

**WIE wollen
wir ARBEITEN?**

Berufliches Lernen
zwischen Tradition
und Transformation

Book of Abstracts

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



LAND  KÄRNTEN



 **33F** **BERUFS
BILDUNGS
FORSCHUNGS
KONFERENZ**

www.bbfk.at

Impressum

Book of Abstracts

der 7. Österreichischen Berufsbildungsforschungskonferenz

(BBFK) 8.-9.7.2021 in Klagenfurt (online)

Sektion Berufs- und Erwachsenenbildung der ÖFEB – Österreichische

Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen

Konferenzbüro

c/o Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung

Universitätsstraße 65-67, A-9020 Klagenfurt am Wörthersee

Für den Inhalt verantwortlich:

Peter Schlögl

© BBFK 2022

Inhalt

Ablauf	5
.....	6
Keynotes	6
„ Neue Arbeit = Neue Bildung?! “	7
”How do we want to work? Vocational Learning between Tradition and Transformation“	7
Papers	8
Alle(s) digital im Studium?! Zur Analyse digitaler Kompetenzen von Studienanfänger*inne*n	9
Digitalisierung in der schulischen Ausbildung der Pflege- und Gesundheitsfachberufe. Chancen und Hemmnisse aus Sicht von Schüler*innen, Praxisanleiter*innen und Lehrkräften.....	10
Digitalisierung und Lernen in traditionellen Industrieunternehmen – Ergebnisse einer multiperspektivischen Fallstudie.....	11
Didactics in the age of robot technologies.....	12
Der Zusammenhang zwischen Personalmangel und betrieblicher Weiterbildung? Eine multivariate Analyse auf Basis der CVTS5-Daten.....	13
Teilnahme an formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung von Arbeitnehmern in routineintensiven Berufen: Evidenzen für Deutschland	14
Betriebliche Bildung und die Relevanz von Validierung und Anerkennung in Betrieben der steirischen Holzindustrie	15
Mensch – Logistik – Digital: Berufliches Lernen im Wandel digitalisierter Arbeitswelten	16
Wie der Einsatz digitaler Technologien individualisierte Ausbildungskonzepte unterstützt.....	17
Ansprüche an Facharbeit im Zeitalter von Industrie 4.0.....	18
Die wachsende Rolle des österreichischen Staates in der Berufsbildung und der Rückzug kollektiver Ausbildungsformen in Zeiten technologischen Wandels.....	19
Standards und Indikatoren zur Lernortkooperation – Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen eines Berliner Pilotvorhabens (LOK-Berlin)	20
Changing Mindsets - Nachhaltigkeitsbildung in der Berufsbildung	21
Wie normiert ist unser Wissen? Zur Relevanz migrationsgesellschaftlicher Sensibilisierung im Kontext beruflicher Bildung	22
Führung anders denken – Forschung zur Bedeutung erziehungs- und betriebswirtschaftlicher Führungsansätze sowie der Kulturellen Bildung für die Entwicklung des humanistischen Führungskonzepts Good Leadership	23
Wie wollen wir zusammenleben und -arbeiten? Herausforderungen für die politische Bildung an Berufsschulen.....	24
Das konnektive Lernjournal als didaktisches Instrument zur Verbesserung der Konnektivität sowie der Lernortkooperation in der dualen Ausbildung	25
Cross-disziplinäre Zusammenarbeit erlebbar machen. Ein möglicher Zugang anhand eines Planspiels.....	26
Die Junior Company als Methode in der Entrepreneurship Education. Eine Mixed-Methods-Studie zur didaktischen Gestaltung und Wirkung von Junior Companies.....	27

