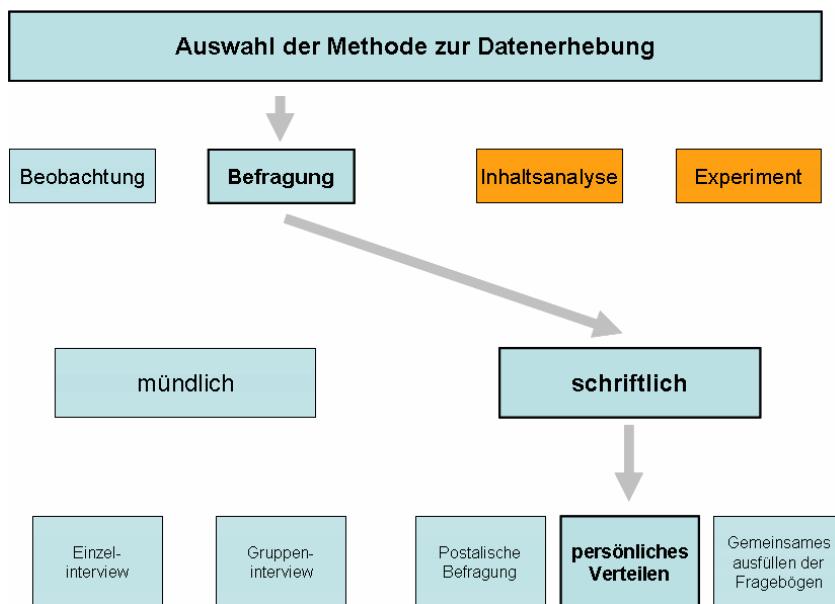


Abbildung 8: Auswahl der Methode zur Datenerhebung

Bei der Auswahl der Methode zur Datenerhebung kamen die Methoden Inhaltsanalyse und Experiment nicht in Betracht, da es vorrangig um die Eignung von Medien ging und nicht um die Inhalte.

Die Herausforderung bei der Beobachtung ist, den Anteil des Nichtsichtbaren abzuschätzen, um dann komplementäre oder auch kompensatorische Methoden auszuwählen (Bremer 2005: 592). Die Akzeptanz von Medien lässt sich nur mit hohem Aufwand beobachten, die Eignung zur Reflexion gar nicht. Damit war die Beobachtung zur Klärung der Fragestellung ebenfalls nicht geeignet.

Befragungen können mündlich oder schriftlich erfolgen. Die Form der mündlichen Befragung wurde in dieser Arbeit nicht verwendet, weil die Anzahl der befragten Teilnehmer und der Umfang der Befragung dies ausschloss. Da die Eignung der Medien anhand von vorbereitetem Material³⁰ beurteilt werden sollte, wurde die schriftliche Befragung im Anschluss an einen Workshop durchgeführt.

Die Vorteile bei dieser Erhebungsvariante liegen in der zügigen und kostengünstigen Durchführung und der Minimierung des Interviewereinflusses. Aufgrund der Befragung im Anschluss an die Workshops konnte sichergestellt werden, dass die Teilnehmer die Fragebogen persönlich ausfüllten und die Rücklaufquote bei 100% lag.

Um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten, wurden im Rahmen von drei Workshops 64 Personen mit einem standardisierten Fragebogen interviewt. Dafür kamen überwiegend geschlossene Fragen mit einer fünfstufigen Bewertungsskala (sehr gut, gut, ok, schlecht, sehr schlecht) zum Einsatz.

3.3.2 Auswahl der Experten/ Teilnehmer

Die Auswahl der Teilnehmer orientiert sich an der Fragestellung von König (König 2000: 86f). Durch die Beantwortung der Fragen wird eine kritische Auseinandersetzung mit der Teilnehmerauswahl gefördert.

Sind die ausgewählten Untersuchungsteilnehmer in Hinblick auf ihr Wissen auch wirklich relevant für die Fragestellung?

Das Reflective-Evaluation-Instrument wurde für Trainer und Lehrer entwickelt, die sich mit „Risikogruppen auf dem Arbeitsmarkt“ beschäftigen. In der Regel handelt es sich bei den Trainern um Diplompädagogen, Quereinsteiger und Berufsschullehrer. Um einen repräsentativen Querschnitt zu erhalten, wurden als Teilnehmer für die

³⁰ Der Umfang und die Qualität der Aufbereitung orientieren sich an den Möglichkeiten der Weiterbildungsträger. Es wurde mit Standardsoftware (Microsoft Office) gearbeitet und das verwendete Videoequipment liegt in der Anschaffung bei etwa 200€

vorliegende Untersuchung sowohl aus der Gruppe der Praktikannten³¹, der Berufseinsteiger als auch erfahrene Lehrkräfte ausgewählt.

Können sie die Informationen liefern?

Die Voraussetzung hierfür ist die vorhergehende aktive Arbeit mit dem Instrument bzw. mit ausgewählten, repräsentativen Elementen. Dafür wurden im Rahmen eines 60minütigen Workshops die Grundlagen geschaffen. Die anschließende Befragung bezog sich somit auf die vorangegangene Auseinandersetzung mit den Inhalten.

Haben wir zu den ausgewählten Personen Zugang?

Die Teilnahme an den Workshops war freiwillig, trotzdem hat kein Teilnehmer die Veranstaltung vorzeitig verlassen.

Sind sie motiviert uns zu unterstützen?

Durch die Auswahl eines relevanten Themas (Migration) ist es gelungen, eine angelegte und konstruktive Arbeitsatmosphäre zu erzeugen.

3.3.3 Gestaltung des Fragebogens

Methodisch gesehen ist ein Fragebogen eine Art von Fragenkatalog, der als Instrument einer statistischen Datenerhebung verwendet wird. Bei der Gestaltung des Fragebogens sind neben Fragen der Eignung und Auswertbarkeit auch folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Fragen müssen an dem Sprachniveau bzw. dem Erfahrungshintergrund der Teilnehmer ausgerichtet sein.
- Abstrakte Fragen sollten durch konkrete Beispiele erläutert werden.

³¹ Praktikanten waren Studenten, die ein mehrwöchiges Praktikum bei einem Weiterbildungsträger absolviert haben.

- Für Abwechslung muss gesorgt und Monotonie vermeiden werden (Lückentexte, Bilder, ...).
- Die Fragen sollten Achtung vor den Teilnehmern der Befragung widerspiegeln.
- Eine sinnvolle Gliederung ist unabdingbar.

Der Fragebogen ist in drei Abschnitte gegliedert:

- Fragebogen-Kopf:

Hier werden Fragen zur Person und dem Hintergrund des Befragten gestellt.

- Offene Fragen:

An dieser Stelle geht es um Eindrücke und um konkrete Handlungsanregungen.

- Geschlossene Fragen:

Das Ziel dieses Abschnitts besteht darin, konkrete Handlungsanregungen für den Medieneinsatz herauszuarbeiten.

Dabei müssen die Fragen absolut unmissverständlich formuliert sein und zur Beantwortung motivieren.

3.3.4 Begründung für die Fragen des Fragenkatalogs

Die Begründung der einzelnen Fragen ist in der folgenden Auswertung unter dem Punkt „Ziel der Fragestellung“ der jeweiligen Auswertung vorangestellt. Grundsätzlich dienen die Fragen der Überprüfung von den aus der Medientaxonomie abgeleiteten Annahmen. Mit den Ergebnissen soll die Auswahl geeigneter und von den Trainern akzeptierter Medien unterstützt werden.

4 Empirische Untersuchung

4.1 Auswertung der Expertenbefragung/ Fragebögen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der offenen Fragen im Fragebogen diskutiert.

Zunächst ist festzuhalten, dass alle Befragten mit dem Instrument arbeiten würden. Während der Befragung von 90 Minuten (60 Minuten Workshop, Fragebogen (erklären, bearbeiten, einsammeln), Aussprache) ist kein Teilnehmer vorzeitig gegangen.

Die Antworten auf die offenen Fragen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Aufbau und Gestaltung

Besonderer Wert wird auf eine klare Gliederung, Übersichtlichkeit und eine Suchfunktion gelegt. Bei der Gestaltung soll auf Leserlichkeit geachtet werden und zum Navigieren werden Querverweise gewünscht. Bei der Verwendung von „externem“ Material ist auf eindeutige Quellenangabe zu achten.

Inhalt

Die Vielseitigkeit der Medien und der Aufbereitung wird gelobt. Neben dem Reflexionsteil wird ein Abschnitt mit Hintergrundinformationen und Fakten gewünscht.

Die Umsetzungsanregungen, didaktischen Konzepte und Fachinhalte wurden ebenfalls positiv bewertet.

Themen

Themenwünsche wurden nicht ausdrücklich erfragt, trotzdem sind folgende Wünsche vermerkt worden.

Veränderungsmanagement

- Gewalt
- Drogen

- rechtliche Aspekte (Sozialgesetzbuch, Haftung, ...)

Zusammenfassend kann eine hohe Akzeptanz für ein web-basiertes Reflexionstool festgestellt werden. Gerade die Multimedialität und die Möglichkeit, unterschiedliche Themen aufzuarbeiten, wurden durchweg positiv beurteilt.

Hinweis:

Methodisch ist darauf hinzuweisen, dass die Skalierung der folgenden Auswertungsgrafiken nicht einheitlich ist. Diese Vorgehensweise wurde von uns gewählt, da die Aussagekraft der einzelnen Abbildungen damit größer ist und einer grundsätzlichen Vergleichbarkeit zwischen den Einzelauswertungen ein geringeres Interesse zugeschrieben wurde.

4.1.1 Allgemeiner Teil

Unterstützung bei der Einarbeitung

Ziel der Fragestellung:

Es soll untersucht werden, ob das Instrument, abweichend von der Zielsetzung, auch zur Unterstützung der Einarbeitung von neuen Mitarbeitern und Praktikanten genutzt werden kann.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Die Einarbeitung bindet Ressourcen. Mit dem Ergebnis erhält man Anregungen, ob und wie dieser Prozess effizienter gestalten werden kann.

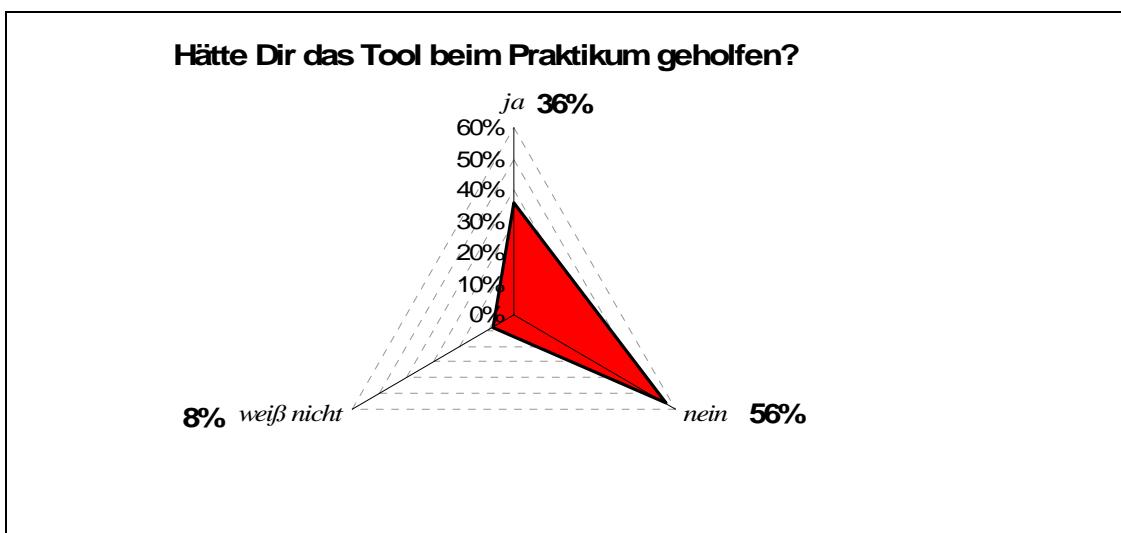


Abbildung 9: Hätte dir das Instrument während eines Praktikums geholfen?

Ergebnis:

Die Antwort ist deutlich: 56% der Studienteilnehmer erwarten von einem elektronischen Werkzeug keine Unterstützung bei der Einarbeitung bzw. bei einem Praktikum. Berücksichtigt man die Themenwünsche (rechtliche Aspekte, Veränderungsmanagement) aus den offenen Fragebogenabschnitt, so wird deutlich, dass der Nutzen hier in der Funktion eines Wissensspeichers gesehen wird. Die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema kann durch das Instrument nicht ersetzt werden.

Voraussetzungen für aktive Mitarbeit

Ziel der Fragestellung:

Es soll geklärt werden, welche Faktoren die Bereitschaft, sich aktiv in die Gestaltung des Werkzeuges einzubringen, beeinflussen und wie groß der Anteil derjenigen Nutzer ist, die eigene Beiträge erstellen möchten.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Es gibt eine Rückmeldung, ob das Bereitstellen von Beiträgen geregelt werden muss.

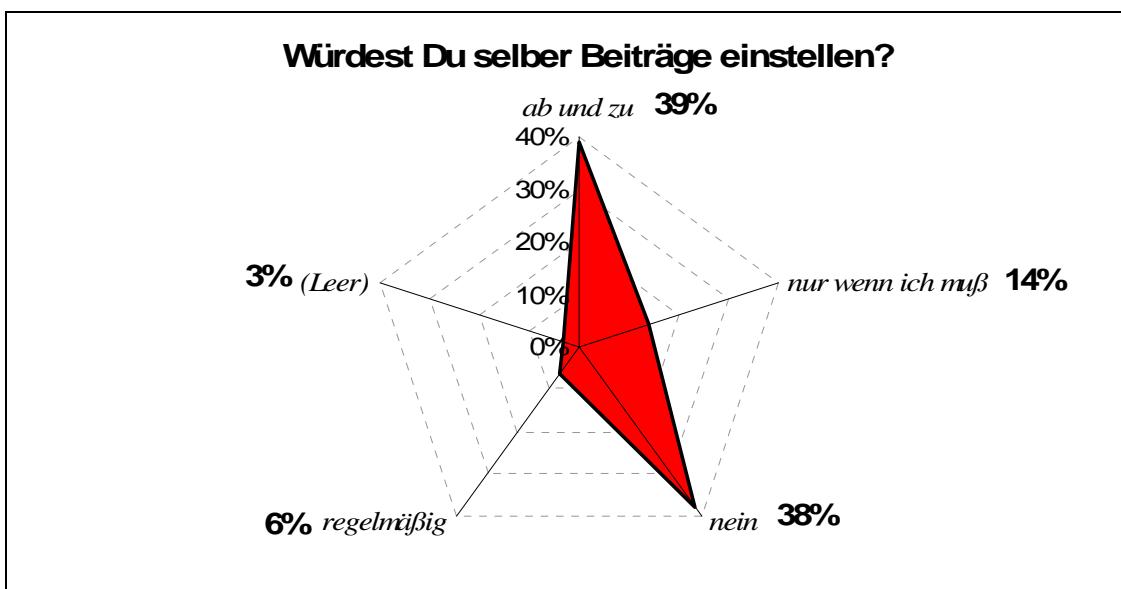


Abbildung 10: Würdest du selber Beiträge bereitstellen?

