Privacy-Kompetenz

Ein arbeitspsychologischer Ansatz zu einer Didaktik des Datenschutz.

Stefan Schumacher

www.kaishakunin.com

Chaos Computer Club Dresden - Datenspuren
17. Oktober 2010

解釈人

Über mich

- freier Unternehmensberater (Kaishakunin.com) mit Schwerpunkt auf Unternehmenssicherheit (Social Engineering, Security Awareness, Sicherheitskompetenz)
- Student Bildungswissenschaft/Psychologie Uni Magdeburg
  B.A.-Arbeit: Sicherheit in Organisationen messen
- Sicherheitskompetenz als Forschungsfeld (statt Security Awareness)
- Datenspuren-Symposium, Chaos Computer Club Dresden, 17. Oktober 2010
  `http://www.datenspuren.de/fahrplan/event/4040.de.html`

解釈人

Inhaltsverzeichnis

1 Wieso? Weshalb? Warum?

2 theoretische Grundlagen

3 Motivation

4 Didaktik

解釈人

Warum Psychologie und Pädagogik?

- Sicherheit wird nicht durch die Installation eines Programms generiert! (Snakeoil Voodoo)
- *GnuPG und TOR existieren! – Ja, und?*
- Handlungen des Individuums sind entscheidend
- Psychologe: (privacy)-kompetente Handlung
- Informationsvernetzung, Wissen, Können und Wollen notwendig

解釈人

Mein Ziel

- selbstgesteuertes Lernen
- kompetentes Handeln
- Ideal: Individuen wissen um die Privacyprobleme, können damit umgehen und wollen es auch tun.
- Maria Montessori: Hilf mir, es selbst zu tun!

解釈人

Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse

ein historischer Abriss bis zur Kompetenzdiskussion

- Fähigkeiten: körperlich-geistigen Voraussetzungen zur Erfüllung bestimmter Leistungen: Denkfähigkeit
- Fertigkeit: erlernter oder erworbener Anteil des Verhaltens: Lesen/Schreiben, GnuPG-Schlüssel generieren und Mail verschlüsseln
- Kenntnisse: über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge erworbenes Wissen: E-Mails sind offen und werden abgehört
- Prognoseproblem: Was ist Privacy überhaupt? *Ein latentes soziales Konstrukt!*
- Problem: konkretes Wissen veraltet zu schnell $\rightsquigarrow$ Abstraktion

解釈人

Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse

ein historischer Abriss bis zur Kompetenzdiskussion

- Schlüsselqualifikation: überfachliche Qualifikation, die zum Handeln befähigen sollen; Umgang mit/Erschließung von fachlichem Wissen; »Lernen lernen«
- Verfeinerung des Schlüsselqualifikationsbegriffs zu Kompetenzmodellen
- PISA-Schock: Problemlösekompetenz statt FFK im Schulunterricht
- Bsp: Lernfelder in den Berufsbildungsordnungen
- Kompetenz: selbstgesteuertes Anwenden der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse

解釈人

Kompetenzen

Definition

»*Kompetenzen* versetzen einen Menschen potenziell in die Lage, eine bestimmte Aufgabe erfolgreich lösen zu können. Zu einer tatsächlichen Lösung der Aufgabe kommt es jedoch erst dann, wenn die Kompetenzen in *Verhalten* umgesetzt werden.«

Uwe Peter Kanning (2007). „Soziale Kompetenzen in der Personalentwicklung“. In: *Förderung sozialer Kompetenzen in der Personalentwicklung*. Herausgegeben von Uwe Peter Kanning. 1. Auflage. Göttingen: Hogrefe, Seiten 12–38. ISBN: 978-3-8017-2072-8, S. 14

解釈人

Kompetenzen

Definition

»Kompetenz befähigt einen Menschen zu selbstverantwortlichem Handeln und bezeichnet den tatsächlich erreichten Lernerfolg. Qualifikation ermöglicht die Verwertung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten«.