The Potential of Massive Open Online Courses in Stimulating Intrapreneurship	28
«Von dem Lehrling/der Lehrtochter zum/zur Lernenden - Zur Wahrnehmung Jugendlicher im Zuge der Transformation der beruflichen Bildung"	29
NEETs on their Pathways towards Vocational Maturity	30
Die Motivation von Auszubildenden in der Berufsschule	31
Partizipative Entwicklung und Erprobung eines bildbasierten Verfahrens zur Erfassung beruflicher Wertorientierungen	32
Die Berufsschullehrpersonenausbildung in der Schweiz und in Deutschland	33
"Irgendwie war's cool" Pädagogisch Praktische Studien in der Berufsbildung.....	34
Ein Hochschullehrgang mit Masterabschluss „Berufsorientierung“: Ergebnisse einer Interviewstudie von Absolventinnen und Absolventen	35
Paradoxien im Kompetenzprofil? Professionelles Validierungshandeln im Kontext beruflicher Transformationen.....	36
Monitoring und Evaluation in der internationalen Berufsbildungsforschung	37
Open Access in der Berufsbildungsforschung - Erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt	38
Einstieg Tradition – Ausstieg Transformation – der Digi-ICE rollt durchs Land. Eine Delphi-Studie zur Ausgestaltung universitärer Curricula mit Fokus digitale Transformation	39
Technologische Entwicklung und das Wissen im Nichtwissen. Welches Wissen wird zukünftig gebraucht	40
Thematische Foren	41
Arbeit 4.0: Nebenwirkungen der Digitalisierung. Wie wollen wir (nicht) arbeiten?.....	42
Development of qualifications frameworks in Ethiopia and Austria – an international exchange on national TVET (Technical and Vocational Education and Training) systems and the transformative potential of NQFs	44
Der Übergang von der Pflichtschule in die Lehre und das Potential der Polytechnischen Schule ...	46
Berufliche Übergänge – Berufswahl oder Zuweisung? – Berufsorientierung aus Sicht von Jugendlichen.....	48
50 Jahre öibf – Berufsbildungsforschung in Österreich im Wandel.....	50
Reformprojekt Pflege - Berufliche Bildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit.....	52
Poster	54
EKo-K.I.S.S.-Studie: «Ernährung & Konsum: Kinder · Influencer*innen · Social Media · Schule» - Entwicklung programmatischer Mediendidaktik-Konzepte und Lehr-Lernmethoden für die Kompetenzentwicklung in der hochschulischen Aus- und Fortbildung zum Thema “Transfer informeller Ernährungs- und Konsum-Inhalte durch Social-Media-Influencer*innen”	55
Kompetenzerhalt für Nicht-Routine-Tätigkeiten in digitalen Arbeitsumgebungen (KONDITION) Studien anhand der Berufe Chemikant/in und Pharmakant/in	56
Lernen im Online-Frauennetzwerk #dienetzwerkerinnen	57
„...dass ich das tatsächlich auch umsetze“ - Wirkungen von Bildungsberatung in individuellen Entscheidungsprozessen	58

Ablauf

	Donnerstag 8.7.2021	Freitag 9.7.2021	
08.00	Ankommen, Technikcheck	Ankommen	08.00
08.30	Begrüßung und Eröffnung 08.30 – 09.00	Papersession 2 08.30 – 10.00	08.30
09.00	Keynote Bernd GÖSSLING 09.00 – 09.45		09.00
09.30	Wechsel		09.30
10.00	Papersession 1 10.00 – 11.30		Zwischeninformation
10.30		Keynote Susan JAMES RELLY 10.15 – 11.00	10.30
11.00		Forschungspreis	11.00
11.30		Zwischeninformation	Postersession 2 11.15 – 11.45
11.30	Postersession 1 11.45 – 12.15	Austauschräume 11.45 – 12.15	11.30
12.00	Wechsel	Thematische Foren 2 12.00 – 13.15	12.00
12.30	Thematische Foren 1 12.30 – 13.45		12.30
13.00			13.00
13.30			Verabschiedung, Ausblick 2022
	Pause/Ende Tag 1		
14.00			
14.30	öffentliche Sektionssitzung ÖFEB 14.30 -15.30		
15.00			
15.30	Virtuelle Begegnungsräume (optional, unmoderiert)		
16.00			
16.30			
17.00			



Keynotes

Keynote 1

Donnerstag, 8.7.2021, 09:00 Uhr

Univ.-Prof. Dr. Bernd Gössling
Professur für Wirtschaftspädagogik mit dem
Schwerpunkt Berufsbildungsforschung
Universität Innsbruck



„Neue Arbeit = Neue Bildung?!“

Der Wandel der Arbeit ist in aller Munde. Durch neue Technologien und voranschreitende Automatisierung verändern sich die Qualität und Quantität menschlicher Arbeit. Im Homeoffice beispielsweise wird die Arbeit für viele flexibler und freier, aber nicht unbedingt auch ganzheitlicher, gesünder und sinnerfüllter. Neue Formen der Arbeit werden daher gleichzeitig mit sehr hoffnungsvollen und sehr düsteren Zukunftsvorstellungen verbunden. Die tatsächliche Wirkung veränderter Arbeitsaufgaben hängt insbesondere mit den Lernchancen zusammen, die sie den Beschäftigten zur Weiterentwicklung bieten. Im Vortrag wird es darum gehen, dass solche Lernchancen nicht nur objektives Merkmal eines Arbeitsplatzes sind, sondern etwas, das subjektiv erschlossen wird. Voraussetzung und Ziel dieser Erschließungsprozesse ist Bildung, die Menschen zum selbständigen Gestalten ihrer Umwelt und ihrer Arbeit befähigt. Bildung so zu verstehen ist nicht neu. Aber es gilt diese Art der Bildung unter den Bedingungen einer sich wandelnden Arbeitswelt neu zu realisieren. Das betriebliche Bildungspersonal spielt dabei eine entscheidende Rolle.

