digitalHandeln
Medienbildung in Bildungseinrichtungen des Handels

AP 2 Medienbildung

Gesamtmedienbildungskonzept

Version 4
03.07.2019

Baumgarten, zbb, Partner

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
DLR Projektträger
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Einleitung 5
Zweck des Dokuments 5
Beabsichtigtes Publikum 5
Unternehmen 6
Personas Konzept 6
1 Strukturelle Verankerung – Vision, Leitbild, Einstellungen zur Digitalisierung 9
1.1 Vision und Leitbild 9
Ausgangssituation 9
1.2 Einstellung zur Digitalisierung 10
Ausgangssituation 10
2 Infrastruktur – Technische Ressourcen 11
Ausgangssituation 11
2.1 Infrastruktur – technischer Support 12
Ausgangssituation 12
2.2 Infrastruktur – medienpädagogischer Support 13
Ausgangssituation 13
2.3 Infrastruktur – Medienentwicklungsplanung 14
Ausgangssituation 14
3 Mediendidaktik/Medienpädagogik - Lehren und Lernen mit digitalen Medien 15
Ausgangssituation 15
3.1 Mediendidaktik/Medienpädagogik - Medienkompetenz der Beschäftigten 16
Ausgangssituation 16
3.2 Mediendidaktik/Medienpädagogik - Medienkompetenz der Zielgruppe 17
Ausgangssituation 17
4 Digitale Verwaltungsprozesse 18

Ausgangssituation 18
Teil 2 Innovationsanforderungen 19
VISION 21
1 Verankerung Vision, Ziele, Strategie, Einstellungen 22
2 Infrastruktur 29
3 Lehren und Lernen mit digitalen Medien 36
4 Digitale Verwaltungsprozesse 44

Einleitung

Zweck des Dokuments

Dieses Dokument dient dazu, ein Gesamtmedienbildungskonzept für Bildungseinrichtungen des Handels zu beschreiben, als Basis für die individuellen Medienbildungskonzepte der jeweiligen Projektpartnereinrichtungen. Gleichzeitig dient es als Grundlage für ein Transferinstrument in Form eines Leitfadens für die Erstellung von Medienbildungskonzepten in Bildungseinrichtungen.

Medienbildungskonzept

Unternehmen

Bei dem Unternehmen handelt es sich um eine Bildungseinrichtung, die einen Hauptstandort und mehrere Firmenrepräsentanzen unterhält. Die Organisationsstruktur der Einrichtung umfasst die Ebenen Geschäftsführung, mittlere Führung und Dozenten sowie die Verwaltung. Alle Personas aus dem Personas Konzept finden sich in dieser Bildungseinrichtung.

Das Portfolio der Bildungseinrichtung besteht in Bildungsdienstleistungen für Handelsunternehmen, für handels- und dienstleistungsorientierte Auftraggeber, für die Agentur für Arbeit, für Versicherungsträger und auch für Einzelkunden.

Die Bildungsangebote umfassen Abiturientenprogramme, Aufstiegsfortbildungen wie Handelsfachwirt, Betriebswirt, Transfermaßnahmen, Angebote für Migranten, Berufsvorbereitungsmaßnahmen sowie Anpassungsqualifizierungen und Umschulungen (im Rahmen der Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters).

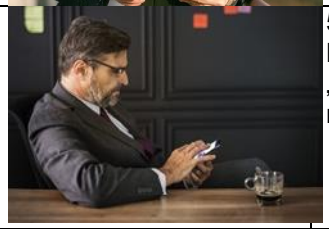
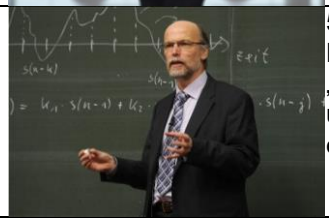
Die Ausgangssituation besteht in einer analogen Lehre mit gelegentlich mediengestütztem Unterricht. Die Bildungseinrichtung verfügt über eine eigene Lernplattform. Ein Medienbildungs-& Mediennutzungskonzept ist nicht vorhanden. Die Kompetenzen der Beschäftigten sind deutlich heterogen.

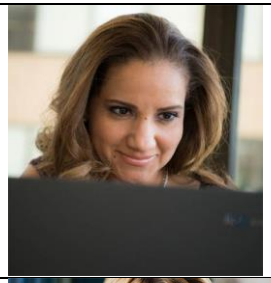
Personas Konzept

Das Personas Konzept geht auf Alan Cooper zurück, der die Methode in den 1980er Jahren entwickelt (design thinking Schule). Personas stellen fiktive Figuren dar.

Das Personas Konzept unseres Projektes ist das Ergebnis der IST Analyse (Interviews, Online Befragung aller Beschäftigten der Bildungseinrichtungen und Dokumentenanalyse). Die gewonnenen Personas sind Stereotype, die vielfältige Bündel von Merkmalen in sich vereinen, wie z. B. Alter, Geschlecht, Beruf, Werte und Lebensziele, Überzeugungen.

Ebene	Bild	Demografie / Statement	Tätigkeiten	Medieneinsatz	Probleme

GF		Geschäftsführerin, 55 Jahre „alles soll digital werden“	Geschäftsführung Auftragsakquise	– Nutzt digitale Medien vor allem zur – Kommunikation – Einsatz von Office-Suite – Neue Trends werden angegangen, wenn der Bedarf dringend wird	– Klare Definition von Zielen und Strategien um die Einrichtung zu „digitalisieren“
MF1		48 Jahre, Bereichsleiterin „ich nutze das schon, merke aber, dass ich da noch Weiterbildung brauche“	– Bearbeitung von – Vertragsangelegenheiten – Lehrgangskonzeption – Einsatz vereinzelt in der Ausbildung	– Nutzt digitale Medien sehr stark für die Verwaltung, vor allem Office-Suite – In der Ausbildung nutzt sie Beamer und Laptop	– Traut sich nicht WLan oder PC Pool zu nutzen, da sie Angst vor Technik-Problemen hat – Würde gern neue Unterrichtsformen mit Medien ausprobieren
MF 2		50 Jahre, leitender Mitarbeiter „die digitalen Medien machen alles einfacher“	– Bildungskonzeption – Betreuung von Hard- – bzw. Software als auch Lernplattform – TN-Akquise	– Setzt umfangreich – Computer und Smartphone ein – das papierlose Büro ist das Ziel – pflegt auch die Lernplattform	– Hat viele Aufgaben – Kann bei Fragen zwar helfen würde aber gern mal alle Dozenten zu den vorhandenen Werkzeugen schulen
Doz 1		31 Jahre, angestellte Dozentin „wo es möglich ist, versuche ich mit digitalen Medien den Stoff anzureichern“	– Lehrtätigkeit vor allem im Abiturientenprogramm	– Nutzt Lernplattform , Lernsoftware, Beamer und Laptop im Unterricht, – stellt jedoch häufig fest, dass Lernenden die Kompetenzen fehlen	– wLan zu langsam – weiß nicht, wie sie die Lernenden bei der Mediennutzung unterstützen kann
Doz 2		57 Jahre, angestellter Dozent „dieses ganze Computer und Internet will ich nicht einsetzen“	– Lehrtätigkeit in unterschiedlichen Ausbildungsgängen – Oft bei Teilnehmern mit Hauptschulabschluss	– Nutzt nur Tafel und OHP, da die Technik nicht zuverlässig arbeitet – Will seine Materialien nicht mehr neu aufbereiten	– Anschluss von Laptop an Beam er funktionierte nicht – Sieht zu großen Aufwand bei der

					Neugestaltung der Inhalte
fr. Doz		46 Jahre, freier Dozent, „ich muss m ich mit den Technologien beschäftigen, um effektiv zu arbeiten und am Ball zu bleiben“	– Unternehmensberater – Freier Dozent bei mehreren Bildungsanbietern	– Einsatz verschiedener digitaler Lösungen wie Dropbox und Whatsapp – Laptop und Beamer zur Präsentation – Nutzung des Internet im Unterricht für Rechercheaufgaben Zusatzaufgaben zwischen den Präsenzphasen	– Zugriff auf Geräte und wLan im BZ geht nicht – Bringt Technik selbst mit – Kein Zugriff auf die interne Lernplattform
V 1		Verwaltungsangestellte, weiblich, 31 Jahre	Sachbearbeiterin in der Verwaltung, kennt Ziele und Vorhaben im Rahmen der Digitalisierung	– Buchhaltung – Kommunikation – Digitale Signatur – Teilnehmerverwaltung	– Sicher in der Benutzung von Computern und Office bzw. Verwaltungsprogramm en
V2		Verwaltungsangestellte, 55 Jahre	Sachbearbeiterin in der Verwaltung, kennt Ziele und Vorhaben im Rahmen der Digitalisierung eher nicht	– Buchhaltung – Kommunikation – Digitale Signatur – Teilnehmerverwaltung	– Teilweise unsicher in der Benutzung von Computern, – Vermeidungsstrategie, arbeitet gern analog

1 Strukturelle Verankerung – Vision, Leitbild, Einstellungen zur Digitalisierung

1.1 Vision und Leitbild

Ausgangssituation

Das Unternehmen hat keine Vision, die im Unternehmen bekannt ist. Auf Geschäftsführungsebene herrschen eher diffuse Vorstellungen und Kommunikation in die anderen Ebenen findet kaum statt. Es gibt kein klares Leitbild, das den Rahmen der Entwicklung und grundsätzliche Ansprüche des Unternehmens darstellt. Bezüglich der Digitalisierung inkl. Medienbildung gibt es zwei Bereiche, in denen Vorstellungen vorhanden sind: die Verwaltung und der Lehrbereich. Im Bereich der Verwaltung ist eine Vernetzung der Geschäftsprozesse angedacht und im Lehrbereich soll die Mediennutzung ausgebaut werden. Diese unklaren Vorstellungen ziehen sich durch die anderen Ebenen, visionäre Vorstellungen sind kaum zu finden oder konzentrieren sich auf einen Arbeitsbereich. Digitalisierung wird vor allem als Herausforderung gesehen und im Zusammenhang mit alternativen Lehr-Lernmethoden und effektiverer Kommunikation mit Teilnehmern assoziiert.

Ebene	Ausgangssituation
	• unklare Vision, eher abstrakte Ziele
GF	• kein klares Leitbild, das den Rahmen der Entwicklung und grundsätzliche Ansprüche der Unternehmen darstellt
	• Digitalisierung in 2 Teilbereichen: Digitalisierung im Lehr-Lernprozess und Digitalisierung der Verwaltungs-prozesse
	• keine klare Strategie: Umfang der Digitalisierung variiert: vom Ausbau der Mediennutzung über die vernetzte Verwaltung bis hin zu „alles digital“
	• Vision auf einen Bereich konzentriert
MF 1	• Digitalisierung stark mit Verwaltungs-handeln verbunden
	• Hat noch keine konkrete Vorstellungen hinsichtlich eines Konzepts zur verstärkten Mediennutzung im Lehr-/Lernprozess
	• Leitbildartige Vorstellung, Vision vorhanden –
MF 2	• Involviert in alle Bereiche der Bildungs-einrichtung
	• Annäherung des Lernprozesses an den Alltag der Lerner
Doz 1	• Kaum visionäre, strategische Ansätze
	• Digitalisierung wird vor allem im Zusammenhang mit alternativen Lehr-Lernmethoden, effektiverer Verwaltung gesehen
Doz 2	• Kaum visionäre, strategische Ansätze
	• Digitalisierung als Erleichterung bei Kommunikation mit TN, Verwaltung, eher nicht im Lehr- und Lernprozess
fDoz	• Kaum visionäre, strategische Ansätze
	• Digitalisierung wird vor allem im Zusammenhang mit alternativen Lehr-Lernmethoden und effektivere Kommunikation mit TN, gesehen
	• Muss am Ball bleiben, Trends aufnehmen
V1 / V2	• Kaum visionäre, strategische Ansätze
	• Digitalisierung Herausforderung für Verwaltungs-prozesse

1.2 Einstellung zur Digitalisierung

Ausgangssituation

Die Geschäftsführung hat eine positive und offene Einstellung gegenüber der Digitalisierung. Dabei versteht sie die eigene Rolle in diesem Veränderungsprozess u. a. darin, Überzeugungsarbeit bei den Mitarbeitern zu leisten. Unterstützt wird die Geschäftsführung hier von der mittleren Ebene, die in der Digitalisierung Chancen für das Unternehmen sieht. Bei Dozenten und der Verwaltung liegt ein sehr heterogenes Einstellungsbild vor. Von positiv und offen bis hin zu ablehnend bis verweigernder Haltung sind alle Positionen vertreten.