Michael Gessler (2006). „Das Kompetenzmodell“. In: *Handbuch Personalentwicklung – Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung*. Herausgegeben von Reiner Bröckermann und Michael Müller-Vorbrüggen. 1. Ausgabe. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, Seiten 23–42. ISBN: 978-3791024356, S. 26

解釈人

Kompetenzmodell

- es gibt viele Definitionen/Explikation des Kompetenzbegriffs in der Personalentwicklung
- daher auch viele organisationsabhängige Kompetenzmodelle
- Kompetenzmodell steuert Kompetenzauswahl, Kompetenzevaluation und Kompetenzentwicklung
- organisationsabhängig, aber unabhängige Anteile (es gibt nicht das eine$^{[TM]}$ Kompetenzmodell)
- Kompetenzen grob gerastert (nach Erpenbeck/Rosenstiel)
  - Fachkompetenz
  - Methodenkompetenz
  - Sozialkompetenz
  - Persönlichkeitskompetenz
- führen in ihrer Anwendung zu Handlungskompetenz

解釈人

Fachkompetenz

Fähigkeit, berufstypische Aufgaben und Sachverhalte den theoretischen Anforderungen gemäß selbständig und eigenverantwortlich zu bewältigen

- Fachsprache, Fachmethoden und -verfahren und deren Anwendung, Sachkunde, Risiken- und Gefahren
- Bsp: *Zertifikat*, *digitale Signatur*, *MD5*, *CA-Cert*, *SSL*, *Man-in-the-Middle*

解釈人

Methodenkompetenz

- Fähigkeit zur Anwendung bestimmter Lern- und Arbeitsmethoden, insbesondere zur selbständigen Erschließung unterschiedlicher Lern- und Wirklichkeitsbereiche
- Problemlösungstechniken, Entscheidungsfindungstechniken
- Lösungstrategien für neue Situationen (Transferleistung)
- Bsp: *Auswahl und Installation eines neuen Betriebssystems*

解釈人

Sozialkompetenz

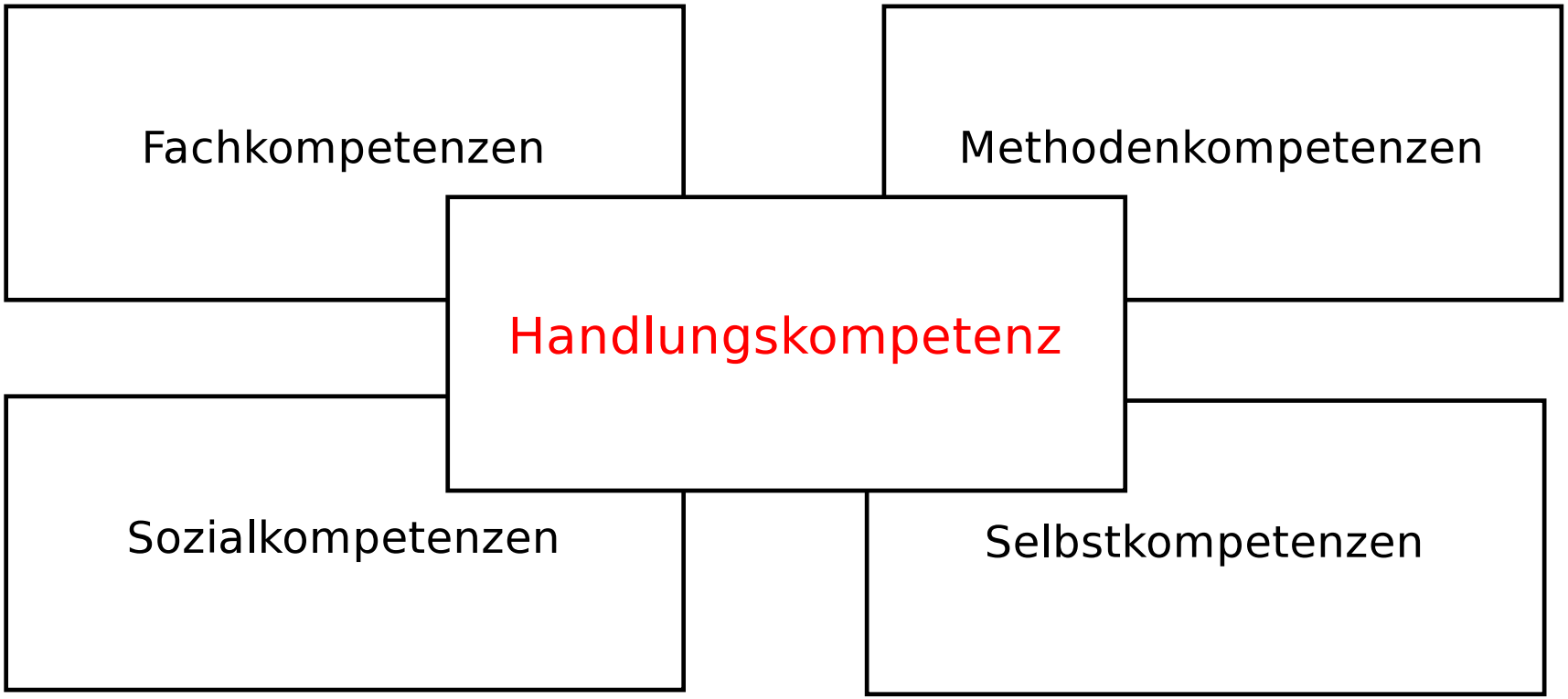
- Fähigkeiten, im sozialen Umfeld zu agieren
- zielorientiertes Handeln in sozialen Interaktionssituationen