Ergebnis:

Die Antworten zeigen es deutlich: Während 100% der Befragten das Werkzeug auch zukünftig nutzen würden, ist nur eine Minderheit bereit, sich selber aktiv in die Ausgestaltung einzubringen. Bei der Entwicklung des Tools muss deshalb darauf geachtet werden, dass der Umgang möglichst einfach gehalten wird. Damit könnte erreicht werden, dass die Bereitschaft, sich selber aktiv einzubringen, nicht an technischen Schwierigkeiten scheitert. Für die Arbeit mit dem Tool müssen „Change Agents“³² gefunden werden (z. B. aus der Gruppe, die sich vorstellen kann, regelmäßig Material zu erstellen → 6%) und es muss ein Freiraum³³ für die Arbeit mit und am Instrument eröffnet werden.

³² Ein Change Agent ist ein Erneuerer, Betreiber des Wandels.

³³ Freiraum meint hier die Gelegenheit, mit dem Instrument zu arbeiten, Material zu erstellen, sich mit Kollegen auszutauschen.

4.1.2 Nutzenbeurteilung

Verwendung von Videobeiträgen

Ziel der Fragestellung:

Die Erstellung von eigenen Videos benötigt Zeit, Equipment und bindet Ressourcen auf dem Server. Dieser Aufwand ist nur gerechtfertigt, wenn der Nutzen mindestens den Aufwand überwiegt. Mit dieser Fragestellung soll geklärt werden, ob der Einsatz von Videos zu empfehlen ist.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage genutzt werden, ob und in welchem Umfang Videos eingesetzt werden sollen.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Es muss eine aussagekräftige Auswahl an Beispielen bereitgestellt werden; dafür wurden den Teilnehmern ausschließlich selbst produzierte Videos gezeigt.

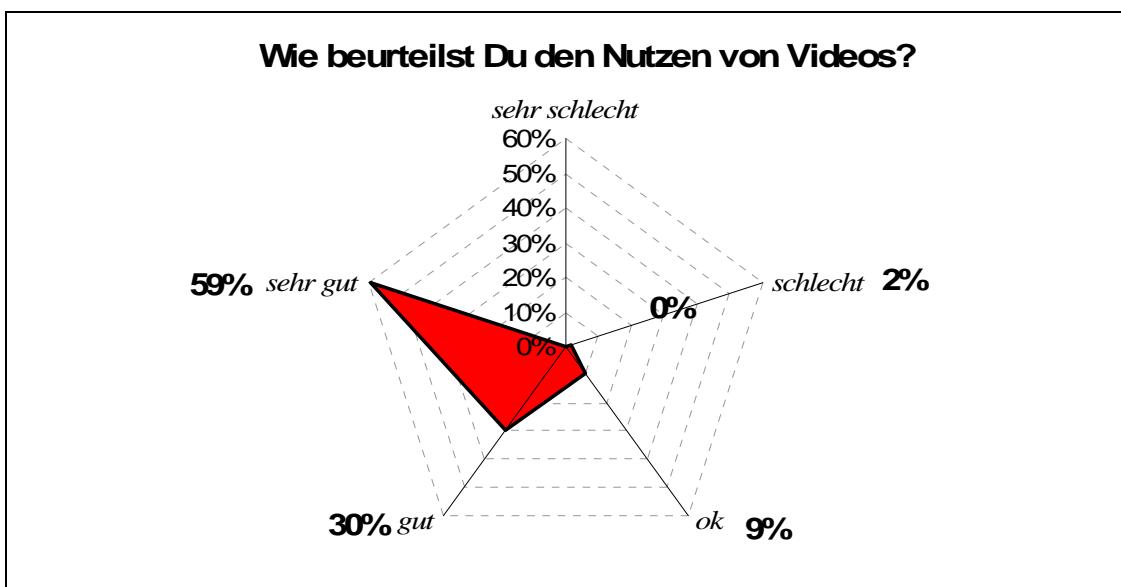


Abbildung 11: Nutzen von Videos

Ergebnis:

Der Nutzen von Videos wird durchweg als gut bis sehr gut beurteilt. Knapp 60 Prozent der Befragten bezeichnen den Nutzen als sehr hoch; unter Berücksichtigung auch der guten Beurteilungen ergibt sich sogar eine Zustimmung von rund 90 Prozent. Die grundsätzliche Eignung der Videos hat keiner der Teilnehmer in Frage gestellt. Diese hohe Akzeptanz bestätigt die oben beschriebene Einschätzung von Dales und Gané.

Verwendung von Radiobeiträgen

Ziel der Fragestellung:

Mittlerweile werden im Internet viele Radiobeiträge angeboten. Abgesehen von der Auswahl geeigneter Beiträge ist der Aufwand beim Herunterladen überschaubar. Mit dieser Frage soll geklärt werden, ob die Teilnehmer bereit sind, sich Radiobeiträge anzuhören und wie der Nutzen dieser Beiträge beurteilt wird.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage genutzt werden, ob und in welchem Umfang Radiobeiträge eingesetzt werden sollen.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Damit die Frage beantwortet werden kann, müssen verschiedene Beispiele bereitgestellt werden. Den Teilnehmern wurden bei dem Beiträge vom Deutschlandfunk zum Thema Migration vorgespielt.

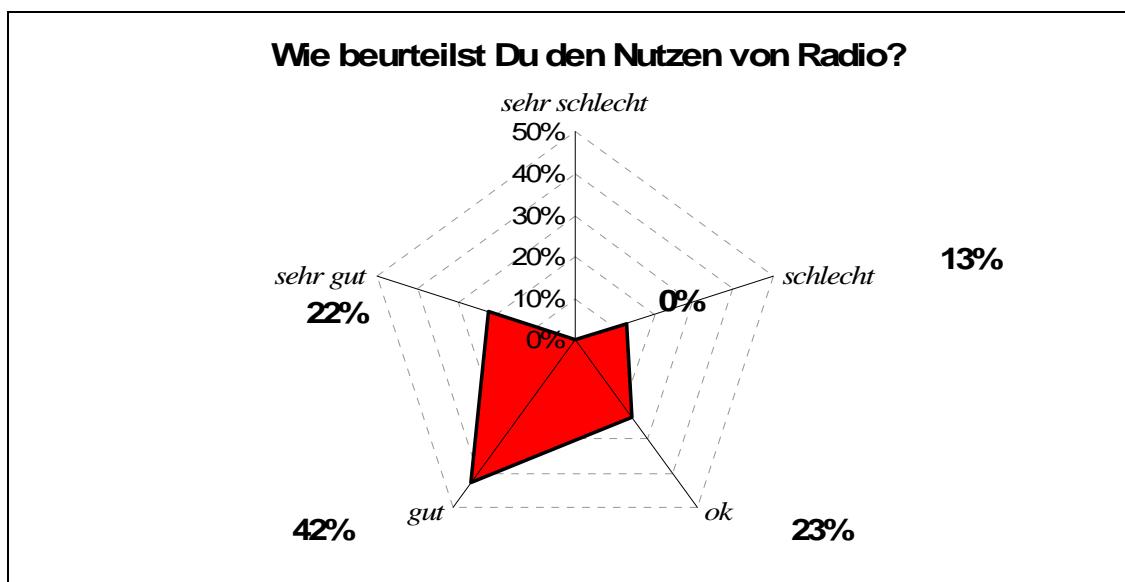


Abbildung 12: Nutzen von Radiobeiträgen

Ergebnis:

Obwohl das Ergebnis nicht ganz so positiv ausfällt wie das der Videobeiträge, wird dieses Medium von nur 13 Prozent als schlecht beurteilt. Die Zustimmung zu diesem Medium beträgt 64%. Im Verhältnis zum Aufwand ist daher der Einsatz von Radiobeiträgen durchaus zu empfehlen.

Verwendung von Rätseln, Multiple-Choice-Fragen und Lückentexten

Ziel der Fragestellung:

Mit Rätseln, Multiple-Choice-Fragen und den Lückentexten wird das erste interaktive Medium eingesetzt. Reflexion ist mehr als ein reines Konsumieren; insofern haben diese interaktiven Medien eine besondere Bedeutung. Ähnlich wie bei den Videos erfordert die Bereitstellung allerdings einen hohen Zeitaufwand.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage genutzt werden, ob und in welchem Umfang diese Medien eingesetzt werden.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Auch zur Beantwortung dieser Frage müssen Beispiele bereitgestellt werden. Den Teilnehmern wurden daher ein Kreuzworträtsel und eine Multiple-Choice-Aufgabe vorgestellt.

Wie beurteilst Du den Nutzen von Rätseln?

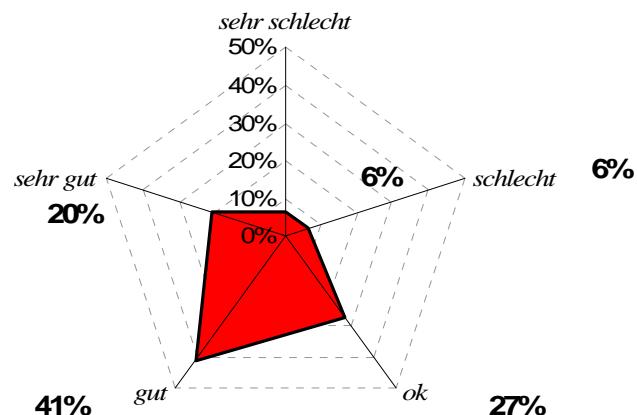


Abbildung 13: Nutzen von Rätseln, Multiple-Choice Fragen und Lückentexten

Ergebnis:

Auch bei diesem Medium überwiegt eindeutig die Zustimmung. Der Grad der Ablehnung entspricht in etwa dem im Zusammenhang mit den Radiobeiträgen; allerdings halten sechs Prozent der Befragten das Medium für völlig ungeeignet - im Gegensatz zu null Prozent bei den Radiobeiträgen.

Verwendung von bereitgestellter Literatur

Ziel der Fragestellung:

Mit der bereitgestellten Literatur wird eine weitergehende Auseinandersetzung mit einem Themenkomplex unterstützt. Sind die Probanden bereit, dieses Medium zu nutzen?

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage dafür genutzt werden, ob und in welchem Umfang Literatur eingesetzt werden sollte.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Damit diese Frage beantwortet werden kann, müssen verschiedene Beispiele bereitgestellt werden. Dafür wurden sowohl eingescannte Beiträge als auch solche der Bundeszentrale für politische Bildung verwendet, die elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

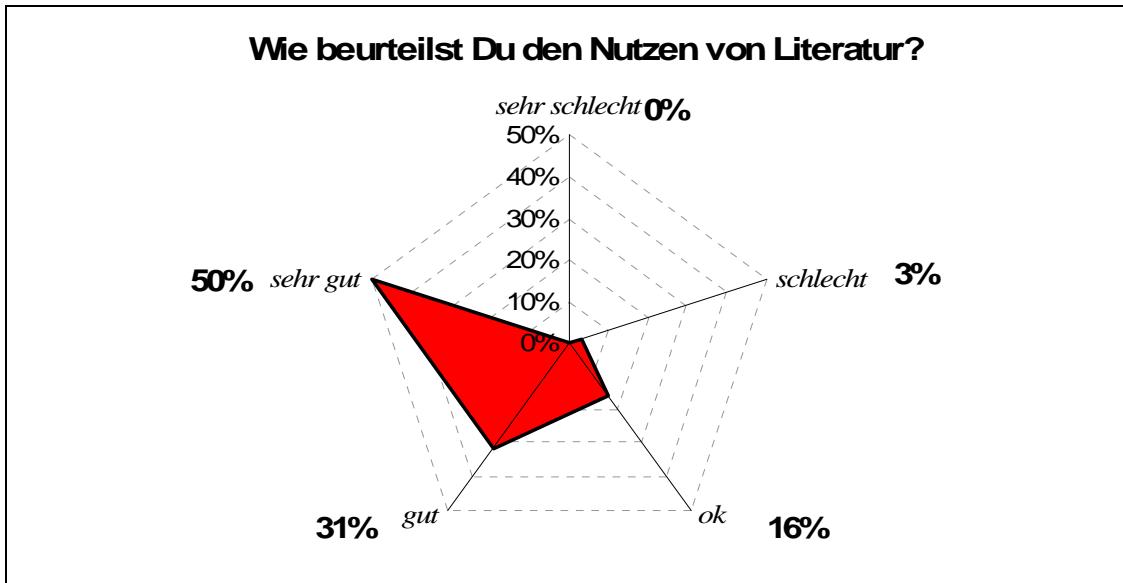


Abbildung 14: Nutzen von bereitgestellter Literatur

Ergebnis:

Die Bereitschaft, auf elektronisch bereitgestellte Medien zurück zu greifen, ist hoch. Sie liegt bei 81%! Neben der Möglichkeit, Hintergrundwissen zu vermitteln, kann mit ausgewählter Literatur auch die Einarbeitung von Mitarbeitern unterstützt werden. In welchem Umfang das möglich ist, wurde im Rahmen dieser Arbeit nicht untersucht.

Nutzen von „Links“/ Internet

Ziel der Fragestellung:

Ähnlich wie bei der Literatur kann mit Links die weitergehende Auseinandersetzung mit einem Themenkomplex unterstützt werden.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage genutzt werden, ob und in welchem Umfang diese Unterstützung bereitgestellt wird. Außerdem ist es ein Indiz dafür, inwieweit die Studienteilnehmer bereit sind, sich mit Themen weitergehend auseinander zu setzen.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden verschiedene Beispiele bereitgestellt. So wurden im Workshop Links empfohlen, die nicht ohne weiteres *ergoogelt* werden können.