	Einstellung zu Digitalisierung
Ebene	**Ausgangssituation**
	• positiv, offen gegenüber Digitalisierung
GF	• sieht ihre Rolle in der Überzeugung der Beschäftigten
	• positiv
	• ist nur bedingt Unterstützer, sieht Qualifizierungsbedarf für eigene Aktivitäten
MF 1	• Ist einer verstärkten Mediennutzung im Lehr-/Lernprozess gegenüber offen; sieht hier Chancen für die Bildungseinrichtung
	• Würde gerne selbst neue medienbasierte Unterrichtsformen ausprobieren, traut sich aber aus Angst vor Technikproblemen nicht
	• positiv, offen
MF2	• sieht seine Rolle in der Unterstützung des Gesamtprozesses
	• die Akzeptanz ist ausbaufähig, dass sich Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Medien überfordert fühlen,
Doz 1	• relativ offen, positiv insbesondere in Hinsicht auf die Nutzung digitaler Medien im Lehr-/Lernprozess
	• relativ ablehnend bis verweigernd,
Doz 2	• begründet Ablehnung mit nicht funktionierender Technik, zu hohem Aufwand und Zielgruppe, die mit digitalen Medien, Internet nicht lernen kann
fDoz	• relativ offen, positiv hinsichtlich der Nutzung digitaler Medien im Lehr-/Lernprozess und der
	• Nutzung digitaler Kommunikationskanäle für Kommunikation mit TN und Verwaltung
V1	• positiv
	• nutzt digitale Arbeitsweise
	• eher zurückhaltend
V2	• punktuelle Nutzung

2 Infrastruktur – Technische Ressourcen

Ausgangssituation

Die Ausstattung und der Zustand an digitaler Infrastruktur werden als gut eingeschätzt, sowohl von der Geschäftsführung als auch von der mittleren Führungsebene. Den Dozenten ist die die digitale Ausstattung bekannt, ihr Zustand wird jedoch als mangelhaft eingeschätzt. Insbesondere zu wenig mobile Geräte, fehlende Wartung oder defekte Technik führen zur Nichtnutzung. Die Internetanbindung an den meisten Standorten ist zufriedenstellend, allerdings wird die WLAN Kapazität als nicht ausreichend eingeschätzt. Moderne Cloud Services, VoIP und interaktive Whiteboards spielen keine Rolle bzw. sind nicht vorhanden.

Ebene	Infrastruktur
	• Allgemeiner Überblick zur Infrastruktur
GF	• Hält die Internetverbindung und die vorhandene Bandbreite für gut bis sehr gut; sieht einzelne Probleme WLAN, Breitbandzugang an bestimmten Standorten
	• Kosten für Infrastruktur / Ressourcen werden teilweise thematisiert
	• Nimmt an, dass für den Einsatz digitaler Medien werden ausreichend Ressourcen (Personal, Geld, Infrastruktur) zur Verfügung gestellt werden
	• Qualität der Ausstattung wird als gut bis sehr gut bewertet,
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als gut eingeschätzt
	• die Ausstattung mit Beamern und OHP wird als gut bis sehr gut eingeschätzt
	• Cloud-Dienste, VoIP, interaktive Whiteboards gehören nicht zur Ausstattung
	• die Nutzung der Ausstattung wird zwischen nie und selten angesehen, lediglich Internetangebote und Office-Programmen wird eine häufig bis ständige Nutzung bescheinigt
	• Hat einen guten Überblick hinsichtlich der Anforderungen an die digitale Infrastruktur zum Abwickeln von Verwaltungsprozessen
MF 1	• Möglichkeiten der Digitalisierung von Verwaltungs-/Dokumentationsprozessen werden nicht von allen Mitarbeitern ausgeschöpft
	• Technische Ausstattung (PC´s Laptops, Beamer etc.) ist in den Unterrichtsräumenvorhanden, jedoch z.T. älterer Bauart und wird nicht regelmäßig gewartet
	• Dozenten beklagen sich häufig über Nutzungsausfälle
	• W-Lan ist vorhanden, wird jedoch nur auf Anforderung für ausgewählte Dozenten/Lehrgänge freigeschaltet
	• Entscheidungskriterien der Geschäftsführung bei Anforderungen zur Anschaffung von Hardware sind unklar; z.T. Ablehnung der Beschaffung dringend erforderlicher Arbeitsmittel (z.B: Laptops für Mitarbeiter mit wechselnden Einsatzorten) oder Budgetbeschränkungen, die zur Anschaffung von Geräten mit mangelnder Funktionalität führen)
	• Guter Überblick über die Ressourcen und Ausstattung
MF 2	• Hält die Internetanbindung und Bandbreite für mangelhaft bis gut
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als gut eingeschätzt
	• die Ausstattung mit Beamern und OHP wird als gut bis sehr gut eingeschätzt
	• Hat die infrastrukturellen Entwicklungsprozesse im Blick sowohl bezüglich der Verwaltung als auch des Lehr-/ Lernprozesses
	• Kennt die Probleme der Infrastruktur
	• Die Qualität der Ausstattung wird als mangelhaft bis gut bewertet
	• Cloud-Dienste, VoIP, interaktive Whiteboards gehören nicht zur Ausstattung
	• Die Nutzung der Ausstattung wird als eher selten bewertet, lediglich Internetangeboten, mobilen Endgeräten und Office-Programmen wird eine häufig bis ständige Nutzung bescheinigt
	• Kennt die Wünsche und Anforderungen der Beschäftigten an Infrastruktur
	• Kennt die Kosten für Ressourcen

	• grundlegende Infrastruktur ist bekannt
Doz 1	• genutzt werden Beamer, Laptop, Lernplattform und Lernsoftware
	• WLAN und fehlender Breitbandzugang wird oft als problematisch angesehen
	• Die Qualität der Ausstattung wird als mangelhaft bis gut bewertet
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als mangelhaft eingeschätzt
	• die Ausstattung mit Beamern und OHP wird als gut bis sehr gut eingeschätzt
	• Lernplattform wird genutzt
	• Nutzung von Medien wird eingeschränkt durch ineffiziente Organisation
	• Qualifizierungsbedarf bei Anschluss und Nutzung von Technik wird thematisiert
Doz2	• grundlegende Infrastruktur ist bekannt
	• die Ausstattung mit Beamern und OHP wird als gut bis sehr gut eingeschätzt
	• überwiegend OHP Nutzung, andere Technik wird als unzuverlässig angesehen
	• Qualifizierungsbedarf wird nicht thematisiert
fDoz	• grundlegende Infrastruktur ist bekannt
	• Qualität der Ausstattung wird überwiegend als gut bewertet
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als mangelhaft eingeschätzt
	• Hält Internetanbindung und Bandbreite für mangelhaft
	• Zugriff auf Ressourcen der Bildungs-einrichtung nicht immer gewährleistet (organisatorische Gründe)
	• nutzt oft eigene Technik, um digitales Lernen zu ermöglichen
	• digitale Vernetzung mit Bildungseinrichtung ist ausbaufähig
V1	• Infrastruktur ist bekannt
	• Hält Internetanbindung und Bandbreite für ungenügend bis mangelhaft
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als eher mangelhaft eingeschätzt
	• Nutzt Lernplattform kaum
V2	• Infrastruktur ist bekannt
	• Hält Internetanbindung und Bandbreite für gut bis sehr gut
	• Die Ausstattung an mobilen Geräten (Smartphones, Laptops, Tablets) wird als eher mangelhaft eingeschätzt
	• nutzt Lernplattform nicht

2.1 Infrastruktur – technischer Support

Ausgangssituation

Im Unternehmen gibt es einen EDV-Verantwortlichen, der alle Standorte und die Lernplattform betreut. Durch den Umfang der technischen Ausstattung und der zahlreichen Probleme mit der Technik, kommt es nur zu einer punktuellen personellen Begleitung bzw. Unterstützung. Daher steht die Geschäftsführung auf dem Standpunkt, dass die Beschäftigten für die von ihnen genutzten Geräte auch verantwortlich sind. Die

mittlere Führung differenziert hier und sieht auch die Probleme für die Mitarbeiter. Wartungstermine und Mängelbehebung und Austausch defekter Geräte nehmen oft erhebliche Zeit in Anspruch.

	technischer Support
Ebene	**Ausgangssituation**
GF	• Mitarbeiter sind für die selbst genutzten Geräte selbst verantwortlich
MF 1	• Technische Ausstattung (PC´s Laptops, Beamer etc.) wird nicht regelmäßig gewartet
	• Mängelbehebung nur mit z.T. erheblicher zeitlicher Verzögerung
	• Durchführung von Updates, Einrichtung/Erneuerung von Zertifikaten zur verschlüsselten E-Mail Versendung erfolgen i.d.R. nur nach Aufforderung
MF 2	• Digitalisierung ist in Ansätzen personell begleitet
	• der Einsatz digitaler Medien, insbesondere der Lernplattformen, ist in Arbeitsanweisungen formuliert
Doz 1	• Nutzt technischen Support, wenn vor Ort
	• Technische Probleme behindern die Arbeit
Doz 2	• wenn digitale Technik (z.B. Beamer und Laptop) genutzt wird, sind oft Probleme mit nicht immer einwandfrei funktionierender Technik vorhanden
	· findet selten einen Ansprechpartner, der ihm bei Problemen sofort weiterhelfen kann

2.2 Infrastruktur – medienpädagogischer Support

Ausgangssituation

Trotz der gewünschten Mehrnutzung digitaler Medien und Technik in Bildungsangeboten besteht kein medienpädagogischer Support. Vereinzelt sind Konzepte zum Medieneinsatz vorhanden, die sich jedoch nur auf einzelne Unterrichtssequenzen beziehen. Das Vorhandensein dieser Konzepte ist im Unternehmen nur wenigen Dozenten bekannt.

	medienpädagogischer Support
Ebene	**Ausgangssituation**
GF	• Kein medienpädagogischer Support
MF 1	• Medieneinsatz ist gewünscht, es gibt jedoch keine Grundlagen oder Konzepte
	• einzelne Konzepte zum Medieneinsatz (Lernszenarien) sind vorhanden, werden jedoch kaum genutzt
MF 2	• einzelne Konzepte zum Medieneinsatz (Lernszenarien) sind vorhanden
Doz 1	• Kein medienpädagogischer Support
Doz 2	• Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten zur Gestaltung des Lehrprozesses ist zu umständlich (keine Anlaufstelle, die ihn umfassend beraten kann)
	• Einzelne Konzepte zum Medien-einsatz sind in präferierten Unterrichtseinheiten vorhanden

2.3 Infrastruktur – Medienentwicklungsplanung

Ausgangssituation

Eine strategische Medienentwicklungsplanung unter Einbeziehung insbesondere der vorhandenen Lernplattform ist bisher nicht im Fokus der Geschäftsführung und mittleren Führungsebene. Die Lernplattform ist am ehesten noch als Informations- und Kommunikationsplattform akzeptiert und genutzt. Auch auf der Dozentenebene erfolgt keine Medienentwicklungsplanung. Vereinzelt erstellen Dozenten eigene digitale Medien für ihren Unterricht. Einen Überblick über vorhandene Materialien und Medien gibt es eher nicht.