解釈人

Persönlichkeitskompetenz

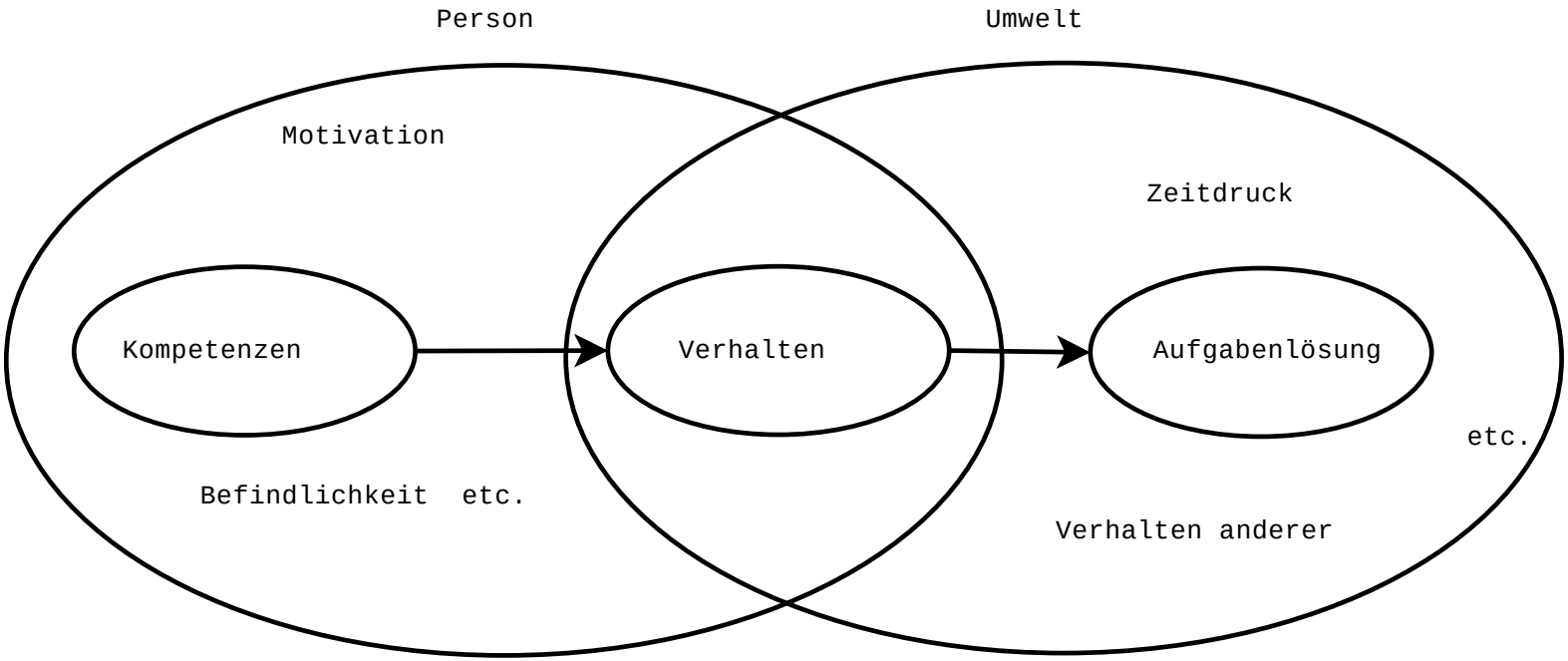
- Methodenkompetenz (Selbstreflexion, Kreativitätstechniken)
- Lernkompetenz (individuelle Lerntechniken und -strategien, Lernumgebung gestalten)
- kommunikative Kompetenz (überreden/überzeugen, erklären/suggerieren)