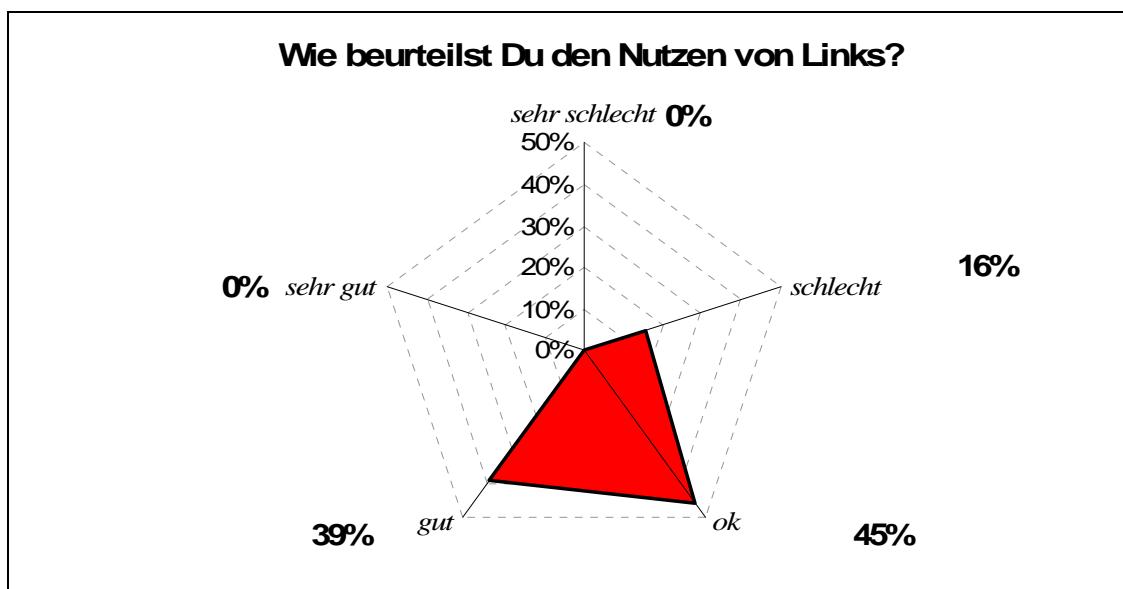


Abbildung 15: Nutzen von Links (...wo finde ich was?)

Ergebnis:

Im Gegensatz zur Literatur wird der Nutzen von Links weniger positiv gewertet. Trotzdem wird die Nützlichkeit von Links anerkannt und es empfiehlt sich, Hinweise auf wichtige Internetseiten zu geben. Gerade im Zusammenhang mit Zahlenmaterial wird so ein Veralten des Instruments verhindert.

Nutzen von „Unterrichtshinweisen“

Ziel der Fragestellung:

Mit dieser Frage wird die Bereitschaft, Vorschläge von Kollegen anzunehmen und von Teammitgliedern zu lernen, hinterfragt.

Wozu kann das Ergebnis verwendet werden?

Das Ergebnis kann als Entscheidungsgrundlage genutzt werden, ob und in welchem Umfang diese Unterstützung bereitgestellt wird.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Frage beantwortet werden kann?

Auch für die Beantwortung dieser Frage dienen verschiedene bereitgestellte Beispiele als Grundlage. Hierfür wurden im Workshop Vorschläge für die Gestaltung von Unterrichtssequenzen vorgestellt.

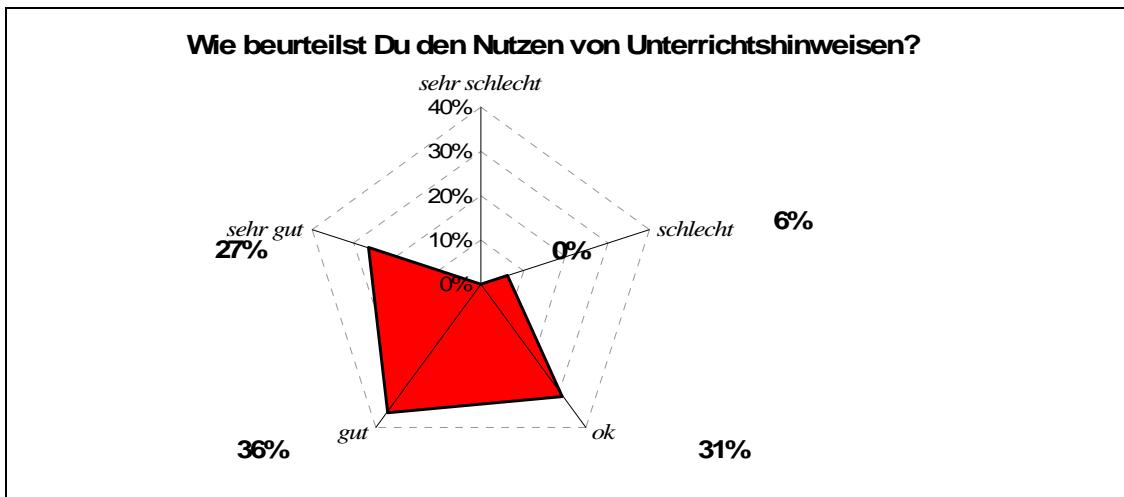


Abbildung 16: Nutzen von Unterrichtshinweisen/ Anregungen

Ergebnis:

Es ist eindeutig eine Bereitschaft zu erkennen, sich bei der Aufbereitung von Material und bei der Gestaltung von eigenem Unterricht von Kollegen inspirieren zu lassen. Auch mit der Aufbereitung von eigenen Vorschlägen für dieses Instrument ist ein Lernprozess verbunden.

4.1.3 Gegenüberstellung der Nutzeneinschätzung

Für die Abbildung 17 wurden die Antworten wie folgt umcodiert:

Um die Zustimmung der Befragten zu den einzelnen Medien vergleichen zu können werden in der nachfolgenden Abbildung die Zustimmung (die Summe der Bewertungen sehr gut und gut geeignet) dargestellt. Mit dieser Darstellung erhält man ein

Ranking der Medien und damit Hinweise, welche Medien gut angenommen werden und damit eine positive Auswirkung auf die Akzeptanz des Instrumentes haben.

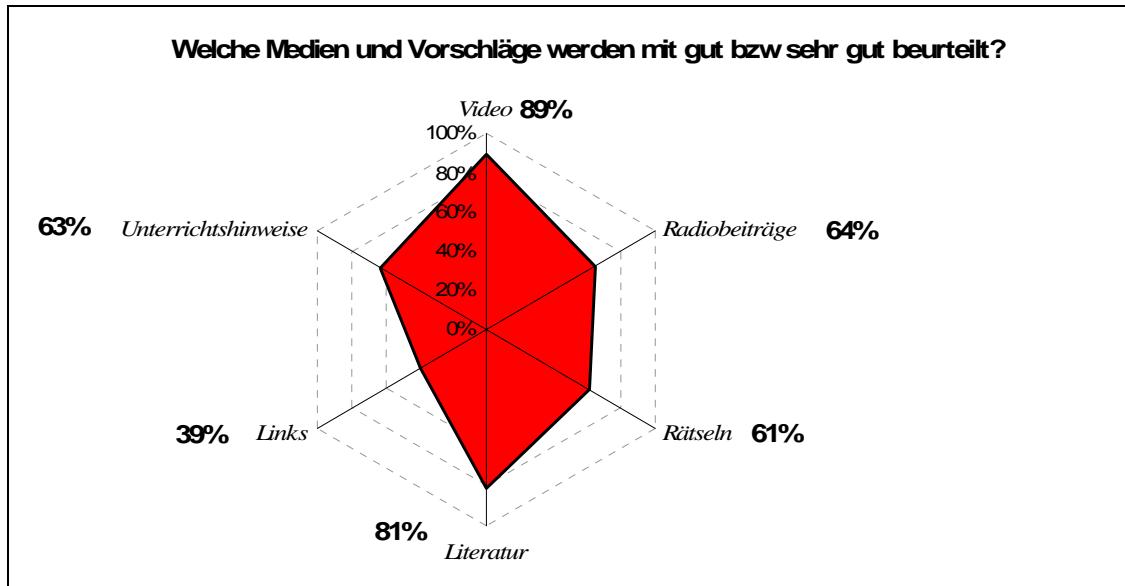


Abbildung 17: Nutzen - positive Bewertung der Medien im Vergleich

In der folgenden Darstellung wird die „Ablehnung“ gegen die angebotenen Medien dargestellt. Dafür wurde analog zur vorangegangenen Darstellung die Summe der Bewertungen „schlecht“ und „sehr schlecht“ abgebildet.

Die gewählte Skalierung in beiden Darstellungen ist unterschiedlich; insofern überzeichnet die zweite Darstellung optisch ein wenig.

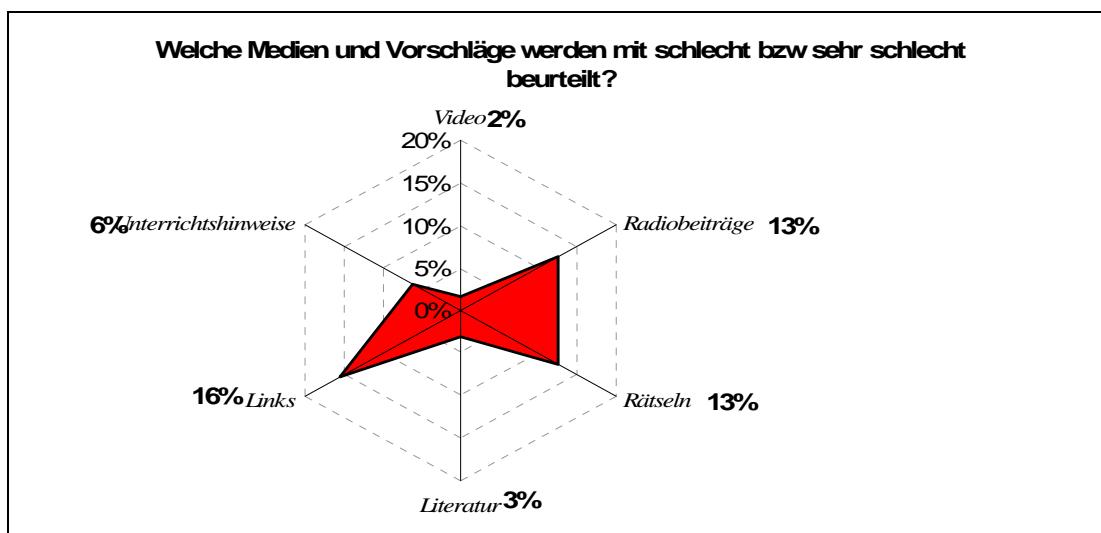


Abbildung 18: Nutzen - negative Bewertung der Medien im Vergleich

Ergebnis: → Empfehlung

Durch die vorstehenden Gegenüberstellungen wird deutlich, dass die Zustimmung zu Videobeiträgen und Literatur am deutlichsten ausfällt. Die Auseinandersetzung mit dem Beispielthema „Migration“ hat die Bereitschaft verstärkt, sich weitergehend zu informieren. Das drückt sich in dem hohen Zuspruch zum Medium „Literatur“ aus.

Die Ablehnung bei den Radiobeiträgen, Links und Rätseln entsprechen sich in etwa. Die Ablehnung der Unterrichtshinweise/Anregungen fällt geringer aus, als die der Radiobeiträge, Rätsel und Links.

4.1.4 Weißt die Bewertung der Medien im Hinblick auf eine Reflexionsunterstützung eine geschlechtsspezifische Ausprägung auf?

Ziel der Fragestellung:

Mit den beiden folgenden Fragestellungen wurde unter anderen untersucht, ob Frauen und Männer unterschiedliche Vorstellungen über die Eignung von Medien zur Reflexion haben.

Im Rahmen der beiden folgenden Auswertungen wurden die Antworten der Befragten dazu wie folgt umcodiert:

- sehr gut = 2
- gut = 1
- OK = 0
- schlecht = -1
- sehr schlecht = -2

Es wird dabei jeweils das arithmetische Mittel dargestellt.

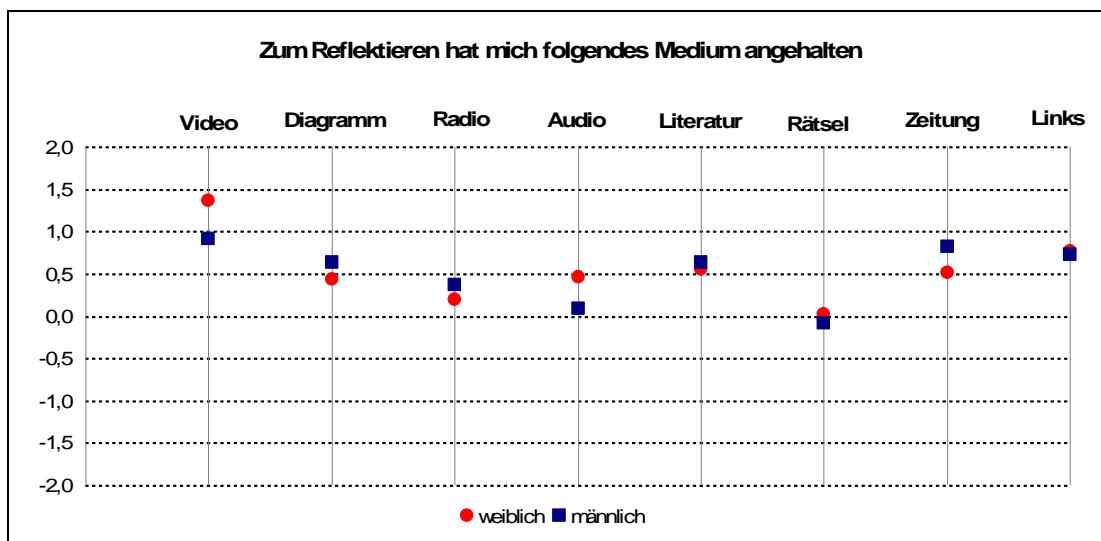


Abbildung 19: Zum Reflektieren wurde ich durch folgendes Medium (w/m) angeregt

Ergebnis:

Gravierende Unterschiede bzw. grundsätzliche Abweichungen sind nicht festzustellen. Einige leichte Abweichungen sind bei Video- und Audiobeiträgen erkennbar. Der Anteil der befragten Männer war unterproportional (rund 17%); ggf. könnte hier im Rahmen einer weiteren Befragung eine stärkere Differenzierung zum Ausdruck kommen. Bei der Bewertung fällt die höhere Zustimmung der weiblichen Befragten für die Medien Video und Audio auf. Bei beiden Medien wurden – in Interviewform – persönliche Erfahrungen und Eindrücke wiedergegeben.