Keynote 2

Freitag, 9.7.2021, 10:15 Uhr

Prof. Dr. Susan James Relly
Associate Head (Education), Social Sciences Division,
University of Oxford
Associate Professor | Director of SKOPE, Dept. of Education
GB Fellow, Green Templeton College



“How do we want to work? Vocational Learning between Tradition and Transformation“

The fine line between tradition and transformation has always been present in technical and vocational education and training (TVET). There is a tension between incorporating technology into work through modernisation, and remaining respectful to the craft and art of the occupation. Moreover, the pandemic has highlighted different ways of working and brought to the fore questions of how we want to work. Moreover, emphasis has been placed on the economic importance of TVET during the pandemic yet much of this emphasis, whether it is through policy or practice, focusses on a deficit model. This paper adopts excellence as a conceptual framing to understand capacity and delivery at an individual and collective level. Drawing on work conducted with WorldSkills Competitions over a 14-year period this framing of vocational excellence attempts to reconfigure the way that policy aligns TVET with economic and societal imperatives to provide the vocational route with the esteem needed for young people to choose it as a viable route to prosperity and occupational success – a transformational route allowing for choice in how people want to work.



Papers

Alle(s) digital im Studium?! Zur Analyse digitaler Kompetenzen von Studienanfänger*inne*n

Gerlinde Janschitz, Sonja Monitzer, Peter Slepcevic-Zach, Gernot Dreisiebner, Elisabeth Riebenbauer, Michaela Stock, Michael Kopp
Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich; peter.slepcevic@uni-graz.at

Stichworte: Digitalisierung, Digitale Kompetenzen, technologiegestütztes Lehren und Lernen, Mixed-Method-Studie

Hintergrund

Die Forderung, dass unser Bildungssystem die Lernenden nachhaltig auf die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und der digitalen Transformation in der Arbeitswelt vorbereitet, wird aktuell immer lauter. Die Hoffnung, dass dies für die sogenannten Digital Natives (vgl. Prensky 2001) nicht mehr notwendig ist, scheint sich dabei nicht zu erfüllen. Trotzdem gibt es noch recht wenige Befunde darüber, mit welchen digitalen Kompetenzen Lernende an die Hochschulen kommen.

Forschungsgegenstand

Erfahrungen aus der technologiegestützten Lehre lassen darauf schließen, dass vor allem Studienanfänger*innen, ihre bislang erworbenen Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Technologien und Applikationen nicht auf neue Situationen übertragen können (vgl. Kopp/Gröbinger/Adams 2019). In diesem Problemfeld bewegt sich das von der Steirischen Hochschulkonferenz koordinierte Projekt Analyse und Förderung des Erwerbs digitaler Kompetenzen von Studierenden (DiKoS). Im Rahmen des Projektes werden die Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen von Studienanfänger*inne*n aller neun steirischen Hochschulen sowie deren Anforderungen an das digitale Bildungsangebot erhoben.

Forschungsmethode

Das Design der präsentierten Mixed-Methods-Studie basiert auf einer quantitativen Fragebogenerhebung unter allen Studienanfänger*inne*n der neun steirischen Hochschulen, welche durch eine qualitative Befragung im Rahmen von leitfadengestützten Einzelinterviews mit höhersemestrigen Studierenden vertieft wird. Die quantitative Erhebung wurde im Wintersemester 2019/2020 durchgeführt, die qualitativen Interviews folgten im ersten COVID-19-bedingten Lockdown im Frühjahr 2020.

Ergebnisse

Im Rahmen des Vortrages werden ausgewählte quantitative und qualitative Ergebnisse präsentiert. Insgesamt konnten 4.676 Studienanfänger*innen befragt werden. Neben einem soziodemografischen Überblick werden u.a. auch Ergebnisse zum Gerätebesitz und zur Gerätenutzung, zur Nutzung digitaler Angebote, zur Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenzen, zu Wissensfragen und dem allgemeinen Digitalisierungsgrad der Studierenden präsentiert. Zudem werden basierend auf den qualitativen Interviews Einblicke zu den Erfahrungen der Studierenden zur Hochschullehre während des ersten COVID-19-bedingten Lockdowns im Frühjahr 2020 gegeben.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Studierende hinsichtlich ihres Digitalisierungsgrades voneinander unterscheiden. Die Studienanfänger*innen lassen sich in drei Gruppen einteilen: die digitale Ferne, Mitte und Spitze. Diese drei Gruppen unterscheiden sich in der soziodemografischen Zusammensetzung (die digitale Spitze ist männlich, die digitale Ferne weiblich dominiert). Auch im Hinblick auf den Medienkonsum, die getroffenen Schutzmaßnahmen beim Surfen im Internet, die allgemeine Einstellung gegenüber der Digitalisierung als auch bei den selbsteingeschätzten Kompetenzen zeigen sich Unterschiede.