	Medienentwicklungsplanung
Ebene	**Ausgangssituation**
	• Planerische oder strategische Entwicklung ist nicht detailliert vorhanden
GF	• Medien werden in der Regel durch den Einsatz der Mitarbeiter eingeführt
	• Geschäftsführung hat in der Regel keinen Überblick über die Entwicklung und Nutzung digitaler Medien
	• Die strategische Entwicklung ist nicht vorhanden
MF 1	• weiß, dass eine Lernplattform verfügbar ist und für die Durchführung von Aufstiegsfortbildungen eingesetzt wird
	· weiß, dass digitale Medien im Rahmen von Projekten entwickelt und erprobt wurden, hat jedoch wenig Überblick über die Einsatzmöglichkeiten in den verschieden Lehrgängen
MF 2	• ist selbst im Rahmen von Projekten sowie durch Einrichten und Betreuen der Lernplattform in den Prozess der Entwicklung digitaler Medien involviert
Doz 1	• Keine Medienentwicklungsplanung
	• Mediennutzung mit selbst erstellen PP
Doz 2	• ist skeptisch gegenüber der Sinnhaftigkeit des Einsatzes digitaler Medien im Unterricht und zeigt selbst wenig Bereitschaft, sich mit der Thematik auseinander zusetzen
fDoz	· Nutzt selbsterstellte Medien punktuell in der Unterrichtseinheit

3 Mediendidaktik/ Medienpädagogik - Lehren und Lernen mit digitalen Medien

Ausgangssituation

Mehr als die Geschäftsführung fordert und fördert die mittlere Führungsebene die Nutzung digitaler Medien, um Unterricht oder Unterrichtsbestandteile neu zu gestalten. Die allgemeine Zielsetzung, den Lernprozess effektiver, flexibler und moderner zu gestalten, ist gegeben. Eine Mediennutzungsstrategie ist nicht vorhanden. Sowohl Geschäftsführung als auch mittlere Führungsebene streben einen verstärkten Einsatz der Lernplattform an. Während einerseits kein Überblick über vorhandene Medien, Konzepte, Materialien vorhanden ist, wird andererseits bemängelt, dass digitale Medien zu wenig für das Lehren und Lernen genutzt werden. Für einzelne Bildungsangebote sind Blended Learning Konzepte vorhanden. Mediendidaktische und –methodische Weiterbildung findet nicht statt. Die Dozenten geben einerseits zu, sich wenig mit mediendidaktischen Themen auseinanderzusetzen, problematisieren aber andererseits, dass Medieneinsatz häufig von den Teilnehmern nicht gewünscht wird oder den Teilnehmern Medienkompetenz fehlt.

	Mediendidaktik/Medienpädagogik - Lehren und Lernen mit digitalen Medien
Ebene	**Ausgangssituation**
	• Kaum oder keine Lernsoftware vorhanden
GF	• Nutzung der vorhandenen Lernplattform vorwiegend als Mittel zur Kommunikation und Datenablage, vereinzelt als Medium im Lernprozess
	• Lernplattform wird für die Kommunikation mit den Teilnehmern genutzt;
MF 1	• Vorhandenes Interesse Medien in den Unterricht einzubauen, jedoch herrscht Unsicherheit
	• Die Einrichtung verfügt über digitale Lerneinheiten, den die jedoch sehr selten eingesetzt werden
	• Digitale Lernmaterialien sind nicht zentral abgelegt, nur einiger wenige Mitarbeiter haben einen Überblick und direkten Zugriff auf die Lernmaterialien
	• Würde gerne selbst neue medienbasierte Unterrichtsformen ausprobieren, traut sich aber aus Angst vor Technikproblemen nicht
	• unterstützt und fordert Integration digitaler Medien in den Lehr-/ Lernprozess
MF 2	• Es gibt vereinzelte Blended Learning Angebote inkl. dokumentierter didaktischer Konzepte, bei denen der Einsatz digitaler Medien curricular verankert ist
	• Hemmnis: starke Regulierung bei Maßnahmen über Arbeitsagentur
	• Nutzt Lernplattform für Lehr-/ Lernprozesse
	• setzt sich mit vorhandenen Lernszenarien auseinander
Doz 1	• setzt sich mit Medienpädagogik und Mediendidaktik auseinander
	• hält den Arbeitsaufwand für den effektiven Einsatz digitaler Medien eher **nicht** für zu hoch
	• nutzt digitale Medien zielgruppengerecht, um den Lehrprozess reichhaltiger zu gestalten
	• nutzt neue Lernmethoden (Flipped classroom, Videotutorials) **eher selten**
	• legt Wert auf medienkritischen Umgang bei der Zielgruppe
	• beharrt auf bekannten Konzepten für den Lehr-/ Lernprozess
Doz 2	• hat sich eher selten mit Mediendidaktik / Medienpädagogik beschäftigt
	• weiß, dass dokumentierte Handlungsanleitungen zum Umgang mit digitalen Medien existieren
	• nutzt digitale Medien zielgruppengerecht, um den Lehrprozess reichhaltiger zu gestalten
fDoz	• nutzt neue Lernmethoden (Flipped classroom, Videotutorials) **eher selten**
	• hält den Arbeitsaufwand für den effektiven Einsatz digitaler Medien **eher für zu hoch**
	• Lernende dürfen in der Regel eigene Smartphones z. B. zur Recherche im Internet einsetzen
	• Fährt bei organisatorischen Hürden oft Vermeidungs-strategie und setzt **keine** neuen Medien für Lehr-/Lernprozess ein
	• Setzt sich mit Medienpädagogik und Mediendidaktik auseinander
	• Kennt in der Regel die vorhandenen Handlungsanleitungen zum Umgang mit digitalen Medien **nicht**
	• Kennt die vorhandenen dokumentierten Regeln zum Datenschutz und Umgang mit digitalen Medien **eher nicht oder hat keinen Zugang dazu**

3.1 Mediendidaktik/ Medienpädagogik - Medienkompetenz der Beschäftigten

Ausgangssituation

Während die Geschäftsführung die eigene Medienkompetenz nicht hinterfragt, sieht sie Defizite bei Dozenten in den Bereichen Medientechnik und Mediendidaktik in Verbindung mit einer geringen Weiterbildungsbereitschaft in diesen Bereichen. Die mittlere Führung sieht sich als kompetent an im Bereich Medienkritik und Mediennutzung. Im Bereich Mediendidaktik und -pädagogik werden Qualifizierungsdefizite benannt. Die mittlere Führung schätzt die Medienkompetenz der Beschäftigten als sehr heterogen ein, neben medienaffinen Dozenten bis hin zu Dozenten, die nicht bereit sind, neue Unterrichtskonzepte mit digitalen Medien zu realisieren. Die Mediennutzung beim Verwaltungspersonal wird als gut eingeschätzt, die Bereiche Medienkunde, Medienkritik und –gestaltung stehen beim Verwaltungspersonal nicht im Fokus der Führungsebenen. Die Verwaltungsmitarbeiter selbst sehen ihre Medienkompetenz besonders im Bereich Mediennutzung aber auch im im Bereich Medienkritik.

	Mediendidaktik/Medienpädagogik - Medienkompetenz der Beschäftigten
Ebene	**Ausgangssituation**
GF	• eigene Medienkompetenz wird nicht thematisiert • hält sich für kompetent im Bereich Medienkritik • sieht Defizite in den Bereichen Medientechnik und Mediendidaktik bei Beschäftigten, Ursachen werden hauptsächlich im Alter gesehen • Weiterbildung wird seitens der Einrichtungen angeboten • sieht Mangel an intrinsischer Motivation der Dozenten
MF 1	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv • hält sich für kompetent im Bereich Medienkritik • Fühlt sich nicht immer sicher im Umgang mit Computern • schätzt Medienkompetenz bei den Beschäftigten unterschiedlich ein
MF 2	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv, • stellt für sich mediendidaktischen Qualifizierungs-bedarf fest • schätzt Medienkompetenz bei den Beschäftigten unterschiedlich ein • sieht bei Beschäftigten Qualifizierungs-bedarf in Mediendidaktik, Medienkritik und Medientechnik • hält sich für kompetent im Bereich Medienkritik • systematische Weiterbildungs-planung hinsichtlich Medienkompetenz nicht vorhanden
Doz 1	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv • Fühlt sich eher sicher im Umgang mit Computern • hält sich für kompetent genug für den Einsatz von digitalen Medien im Lehrprozess • hält sich für weitgehend kompetent im Bereich Medienkritik
Doz 2	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv und hält sich eher für kompetent genug, digitale Medien im Lehrprozess einzusetzen • Fühlt sich im Umgang mit Computern eher nicht sicher • Fährt Vermeidungsstrategie • sieht keinen Qualifizierungsbedarf
fDoz	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv • Fühlt sich eher sicher im Umgang mit Computern • Hält sich für kompetent genug, digitale Medien im Lehrprozess einzusetzen • hält sich für kompetent im Bereich Medienkritik
V1	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv • fühlt sich sicher im Umgang mit Computern • hält sich für kompetent im Bereich Medienkritik
V2	• Mediennutzung: Selbsteinschätzung positiv • Fühlt sich eher sicher im Umgang mit Computern • vermeidet digitales Arbeiten wenn möglich • hält sich für teilweise kompetent im Bereich Medienkritik

3.2 Mediendidaktik/ Medienpädagogik - Medienkompetenz der Zielgruppe

Ausgangssituation

Alle Ebenen differenzieren Medienkompetenz nach Zielgruppen, da die Teilnehmer an den Bildungsangeboten des Unternehmens sehr heterogen sind. Von Abiturienten über Berufstätige, Arbeitssuchende, Umschüler, Schulabgänger ohne Schulabschluss usw. Am ausgeprägtesten bei allen Zielgruppen ist die Mediennutzung, insbesondere die Nutzung mobiler Endgeräte ist unproblematisch. Deutlich weniger entwickelt bis fehlend sind je nach Zielgruppe Kompetenzen zur Medienkritik, Medienkunde und Mediengestaltung. Insbesondere der kritische Umgang mit Medien, fehlendes Datenschutzwissen als auch die Fähigkeit, im Internet zielführend zu recherchieren wird als mangelhaft angesehen. Zudem wird die mangelnde Reflexionsfähigkeit der Teilnehmer hervorgehoben. Sowohl die mittlere Führung als auch die Dozenten sehen motivationale Probleme bei verschiedenen Zielgruppen, die die Nutzung digitaler Medien im Unterricht einschränkt oder verhindert. Die Dozenten weisen außerdem auch darauf hin, dass die Teilnehmer je nach Zielgruppe mehr oder weniger Unterstützung beim digitalen Lernen benötigen.

	Mediendidaktik/Medienpädagogik - Medienkompetenz der Zielgruppe
Ebene	**Ausgangssituation**
	• Differenziert Medienkompetenz sehr stark von wenig ausgeprägt bis ausgeprägt bei Abiturientenprogramm, Fortbildung
GF	• Sieht grundsätzliche Voraussetzungen für Mediennutzung gegeben
	• sieht Defizite in Mediennutzung, Medienkritik und Medienkunde
	• Für die Zielgruppen ist Nutzung mobiler Endgeräte unproblematisch in der Selbstwahrnehmung, allerdings sind deutliche Defizite erkennbar
MF 1	• sieht Defizite in Medienkritik
	• sieht motivationale Einschränkungen bei der Mediennutzung zum Lernen
	• Besonders in Auftragsmaßnahmen der Agentur für Arbeit sehr unterschiedlich ausgeprägte Medienkompetenz; TN sind z.T. nicht in der Lage, einfachste Operationen in Standardsoftwareprogrammen auszuführen; können Informationsgehalt/Seriosität von Internetquellen häufig nicht einschätzen
	• Differenziert Medienkompetenz sehr stark von wenig ausgeprägt bis ausgeprägt
MF 2	• Für die Zielgruppen ist Nutzung mobiler Endgeräte unproblematisch
	• sieht Defizite in Medienkritik
	• sieht motivationale Einschränkungen bei der Mediennutzung zum Lernen
	• Bewertet Medienkompetenz sehr differenziert, abhängig von unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Bildungsniveau
Doz 1	• sieht Defizite in Medienkritik
	• Lernende brauchen initiale Unterstützung und Begleitung, um kritisch und zielorientiert mit digitalen Medien zu arbeiten
	• Sieht bei der Zielgruppe (insbes. Ausbildungsgruppen mit z.T. Hauptschulanschluss) Defizite
Doz 2	• Sieht seine Zielgruppe mit digitalem Lernen überfordert
	• Für die Zielgruppen ist Nutzung mobiler Endgeräte unproblematisch in der Selbstwahrnehmung, allerdings sind deutliche Defizite erkennbar
fDoz	• sieht Defizite in Medienkritik
	• sieht motivationale Einschränkungen bei der Mediennutzung zum Lernen