Zur Reflexion haben alle Medien angeregt, wobei Video (bei Frauen und Männern gleichermaßen) die höchste Zustimmung und Rätsel die geringste Zustimmung erhalten.

4.1.5 Welches Medium darf nicht fehlen?

Ziel der Fragestellung:

Bei dieser Fragestellung liegt der Schwerpunkt bei der Unterstützung in der täglichen Arbeit und nicht bei der Eignung für die Reflexion.

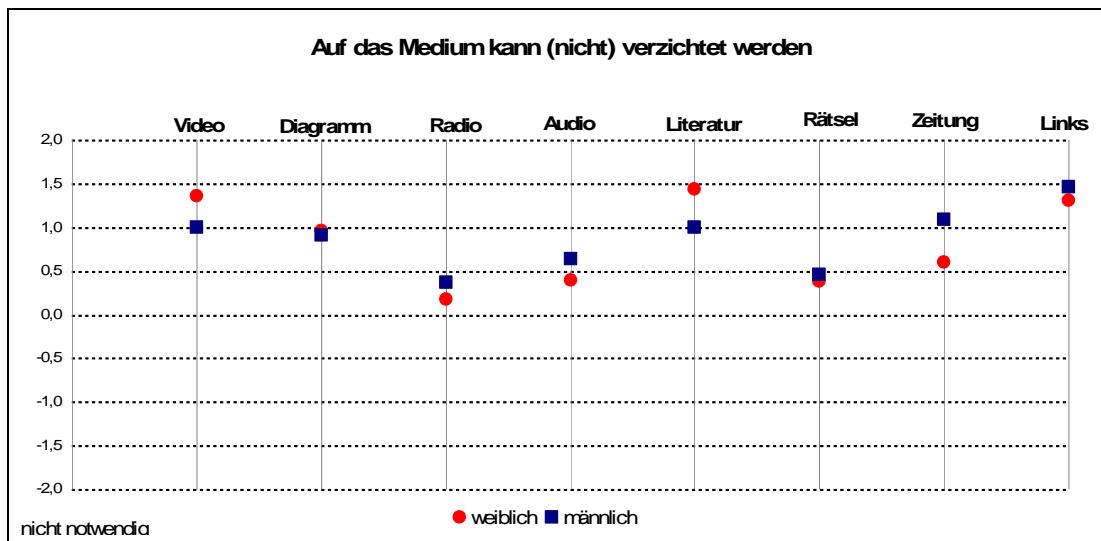


Abbildung 20: "Unverzichtbare" Medien (w/m)

Ergebnis:

Im Gegensatz zur vorangegangenen Frage wird hier die hohe Akzeptanz von Links – und damit des Internets – deutlich. Im Rahmen der Beantwortung dieser Frage liegen sie sogar noch vor den Videobeiträgen. Auf Radiobeiträge können die Befragten noch am ehesten verzichten. Alle Medien werden aber durchweg positiv bewertet.

Aufgrund der geringen Bewertungsunterschiede in den vorherigen Fragen zwischen den Gruppen der weiblichen und männlichen Teilnehmer haben wir uns entschieden, im Folgenden beide Gruppen nicht mehr differenziert, sondern nur noch gemeinsam auszuwerten.

4.2 Themenbezogene Beurteilung: Gibt es ausgeprägte Stärken und Schwächen in der Art der Verwendung der vorgestellten Medien?

Die Medien werden im Instrument unterschiedlich eingesetzt³⁴. Mit der Einstimmung ist die Einleitung in ein Thema gemeint. So wurde z. B. das Themengebiet „Aufenthaltsrecht“ im Workshop mit einem Video eingeführt, in dem ein Lehrer sein Erlebnis mit der Polizei schildert oder das Thema „Vorurteile“ mit einer Karikatur eingeleitet. Anhand dieser Fragestellungen sollen die Stärken und Schwächen beim Einsatz der Medien untersucht werden. Das Ergebnis stellt damit eine Empfehlung für den gezielten Einsatz von bestimmten Medien dar.

Zur einfacheren Übersicht werden in den folgenden Grafiken diejenigen Medien, welche die höchste Bewertung im Bewertungszusammenhang erhalten, mit einem roten Pfeil gesondert gekennzeichnet.

4.2.1 Einstimmung/ Einführung in eine Thematik

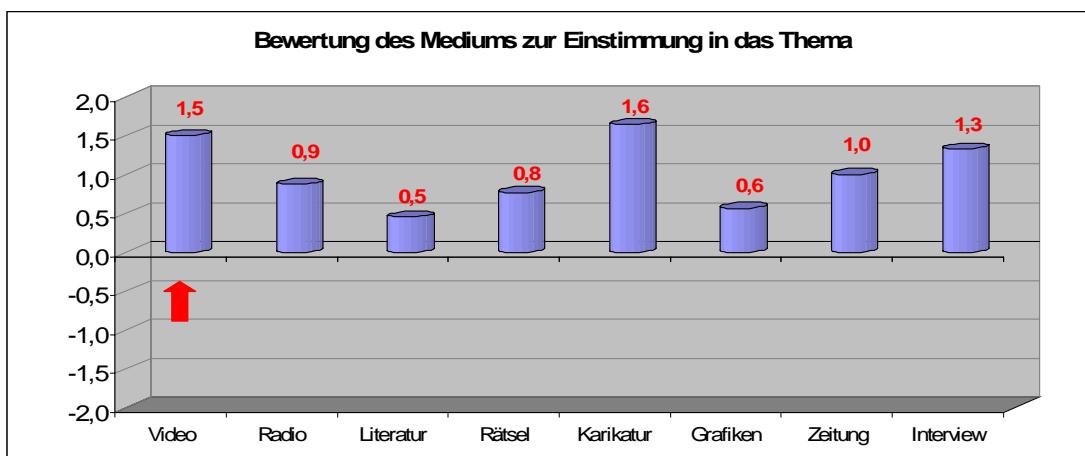


Abbildung 21: Eignung zur Einstimmung - ein Vergleich

Um in ein Thema einzuführen eignen sich persönliche Eindrücke/ Erfahrungen (Video, Interview) und Karikaturen am besten. Literatur und Grafiken sind aus Sicht der

³⁴ vgl. Abbildung 7: Verwendung der Medien

Workshopteilnehmer weniger gut geeignet. Alle Medien sind aber grundsätzlich besser als „durchschnittlich“ geeignet.

4.2.2 Eignung als „Feedbackmedium“

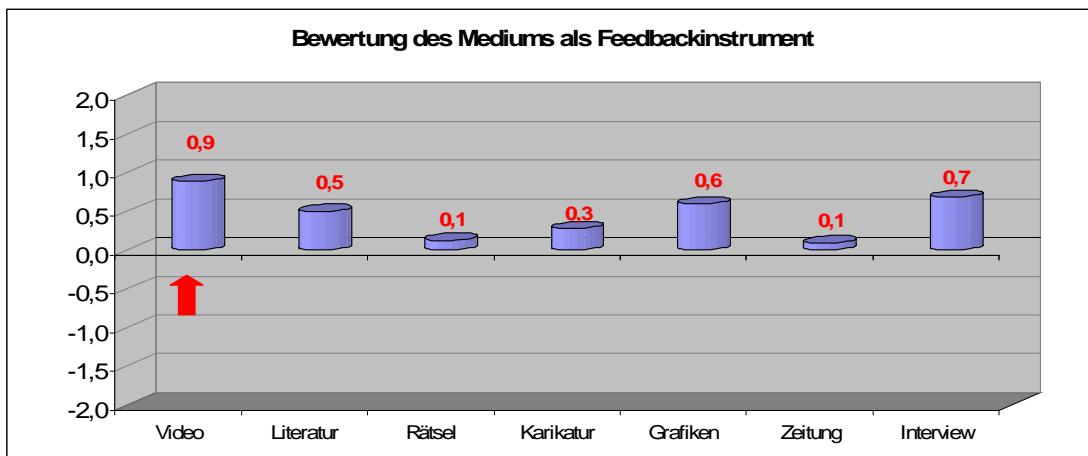


Abbildung 22: Eignung als "Feedbackmedium" - ein Vergleich

Bei der Arbeit mit dem Instrument wurde von Teilnehmern wiederholt der Wunsch nach Feedback geäußert. Die Beantwortung einer entsprechenden Frage zeigt, dass das Instrument bzw. die Arbeit mit ihm eher kein Feedback gibt.

Allerdings gibt es auch kein Richtig oder Falsch im Zusammenhang mit Reflexion. Daher kann in diesem Kontext unter Feedback nur die Rückmeldung über das Erleben und die Eindrücke anderer Menschen verstanden werden. Insofern erscheint es uns verständlich, wenn hier die Zustimmung insgesamt niedriger ausfällt, als bei der Frage nach der „Einstimmung“. Erwartungsgemäß erhalten die Medien, mit denen persönliche Erfahrungen anderer Menschen am leichtesten authentisch wiedergegeben werden können, die höchste Zustimmung.

4.2.3 Eignung zur Vermittlung von Faktenwissen

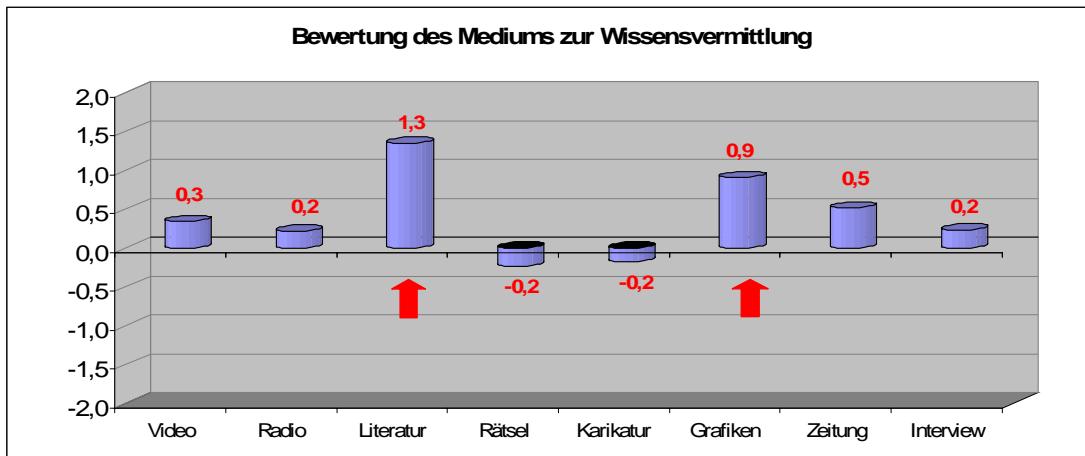


Abbildung 23: Eignung zur Wissensvermittlung - ein Vergleich

Den Teilnehmern wurden die Medien auch zur Vermittlung von Faktenwissen angeboten. Hier kommt es zum ersten Mal zu einer negativen Bewertung (Karikaturen und Rätsel). Auch die Eignung von Videos, Radiobeiträgen und Interviews wird nur als „durchschnittlich“ eingeschätzt. Aus Sicht der Befragten eignen sich lediglich Literatur und Grafiken³⁵ für die Vermittlung von Faktenwissen.

³⁵ Im Workshop wurden Diagramme und Tabellen aus dem Berufsbildungsbericht 2006 und vom statistischen Bundesamt verwendet.

4.2.4 Eignung der Unterrichtshinweise/Tipps für die Umsetzung

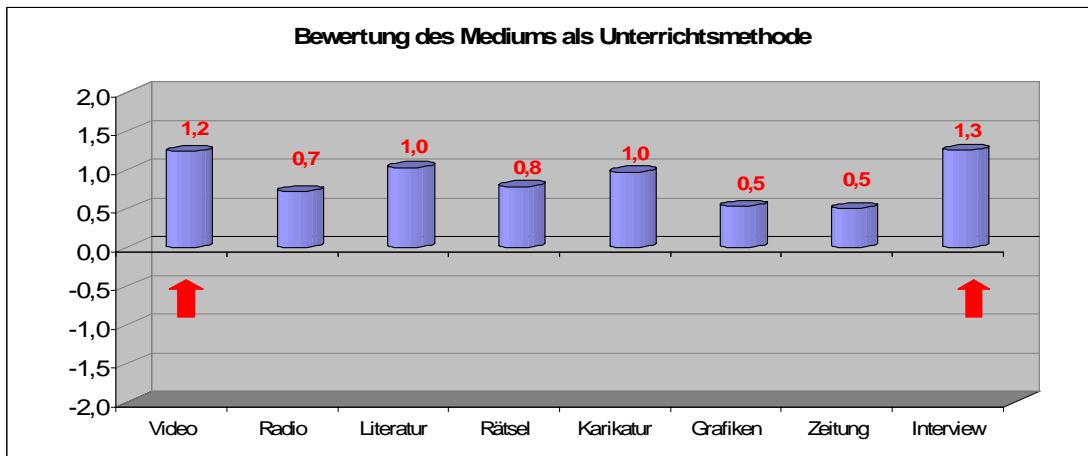


Abbildung 24: Eignung zur Verwendung im Unterricht - ein Vergleich

Wenn es um die Eignung der Medien für eine Verwendung im Unterricht geht, ändert sich das Bild: Hier werden alle Medien wieder durchweg positiv beurteilt.

4.3 Ergebnis der Empirischen Untersuchung

Grundsätzlich zeigt die Befragung, dass das Instrument neben der Eignung zu Reflexion und Selbstevaluation auch zur Vermittlung von Wissen, Verbreitung von Unterrichtshinweisen und als Wissensspeicher verwendet werden kann. Die Workshopteilnehmer haben die bereitgestellten Medien insgesamt positiv bewertet und im Bereich der offenen Fragen wurde die Vielseitigkeit und Kreativität hervorgehoben.

Die Bereitschaft, eigenes Material zu erarbeiten und im Instrument einzustellen, liegt zwischen 6% (→ regelmäßig) und 39% (→ ab und zu). Das Einstellen von Material muss daher technisch unaufwendig gestaltet werden; ansonsten bestände die Gefahr, dass dieser Anteil noch geringer ausfällt. Insofern bewerten wir die multimedial aufbereitete Bedienungsanleitung, die gerade erstellt wird, als einen Schritt in die richtige Richtung..

Die Bewertung der Medien durch die weiblichen und männlichen Teilnehmer ist vergleichbar und unterscheidet sich nicht grundlegend.