Anhand der gewonnenen Ergebnisse wurden Maßnahmen zur Forcierung notwendiger digitaler Kompetenzen für die Lernenden abgeleitet. Im Zusammenhang damit wird die Frage aufgeworfen, wie die Lernenden in Zukunft, mit Blick auf ihre digitalen Kompetenzen, arbeiten können bzw. wollen und welche Veränderungen in den unterschiedlichsten Bereichen des Bildungssystems dafür notwendig wären.

Literatur

- Kopp, M./Gröbinger, O./Adams, S. (2019): Five Common Assumptions that Prevent Digital Transformation at Higher Education Institutions. In: INTED2019 Proceedings, 1448–1457. DOI: 10.21125/inted.2019.0445
- Prensky, M. (2001): Digital Natives, Digital Immigrants. In: On the Horizon, 9, No. 5, 1–6

Digitalisierung in der schulischen Ausbildung der Pflege- und Gesundheitsfachberufe. Chancen und Hemmnisse aus Sicht von Schüler*innen, Praxisanleiter*innen und Lehrkräften

Stefan Brämer¹, Lisa-Marie Brand¹, Frank Bünning¹, Michael A. Herzog², Linda Vieback¹, Veronika Weiß²

¹Professur für Ingenieurpädagogik und Technische Bildung, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; ²Professur für Wirtschaftsinformatik, Hochschule Magdeburg-Stendal;

Stichworte: Digitalisierung, Gesundheitsberufe, Medienkompetenz

Digitalisierung und die Verwendung digitaler Medien haben längst Einzug in die Gesundheits- und Pflegeberufe gehalten (E-Health-Gesetz 2015). Mithilfe von u.a. (teil-) automatisierten Prozessen sollen einige Tätigkeiten gänzlich wegfallen, bestimmte Arbeitsprozesse strukturierter und damit schneller ablaufen (z.B. elektronische Patientenakte bzw. Pflegedokumentation mit mobilen Endgeräten, Televisiten, Einsatz digitaler Tourengestaltung in der ambulanten Pflege, Robotik, Hilfs- und Monitoringsysteme) (Ortmann-Welp 2020). Daher ist es unabdingbar bereits in der Ausbildung der Gesundheits- und Pflegeberufe die entsprechenden Medienkompetenzen aufzubauen und zu fördern, um die Schüler*innen in den Gesundheits- und Pflegeberufe für die bereits bestehenden und zukünftigen Herausforderungen im Gesundheits- und Pflegewesen zu befähigen (Lutze 2017; Sieger et.al. 2015). Jedoch bezieht sich der Großteil des Diskurses im Kontext der Digitalisierung und Technisierung im Gesundheits- und Pflegewesen auf das technisch Mach- und Umsetzbare, dabei bleiben Analysen zu den Gelingensbedingungen und zu den Konsequenzen für Beschäftigte, Arbeitsorganisationen oder das Qualifikationsgefüge Randerscheinungen (Daum 2017).

Neben der Digitalisierungsstrategie der Kultusministerkonferenz (KMK 2017), bietet insbesondere das Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe sowie die damit verbundene Umstellung auf eine zweijährige generalistische Pflegeausbildung mit einer einjährigen Spezialisierung, die Chance, Digitalisierung im Ausbildungscurriculum und Arbeitsumfeld neu abzubilden (PflBRefG 2017). Jedoch stellt sich die Frage, über welche Kompetenzen, Einstellungen und Haltungen Praxisanleiter*innen der Lehrkrankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Lehrkräfte der schulischen Bildungseinrichtungen sowie Auszubildende im Gesundheits- und Pflegebereich derzeit verfügen, um daraufhin Konsequenzen für die zukünftige Gestaltung der Ausbildungs- und Studiengänge ableiten zu können.

Der vorgeschlagene Beitrag zeigt erste Handlungsansätze, durch die Vorstellung von Teilergebnissen der empirischen Erhebungen des BMBF-Verbundforschungsprojekts „Digital Medical Care (DiMediCa)“ zu Grundsatzfragen und Gelingensbedingungen für die Implementierung und Nutzung digitaler Anwendungen in Bildungsinstitutionen des Gesundheits- und Pflegewesens. Im Zentrum des vorgeschlagenen Beitrags steht die Beantwortung der Forschungsfrage: „Welche Chancen und Hemmnisse sehen Praxisanleiter*innen der Lehrkrankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie Lehrkräfte der schulischen Bildungseinrichtungen bezüglich der Digitalisierung insbesondere im Ausbildungskontext?“ Der Beitrag gliedert sich in zwei empirische Erhebungen. Der erste Teil widmet sich der qualitativen Erhebung mittels problemzentrierter Interviews (Witzel 2000) mit Praxisanleiter*innen der Lehrkrankenhäuser und Pflegeeinrichtungen (N=9) sowie Lehrkräfte der schulischen Bildungseinrichtungen (N=9). Durch die inhaltsanalytischen Verfahren der induktiven Kategorienentwicklung und typenbildenden Strukturierung (Mayring 2015) entstand im Ergebnis sowohl ein Kategoriensystem bezüglich der Einstellungen, Haltungen sowie Einschätzung von Chancen und Risiken aus Sicht Praxisanleiter*innen und Lehrkräften als auch eine fallorientierte Typisierung der Interviewteilnehmer*innen.