4 Digitale Verwaltungsprozesse

Ausgangssituation

	Digitale Verwaltungsprozesse
Ebene	**Ausgangssituation**
	Arbeitet digital:
GF	• Rechnungswesen (z. B. Excel, DATEV, SAP)
	• Internetrecherche
	• Kunden-kommunikation
	• Termin-management
	• häufig in der Teilnehmerverwaltung
	• selten Personalverwaltung
	Arbeitet digital:
MF 1	• häufig in der Teilnehmerverwaltung
	• Internetrecherche
	• Kundenkommunikation
	• Terminmanagement
	Arbeitet digital
MF 2	• in der Teilnehmerverwaltung
	• Rechnungswesen (z. B. Excel, DATEV, SAP)
	• Internetrecherche
	• Personalverwaltung
	• Kundenkommunikation
	• Terminmanagement
	• Erstellung von Stundenplänen
Doz 1	• Bearbeitet relevante Geschäftsprozesse ausschließlich analog
	• dokumentiert Unterrichtsinhalte handschriftlich im Kursbuch/Klassenbuch
Doz 2	• erstellt zur Leistungsbeurteilung der Lerner Listen in Word
	• Verwaltungsprozesse werden analog gelöst
fDoz	• Internetrecherche
	• Terminmanagement findet digital statt
	• Rechnungen werden handschriftlich verfasst
	Arbeitet digital:
V1	• in der Teilnehmerverwaltung
	• Rechnungswesen (z. B. Excel, DATEV, SAP)
	• Internetrecherche
	• Personalverwaltung
	• Kunden kommunikation
	• Terminmanagement
	• Erstellung von Stundenplänen
V2	Arbeitet digital:
	• in der Teilnehmerverwaltung
	• Rechnungswesen (z. B. Excel, DATEV, SAP)
	• Internetrecherche
	• Kunden-kommunikation
	• häufig Terminmanagement
	• selten Personalverwaltung
	• selten Erstellung von Stundenplänen

Im Gegensatz zum Lehrprozess ist eine sichtbare Digitalisierung von Verwaltungsprozessen sowohl im Fokus der Geschäftsführung als auch der mittleren Führungsebene. Die Vision besteht in einer vernetzten Verwaltung und viele Prozesse zur Digitalisierung von Verwaltungsaufgaben sind bereits angestoßen bzw. werden sukzessive erweitert oder optimiert. Insbesondere Buchhaltung, Datenübertragung und vernetzte Kommunikation zu Teilnehmern und potentiellen Klienten stehen hierbei im Vordergrund. Die Schnittstellen zur Dozentenebene sind jedoch bisher noch gering. Weder Stundenpläne noch Einsatzpläne sind digital abrufbar. Daher spielt auch auf der Dozentenseite die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen bisher kaum eine Rolle bzw. wird nicht wahrgenommen.

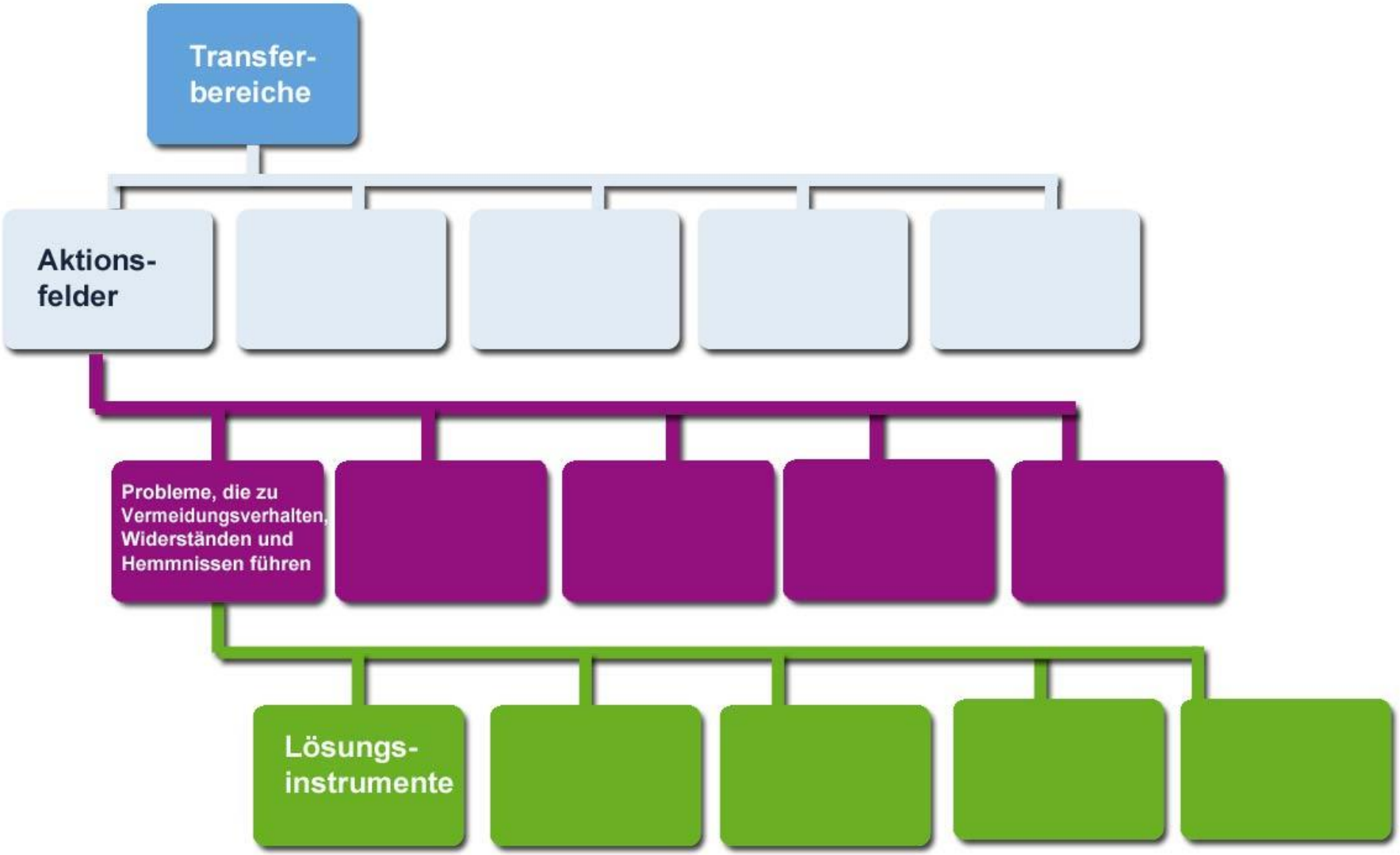
Teil 2 Innovationsanforderungen

Was bedeutet Strategie?
Strategie („Strategos“, gr. = Heerführer): **Zielgerichtete Maßnahmen und Verhaltensweisen, die verbindlich, geplant und dauerhaft/nachhaltig umgesetzt werden:**

- Zielformulierung im Sinne strategischer Optionen
- Basierend auf Stärken/Schwächen-Analysen
- Basierend auf Markt- und Wettbewerbsanalysen
- Verbindlichkeit und Ressourcenplanung
- Übersetzung in Organisationsstrukturen
  https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/Praesentation_HFD-Abschlusskonferenz.pdf

Um die Innovationsanforderungen (neue Strukturen, Notwendige Ressourcen, Arbeitsmittel, Instrumente gegen Widerstände etc.) in den drei Bereichen in Strategien umzusetzen, nutzen wir den Digitalisierungsatlas des Projektes digi-train 4.0.[1] Der Digitalisierungsatlas wurde im Projekt „DigiTrain 4.0 - Indiziert. Transformiert. Digitalisiert. Instrumente für den erfolgreichen Wandel ins Arbeiten 4.0“ u.a. von der Hochschule der Bundeswehr München und der ESB Reutlingen University gemeinsam mit Praxispartnern in einem ESF und BMBF geförderten Projekt entwickelt (http://digitrain40.de/). Dabei handelt es sich um einen Bezugsrahmen für die Digitalisierung der Arbeitswelt in Unternehmen und Organisationen, der Entscheider/-innen bei der strategischen Planung der Transformation der Arbeitswelt in ihrer Organisation unterstützen soll[2]. Die Dimensionen des Transformationsprozesses lassen sich drei Wirkbereichen Organisation, Interaktion und Individuum zuordnen. Für die Beschreibung der Innovationsanforderungen für unsere Bildungseinrichtung verändern wir den Digitalisierungsatlas wie folgt:

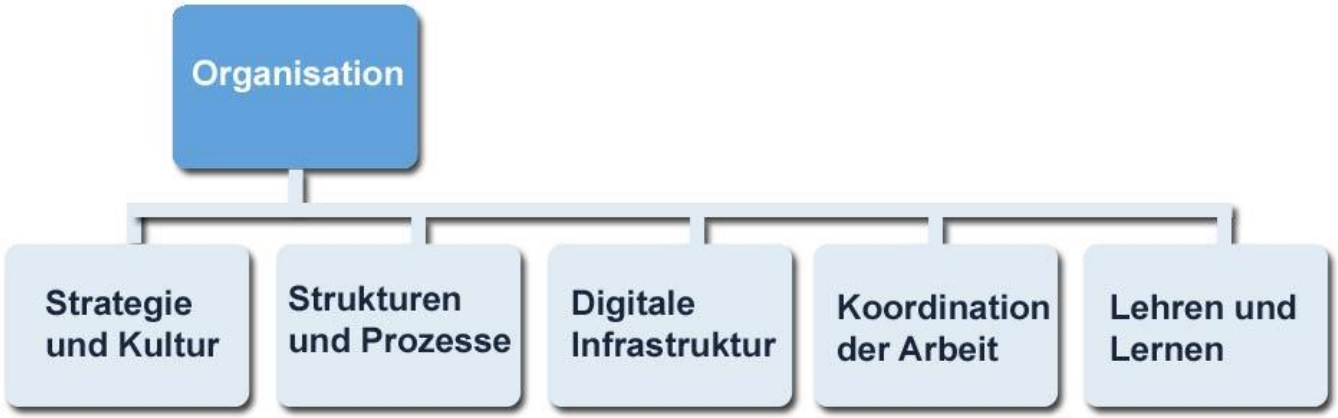
[1] DigitraIn 4.0 (Hrsg.): Digitalisierungsatlas: Die Vermessung der digitalen Arbeitswelt, online verfügbar: http://digitrain40.de/atlas, abgerufen am 16.05.2019
[2] Vgl. DigitraIn 4.0 (Hrsg.): Digitalisierungsatlas: Die Vermessung der digitalen Arbeitswelt, online verfügbar: http://digitrain40.de/atlas, abgerufen am 16.05.2019.


Transfer-
bereiche
Aktions-
felder
Probleme, die zu
Vermeidungsverhalten,
Widerständen und
Hemmnissen führen
Lösungs-
instrumente

VISION

Unser Unternehmen soll als bundesweit tätiger Bildungsdienstleister wahrgenommen werden, der mit modernen Lerninhalten die Qualitätsansprüche der Kunden erfüllt. Organisation, Kommunikation und Lernprozesse werden durch digitale Medien und Strukturen unterstützt. Für unsere Mitarbeiter ist Einsatz digitaler Medien und Technologien selbstverständlich.

1 Verankerung Vision, Ziele, Strategie, Einstellungen



Ziel 1:

- **Um unsere Vision umzusetzen, entwickeln wir bis Ende 2019 eine Digitalisierungsstrategie, die wir mit allen Ebenen diskutieren und dann im Unternehmen bekannt geben.**

Strategie(n)

- Change Management Workshops mit der Führungsebene (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Workshops mit Beschäftigten an allen Standorten (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen

Aufgaben	Wer?	Bis wann?