Videos haben den größten Zustimmungsgrad erzielt und regen am stärksten zum reflektieren an. Die Stärken der Videos liegen bei der Einstimmung in ein Thema und als Feedbackmedium. Da die Erstellung der Videos im Team erfolgt, fördern sie zudem die Zusammenarbeit und die direkte Auseinandersetzung zwischen den Akteuren.

Die Zustimmung zum Medium „Literatur“ liegt – auch wenn die Vermittlung von Wissen kein primäres Ziel des Instruments ist – knapp hinter der von Videos. Die Stärken von bereitgestellter Literatur wird eindeutig in dem Bereich der Wissensvermittlung gesehen. Fasst man den Begriff „Literatur“ weiter und betrachtet Zeitungen, Diagramme und Tabellen im Hinblick auf ihre Fähigkeit, zur Reflexion anzuregen, so belegen sie hinter den Videos den zweiten Platz.

Radiobeiträge liegen – was die Zustimmung betrifft – im Mittelfeld. Allerdings sind Radiobeiträge das Medium, auf das in der Wahrnehmung der Probanden auch am leichtesten verzichtet werden kann.

Audiobeiträge (Interviews): sind mit den Radiobeiträgen vergleichbar, schneiden aber bei der Einstimmung in ein Thema und als Feedbackmedium besser ab.

Rätsel, Multiple Choice und Unterrichtshinweise: Grundsätzlich besteht ein Interesse daran, wie „andere“ sich im Alltag behaupten. Mit den Unterrichtshinweisen erhält man einen Einblick, wie die Kollegen z.B. Medien im Unterricht verwenden. Die Zustimmung zu diesen Abschnitt liegt dabei im Mittelfeld

Die aktive Arbeit mit dem Instrument führt dazu, dass sich die Anwender mit der Gestaltung, Erstellung und Verwendung von Medien auseinandersetzen. Der Umgang mit dem Instrument wirkt sich damit auch positiv auf die Medienkompetenz aus.

5 Weiterentwicklungsvorschläge der Experten

Neben der Befragung im Rahmen der Workshops wurden „Expertengespräche“ geführt. Mit diesen Interviews sollte geklärt werden, welche Wünsche für eine Erweiterung bzw. abweichende Nutzung des Instruments bestehen.

Bei der Auswertung haben sich dann drei „ergänzende“ Einsatzbereiche herausgebildet, die hier vorgestellt werden.

5.1 Methodenkoffer

Durch die Aufbereitung von Material mit unterschiedlichen Medien und das Hinterlegen von Erfahrungen wird das Instrument zu einem Methodenkoffer.

5.2 Materialpool

Durch das Einstellen von Zeitungsartikel, Videos, Grafiken, Radiobeiträgen, Links usw. kann das Tool auch als Materialspeicher genutzt werden.

5.3 Reflexionsgesprächsleitfaden

Von den Experten wurde die Arbeit in Zweier- oder Kleingruppen als „Idealform“ für die Reflexion beschrieben. Für diesen Prozess bietet sich das Tool als Gesprächsleitfaden an.

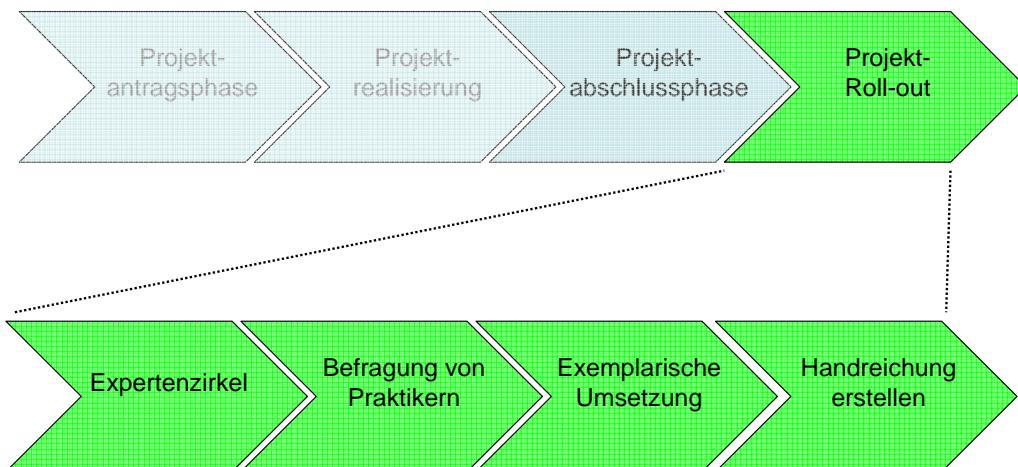
5.4 Projektarbeit

Das Bereitstellen von Inhalten kann auch durch Praktikanten erfolgen. Sie hätten einen Auftrag, der sie in ein Gespräch mit anderen Mitarbeitern bringt (→ Interviews, ...). Damit verbunden wäre ein positiver Effekt auf die Einarbeitung und die interne Kommunikation.

Das Bereitstellen von Angeboten kann aber auch z. B. durch Teilnehmer einer BvB-Maßnahme³⁶, Hier wären u. a. auch positive Effekte auf die Medienkompetenz und eine Rückmeldung in Bezug auf die Zusammenarbeit zu erwarten.

³⁶ BVB = Berufsvorbereitung

6 Implementierung in der Praxis



In diesem Kapitel geht es um die ersten „hundert“ Tage³⁷ der Software im Praxiseinsatz. Die „hundert“ Tage sind wie eine Probezeit zu verstehen. Setzt sich die Veränderung durch, übersteht sie also die „hundert“ Tage, so kann sie Teil der Unternehmenskultur werden; andernfalls landet sie in der sprichwörtlichen „Versenkung“. Ziel war es nun, als Hilfestellung für die Einführung des Werkzeuges in die Praxis eine Handreichung zu erstellen. Dafür wurde folgendes Vorgehen gewählt:

In einem Expertenzirkel³⁸ wurde die Praxiseinführung vorbereitet. Die Experten³⁹ gingen dabei von einem durchschnittlichen Bildungsträger⁴⁰ aus. Diese „Modellorganisation“ besteht aus drei Standorten, einer Geschäftsleitung, sechs Bildungsbegleitern, zwölf Trainern und einem Betriebsrat. Für diese Modellorganisation

³⁷ In der Wirtschaft erhält ein Manager/ Mitarbeiter „hundert“ Tage um Veränderungen herbeizuführen; dabei sind die „hundert“ Tage ein Synonym für eine Bewährungsfrist.

³⁸ In dem Expertenzirkel haben Verantwortliche aus dem Projekt „Reflective Evaluation“, Dozenten der Hochschule, Projektmanager und ein Auditor mitgewirkt.

³⁹ In diesem Zusammenhang sind Experten die Mitglieder des Expertenzirkels.

⁴⁰ Durchschnittlich bezieht sich hier nicht auf eine zahlenmäßige Erhebung, sondern auf durchschnittliche Herausforderungen.

wurde ein Einführungskonzept erarbeitet und anschließend mit Praktikern⁴¹ diskutiert und überarbeitet. Die Ergebnisse sind die Grundlage der Handreichung.

6.1 Expertenzirkel

Die Einführung neuer Software muss vorbereitet und begleitet werden. Im Fall des Instruments „Reflective Evaluation“ trifft das in besonderem Maße zu. Die Gründe dafür liegen in der Angst von Mitarbeitern vor einer Verhaltenskontrolle. Insofern kommt der Einführungsphase eine besondere Bedeutung zu. Hier muss vermittelt werden, dass diese Ängste unbegründet sind.

In der folgenden Mindmap sind die Kernpunkte des Einführungskonzeptes zu erkennen. Um eine hohe Aussagekraft des Einführungskonzeptes zu erreichen, hat der Expertenzirkel ein konkretes Thema ausgewählt und praktisch umgesetzt. Das schließt die Erstellung von Video-, Audio und Textmaterial ein.

⁴¹ Bei den Praktikern handelt es sich um Mitarbeiter in Weiterbildungsorganisationen – jeweils in unterschiedlichen hierarchischen Funktionen.

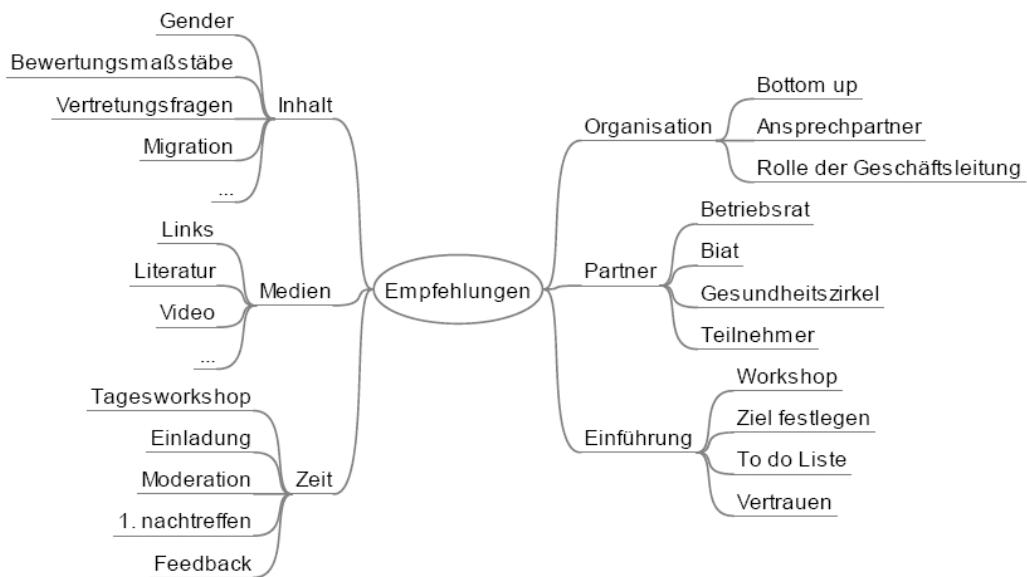


Abbildung 25: Mindmap "Einführungskonzept"

Die Erläuterungen zu den Ästen der Mindmap finden sich in der Handreichung wieder, deshalb wird an dieser Stelle auf eine weitergehende Erläuterung verzichtet.

6.2 Auswahl eines Themas und Umsetzung

Für die Erstellung des Einführungskonzeptes hat sich der Expertenzirkel auf das Thema Migration verständigt (siehe Foto). Gründe dafür lagen in der hohen Aktualität und Bedeutung des Themas für die Praxis.



Abbildung 26: Festlegung des Beispielthemas

Es wurden Video-, Audio- und Textbeiträge erstellt, die auf der beiliegenden DVD eingesehen werden können. Das Material war Grundlage der drei Workshops. Ziel dieser Workshops war es, Hinweise zur Eignung und zum Einsatz von Medien zu erhalten.

Unter Verwendung des Einführungskonzeptes, der Workshopergebnisse und der Fragebogenauswertung wurde mit den Praktikern die Handreichung zur Implementierung des Instruments in die Praxis erstellt.

Im Folgenden Kapitel stellen wir den Text der Handreichung vor. Insofern wird nun der Leser direkt als in einer Weiterbildungsorganisation Verantwortlicher für potentielle Benutzer des Instruments "Reflective Evaluation" angesprochen.

6.3 Handreichung zur Implementierung in die Praxis

Das Instrument richtet sich an Weiterbildungsinstitutionen und soll diesen helfen, die Qualität ihrer Weiterbildungsangebote positiv zu verändern. Die Veränderungen sollen durch Reflexion und Selbstevaluation erreicht werden. Zur Unterstützung die-

ses Prozesses steht das im Rahmen eines europäischen Leonardo da Vinci Projektes entwickelte, web-basierte Instrument "Reflective Evaluation" bereit.

Diese kleine Handreichung wurde in Zusammenarbeit mit Praktikern erstellt und gibt Ihnen Hinweise und Handlungsanregungen, die Sie bei der Einführung unterstützen sollen. Neben Anregungen zur Vorbereitung, Auswahl der Ziele, zum Projektstart, zur Themenauswahl, zu (möglichen) Partnern, Auswahl und Eignung von Medien, Umgang mit Störungen, Verankerung in der Unternehmenskultur werden Ergebnisse einer Befragung zur Eignung und Akzeptanz von Medien vorgestellt. Am Anfang eines Abschnitts findet sich eine Checkliste, in der die wesentlichen Punkte übersichtlich zusammengefasst werden.



Abbildung 27: Dimensionen und Ebenen des Instrumentes

In der Abbildung 27 sind die vier Ebenen und sechs Dimensionen des Instruments dargestellt. Für den Anfang bietet sich aus unserer Sicht die Arbeit auf der Institutions- oder Kollegen/Teamebene an. Hier können am leichtesten konkrete Ziele definiert und Nutzen herausgearbeitet werden. Konzentrieren Sie sich am Anfang auch auf eine, höchsten zwei Dimensionen. Erfolg motiviert- und es ist leichter ein Ziel zu erreichen, wenn man sich nicht in einem Zuviel an Anforderungen verliert.

6.3.1 Dimensionen und Ebenen – eine Einführung

Strukturierung:

Die Einteilung der Selbstevaluation erfolgt in sechs Arbeitsgebiete (sogenannte Dimensionen), in denen Material zur Reflexion angeboten wird. Die Dimensionen wurden in Zusammenarbeit mit den Praktikern festgelegt.

1. Werte und Rollen

Die Dimension „Werte und Rollen“ bietet Anregungen zum Thema "Sozialer Status von Lehrern/Ausbildern in der Gesellschaft" und stellt den Bezug zur Auseinandersetzung mit den Themen "Anerkennung der Arbeit" und "soziale Integration" her. Der Trainer erhält die Möglichkeit, seine Motivation für die persönliche und berufliche Entwicklung zu beleuchten sowie die verschiedenen Rollen von Lehrern/Ausbildern mit den Auswirkungen auf Ihre Arbeit und Ihr Leben zu reflektieren.

2. Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung

In dieser Dimension steht die Auseinandersetzung über Selbstevaluation und Qualitätsentwicklung in dem Lehr-/Ausbildungsprozess im Focus. Dabei geht es um die Auseinandersetzung der Trainer mit ihrer Arbeit, ihren Einstellungen und ihrem Verhalten als Lehrer/Ausbilder. In diesem Zusammenhang werden Planung, Strategien, Ressourcen, Evaluation und ihre Ergebnisse zur Reflexion gestellt.