解釈人



Zusammenhang zwischen Kompetenzen

解釈人

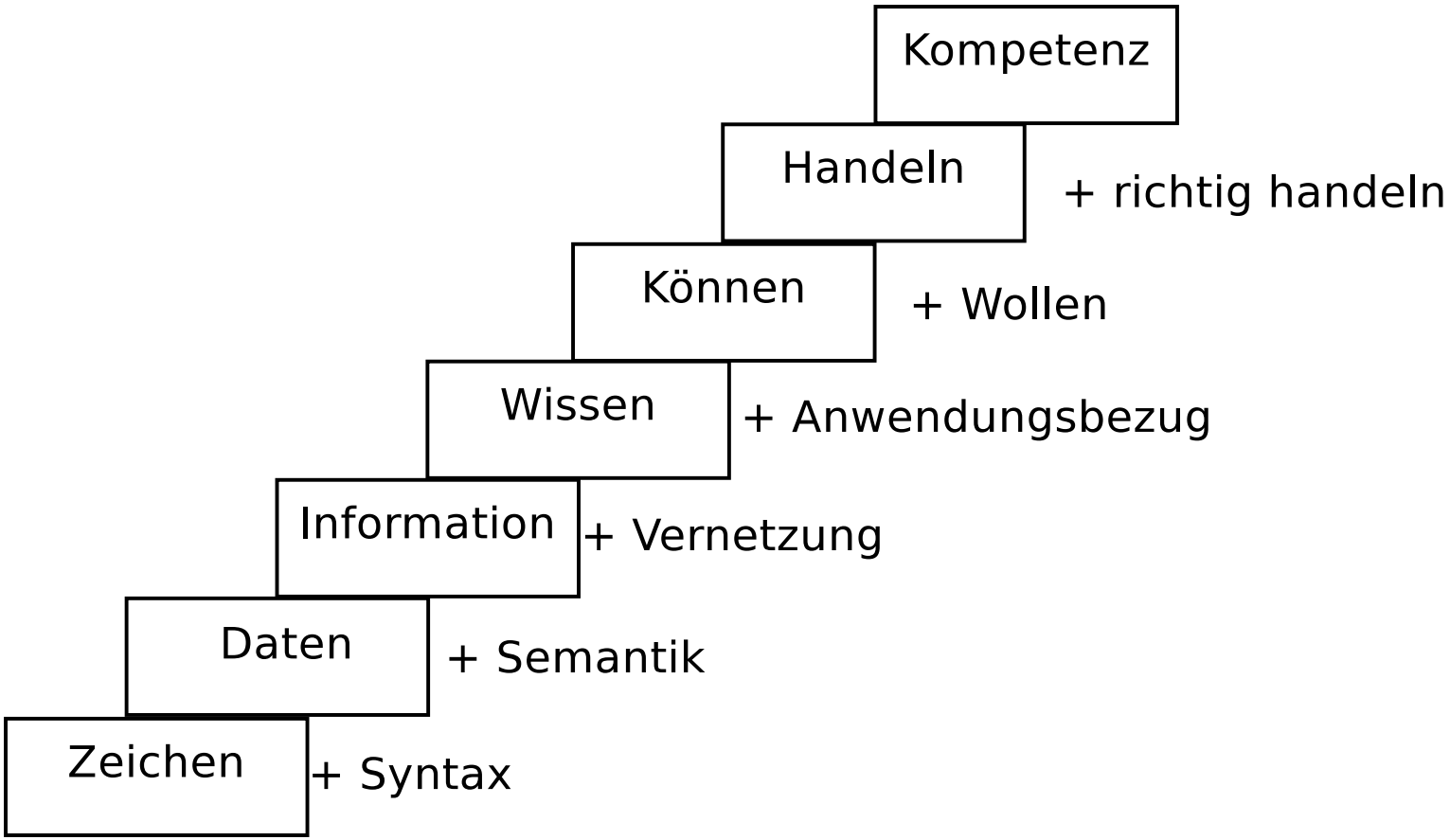


Zusammenhang zwischen Kompetenz und Verhalten intrapersonelle und interpersonelle Interdependenzen