Ziel 2

- **Wir wollen unsere Internetpräsentation bis Ende 2019 überarbeiten, so dass auch in der Kommunikation nach außen unsere Vision sichtbar wird.**

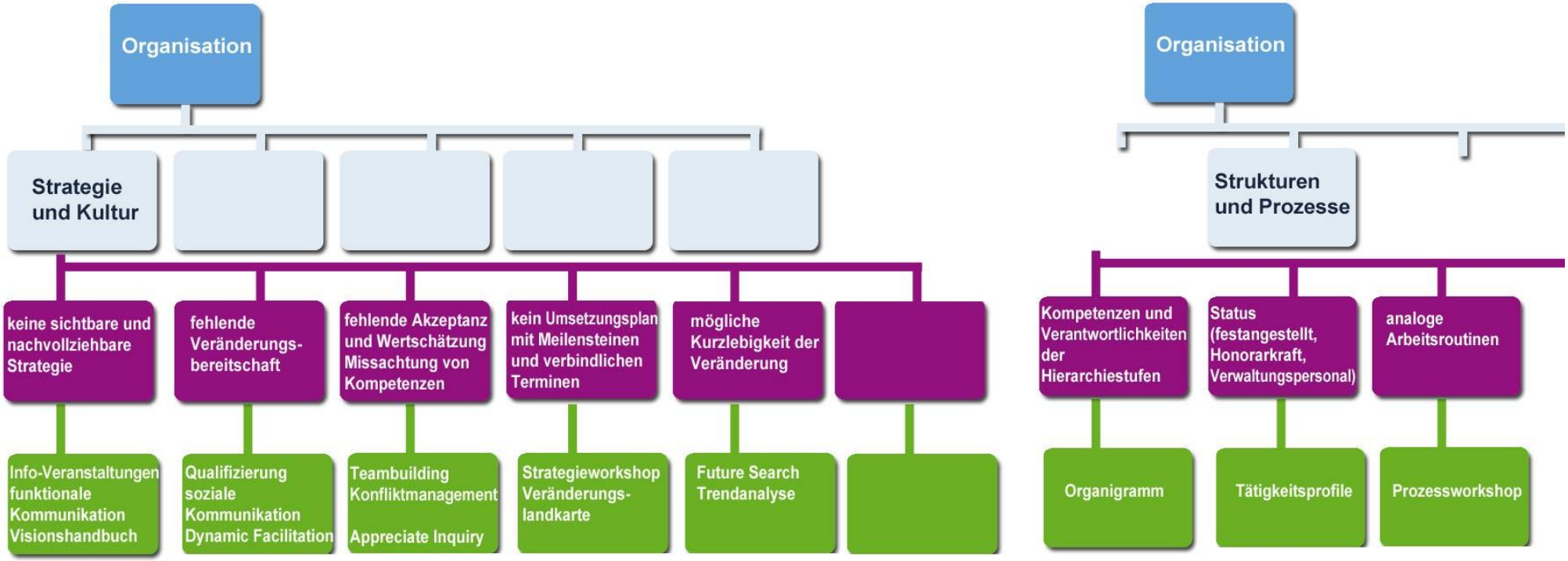
Strategie(n)

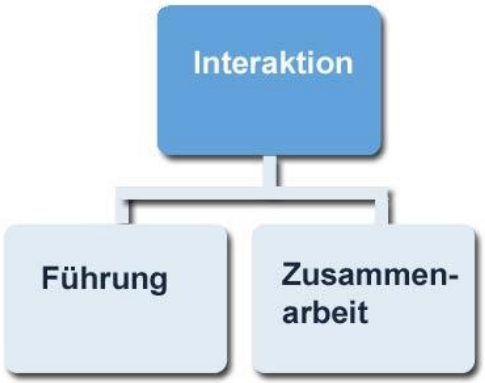
- Bestandaufnahme der aktuellen Internetpräsentation (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Konzeption für die neue Internetpräsentation (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	Wer?	Bis wann?

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen





Zu Ziel 1:

- **Wir wollen sicherstellen, dass die Führungskräfte mit ihren unterschiedlichen Kompetenzen in die Strategieentwicklung einbezogen werden.**

Strategie(n)

– Change Management Workshops mit der Führungsebene (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	Wer?	Bis wann?

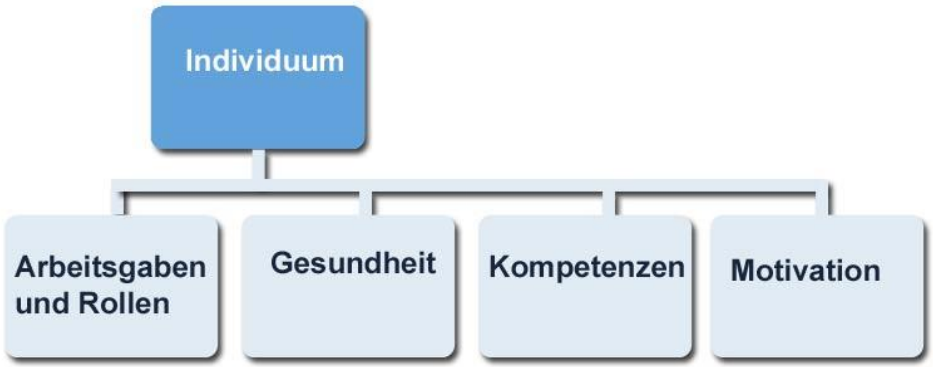
Zu Ziel 2:

- **Die Geschäftsführung sorgt für die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen, um die Internetpräsentation zu überarbeiten**

Strategie(n)

  - Ausschreibung (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



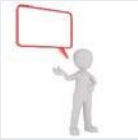
Zu Ziel 1:

- **Wir wollen erreichen, dass die Mitarbeiter veränderten Rollen positiv gegenüberstehen und die Digitalisierungsstrategie mittragen.**

Strategie(n)

- Standort Workshops mit den Beschäftigten (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Teambildungsmaßnahmen

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
 **Aufgaben**	**Wer?**	**Bis wann?**

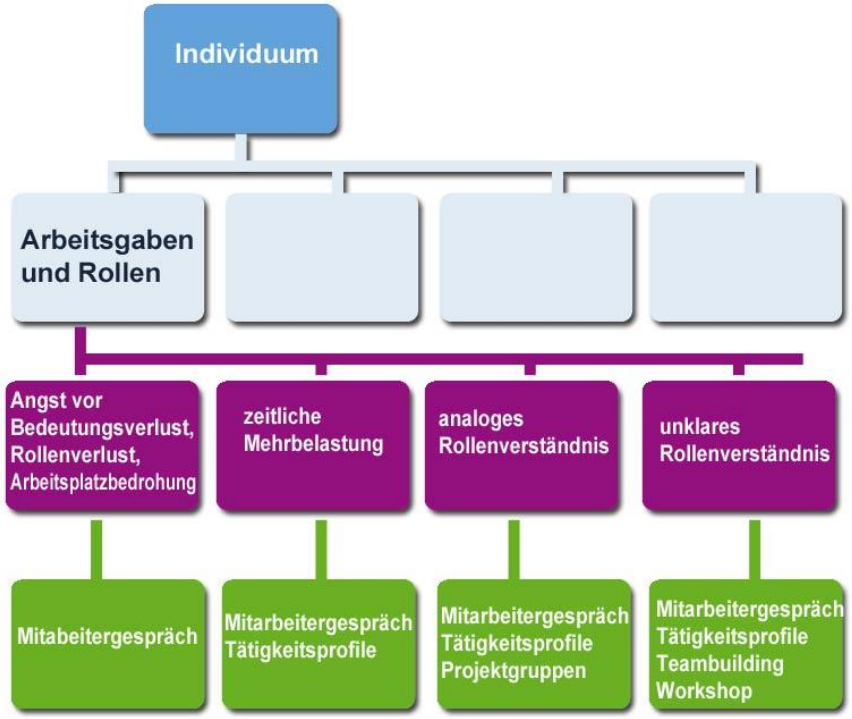
Zu Ziel 2:

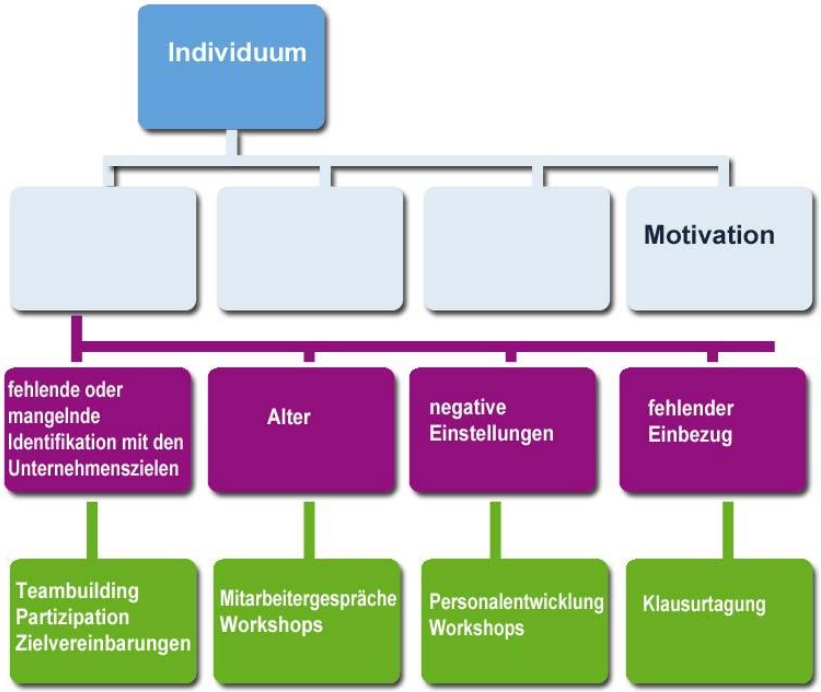
- **Die Mitarbeiter sind zufrieden mit der Darstellung des Unternehmens im Internet.**

Strategie(n)

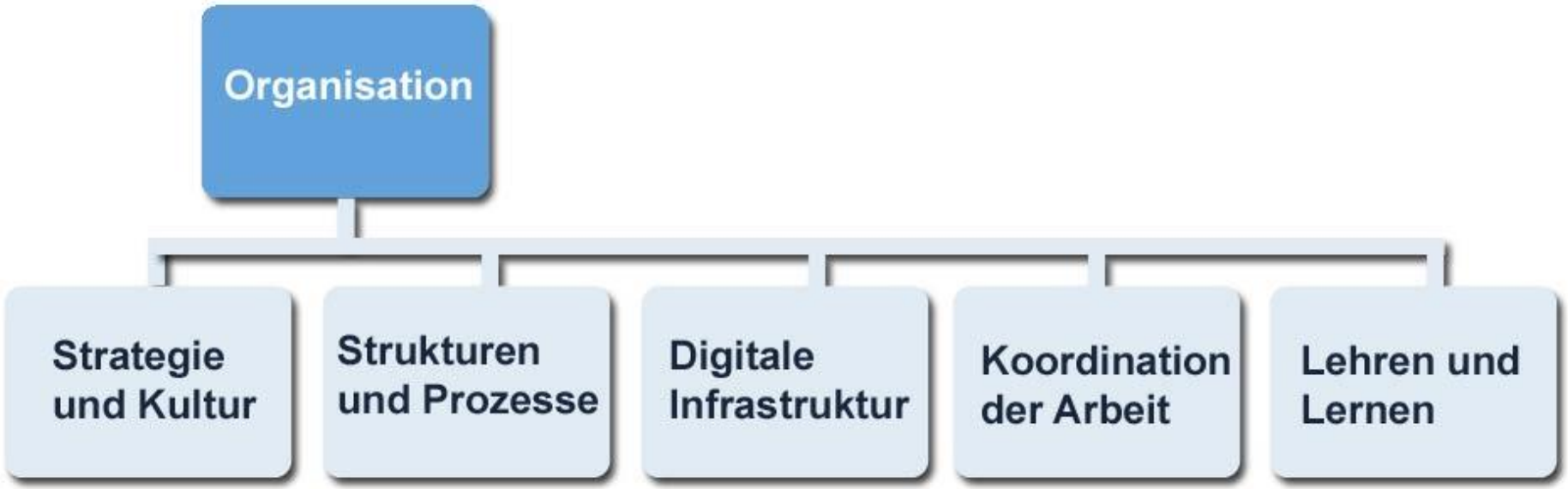
- Mitarbeitergespräche (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen





2 Infrastruktur



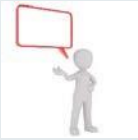
Ziel 3:

- **Wir wollen sicherstellen, dass bis Ende 2019 alle Mitarbeiter einen Überblick haben über vorhandene Technik und digitale Medien**

Strategie(n)

- Schaffung einer digitalen Sammlung auf der Lernplattform mit Zugriff von allen Beschäftigten (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

  Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
 Aufgaben	Wer?	Bis wann?