Innerhalb der zweiten (quantitativen) Erhebung wurden digitale Kompetenzen von Auszubildenden im Gesundheits- und Pflegebereich (N=146) anhand des Digital Competency Profilers (DCP) untersucht. Der DCP bildet die Kompetenzen entlang von vier Skalen ab (technical, informational, social, epistemological) (Desjardins et al. 2001). Durch die Erweiterung mit dem ATIT (Attitudes towards information technologies) (Gokhale et al. 2013) konnten die Ergebnisse im Zusammenhang zu Einstellungen und Haltungen gegenüber digitalen Technologien betrachtet werden. Weiterhin liefern die Ergebnisse erste Aufschlüsse über die These, dass sich „Digital Natives“ (Ganguin 2012) durch das Aufwachsen mit digitalen Technologien automatisch notwendige Kompetenzen aneignen.

Ausgehend von der Forschungsfrage und theoretischen Rahmung erfolgt eine wissenschaftliche Argumentation und Reflexion der empirischen Datenerhebungen und Datenanalysen, die Diskussion der eruierten Forschungsergebnisse sowie der daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen für die (Weiter-) Entwicklung der berufs- und wirtschaftspädagogischen Studiengänge. Der vorgeschlagene Beitrag beschreibt damit die empirische Forschungsarbeit innerhalb des BMBF-Verbundforschungsprojekts „Digital Medical Care (DiMediCa)“. Ausgehend von einer theoriegeleitenden Forschungsfrage erfolgen die Beschreibung des Forschungsdesigns sowie die Diskussion der Forschungsergebnisse.

Digitalisierung und Lernen in traditionellen Industrieunternehmen – Ergebnisse einer multiperspektivischen Fallstudie

Birgit Teufer, Alexander Braun, Lydia Theresia Rössl, Klausjürgen Heinrich

Donau-Universität Krems, Österreich; birgit.teufer@donau-uni.ac.at

Stichworte: Digitalisierung, Lebenslanges Lernen, Lernformate, Industrie 4.0

Hintergrund

Digitalisierung, Industrie 4.0 und digitale Revolution sind allgegenwärtige Schlagworte, die zu Verunsicherung bei ArbeitnehmerInnen führen können. Die Veränderungen der industriellen Produktionsweise hin zu einer informationalen Industrie (Castells, 2000) scheint die Befürchtung disruptiver Veränderungen der Arbeitswelt zu verstärken. Und in den Medien wird Digitalisierung stets mit Substitution von Arbeitsplätzen durch smarte Technologien und robotergestützter Automatisierung in Verbindung gebracht. Hinreichendes Bezugsproblem scheint dabei aber nicht nur die grundlegende Transformativität von Arbeitsprozessen zu sein, sondern auch die grundlegende Frage nach Anpassungsfähigkeit und Überforderungserfahrungen von ArbeitnehmerInnen im Rahmen lebenslangen Lernens in digitalen Arbeitskontexten (Nassehi, 2019). Nicht nur Veränderungen von Arbeitsweisen führen zur Neuausrichtung von Arbeitsbeziehungen, sondern auch die psychosozialen Anpassungsleistungen der Beschäftigten an die neuen Formen von Arbeit scheinen breite Verunsicherung zu erzeugen und führen zur Beschleunigung der Lebens- und Arbeitswelt (Rosa, 2017; Kohlrausch, 2019). Deswegen ist es spannend diesen neuen Aufbau organisationaler Strukturen hinsichtlich der Anpassung von den Beschäftigten an die digitalen Arbeitsprozesse genauer zu analysieren, da sich einerseits die Arbeitsprozesse verändern und andererseits das Erleben und Handeln der Beteiligten vor Herausforderungen gestellt wird. Ziel des vorliegenden Forschungsprojektes ist es, zu untersuchen, wie Digitalisierung im Industrieunternehmen aus der Perspektive der ArbeitnehmerInnen wahrgenommen wird und wie ArbeitnehmerInnen auf die Digitalisierung reagieren. Ein spezielles Forschungsinteresse besteht darin, welche Rolle das Lernen in Bezug auf die Digitalisierung spielt sowie ob und welche Unterschiede zwischen den Generationen beobachtet werden können.