3. Assessment und Anerkennung

Die zentralen Elemente dieser Dimension sind die verschiedenen Formen von Assessment-Verfahren, ihre Mechanismen, Methoden und ihr Hintergrund. Die institutionellen und gesellschaftlichen Ziele werden aus der individuellen Perspektive des Lehrers/Ausbilders, sowie aus der Kollegen/Teamperspektive betrachtet. Anerkennung von Lernleistungen und die Anerkennung und Zerti-

fizierung von Kompetenzen stehen hier ebenfalls im Mittelpunkt der Reflexionsanregungen.

4. Arbeitsbedingungen

In dieser Dimension geht es um die Reflexion der „Arbeitsbedingungen“. Grundlage für diese Dimension sind die folgenden Schlagwörter: Beschäftigungsverhältnisse und -möglichkeiten, Arbeitsorganisation, gesellschaftliche Rahmenbedingungen und sozialer Status von und Weiterbildungsmöglichkeiten für Lehrkräfte/Ausbilder sowie deren Auswirkungen und ihre Einflussmöglichkeiten.

5. Kooperation und Netzwerkarbeit

Diese Dimension stellt die Reflexion über Kooperation und Netzwerkarbeit ins Zentrum. Durch Kooperation können Ressourcen besser genutzt werden. Netzwerkarbeit stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor bei der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildungsplätze dar. Eine zentrale Herausforderung der Kooperation und Netzwerkbildung ist es, die Stärken und Ressourcen aller Beteiligten zu integrieren.

6. Lehrer und Lernen

In der Dimension „Lehren/Ausbilden und Lernen“ steht die Reflexion über die Lehr-/Ausbildungstätigkeit im Mittelpunkt. Dabei geht es um die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von organisatorischen, institutionellen und sozialen Rahmenbedingungen auf die folgenden Aspekte: Wie wird gelehrt? Wie kann die Lehr-/Ausbildungstätigkeit in der Zusammenarbeit mit Kollegen verbessert werden? Wie kann die Institution eine Lernumgebung schaffen, die gute Lehr-/Ausbildungs- und Lernprozesse ermöglicht? Wie wirken sich strukturelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen auf die Planung und Durchführung von (Weiterbildungs-) Kursen aus?

Je Arbeitsgebiet gibt es vier Reflexionsebenen/ Themenbereiche.

1. *Individualebene*: Der Schwerpunkt liegt in der persönlichen, individuellen Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema.
2. *Teamebene*: Das Arbeitsteam steht hier im Mittelpunkt der Reflexion.
3. Auf der *Institutionsebene* geht es um die Auseinandersetzung mit und der Reflexion über den eigenen Betrieb/ Institution.
4. Bei der Betrachtung der *Systemebene*: ist die Gesellschaft, in der man arbeitet und lebt, Gegenstand der Reflexion.

Jeder Themenbereich enthält Fragen und Anregungen, die individuell ausgewählt werden können. Die eigenen Antworten können mit den Antworten anderer Teilnehmer verglichen werden; hierdurch erhält man eine zusätzliche Möglichkeit zum Reflektieren. Es ist allerdings nicht möglich die Antworten einzelnen Kollegen zu zuordnen, damit kann die Anonymisierung nicht aufgehoben werden.

Außerdem können Anwender für sich selbst und die eigene Institution zusätzlich eigene Fragen formulieren. Der Zugriff auf die eigenen Beiträge erfolgt dabei in dem Bereich „My Stuff“⁴².

⁴² My Stuff = mein Bereich, hier können die eigenen Beiträge bearbeitet und eingestellt werden.

6.3.2 Vorbereitung

<u>Checkliste:</u> Vorbereitung		ja	nein	
• Funktioniert die Software?				

Die Einführung einer neuen Software verläuft erfahrungsgemäß nicht problemfrei.

Daher bietet es sich am Anfang an, einen technischen Ansprechpartner zu benennen.

Bevor mit der eigentlichen, inhaltlichen Arbeit begonnen wird muss der technische Part reibungslos funktionieren.

Neben dem technischen Ansprechpartner muss ein Verantwortlicher benannt werden.

Er moderiert die Einführung und „verkörpert“ das Projekt innerhalb der Organisation.

Die Einführungsphase hat eine entscheidende Bedeutung für die Akzeptanz und den Erfolg dieser Unternehmung. Es muss ein angstfreier Raum geschaffen werden, in dem offen über Herausforderungen und Probleme gesprochen werden kann. Für einzelne Themen⁴³ ist unter Umständen eine externe Moderation sinnvoll. Qualität hat ihren Preis – fehlende oder mangelhafte Qualität allerdings auch. Für die Einführung, die Auseinandersetzung mit dem Instrument, die Erstellung von Material usw. wird Zeit und Geld benötigt. Wenn keine Bereitschaft dazu besteht, diese Mittel aufzuwenden, ist die ganze Unternehmung zum Scheitern verurteilt.

⁴³ Zum Beispiel im Zusammenhang mit Mobbing, Führungsproblemen oder ähnlichem.

6.3.3 Ziele

<u>Checkliste:</u> Ziele		ja	nein
<ul style="list-style-type: none"> • Sind die Ziele messbar? • Sind die Ziele realisierbar ? • Sind die Ziele terminiert? • Sind die Ziele allen Beteiligten bekannt und verständlich? 			

Genauso wichtig wie das Benennen von Zielen kann das Benennen von „Nicht-Ziele“ sein. Im konkreten Fall geht es ausdrücklich **nicht** um die Leistungskontrolle oder das Sammeln von personenbezogenen Daten!

Bei der Festlegung der Ziele ist darauf zu achten, dass ihre Auswahl nachvollzogen werden kann.

Ziele müssen messbar und realisierbar sein. Erreichbare Ziele können dabei zusätzlich motivieren. Es muss den Beteiligten klar sein, was in welcher Form und in welcher Zeit von ihnen erwartet wird. Die Ziele müssen allen Beteiligten bekannt sein und verständlich formuliert werden.

6.3.4 Projektstart

<u>Checkliste:</u> Startveranstaltung		ja	nein
<ul style="list-style-type: none"> • Ziele klar und verständlich aufbereitet? • Rahmenbedingungen festgelegt? • Organisationsteam festgelegt? • Kommunikationswege festgelegt? • Ist (externe) Unterstützung notwendig? • Werden Hilfsmittel benötigt? 			

Für Projekte gilt oft „Zeige mir, wie dein Projekt beginnt, und ich sage dir, wie es endet“. Der Projektstart ist dabei mehr als ein Ereignis (Kick off usw.). Trotzdem gilt: Auf die Atmosphäre achten, rechtzeitig und wertschätzend einladen!

Die Ziele müssen beim Projektstart entweder bekannt sein oder gemeinsam festgelegt werden. Die Rahmenbedingungen müssen verabredet werden; dazu gehört z. B. auch die Zeit, welche für die Arbeit am und mit dem Tool zur Verfügung steht.

Beim Projektstart muss auch deutlich werden, dass die Geschäftsleitung hinter diesem Projekt steht. Klare Zuständigkeiten (→ Projektteam) und Kommunikationswege belegen dabei z. B. das Interesse der Geschäftsleitung.

Beim Projektstart kann es sinnvoll sein, Gäste einzuladen oder sich externe Unterstützung (z. B. für die Moderation) zu holen. Es muss geklärt werden, ob für den Projektstart Hilfsmittel benötigt werden. Sollen die Ziele oder Themen gemeinsam erarbeitet werden, so muss ausreichend Moderationsmaterial oder technisches Equipment (Beamer, Overhead-Projektor, ...) vorhanden sein.

6.3.5 Themenauswahl

<u>Checkliste:</u> Themenauswahl		ja	nein
<ul style="list-style-type: none"> • Ist das Thema zeitlich begrenzt? • Kann ein klares Ziel benannt werden? • Profitieren die Mitarbeiter? • Profitiert das Unternehmen? • Ist der Umfang angemessen? • Sind Zeit und Mittel verfügbar? 	✓		



Bei der Einführung eines neuen Instruments müssen Vorbehalte überwunden und der Nutzen vermittelt werden. Es bietet sich dabei an, Themen zeitlich zu begrenzen. Der Nutzen wird am einfachsten dadurch sichtbar, dass der Mitarbeiter persönlich von der Arbeit profitiert. Auch ein indirekter Nutzen, also wenn z.B. die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigt und dadurch die Sicherheit der Arbeitsplätze gesteigert wird, führt zu einer höheren Akzeptanz. Aufwand und Nutzen müssen dabei in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Bei der Auswahl eines geeigneten Themas ist es wichtig, auf eine möglichst breite Zustimmung bei den Anwendern zu achten. Die kann erreicht werden, indem das Thema nicht von der Leitung festgelegt wird und der Nutzen dem Mitarbeiter und der Organisation klar erkennbar ist.

Erfolg motiviert! Insofern sollte bei der Themenauswahl darauf geachtet werden, die Ziele nicht zu hoch stecken und diese so klar zu definieren, dass deren Erreichung gut bewertet werden kann!

6.3.6 Partner

<u>Checkliste:</u> Partner	ja	nein	
<ul style="list-style-type: none"> • Kann bzw. soll der BR unterstützen? • Sollen Praktikanten eingesetzt werden? • Brauchen wir externe Unterstützung? • Haben wir weitere Ressourcen die genutzt werden können (Gesundheitszirkel, ...)? 			

Zu Beginn der Arbeit mit dem Instrument "Reflective Evaluation" sollte man sich die beiden folgenden Fragen stellen:

- Wer kann mir dabei helfen, mein Ziel zu erreichen?
- Wer könnte mich stören?

Mit dem Betriebsrat über das Thema "Personalabbau" sprechen und am selben Tag die Einführung des Instruments via E-Mail ankündigen wäre denkbar ungeschickt. Es würde so ein Zusammenhang hergestellt, wo **keiner** besteht. Besser ist es, rechtzeitig zu informieren, den Nutzen zu erläutern und ggf. den Betriebsrat als Partner zu gewinnen.

Für die Einarbeitung eines Praktikanten kann die Arbeit mit dem Instrument hilfreich sein. Bekommt er zum Beispiel den Auftrag, für ein Thema ein Video zu erstellen, kann er so auf einfache Weise die Kollegen und innerbetrieblichen Strukturen kennen lernen. Das Fragen gehört dann zum jeweiligen Projekt und ist damit deutlich mehr als reine „Unwissenheit“.

Nicht nur für kritische Themen bietet sich eine externe Unterstützung an; weitere Einsatzmöglichkeiten sind z. B. der Umgang mit Medien oder die wissenschaftliche Begleitung.

Um ein Thema voranzubringen ist nicht jeder geeignet. Die geeignete Person (Change Agent) muss gefunden werden! Dabei kann es sich zum Beispiel um Mitarbeiter handeln, die ein ausgeprägtes Interesse an einem Thema haben oder die sich für die Arbeit mit dem Instrument, Medien usw. interessieren.

6.3.7 Medien

<u>Checkliste:</u> Medien		ja	nein
<ul style="list-style-type: none"> • Wurde eine Auswahl der Medien getroffen? • Wird Equipment benötigt (Video, Foto, ...) ? • Ist der Umgang damit bekannt? • Gibt es Beispiele für die Verwendung? • Gibt es ausreichend Mittel? • Rechtliche Aspekte geklärt? 			

Die Arbeit mit dem Instrument soll auch unterhalten, da dies die Nachhaltigkeit des Lernens unterstützt. Dieses Ziel kann durch einen abwechslungsreichen Einsatz unterschiedlicher Medien erreicht werden. Das Instrument bietet die technischen Möglichkeiten, deshalb sollte man sie auch nutzen. Schlechter als keine Videos sind allerdings langweilige, inhaltsfreie Videos. Medien sollten zielgerichtet eingesetzt werden. Die bereitgestellten Videos können bei der Erstellung eigener Videos als Anregung genutzt werden.

6.3.8 Umgang mit Störungen

<u>Checkliste:</u> Umgang mit Störungen		ja	nein
<ul style="list-style-type: none"> • Störung erkannt? • Ursachen analysiert? • Maßnahmen erarbeitet? • Entscheidung zur Umsetzung? • Umsetzung durchgeführt? • Wirksamkeit überprüft? 			

Die meisten Störungen haben ihren Ursprung in einer „schlechten“ Einführungsphase. Sind die Ziele nicht klar definiert, Arbeitsabläufe nicht beschrieben oder bestehen Ängste, so kommt es fast zwangsläufig zu Störungen. Deshalb hat die Einführungsphase eine hohe Bedeutung und muss sorgfältig vorbereitet werden. So können Störungen vermieden werden.

6.3.9 Verankerung in der Unternehmenskultur

<u>Checkliste:</u> Zwischenbericht		ja	nein	
<ul style="list-style-type: none"> • Ziele erreicht? Wenn nein – warum? • Auswertung: Was war gut-; was schlecht durchgeführt? • Wie ist das Klima? • Gibt es Konsequenzen für die weitere Arbeit? • Wie werden sie dokumentiert & kommuniziert? 				

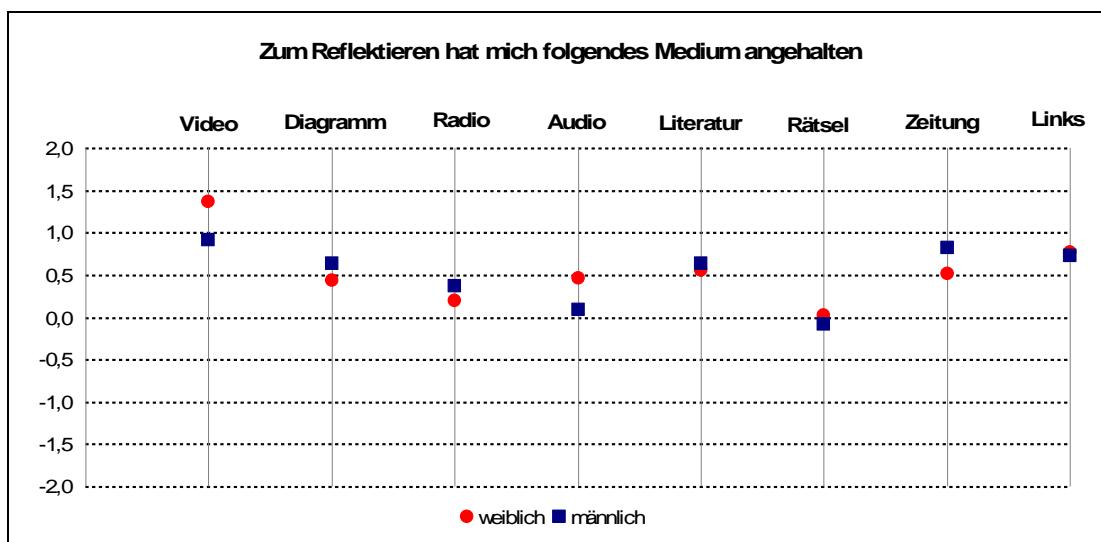
Die Verankerung in der Unternehmenskultur wird erreicht, indem der Nutzen für alle Beteiligten erkennbar ist, das Interesse der Geschäftsleitung keinem Strohfeuer gleicht und der Umgang mit dem Instrument zu einer positiven Gewohnheit wird.