Quelle Uwe Peter Kanning (2007). „Soziale Kompetenzen in der Personalentwicklung“. In: *Förderung sozialer Kompetenzen in der Personalentwicklung*. Herausgegeben von Uwe Peter Kanning. 1. Auflage. Göttingen: Hogrefe, Seiten 12–38. ISBN: 978-3-8017-2072-8, S. 15

解釈人

Wissenstreppe nach K. North (gekürzt)



解釈人

Motivation in der Praxis

Als Student saß ich in so mancher Vorlesung über Motivationspsychologie, die so langweilig war, dass man regelmäßig gegen den Schlaf zu kämpfen hatte.
Spitzer 2006, S. XV

解釈人

Motivation

- Motivation ist zwingend erforderlich für (kompetente) Handlung
- Motivation ist die Befriedigung eines Bedürfnisses
- Bedürfnis muss existieren (oder installiert werden)
- Nutzerforschung, Marketing, Einstellungs- und Verhaltensforschung, Testkonstruktion & Diagnostik
- *Wie kann ich Individuen zu privacy-kompetenten Verhalten motivieren?*

解釈人

Motivation

- intrinsische: aus sich selbst heraus
- extrinsische: von außen (Belohnung, Bestrafung)
- Überrechtfertigungseffekt

解釈人

Motivation

Motive (Birkenbihl 2006[S. 72])

- treibt einen Organismus an, einem Ziel näher zu kommen
- bewusst oder unbewusst
- entspringt einem Bedürfnis, jedes Bedürfnis hat die Bedürfnis-Befriedigung zum Ziel
- ohne Motiv kein Verhalten
- ohne unbefriedigte Bedürfnisse kein Motiv
- Motive sind stabil, Motivation nicht

解釈人

Motivation

Bedürfnishierarchie nach Maslow (2002)

Begründer der Humanistischen Psychologie (mit Rogers/Fromm)

Stufe	Bedürfnis
V	Selbstverwirklichung
IV	Soziale Anerkennung
III	Soziale Beziehungen
II	Sicherheit
I	Körperliche Bedürfnisse

解釈人

Motivation

Grundlagen (Birkenbihl 2006)

- Optimal kommunizieren heißt: den anderen richtig motivieren
- Jemanden motivieren heißt, jemanden dazu zu bewegen, ein von mir gewünschtes Verhalten an den Tag zu legen.
- Jemanden motivieren heißt: jemanden veranlassen, ein altes Verhaltensmuster zugunsten eines neuen aufzugeben.
- Ich motiviere jemanden, indem ich eines seiner unbefriedigten Bedürfnisse anspreche und ihm zeige, durch welches Verhalten er dieses befriedigen kann.
- Je besser der andere sich die Zielsituation vorstellen kann, desto motivierter wird er.

解釈人

Motivation

Grundlagen (Birkenbihl 2006)

Don’t sell the steak – sell the sizzle

解釈人

Motivation

Vorgehensweise (Birkenbihl 2006[S. 73f])

- Nur momentanes Verhalten kann sofort beeinflußt werden.
- Jedes regelmäßige Verhalten ist durch Lernprozesse entstanden.
- Jede Änderung von regelmäßigem Verhalten bedarf eines neuen Lernprozesses.
- Jeder Lernprozess braucht Zeit.

解釈人

Didaktik

- »Lehre vom Lehren«; Lehrmethoden
- Allgemeine Didaktik; Fachdidaktik
- Teilgebiet Curriculumentwicklung: Festlegung der Lehr- und Lerninhalte
- Lehrmethoden und auch Lerntheorien (Projektunterricht, Handlungsorientierter Unterricht)
- *Wer was von wem wann mit wem wo, wie, womit und wozu lernen soll?* Jank/Meyer
- Problem: informelles Lernen en passant (Wo kommt das Feedback her?)

解釈人

Fazit

- Privacy explizieren/messbar machen (Ziele)
- Motivation, *geeignete Motivationsziele finden* (Wollen)
- Fachkompetenzen aufbauen, (technische) Fachdidaktik (Lehren)
- Curriculumentwicklung (Lernziele/-felder definieren) (Lehren)
- Kriterien für formale Qualifikation entwickeln (Internetführerschein)
- Feedback :-)

解釈人