

Univ.-Prof. Dr. Annette Ostendorf

Universität Innsbruck
- Wirtschaftspädagogik -

PEARL



Ein Projekt durchgeführt im Rahmen des Förderprogramms Sparkling Science, gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

Die Betreuung von Novizen am Arbeitsplatz

Empirische Einsichten aus dem Sparkling Science Projekt PEARL.

PEARL: „Praktikanten/innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen“

PEARL



2

- Besonderheit: Aktive Einbindung von Schüler/innen in den Forschungsprozess selbst.
- Enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Universität.
 - Je zwei 4. Klassen HLT Bludenz und HTL Innsbruck, insg. 59 ‚Fälle‘
 - Praktikant/innen als Erforscher/innen ihrer eigenen Lebenswelt im Praktikum.
- Erfassung von Lernräumen in Betriebspraktika aus Sicht der Schüler/innen (Innenperspektive).
- Laufzeit 1/2015 – 2/2017
- Gefördert durch das BMWWF (Infos zu Sparkling Science unter: <https://www.sparklingscience.at/>), internationale Begutachtung ähnlich wie FWF.



Methodisches Vorgehen

- Vorbereitung der Schüler/innen als qualitative Sozialforscher/innen
- Dokumentation von Lernsituationen und Lernobjekten im Betriebspraktikum durch die Praktikanten/innen selbst (Co-Forscher/innen-Rolle) (Logbook, Fotos, Broschüren, Objekte)
- Material-stimulierte qualitative Interviews mit 59 Praktikanten/innen.
- Auswertung der Interviews und Materialien (Logbooks und Fotos) mit atlas.ti





Forschungsfrage: welche Lernräume werden im Betriebspraktikum wie genutzt?

- Im Sparkling Science Projekt PEARL geht es um die Erforschung des Praktikums als ‚Lernraum‘.
- Der Begriff deutet darauf hin, dass Lernen als sozial-konstruktiver Prozess modelliert ist. Lernen wird als Prozess gedeutet, der sich in Auseinandersetzung mit einer sozio-kulturellen Umwelt (Arbeitskollegen/innen, Geräte, Arbeitsprozesse, Kunden etc.) vollzieht.
- Ein Lernraum könnte somit auch als Lernumgebung oder Lernort beschrieben werden, der vom Lernenden in einem Prozess aktiver Auseinandersetzung für seine Entwicklung genutzt wird.

Personale Lernräume

Selbstmanagement,
Emotionen, Selbstbewusstsein
etc.

Soziale Lernräume

Soziale Interaktion und
Kommunikation
Integration in eine
Praxisgemeinschaft,
interkulturelles Lernen etc.

Fachliche Lernräume

fachlich-inhaltliche Einblicke
in Arbeitsweisen
Kennenlernen und
Ausprobieren von
Arbeitsgeräten/ -prozessen,
unbekannte Produkte
kennenlernen etc.



Erschließen sich die Lernräume automatisch?



Die Öffnung der Lernräume

Erfahrungsorientiertes Lernen im Betriebspraktikum erfordert zur Ausschöpfung des didaktischen Potenzials dieses Arbeits- und Lernarrangements eine Öffnung in drei Dimensionen:

1. Öffnung der Person für neue Erfahrungen und Reflexion dieser Erfahrungen - unterstützt durch Lerntagebücher/Portfolios/Logbooks....
2. Öffnung der Lernräume durch eine schulische Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung
3. Öffnung der Lernräume am Arbeitsplatz durch wertschätzende **Betreuung** und Integration in eine Community of Practice.



Spezialauswertung Betriebliche Betreuung (sechs Fälle, Interviews und Logbook)

	Eher positiver Gesamteindruck	Eher negativer Gesamteindruck
kaufmännisch	Fall 21, m, KU	
technisch	Fall 50, m, GU, Ausland	
Gastronomie Service	Fall 2, w, KU Fall 37, w, KU	Fall 38, w, KU
Gastronomie Küche	Fall 13, m, KU Ausland	

GU=Großunternehmen (>250 MA)

KU= Klein- und Kleinstunternehmen (1-49 MA)