Um diese Ziele zu erreichen bietet sich eine Verbindung mit dem mitarbeiterorientierten Prozess an. So kann z. B. im Mitarbeitergespräch über Erfahrungen mit dem Instrument gesprochen werden.

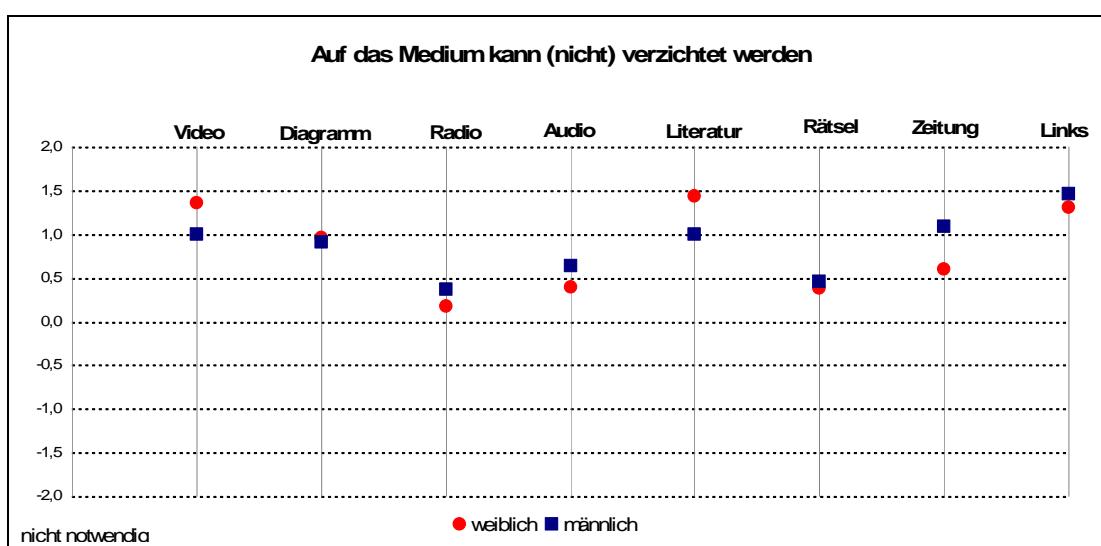
Wenn Ziele verabredet werden, müssen sie auch nachgehalten werden und das „Nichterreichen“ dieser Ziele muss ebenso wie das „Erreichen“ die entsprechenden spezifischen Konsequenzen haben.

6.3.10 Hinweise

Neben der Handreichung kann das erwähnte Beispielmaterial zum Thema "Migration" Anregungen liefern. Das Material wurde im Rahmen von drei Workshops mit rund 60 Teilnehmern diskutiert. Ihre Vorstellungen, Wünsche und Erwartungen werden auszugsweise im Folgenden vorgestellt. Es gibt keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Vortstellungen und Erwartungen weiblicher und männlicher Teilnehmer. Der Wert zwei entspricht dabei "sehr gut", eins entspricht "gut", null entspricht "Ok", minus eins entspricht "schlecht" und minus zwei entspricht "sehr schlecht".



Auch wenn alle Medien als mindestens „OK“ eingestuft werden, ist die herausragende Stellung von Videos unübersehbar. Unter dem Medium "Diagramm" werden auch Tabellen verstanden. Das Medium "Audio" entspricht reinen Interviews und das Medium "Rätsel" umfasst Kreuzworträtsel, Multiple-Choice-Fragen und Lückentexte.



Bei dieser Darstellung ist zu erkennen, dass Interesse an weitergehenden Informationen besteht. So schneiden die Medien "Literatur", "Links", "Zeitung" und "Diagramm" gut ab. Am ehesten kann in der Wahrnehmung der Befragten dabei auf Radiobeiträge verzichtet werden.

7 Fazit

Wie eingangs beschrieben, sollte mit dem „Reflective-Evaluation-Instrument“ ein web-basiertes Instrument geschaffen werden, dass die Qualität von Weiterbildungs-institutionen und Trainern durch Reflexion und Selbstevaluation fördert. Ziel der vorliegenden Arbeit war zu untersuchen, welche Medien hierfür von den zukünftigen Anwendern bevorzugt werden, wie diese Medien eingesetzt werden sollen und welche Medien sich zur Erreichung der Ziele am besten eignen.

Eine zentrale Forderung der Praktiker an das Tool ist die Multimedialität. Durch den gezielten Einsatz geeigneter Medien soll das Erreichen der gewünschten Ziele unterstützt werden. Schon bei der Auswahl und Aufbereitung der Medien für den Reflexionsprozess müssen daher mediendidaktische Aspekte berücksichtigt werden. Damit ergibt sich neben der Frage, *welche* Medien verwendet werden, die Frage, *wie* sie verwendet werden

Die Entscheidung, die Eignung der verschiedenen Medien im Rahmen von Workshops mit zukünftigen Nutzern zu diskutieren, war richtig und hat die Möglichkeit eröffnet, durch die unmittelbare Arbeit konkrete Erfahrung als Grundlage für die Bewertungen heran zu ziehen.

Die Workshops und das Reflexionsmaterial haben sich mit dem Thema „Migration“ beschäftigt. Durch diese Wahl konnte aufgrund der hohen Aktualität und dem Gegenwartsbezug auf eine gesonderte Einführung in die Workshops verzichtet werden.

Da die Eignung anhand von konkreten Material erfolgte, galt der Medienaufbereitung im Vorfeld der Workshops eine hohe Aufmerksamkeit: Zwanzig Videoaufnahmen, interaktive Elemente, gedruckte Medien (elektronisch bereitgestellt) wurden erstellt bzw. aufbereitet.

Die Medien wurden zur Einstimmung in ein Thema, zur Wissensvermittlung, als Instrument zur Rückmeldung/Reflexion und als Medium zur Unterstützung eines Trainings/Unterrichts verwendet.

Im Rahmen von drei 60-minütigen Workshops mit rund 20 Teilnehmern wurden Medienbausteine für das „Reflective-Evaluation-Instrument“ getestet und die Möglich-

keiten und Grenzen der Medien erörtert/sichtbar. In der anschließenden Befragung der Teilnehmer wurden die Ergebnisse erfasst. Die Auswertung der Fragebögen stellt die Basis der Empfehlungen zum Einsatz der Medien dar. Dabei hat sich in der gemeinsamen Arbeit herausgestellt, dass schon die Erstellung von Reflexionsmaterial (Videos, Interviews, Fragen, ...) den Reflexionsprozess initiiert. Die durch das Instrument unterstützten Medien (Video, Audio und Fragen) wurden dabei durchweg positiv beurteilt.

Die Eignung der Medien für das Instrument hängt vom Abstraktionsgrad, dem konkreten Bezug und der Beteiligungsmöglichkeit ab. Am Vielseitigsten und Wertvollsten werden das direkte Gespräch, die gedruckten Medien und die Videos bewertet.

Seitens der Umfrageteilnehmer wird besonderer Wert auf eine klare Gliederung, Übersichtlichkeit und eine Suchfunktion innerhalb des Instruments „Reflective Evaluation“ gelegt. Die Umsetzungsanregungen, didaktischen Konzepte und Fachinhalte wurden ebenfalls positiv bewertet. Grundsätzlich zeigt die Befragung, dass das Instrument neben der Eignung zu Reflexion und Selbstevaluation auch zur Vermittlung von Wissen, Verbreitung von Unterrichtshinweisen und als Wissensspeicher verwendet werden kann.

Die Bereitschaft, eigenes Material zu erarbeiten und im Instrument einzustellen, liegt zwischen 6% (→ regelmäßig) und 39% (→ ab und zu). Das Einstellen von Material muss daher technisch unaufwendig gestaltet werden; ansonsten bestünde die Gefahr, dass dieser Anteil noch geringer ausfällt. Insofern stellt die multimedial aufbereitete Bedienungsanleitung⁴⁴ eine gute Unterstützung dar.

Im Rahmen der Auswertung zeigte sich, dass die Bewertung der Medien durch die weiblichen und männlichen Teilnehmer vergleichbar ist; eine geschlechtsspezifische Spezifizierung der Medien oder des Tools ist daher nicht notwendig.

Das Bereitstellen der Toolinhalte kann in vielfältiger Form erfolgen; so ist dabei auch der Einsatz von Praktikanten, Assistenten, Studenten etc. denkbar. Wichtig

⁴⁴ Die multimediale Bedienungsanleitung wird den Bildungsträgern mit dem Instrument zur Verfügung gestellt.

bleibt aber immer die aktive Kommunikation und Auseinandersetzung mit den potenziellen Anwendern, eine fundierte Medienkompetenz und die Fähigkeit zu konstruktiver Einarbeitung von Feedback.

Als Hilfestellung zur Einführung des Instruments in die Praxis wurde eine Handreichung erarbeitet. Grundlage hierfür waren die Erfahrungen bei der Erstellung des Workshop-Materials und der Rückmeldungen im Rahmen der Interviews.

Zusammenfassend kann eine hohe Akzeptanz für ein web-basiertes Reflexionstool festgestellt werden.

Ausblick

Aufgrund seiner vielseitigen Medienangebote und den hinterlegbaren Erfahrungen kann das „Reflective-Evaluation-Instrument“ neben seiner eigentlichen Aufgabe auch zu einem vielseitigen „Methodenkoffer“ und umfangreichen „Materialspeicher“ ausgebaut werden. Neben dem Reflexionsteil kann ein Abschnitt mit Hintergrundinformationen und Fakten angelegt werden. Die Teilnehmer wünschen sich zudem verstärkt Chats u. ä. für einen direkten Dialog mit anderen Anwendern.

Entscheidend für den Erfolg des „Reflective-Evaluation-Instrument“ ist die Schaffung eines positiven Klimas der Zusammenarbeit, in der das Instrument als Chance begriffen wird, die Qualität in der Bildungsarbeit zu erhöhen. Es ist kein Kontroll- oder Messinstrument. Vertrauen in das Instrument und seine Anbieter sowie die fehlenden Möglichkeiten einer Verhaltenskontrolle innerhalb des Instruments sind genauso wichtig wie eine technisch und inhaltlich gut vorbereitete Einführung. Nur wenn die Anwender einen spürbaren positiven Effekt in ihrem direkten Arbeitsumfeld erleben, kann das Tool erfolgreich wirken.

In einem Umfeld, dass zunehmend stärker mit den hohen Anforderungen eines Qualitätsmanagementsystems konfrontiert wird, kann dieses Instrument einen wertvollen Beitrag leisten.

Unsere Welt hat sich in wenigen Jahren bzw. Jahrzehnten zu einer stark medial geprägten Gesellschaft entwickelt (Stichwort MTV-Generation), dieser Prozess wird

sich zweifellos fortsetzen. Die neuen Generationen werden diese Anforderungen auch in ihr berufliches Umfeld tragen. Durch die Arbeit mit dem „Reflective-Evaluation-Instrument“ wird zudem die Medien- und Methodenkompetenz gestärkt und eine Auseinandersetzung mit den Medien gefördert.

8 Literaturverzeichnis

Bachmann Armin 2006: Hausarbeit zum ersten Staatsexamen: Exploration der Anforderungen von Weiterbildungs- Verantwortlichen an Selbstevaluation zur Qualitätssicherung

Bremer, Rainer 2005: Zur Implementierung grundlegender Methoden in der Berufsbildungsforschung (Beobachten, Experimentieren, Befragen, Inhaltsanalyse) In Rauner Felix: Handbuch der Berufsbildungsforschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 588-594

Brenner Gerd/ Kira 2005: Fundgrube Methoden I Für alle Fächer. Berlin: Cornelsson Verlag

De Witt C./ Czerwionka T. 2007: Mediendidaktik: Bertelsmann Verlag

Greinert, Wolf-Dietrich 1995: Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. In: Arnold, R. /Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen, Seite 409f

Heidegger Gerald 2005: Evaluation und Qualitätssicherung. In Rauner Felix: Handbuch der Berufsbildungsforschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 412-421

König, Joachim 2000: Einführung in die Selbstevaluation

Lernen & Lehren 2006: Schwerpunktthema Selbstgesteuertes Lernen und Medien Heft 84, Heckner Verlag

Mattes, Wolfgang 2000: Methoden für den Unterricht. Braunschweig: Schöningh Verlag

Niethammer, Manuela 2005: Fachinterview In Rauner Felix: Handbuch der Berufsbildungsforschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 595-601

Rauner, Felix 2006: Berufsbildungsforschung- eine Einführung. In: Rauner Felix: Handbuch Berufsbildungsforschung, 2. aktualisierte Auflage, Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 9-18

Rauner, Felix 2004: Europäische Berufsbildung – eine Voraussetzung für die im EU-Recht verbrieften Freizügigkeit der Beschäftigten, Bremen, ITB Universität Breme

Sallach, Manfred 2007: Hausarbeit zum ersten Staatsexamen: Wirkung von elektronischen Selbstevaluationsinstrumenten auf Trainer in der Weiterbildung. Untersuchung des Instruments „Reflective-Evaluation“

Stahl, Thomas 2004: Selbstevaluation in der Berufsausbildung

9 Anhang

9.1 Checkliste

9.2 Übersicht der erstellten Videos

9.3 Fragebogen

9.4 Interviewübersicht

9.5 Ergebnisse der Testumsetzung (Beispiel Migration)

9.1 Checkliste

	Ja	Nein	unbestimmt	Kommentar
Ist die Lern- und Arbeitsumgebung insgesamt lernfreundlich gestaltet?				
Können sich die Lernenden und Lehrenden in den Räumen wohlfühlen?				
Sind ausreichende und verschiedenartige Räume vorhanden?				
Ist die Raumgröße ausreichend?				
Sind die Medien sinnvoll in die Lern- und Arbeitsumgebung eingefügt?				
Ermöglicht die Arbeitsumgebung das kommunikative/ kooperative Arbeiten?				
Können die Lernenden aktiv an der Gestaltung der Lern- und Arbeitsumgebung teilhaben?				
Ermöglicht die Arbeitsumgebung das selbstständige und selbstorganisierte Lernen?				
Können in der Lern- und Arbeitsumgebung berufliche Handlungen getätigt werden?				
Können Lernarrangements zum selbstorganisierten Lernen und Arbeiten entwickelt werden?				