Forschungsfrage

Welchen Herausforderungen begegnen ArbeitnehmerInnen in Industriebetrieben durch Digitalisierung und welche Lernformate werden zur Anpassung an die neuen Situationen bevorzugt?

Methode

Wir führen eine Fallstudie an einem Standort eines österreichischen Industrieunternehmens durch. Die Erhebung erfolgt mit einem mixed methods-Ansatz (leitfadengestützte qualitative ExpertInneninterviews, Fokusgruppen, Dokumentenanalysen) sowie multiperspektivisch, um eine möglichst umfassende Betrachtung der Forschungsfragen zu ermöglichen. Dabei werden MitarbeiterInnen unterschiedlicher Altersgruppen, Führungskräfte, Personalverantwortliche sowie Digitalisierungsverantwortliche befragt und relevante Dokumente wie beispielsweise Fortbildungspläne in die Analysen aufgenommen. Eine Auswertung des erhobenen Datenmaterials ist sowohl inhaltsanalytisch (Mayring, 2015) als auch – im Fall von Interviews und Fokusgruppen – mittels Feinstrukturanalyse (Lueger, 2010) geplant.

Ergebnisse

Erste Ergebnisse zeigen, dass Digitalisierung weder von ArbeitnehmerInnen noch von Führungskräften als Disruption in der Arbeitswelt wahrgenommen wird, sondern als laufende Transformation der letzten und kommenden Jahr(zehnt)e. Dies bedingt eine notwendige laufende Anpassung der Arbeit und dementsprechende Weiterbildung. Berufliches Lernen wird dabei von unterschiedlichen Gruppen verschieden wahrgenommen und kann sowohl als „notwendiges Übel“ als auch als Chance zur individuellen Entfaltung gesehen werden. Eines der als effektivsten wahrgenommenen Lernformate ist dabei noch immer das persönliche Einschulen vor Ort. Weitere Ergebnisse und Implikationen werden zum Zeitpunkt der Konferenz vorliegen.

Diskussion

Da erste Ergebnisse zeigen, dass Digitalisierung als laufende Transformation wahrgenommen wird, ist eine kontinuierliche Anpassung an die Arbeitsbedingungen nötig und kann durch regelmäßige Weiterbildung für alle Altersgruppen erreicht werden. Es wird daher für Unternehmen zukünftig notwendig sein, Digitalisierungsstrategien festzulegen und darauf aufbauende lebenslange Lernkonzepte zu entwickeln. Bei der Entwicklung dieser Lernkonzepte wird die Berücksichtigung von Interessen und Vorlieben unterschiedlicher Alters- und Berufsgruppen im Unternehmen notwendig werden, um effiziente und akzeptierte Lernformate anbieten zu können.

Literatur

- Castells, M. (2000): The rise of the network society. The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. I. Blackwell: Oxford/New York.
- Kohlrausch, B. (2019): Soziale Ungleichheit und Verunsicherung im Zeitalter der Digitalisierung. In: Kohlrausch, B.; Schildmann, C.; Voss, D. (Hrsg.): Neue Arbeit – neue Ungleichheiten. Beltz-Juventa: Weinheim.
- Lueger, M. (2010): Interpretative Sozialforschung. Die Methoden. UTB: Wien.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlage und Techniken. Beltz-Juventa: Weinheim.
- Nassehi, A. (2019): Muster. Theorie der digitalen Gesellschaft. CH Beck: München.
- Rosa, H. (2017): Resonanzen im Zeitalter der Digitalisierung. Medien Journal. 2017; (1): 15-25.

Didactics in the age of robot technologies

Regina Lamscheck-Nielsen¹, Gunver Majgaard²

¹Moeve aps, Dänemark; ²The University of Southern Denmark;

Stichworte: Didactics, robot technologies, digital production, education chain, digital literacy

Digitalization in education

The future world of work is not the future anymore. Digitalization and automation affect our lives in, roughly speaking, all fields, and with an increasing focus on robot technologies. The new world of work with industry 4.0, welfare 4.0 and commerce 4.0 has prompted education 4.0 and 21st century skills. J. Santos, EU commission, exemplifies: “We need to ensure people are equipped with the skills to work and live in a world where robots will increasingly interact with humans.”

Digitally advanced experts are precious resources, but more is needed: “digital literacy” for all of us. This means a fundamental understanding and handling of technologies, but also critical and ethical thinking regarding the technological development, comprising our democratic values and human rights.

Denmark, as one of the most digitalized countries in Europe (DESI), acts strategically and practically on all levels. National policies and digitalization strategies are in operation also in the educational sector. The curricula have been extended with subjects like “technological understanding”, while “digital literacy” now is a mandatory theme everywhere. Young students enter VET with programming skills from primary education. Trade-specific technologies are implemented in the entire vocational sector: industrial robots, welfare technologies, artificial intelligence, multi-media processes, experiments with virtual and augmented reality, educational devices and platforms, and many more.