Zeigen und Erklären

“Also ich glaube mit Lernmomenten am ehesten die Weinetiketten, weil ich mit den Mitarbeitern ganz oft über die Sachen gesprochen habe, weil eine hat sich so gefreut, dass sie mir die Sachen erzählen kann, die sie auch schon gelernt hat, (...) das hat sie mir einfach so gern erzählt, dass sie alles stehen und liegen gelassen hat und mir das erklären und ich habe das ganz lieb gefunden, dass sich mal jemand drum kümmert, dass man auch was lernt im Praktikum, weil es ist ja doch nicht immer so.” (Fall 38 Z 622)

“Ich wurde auf viele Ausflüge mitgeschickt und auf Fotoshootings wo ich rein theoretisch arbeiten sollte aber einfach dass ich dabei bin und ansehen kann.” (Fall 17, Z 44))



Loben und Feedback

“...aber ich war in einem Bereich, der mir sehr gut gefallen hat und ich das auch als Feedback von meinem Betreuer bekommen habe, dass ich das auch wirklich gut gemacht habe und wirklich Elan zeige und ja da ist mir der Gedanke gekommen, das könnte ich ja auch nach der Schule machen, weil man weiß immer noch nicht wirklich was man nach der Schule machen soll.” (Fall 17, Z 97)



Integration in eine Community of Practice

“Wir waren eine reine Frauentruppe, also das hat wirklich super geklappt alles. Ganz freundliche, immer hilfsbereit, super Teamwork haben wir gehabt. Jeder hat immer alles..jeder hat zusammengearbeitet. Und wenn Hilfe gebraucht wurde, dann wurde Hilfe gegeben, also ganz gut.” (Fall 37, Z 271)

“Nein also, die Leute wo im Betrieb gearbeitet haben waren wirklich sehr kollegial. Also die haben mir wirklich alles so leicht wie möglich es ging auf Französisch zu erklären. Weil die haben auch nicht Englisch oder nichts gesprochen und es konnte nur der Chef Deutsch. Aber die haben mich schon integriert.” (Fall 13, Z194)

Schutz, Organisation, Rotation

“Und dann habe ich da halt um 12 schon kommen müssen und habe/ also normalerweise Arbeitsbeginn war um halb vier und da halt um zwölf und dann trotzdem bis ein-half zwei bin ich heimgefahren und des war recht schockierend für den Anfang und ich habe gedacht, das darf man mit Praktikanten nicht machen usw, aber es hat irgendwie keinen interessiert.” (Fall 38 Z 59)

“Ja, ein Vorgesetzter wäre schon notwendig gewesen, finde ich, damit man klar sagt ‘Du und du seid zusammen in einer Station’. Dann kann man auch am Anfang nochmals alles besprechen und Unklarheiten klären.” (Fall 2, Z 264)



Praktikumsbetreuung – Eckpunkte aus den Daten

- Betreuung am Arbeitsplatz ist für ein Betriebspraktikum, das als Lernraum konzipiert ist und genutzt werden soll, essentiell. Sie wird auch als Dimension eines Praktikums bezeichnet, nach der die Art eines Praktikums klassifiziert werden kann. (vgl. Maertz et al. 2014:125) Von der Ausgestaltung der Betreuung hängen die Qualität und damit auch die Erfüllung des Bildungszwecks wesentlich ab.
- Besonders in kaufmännischen und technischen Praktika stehen (neben der Übertragung von Aufgaben) das Zeigen und Erklären sehr stark im Vordergrund, in gastronomischen Praktika noch stärker die Integration ins Arbeitsteam.
- Betreuung ist eine kooperative Aufgabe. Vorgesetzte und mehrere Mitarbeiter/innen sind eingebunden. Auch peers können diese Aufgabe übernehmen.
- Schutzbedürfnisse sind zu erkennen. Koordination ist notwendig.



Praktikumsbetreuung als Form des Mentoring

- Praktikumsbetreuung kann als Mentoring i.w.S. bezeichnet werden. Kram (1988: 4) bezeichnen als solches „(...) the range of possible adult working relationships that can provide developmental functions for career development“
- Praktikumsbetreuung erfolgt non-formal oder informal.
- Es können dabei beide Funktionen eines ‚Mentorings‘ (nach Kram 1988: 22) identifiziert werden:
 - a) career functions: Aspekte, die der Einarbeitung und dem Fortkommen in einer Organisation dienen.
 - b) psychosocial functions: Aspekte, die ein Kompetenzerleben, Identitätsklärung und Effektivität in einer beruflichen Rolle fördern.