9.2 Übersicht der erstellten Videos

	Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Wurdest du auf das Thema Migration vorbereitet?“ Darsteller: Dieter Eisenbeiss Lehrer Einsatzbereich: BFS Klassen und Berufsschulklassen
---	--

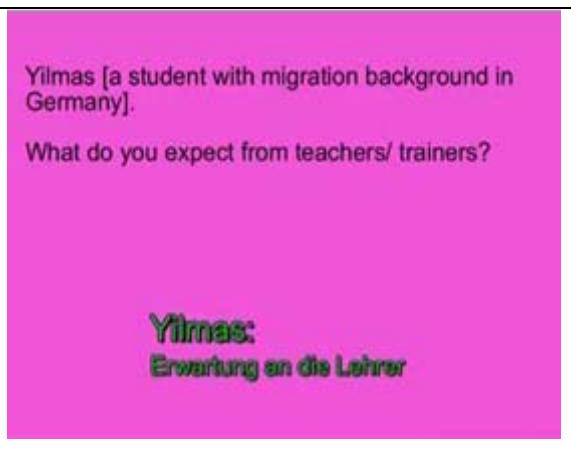
<p>Martin Schaarschmidt Wurdest du auf das Thema Migration vorbereitet?</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Wurdest du auf das Thema Migration vorbereitet?“</p> <p>Darsteller: Martin Schaarschmidt Lehrer</p> <p>Einsatzbereich: Fachgymnasium und Berufsschulklassen</p>
<p>Martin Schaarschmidt Weiterbildung?!</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Wenn du dir eine Fortbildung wünschen könntest, welche Inhalte würden dich interessieren?“</p> <p>Darsteller: Martin Schaarschmidt Lehrer</p> <p>Einsatzbereich: Fachgymnasium und Berufsschulklassen</p>
<p>Yilmas Deutscher? Türke?</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Fühlst du dich als Deutscher, als Türke, ...?“</p> <p>Darsteller: Yilmas Schüler der Berufsschulklasse Elektroniker im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>
<p>Martin Schaarschmidt - sind alle Migranten gleich?</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Sind alle Migranten gleich?“</p> <p>Darsteller: Martin Schaarschmidt Lehrer</p> <p>Einsatzbereich: Fachgymnasium und Berufsschulklassen</p>

<p>Dieter Eisenbeiss Unterscheiden sich die Russen, Türken,...?</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Unterscheiden sich die Schüler mit Migrationshintergrund voneinander?“ Darsteller: Dieter Eisenbeiss Lehrer Einsatzbereich: BFS Klassen und Berufsschulklassen</p>
<p>Vorurteile I</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Vorurteile kennst du ?“ Darsteller: Schüler der Berufsschulklasse EL1 – 06 Elektroniker im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>
<p>Vorurteile II</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Vorurteile kennst du ?“ Darsteller: Schüler der Berufsschulklasse Elektroniker EL3 - 06 im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>
<p>Berufsschulklasse Handwerk; 1. Lehrjahr</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Was kann die Schule leisten, was soll sich in der Schule verändern?“ Darsteller: Berufsschulklasse EL3 – 06 Elektroniker im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>

<p>Eugen, 19 Jahre</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Was kann die Schule leisten, was sollte sich verändern?“ Darsteller: Eugen Schüler der BFS Elektrotechnik</p>
<p>Yilmas: Erwartung an die Lehrer</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Was erwartest du von Lehrern, was von der Schule?“ Darsteller: Yilmas Schüler der Berufsschulklassen Elektroniker im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>
<p>Arne Kuchenbäcker Herausforderung Migration</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Herausforderung stellt Migration für dich dar?“ Darsteller: Arne Kuchenbäcker Sonderschullehrer Einsatzbereich: Gesamtschule Harburg</p>
<p>Arne Kuchenbäcker Persönliche Aspekte</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche persönlichen Erfahrungen hast du als „Migrant“ gemacht?“ Darsteller: Arne Kuchenbäcker Sonderschullehrer Einsatzbereich: Gesamtschule Harburg</p>

<p>Martin Schaarschmidt</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Herausforderung ist Migration für dich?“</p> <p>Darsteller: Martin Schaarschmidt Lehrer</p> <p>Einsatzbereich: Fachgymnasium und Berufsschulklassen</p>
<p>Bernd-Dieter Stoffer IQSH/Berufsschule Norderstedt - Schulentwicklung - Herausforderung Migration</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Herausforderung stellt Migration für dich dar?“</p> <p>Darsteller: Bernd-Dieter Stoffer IQSH/ Berufsschullehrer</p> <p>Einsatzbereich: Schulentwicklung, Berufsschulklassen</p>
<p>Dieter Eisenbeiss Herausforderung Migration</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Welche Herausforderung stellt Migration für dich persönlich da, hast du Vorurteile?“</p> <p>Darsteller: Dieter Eisenbeiss Lehrer</p> <p>Einsatzbereich: BFS Klassen und Berufsschulklassen</p>

<p>Kurt Thiesen: ...neulich war die Polizei da...</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Ausländerrecht, wie geht man mit der Verhaftung eines Schülers um?“ Darsteller: Kurt Thiesen Lehrer</p>
<p>Martin Schaarschmidt Wo bekommst du Hilfe?</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Ausländerrecht, wie geht man mit der Verhaftung eines Schülers um? Wo bekommt man Hilfe?“ Darsteller: Martin Schaarschmidt Lehrer</p>
 <p>Team Mediation Quality Developement & Self Evaluation</p>	<p>Inhalt: Rollenspiel zur Unterstützung von Fragen zur Mediation Darsteller: Heidegger & Schmidt</p>
<p><u>Evaluation der Vorlesung:</u> Problemübersicht Berufspädagogik 18/07/2007</p>	<p>Inhalt: Zusammenfassung der Evaluation einer Vorlesung Darsteller: Studenten der Vorlesung „Problemübersicht Berufspädagogik“</p>

 <p>AC und Benachteiligte? Claudia Schreier</p>	<p>Inhalt: Einführung in das Thema „Assessment Center und Benachteiligte“</p> <p>Darsteller: Claudia Schreier</p>
 <p>Yilmas [a student with migration background in Germany]. What do you expect from teachers/ trainers?</p> <p>Yilmas: Erwartung an die Lehrer</p>	<p>Inhalt: Interview zu der Fragestellung „Was kann die Schule leisten, was sollte sich verändern?“ Deutsche Fassung mit Untertiteln</p> <p>Darsteller: Yilmas Schüler der Berufsschulklassen Elektroniker im Handwerk, 1. Lehrjahr</p>
 <p>biat Beratungsinstitut Arbeit und Technik</p> <p>Flensburg Universität</p> <p>Feedback & Positive Body Language Teaching and Learning</p>	<p>Inhalt: Rollenspiel zur Unterstützung von Fragen zur positiven Körpersprache</p> <p>Darsteller: Heidegger & Schmidt</p>
 <p>biat Beratungsinstitut Arbeit und Technik</p> <p>Flensburg Universität</p> <p>Zusammenarbeit Quality Development & Self Evaluation</p>	<p>Inhalt: Rollenspiel zur Unterstützung von Fragen zur Auswirkung von Leonardo Projekten auf den Gemütszustand</p> <p>Darsteller: Heidegger</p>

 <p>briat Beratungsinstitut Arbeit und Technik</p> <p>Universität Flensburg</p> <p>Feedback & Negative Body Language Teaching and Learning</p>	<p>Inhalt: Rollenspiel zur Unterstützung von Fragen zur negativen Körpersprache</p> <p>Darsteller: Heidegger & Schmidt</p>
 <p>briat Beratungsinstitut Arbeit und Technik</p> <p>Universität Flensburg</p> <p>Rollentausch Quality Development & Self Evaluation</p>	<p>Inhalt: Rollenspiel zur Unterstützung von Fragen zum Rollenverständnis</p> <p>Darsteller: Jendreiko & Heidegger</p>

9.3 Fragebogen

Fragebogen Reflektive Evaluation

Persönliche Angaben:

Studiengang: _____ Geschlecht: weiblich männlich

Würdest du das Tool nutzen?

ja, um:

- mich zu informieren.
- Anregungen zu erhalten
- zu reflektieren
- _____

nein, weil _____

Wenn du an Praktika denkst, hätte dir das Tool (mit weiteren Inhalten) geholfen?

- ja nein

Wenn ja, welche Inhalte/ Themen wären dafür wichtig? Wenn nein, warum?

Was kann an der Struktur/ dem Aufbau verbessert werden ?

Würdest du selber Beiträge bereitstellen?

- nein
- nur wenn ich muss
- ab und zu
- regelmäßig

Begründung der Entscheidung: _____

Wie beurteilst du den Nutzen von :

- | | | |
|--|--|----------------------|
| | | Videos |
| | | Radiobeiträge |
| | | Rätseln |
| | | Literatur |
| | | Links |
| | | Unterrichtshinweisen |

Was gefällt dir gut/ nicht gut ?



<p>Bewerte die Eignung von Videos als:</p> <p>Einstellung in ein Thema (z.B. rechtliche Aspekte)</p> <p>Als Feedback (z.B. die Bewegung von Schülern)</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Schüler hinter der Kamera)</p>	<p>Bewerte die Eignung von Tabellen/ Diagrammen als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Verwendung in Wandzeitungen)</p>	<p>Auf das „Medium“ kann [nicht] verzichtet werden....</p> <p>Video</p> <p>Diagramme / Tabellen</p> <p>Rad b</p> <p>Audio</p> <p>Liebster Weise / arztige</p> <p>Rätsel / Unterrichtsregeln</p> <p>Zeitung i</p> <p>Links [wo finde ich Zahlen, Hilfe,...]</p>
<p>Bewerte die Eignung von Radio-beiträgen als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (Schüler machen Radio)</p>	<p>Bewerte die Eignung von Zeitungs-beiträgen als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Verwendung in Wandzeitungen)</p>	
<p>Bewerte die Eignung der Literatur als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback (Handlungsempfehlungen)</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Ist gut, wichtige Inhalte elektronisch bereit zu stellen?</p>		
<p>Bewerte die Eignung von Rätseln als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Schüler erstellen Klausuren)</p>		<p>Zum reflektieren hat mich folgendes Medium angeregt:</p> <p>Video</p> <p>Diagramme / Tabellen</p> <p>Rad b</p> <p>Audio</p> <p>Liebster Weise / arztige</p> <p>Rätsel / Unterrichtsregeln</p> <p>Zeitung i</p> <p>Links [wo finde ich Zahlen, Hilfe,...]</p>
<p>Bewerte die Eignung von Karikaturen als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Verwendung in Wandzeitungen)</p>	<p>Bewerte die Eignung von Interviews [Audio] als:</p> <p>Einstellung in ein Thema</p> <p>Als Feedback</p> <p>Für die Wissensvermittlung</p> <p>Methode im Unterricht (z.B. Schüler/Kinder interviewen)</p>	

@@@ "Zum reflektieren ..." ersetzen durch "Zum Reflektieren ..." @@@

9.4 Interviewübersicht

Datum	Ort	Dauer in Minuten	Interviewpartner	Organisation	Aufgabe	Aufgabe Institution
28.05.2007	persönlich, Tornesch	180	Kathrin Elsner	Bewegungskindergarten Tornesch	Leiterin	Berufsschule
28.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Dieter Eisenbeiss	Berufsschule Norderstedt	Lehrer	Berufsschule
29.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Martin Schaaerschmidt	Berufsschule Norderstedt	Lehrer	Berufsschule
31.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Eugen Lohmann	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
31.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Bernd-Dieter Stoffer	Berufsschule Norderstedt	Lehrer/ IQHS	Berufsschule
31.05.2007	persönlich Norderstedt	30	Kurt Thiesen	Berufsschule Norderstedt	Lehrer	Berufsschule
04.06.2007	persönlich Norderstedt	40	Ina Bogalski	Berufsschule Norderstedt	Schulleiterin	Berufsschule
13.05.2007	persönlich Norderstedt	30	Ernst Gollasch	Berufsschule Norderstedt	Abteilungsleiter	Berufsschule
14.05.2007	persönlich Norderstedt	120	Wolfgang Dittmar	Gymnasium Hamm	Schulleiterin	Gymnasium
15.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Christian Diller	AGP Schleswig	Bildungsberater für Aus- und Weiterbildung	Berufsvorbereitung
15.05.2007	persönlich Norderstedt	120	Arne Kuchenbäcker	Gesamtschule Harburg+F43	Lehrer	Schule
14.05.2007	persönlich Norderstedt	60	Dirk Hühn	Abwasser Zweckverband	Teamleiter	hier Ausbildung
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	25	Albrecht, Florian	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	90	Bahrke, Christian	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	20	Behnk, Keo	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	75	Bellmann, Heiko	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	45	Braun, Robert	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	45	Dardaillon, Frederic	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	60	Drenckhahn, Matthias	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	35	Ehlers, Marc	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Eisenhuth, Mirco	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Fritz, Marcel	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Glage, Christian	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	H-R, Frederick	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Isik, Yilmaz	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Jahnke, Patrick	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Kapelke, Carol	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Milschus, Lars	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Schultz, Matthias	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Wegner, Lasse	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Niendorf, Sven	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Reimer, Max	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Rickers, Jan	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Rohlf, Hans-Joachim	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Rose, Marco	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Scheer, Pascal	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Scholtz, Tim	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Selchow, Finn Ole	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Thun, Christopher	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Timm, Patrick	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	van der Meeren, Marc	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule
	Klasseninterview					
15.05.2007	Norderstedt	40	Warnick, Simon	Berufsschule Norderstedt	Schüler	Berufsschule

„Ich versichere die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt zu haben und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwandt zu haben und wörtlich oder dem Sinn nach den Quellen entnommene Textstellen als solche gekennzeichnet zu haben.

Die Kopie dieser Arbeit entspricht in allen Einzelheiten dem Original.

Mit der Ausleihe meiner Hausarbeit bin ich einverstanden.“

Ort, Datum, Unterschrift