In this complex and rapidly developing context, guidelines for teaching digital production are needed, to support the teachers in the age of robot technologies.

Systematization and coherence

This intensive digitalization over a few years has also brought the need for a mutual understanding across the educational levels, with greater coherence between primary, secondary and higher education. This ‘education chain’ is ready to transform into a ‘learning chain’.

The time has come to systemize useful experiences from innovation projects with teaching digital production across the education chain, also involving the schools’ environments, such as companies, the civil sector, NGOs etc.

None of the classic or more recent didactic models addressed all the aspects sufficiently. Neither the “Relational model” (Hiim et al), nor “Didactic 2.0” (Gynther et al), “Stepwise improvement” (Caspersen et al) or “Flipped learning” (Hachmann et al) were comprehensive enough. But principles, aspects and terminology from these models were identified as helpful elements, supplement with approaches from digital literacy (Majgaard), career learning (Law) and playground methods (behavioral design).

A new technology-didactic model

In one of the Danish innovation projects, ROBOlearning, (2018–2020), the model “ROBOdidactic” is under construction in an iterative user-driven process. Experiences from exploring teaching methods with robot technologies in the educational chain are incorporated.

ROBOdidactic is a technology-didactic model to support planning and evaluation of teaching digital production. The model addresses 4 dimensions:

- a) The classic discipline TEACHING DESIGN with learning outcomes, pedagogical methods, co-influence from students, evaluations, etc.
- b) DIGITAL PRODUCTION about the technological part of the learning processes, offering methodological approaches to iterative development and innovation processes.
- c) DIGITAL LITERACY covering technological empowerment of the students, their critical thinking and ethical considerations.
- d) The ENVIRONMENT as a perspective and the possibility for collaboration with companies, other schools etc., pointing at career learning as one of the core methods.

Users can access ROBOdidactic ‘where you want’ and select ‘what you want’ as inspiration. Guiding questions support.

Expected results

The current version of ROBOdidactic has been applied in the evaluation of 18 programming courses (Majgaard et al), and afterwards in mutual reviews of 15 courses, undertaken by 22 teachers during 3 network sessions. Approx. 1,850 learners have been enrolled.

After reviewing, ROBOdidactic 2.0 will be published in spring 2020. Thereafter the model will be implemented in teacher training and virtualized with augmented reality.

Der Zusammenhang zwischen Personalmangel und betrieblicher Weiterbildung? Eine multivariate Analyse auf Basis der CVTS5-Daten.

Eduard Stöger, Jakob Peterbauer

Statistik Austria, Österreich;

Stichworte: Betriebliche Weiterbildung, Personalmangel, CVTS

Forschungsfokus

Die CVTS-Studie (= Continuing Vocational Training Survey) ermöglicht es, Aussagen über das Ausmaß an betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich zu treffen. Blickt man auf die letzte Erhebung (Berichtsjahr 2015), so schnitt Österreich im internationalen Kontext unterschiedlich ab: Während der Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen im europäischen Spitzenfeld lag, war auf Ebene der Beschäftigten selbst die Weiterbildungsquote nur mittelmäßig (vgl. Statistik Austria, 2018). Allerdings ist festzuhalten, dass dieses „mittelmäßige“ Abschneiden Österreichs bereits auf eine deutliche Ausweitung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zwischen 2010 und 2015 zurückzuführen ist: Waren 2010 nur 33% der Beschäftigten weiterbildungsaktiv in Form von Kursteilnahmen (und damit unter dem EU-Durchschnitt), so waren es 2015 bereits 45% (und somit geringfügig über dem EU-Durchschnitt).

Ein möglicher Grund für die Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung könnte ein dauerhafter Personalmangel bzw. Fachkräftemangel sein. Ob und in welchem Ausmaß ein solcher Fachkräftemangel in Österreich vorherrscht, hängt stark von der gewählten Erhebungs- bzw. Berechnungsmethode ab: Während das IHS in ihrer Studie (Fink et al., 2015) nur in acht von 22 Berufsgruppen eine zumindest „mögliche Fachkräfteknappheit“ feststellen konnte, spricht eine ibw-Studie von Dormmayr & Winkler (2018) von einem „spürbaren Fachkräftemangel“ (75% der befragten WK-Mitgliedsbetriebe gaben an, einen solchen Mangel „in starker Form zu spüren“).

Letztgenannte Studie erfragte zusätzlich die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe (rund 58%) gaben einen erhöhten Qualifizierungsaufwand an.