Praktikumsbetreuer/innen und ausbildende Fachkräfte des dualen Lehrlingssystems



- Wissenschaftlich wenig gesichertes Wissen über beide Personengruppen. Deren Tätigkeiten werden als selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur angesehen und wenig beachtet (vgl. Bahl et al. 2012:3)
- Ihre fachlichen und pädagogischen Qualifikationsprofile sind wenig untersucht.
- Sie werden kaum als Teil eines Netzwerks betrachtet und auch nicht in ihrer Relationalität. Es gilt noch immer:

„In large part, this might be due to the fact that students spent very little time one-on-one with their formal supervisors, but instead spent a good deal of time rotating through various departments with multiple ad hoc managers. A much more detailed examination is needed on the reciprocal relationships of student interns and supervisors on each other.“ (Feldman & Weitz 1990: 282)

Sozio-kultureller Kontext (incl. Bildungssystem, Schultypen, Wirtschaftsstruktur)

Praktikumsangebote als Teil einer gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, Zusammenarbeit Schule-Betrieb

Informelle und non-formale Betreuung am Arbeitsplatz als Netzwerkaufgabe, Integration in eine Community of Practice

Öffnen von fachlichen, sozialen und personalen Lernräumen

Erklären und Zeigen



Fürsorge, 'Kümmern'

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Sparkling Science Projekt PEARL

Projektleitung:
Prof. Dr. Annette Ostendorf

Dr. Bettina Dimai
Mag. Christin Ehrlich
Mag. Hannes Hautz, MSc

<http://www.uibk.ac.at/projects/pearl>

pearl-iol@uibk.ac.at



Literatur:

- Bahl, A. et al.: Die Situation des ausbildenden Personals in der betrieblichen Bildung. Abschlussbericht des Projektes SIAB, Bonn, BIBB, 2012.
https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22301.pdf
- Cohen-Scali, V., Lallemand, N., Vignoli, E.: The role of the relationship with the company tutor on the perception of stress and the career commitment of young people in alternating training, in: Chisholm L., Lundardon, K., Ostendorf, A., Pasqualoni P. P. (Eds.): Decoding the meanings of learning at work in Asia and Europe, pp. 77-93, Innsbruck, 2012: iup.
- Eichmann, H., Saupe, B. (2011): Praktika und Praktikanten/Praktikantinnen in Österreich. Empirische Analyse von Praktika sowie der Situation von Praktikanten/Praktikantinnen, FORBA Wien.
http://www.forba.at/data/downloads/file/659-FB-04-2011_Praktika.pdf
- Feldman, D. C., Weitz, B. A. (1990): Summer interns: Factors Contributing to Positive Developmental Experiences, in: Journal of Vocational Behavior, 37, pp. 267-284.
- Kram, K. E. (1988): Mentoring at Work. Developmental Relationships in Organizational Life, Lanham: University Press of America.
- Maertz, C., Stoeberl, P. & Marks, J. (2014): Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers, in: Career Development International, Vol. 19, Nr. 1, 123-142.
- Ostendorf, A.: Das Betriebspraktikum zwischen fruchtbarer Lernsituation und Disziplinierungstechnologie, in: Münk, D., van Buer, J., Deißinger, T. (Hrsg.): Hundert Jahre kaufmännische Ausbildung in Berlin, S. 164-173, Opladen 2007: Budrich.
- Ostendorf, A.: Informal workplace 'educators': The hidden protagonists of workplace learning, in: Chisholm L., Lundardon, K., Ostendorf, A., Pasqualoni P. P. (Eds.): Decoding the meanings of learning at work in Asia and Europe, pp. 67-76, Innsbruck, 2012: iup.
- Ostendorf, A.: Betriebspädagogische Herausforderungen bei der Verbindung von Arbeiten und Lernen im Betriebspraktikum - die Rolle der Praktikumsbetreuer/-innen, in: Niedermair, G. (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen-Herausforderungen-Perspektiven, S. 253-265, Linz 2013: Trauner.
- Rausch, A., Seifried, J., Harteis, C.: Ausbleibende Effekte pädagogischer Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals: Ergebnisse einer Längsschnittstudie, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 2014, 17:127-147.
- Wittwer, W.: Die Aus- und Weiterbildner in außerschulischen Lernprozessen, in: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, S. 401-412, Wiesbaden 2006: vs Verlag.