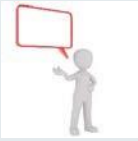
Ziel 4:

- **Wir wollen erreichen, dass bis Ende 2020 an allen Standorten die Mitarbeiter die vorhandenen Technologien nutzen und bedienen können und kleinere Fehler selbst beheben können.**

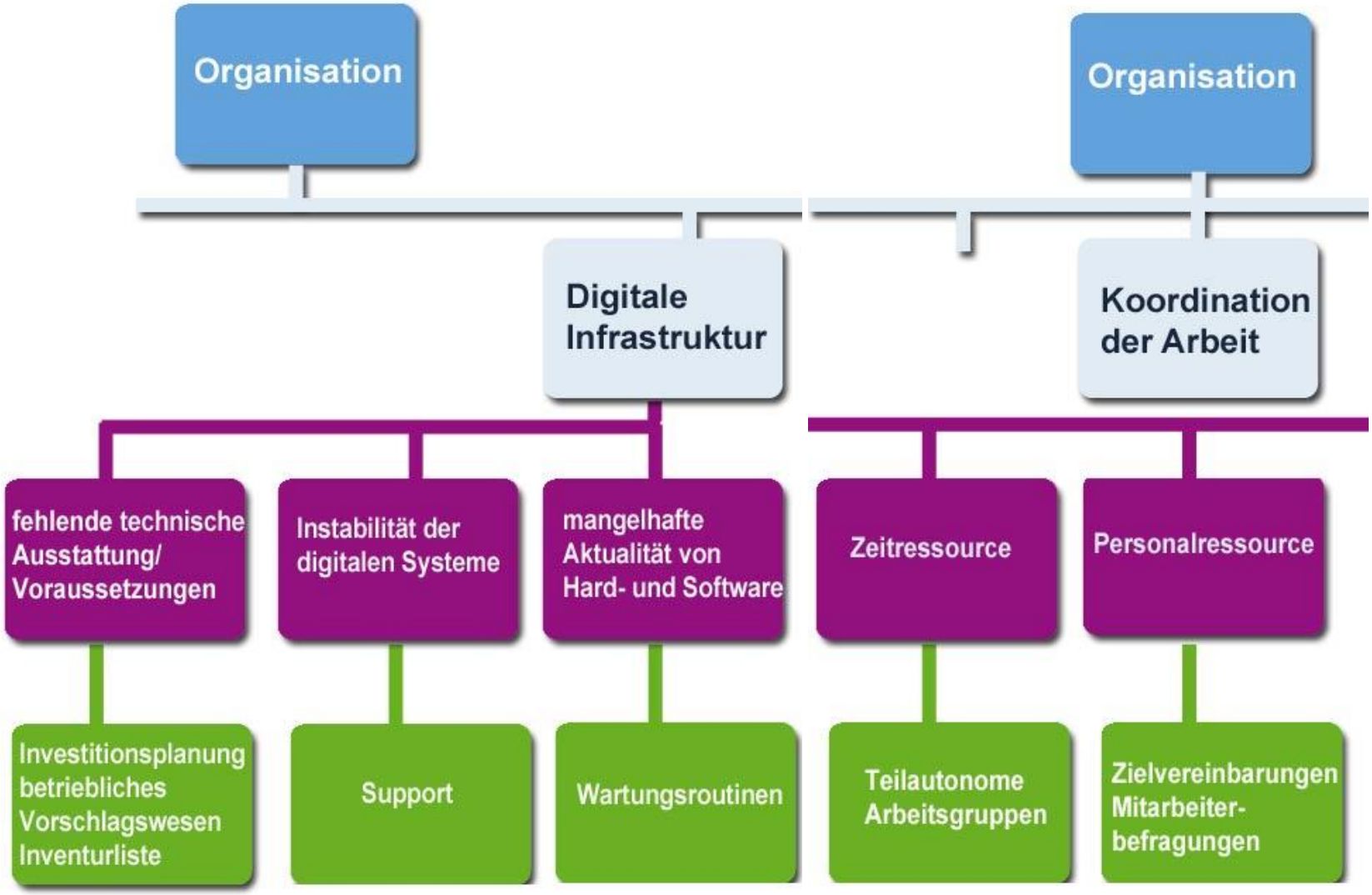
Strategie(n)

- Entlastung des EDV-Verantwortlichen durch Schulung von Mitarbeitern als Multiplikatoren
- Tandemschulung der Mitarbeiter durch Multiplikatoren (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
 Aufgaben	Wer?	Bis wann?

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



Zu Ziel 3:

- **Wir stellen sicher, dass die Zeit- und Personalressourcen für die digitale Sammlung vorhanden sind und unterstützen die dafür verantwortlichen Mitarbeiter.**

Strategie(n)

- Einplanung von Arbeitszeit für Konzeptionierung und Umsetzung (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Die Standortverantwortlichen leisten Unterstützung und Motivationsarbeit.

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Zu Ziel 4:

- **Wir stellen sicher, dass an den Standorten eine Zusammenarbeit zwischen den Multiplikatoren, dem EDV-Verantwortlichen und den Mitarbeitern möglich ist.**

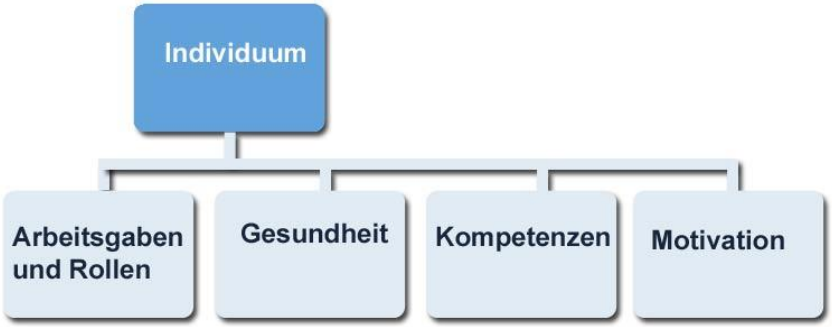
Strategie(n)

- Einplanung von Arbeitszeit für Tandemschulungen an den Standorten (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Regelmäßige Technikworkshops bei Einführung neuer Mitarbeiter oder neuer Technik

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



Zu Ziel 3:

- **Wir erwarten, dass jeder Mitarbeiter sich entsprechend seiner Rolle und seiner Kompetenzen in den Aufbau der digitalen Sammlung einbringt.**

Strategie(n)

– Einführung von Projektteams nach Aufgaben (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	Wer?	Bis wann?

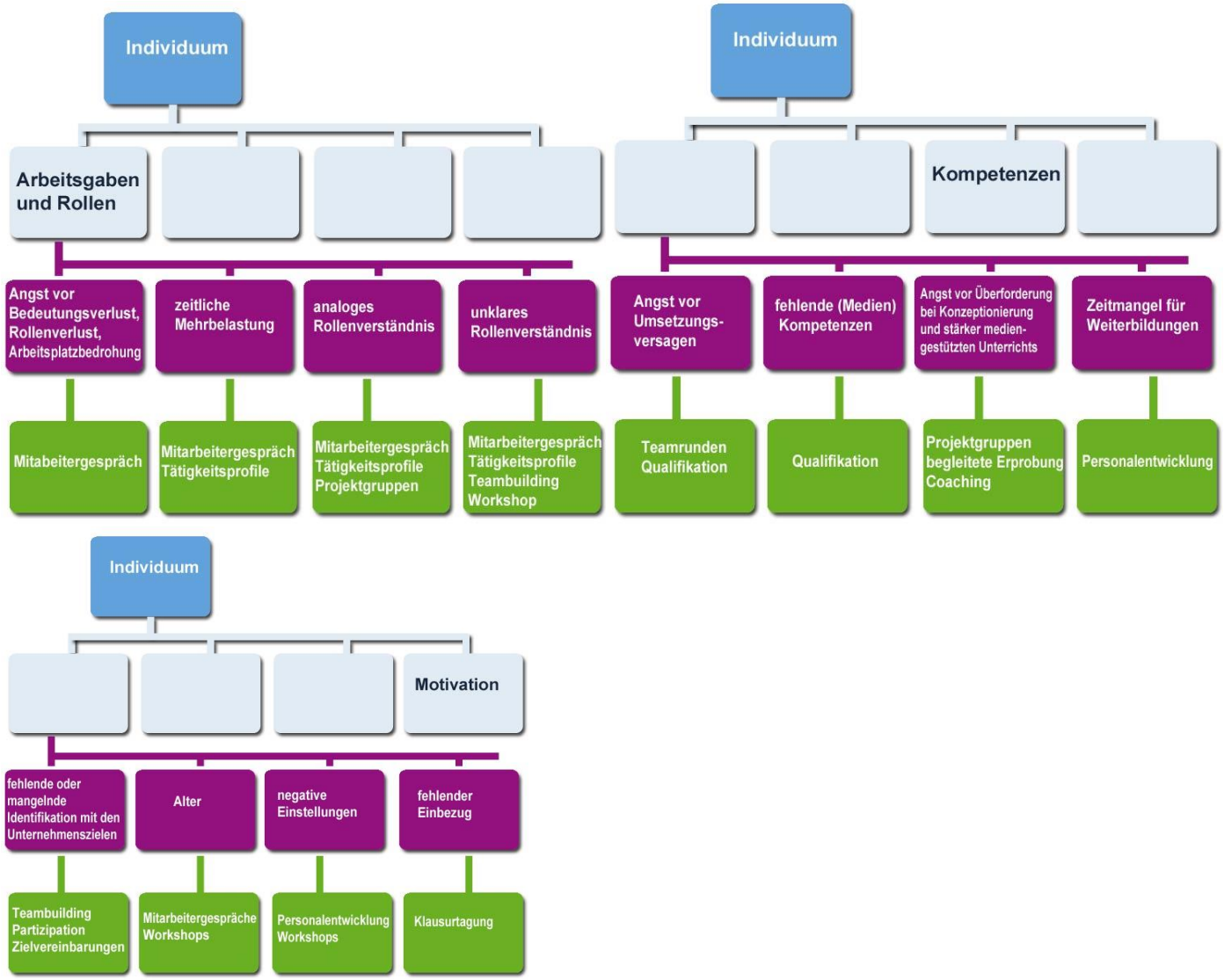
Zu Ziel 4:

- **Alle Mitarbeiter sind motiviert, die vorhandene Technik zu nutzen und kleinere Fehler selbst zu beheben.**

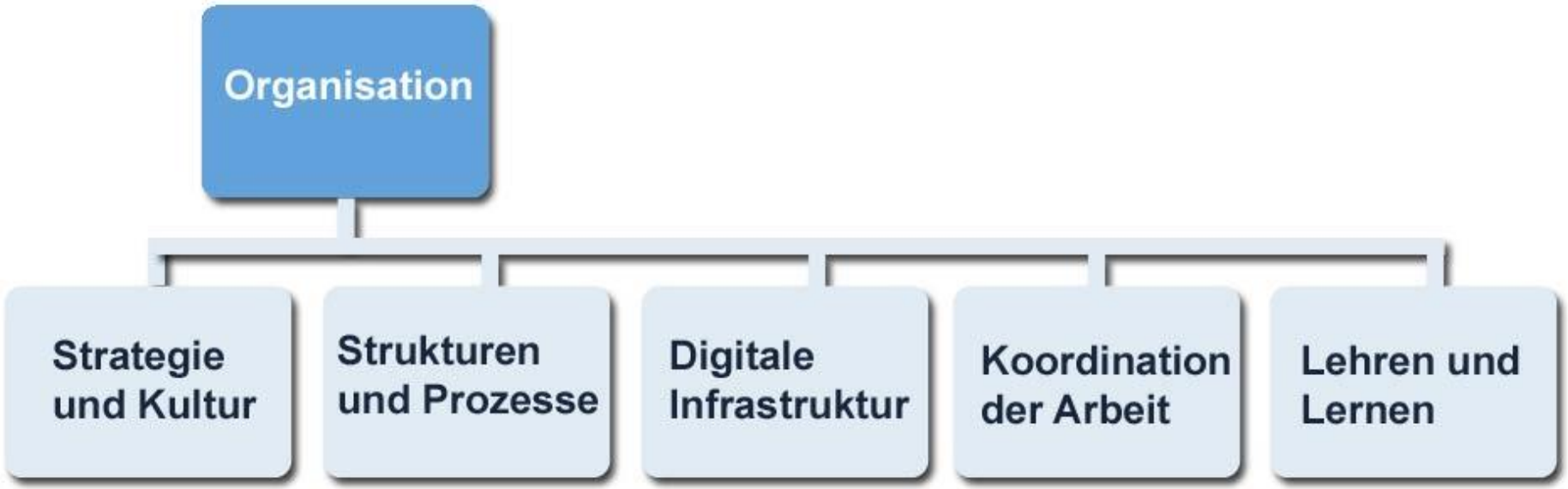
Strategie(n)

– … (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



3 Lehren und Lernen mit digitalen Medien



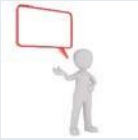
Ziel 5:

- **Wir wollen die mediendidaktischen Kompetenzen unserer Mitarbeiter ab sofort erhöhen**

Strategie(n)

- Mediennutzungskonzept implementieren
- Tandem Erprobung (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
 **Aufgaben**	**Wer?**	**Bis wann?**

Ziel 6:

- **In unserer Einrichtung wird es ab dem 2. Quartal 2020 einen Weiterbildungsplan zu Mediendidaktik und Medienpädagogik für alle festangestellten Dozenten geben.**

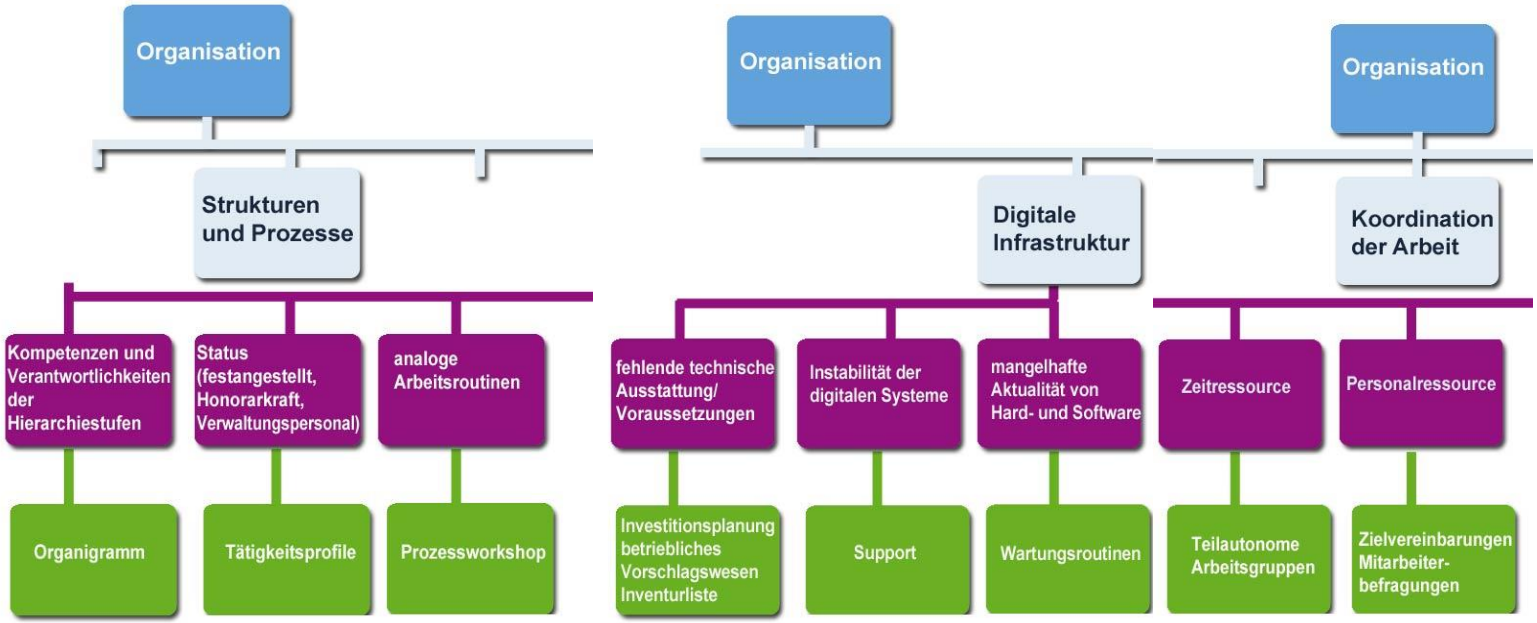
Strategie(n)

– Weiterbildungsplanung inkl. Finden von Kooperationspartner bzw. Nutzung vorhandener Angebote (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



Zu Ziel 5:

- **Die Mediennutzungsbausteine werden in alle Bildungsangebote eingebunden.**

Strategie(n)

- Erprober stellen Kollegen aus dem gleichen Bildungsangebot die Bausteine vor.
- Tandem Erprobung (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	Wer?	Bis wann?

Zu Ziel 6:

- **Wir stellen zusammen mit den Regionalleitern einen Weiterbildungsplan für Mediendidaktik und Medienpädagogik auf, der im 2. Quartal 2020 in Kraft tritt.**

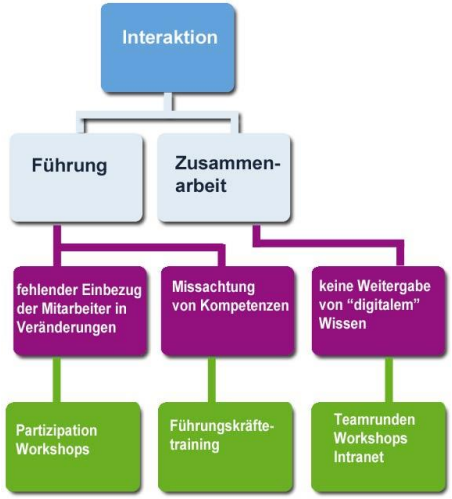
Strategie(n)

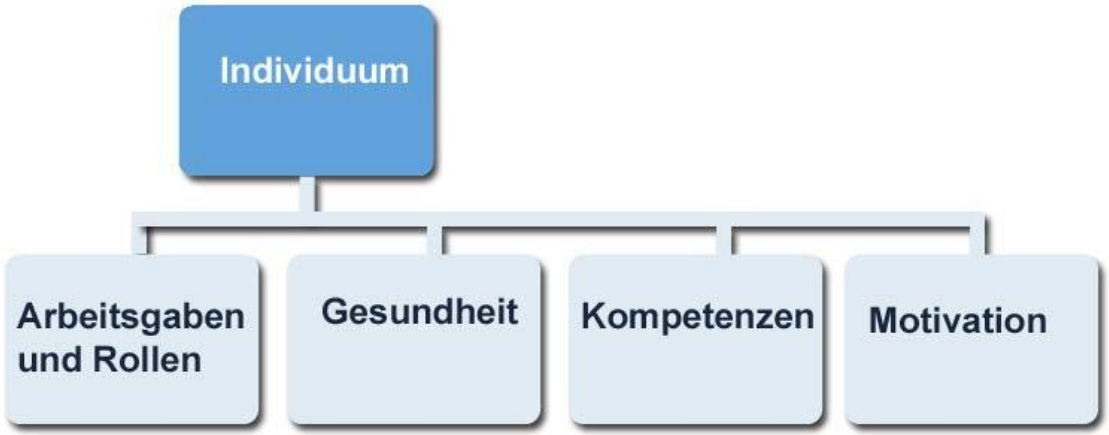
- Es werden Projektteams für jeden Standort gebildet (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)
- Die Standortleiter führen Bedarfsermittlungen durch
- …

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen





Zu Ziel 5:

- **Unsere festangestellten Dozenten erhöhen ihre mediendidaktischen Kompetenzen, um ab sofort den Anteil an mediengestütztem Unterricht in den einzelnen Bildungsangeboten zu erhöhen**

Strategie(n)

- Zeitplan für die Durchführung der Mediennutzungbausteine erstellen
- Coaching durchführen für die betroffenen Mitarbeiter (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	Wer?	Bis wann?

Zu Ziel 6:

- **Unsere festangestellten Dozenten nehmen ab dem 2. Quartal 2020 regelmäßig einmal pro Jahr an einer mediendiaktischen/medienpädagogischen Weiterbildung teil**

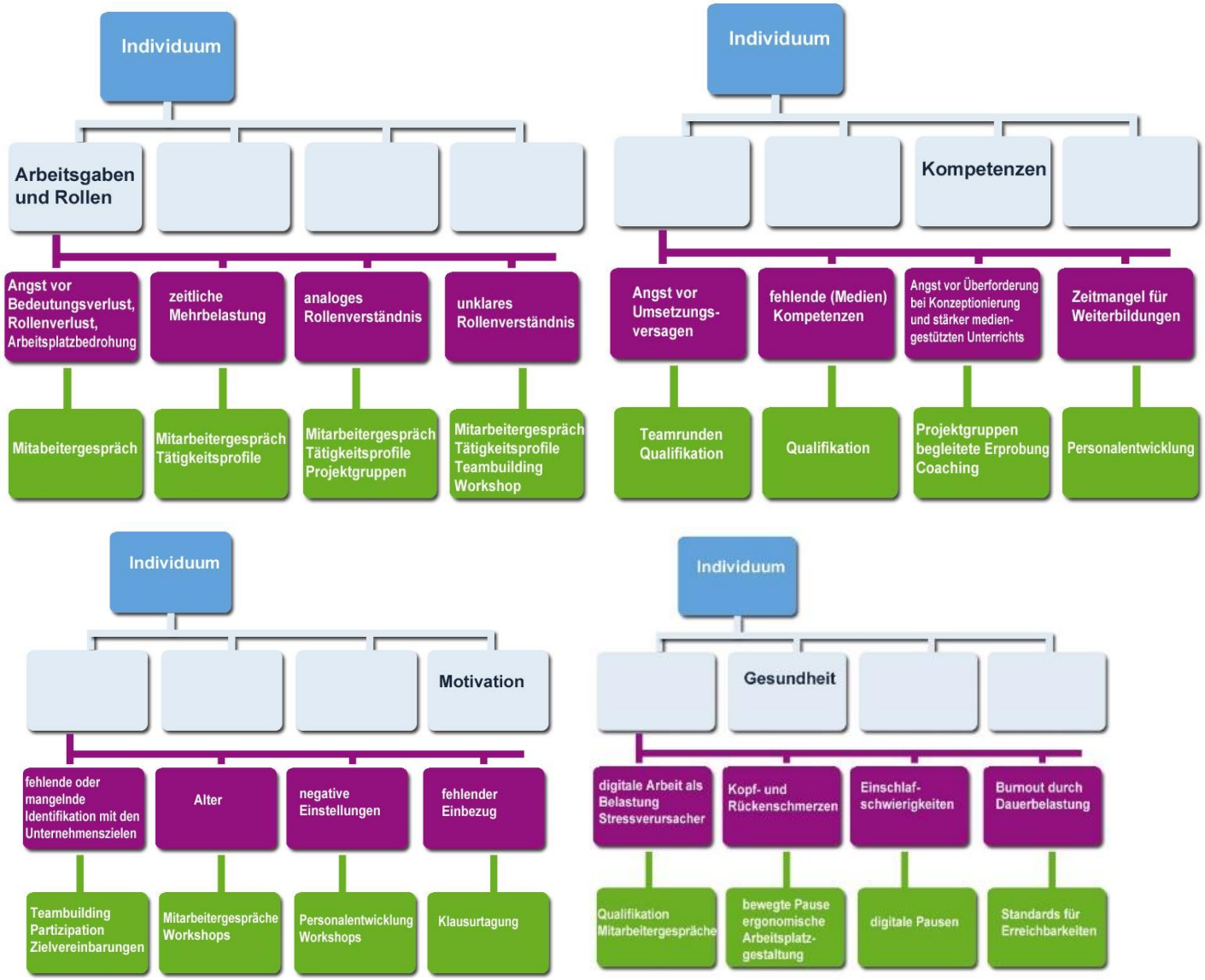
Strategie(n)

– Mitarbeitergespräche zur Weiterbildung und Zielvereinbarungen treffen (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

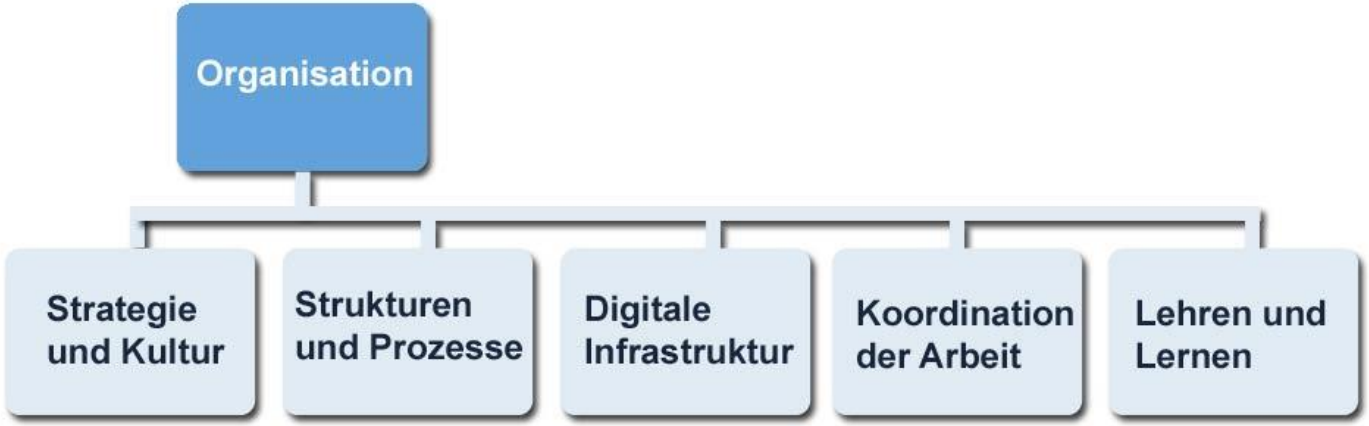
Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



4 Digitale Verwaltungsprozesse



Ziel 7:

- **Wir wollen sicherstellen, dass bis Ende 2019 die Stundenpläne und Einsatzpläne digital über die Lernplattform abrufbar sind.**

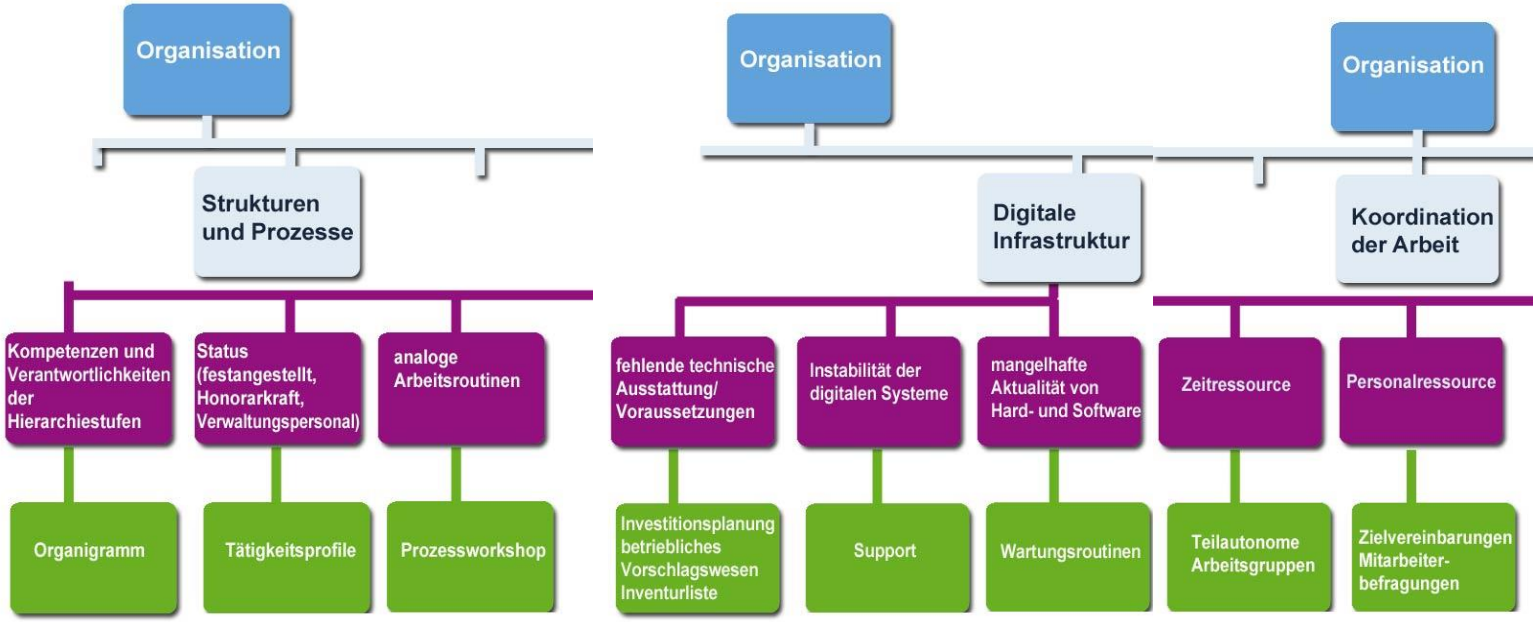
Strategie(n)

- Konzeptionserstellung und Einrichten der Templates
- Vorbereitung der Plattform (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen



Zu Ziel 7:

- **Wir vernetzen über die Lernplattform Verwaltung und Dozenten.**

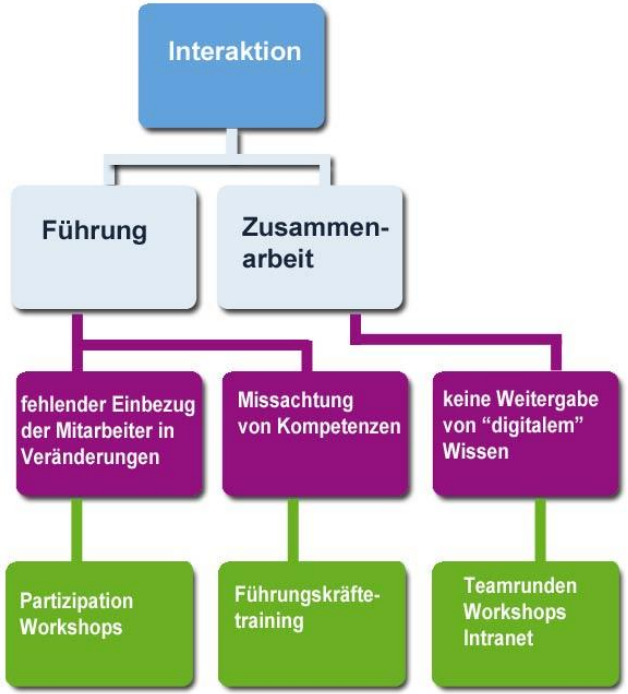
Strategie(n)

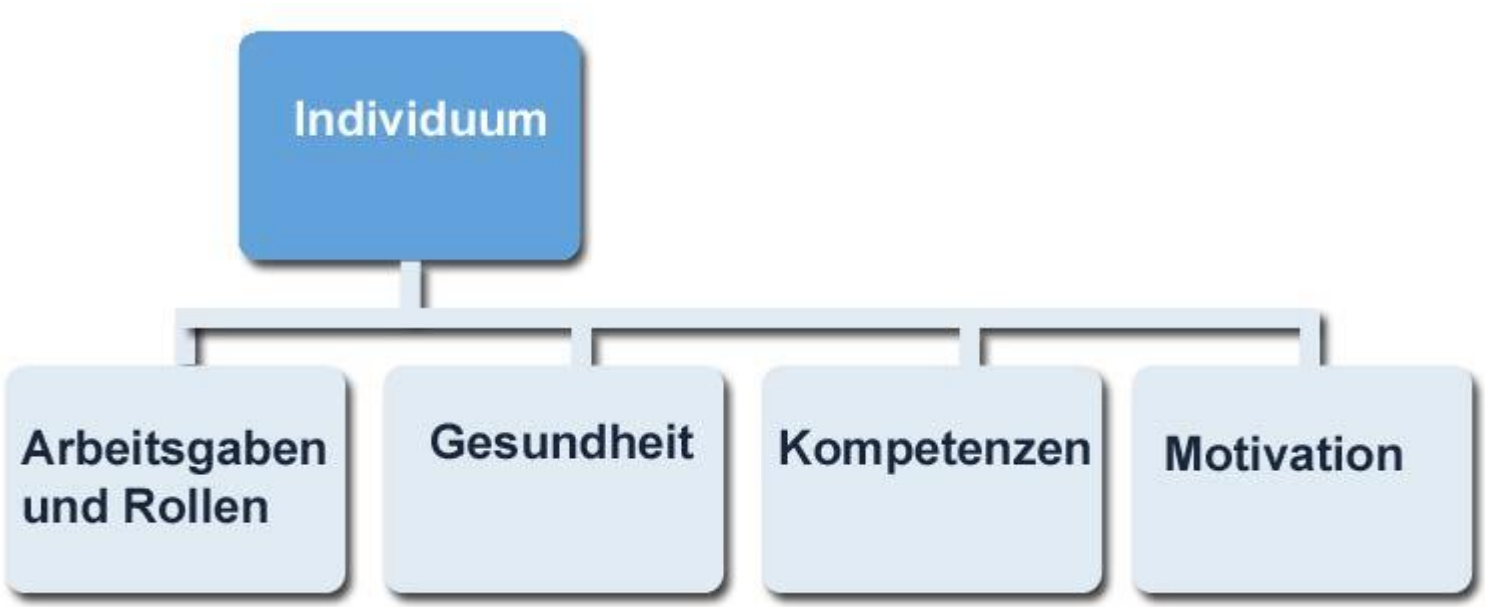
- Zusammenstellung von Projektgruppen (EDV, Führung, Verwaltung, Dozenten)
- Organisation von Workshops (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen		
Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen





Zu Ziel 7:

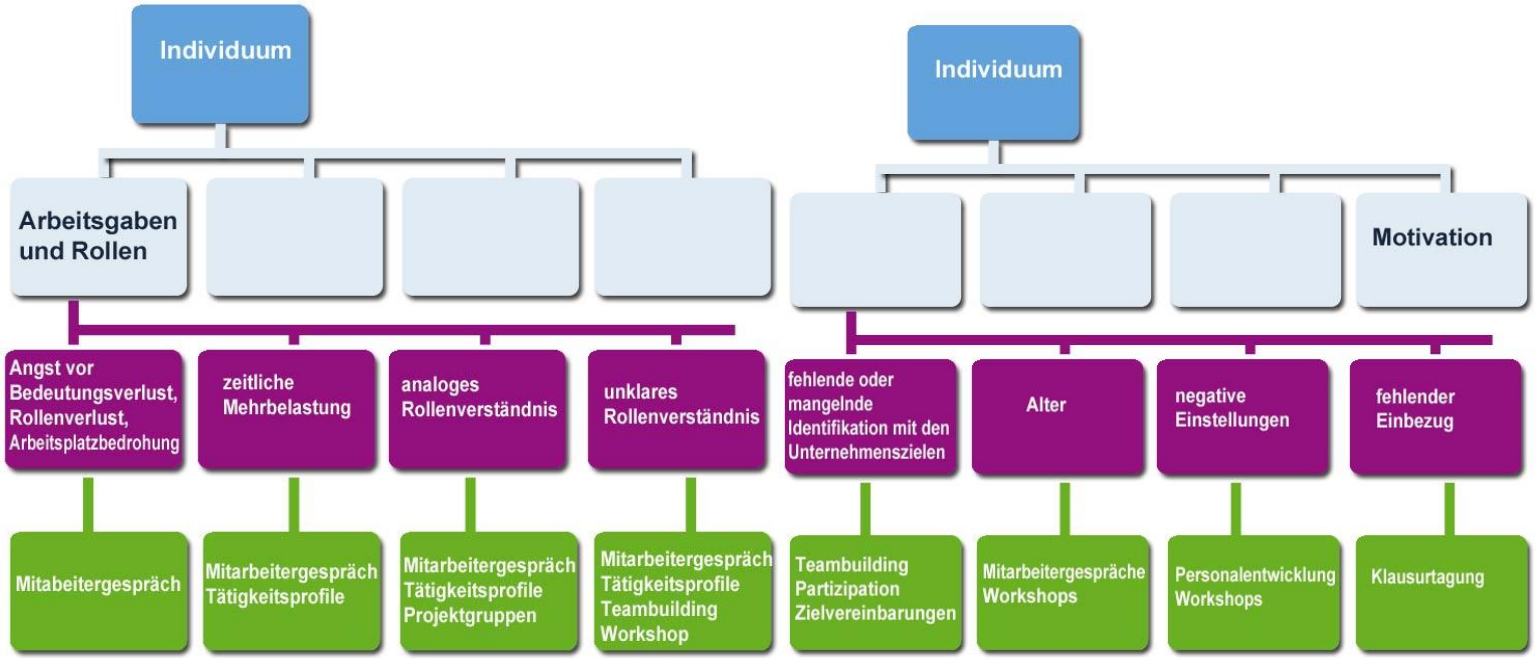
- **Jeder Dozent und Verwaltungsmitarbeiter kann mit der Lernplattform umgehen und Stundenpläne sowie Einsatzpläne einsehen, abrufen und bei Fehlern mit den Verantwortlichen kommunizieren**

Strategie(n)

– Schulung und Einführung (siehe Zeit- und Maßnahmenplanung)

Beispiel für Zeit- und Maßnahmenplanung, kann auch ausgelagert werden in ein Extra-Dokument

konkrete Handlungen

Aufgaben	**Wer?**	**Bis wann?**

Erwartete Widerstände und Barrieren - Instrumente zur Lösung von Widerständen