Aktuelle Studien, welche andere wichtige Einflussfaktoren auf das Weiterbildungsverhalten von Unternehmen (wie z.B. Unternehmensgröße, Branche oder Personalstruktur) mittels multivariater Analysen mitberücksichtigen, fehlen für Österreich. Hier kann ein Blick nach Deutschland lohnen. Die Ergebnisse fallen jedoch auf den ersten Blick nicht konsistent aus: Gerhards, Mohr & Troltsch (2012) konnten anhand ihrer Analysen zum BIBB-Qualifizierungspanel keinen positiven Zusammenhang zwischen Stellenbesetzungsproblemen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten feststellen. Stattdessen kamen sie zu dem Ergebnis, dass sich das Rekrutieren neuer Mitarbeiter positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen auswirkt (Stichwort: Einarbeitung neuer Beschäftigter).

Auf der anderen Seite kamen Bellmann et al. (2015) auf Basis des IAB-Betriebspanels zu dem Resultat, dass Unternehmen sehr wohl aufgrund antizipierter Fachkräfteengpässe – und anderer Faktoren – in verstärkter Weise in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass bei der letztgenannten Studie der Fokus auf der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten lag.

Mit dem hier vorgelegten Forschungsprojekt soll dem Zusammenhang zwischen Personalmangel und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Österreich mittels einer multivariaten Analyse nachgegangen werden. Ähnlich wie bei den zitierten deutschen Studien erlaubt eine multivariate Vorgehensweise andere wichtige Einflussfaktoren auf betriebliche Weiterbildung in der Analyse mit einzubeziehen. Folgende Forschungsfragen sollen im Rahmen dieser Analyse beantwortet werden:

1. Erhöht ein Personalmangel die Weiterbildung in Unternehmen?
2. Übt die Qualifikation des benötigten Personals einen Einfluss auf das Ausmaß an betrieblicher Weiterbildung aus (Stichwort "Fachkräftemangel" versus "Personalmangel")?

Methodik

Eine erste Annäherung erfolgt mittels einer deskriptiven Analyse der in Bezug auf die Forschungsfragen relevanten Variablen. Als Indikator für Personalmangel dient der Anteil unbesetzter Stellen an allen Stellen eines Unternehmens. Die Datenlage erlaubt es bei diesem Indikator auch zwischen verschiedenen Qualifikationsanforderungen zu unterscheiden. Es werden daher zusätzlich Indikatoren für verschiedene Bildungsabschlüsse, welche für die offenen Stellen vorausgesetzt werden, gebildet.

Die an die Deskription anschließende multivariate Analyse erlaubt es, die verschiedenen Einflussfaktoren auf betriebliche Weiterbildung simultan zu analysieren. Konkret wird der Zusammenhang mittels einer logistischen Regression modelliert werden. Es ist geplant, die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungskursen teilzunehmen im Modell als abhängige Variable zu verwenden.

Datenquelle

Zentrale Datenquelle des Forschungsprojekts werden die von Statistik Austria erhobenen CVTS5-Daten sein. Befragt wurden 4.063 österreichische Unternehmen ab zehn Beschäftigten aus dem Produzierenden Bereich sowie dem Dienstleistungssektor über ihre Bildungsaktivitäten des Jahres 2015. Ausgewertet werden konnten die Antworten von 1.894 Unternehmen.

Teilnahme an formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung von Arbeitnehmern in routineintensiven Berufen: Evidenzen für Deutschland

Birgit Zeyer-Glozzo

Ruhr-Universität Bochum, Deutschland;

Stichworte: Weiterbildungsteilnahme, Automatisierung, berufliche Tätigkeiten

Viele Studien, die die Auswirkungen des technologischen Wandels auf Arbeitsmärkte analysieren, weisen auf einen damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeitswandel hin (z.B. Autor et al. 2003; Spitz-Oener 2006). Dabei verlieren substituierbare manuelle und kognitive Routineaufgaben erheblich an Bedeutung, während analytische und interaktive Nicht-Routineaufgaben, die komplementär zu Computern sind, an Relevanz gewinnen.

Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang sowohl seitens der Wissenschaft als auch Politik eine große Bedeutung beigemessen. Sie kann Beschäftigten dabei helfen, mit dem technologischen Wandel und neuen Aufgabenanforderungen Schritt zu halten. Dies ist besonders wichtig für Beschäftigte in Berufen mit einem hohen Umfang an Routineaufgaben. Weiterbildung könnte sie in die Lage versetzen, mehr Aufgaben zu übernehmen, die durch neue Technologien komplementiert werden, und weniger Aufgaben auszuführen, die substituierbar sind. Doch inwiefern und unter welchen Umständen diese Zielgruppe an Weiterbildung teilnimmt, ist bislang nur vereinzelt empirisch untersucht worden.

Bisherige Forschungsergebnisse über die Determinanten der Weiterbildungsteilnahme zeigen, dass diese stark selektiv ist und von individuellen, berufs- und betriebsbezogenen Merkmalen abhängt (Büchel und Pannenberg 2004; Hubert und Wolf 2007; Offerhaus et al. 2016). Erste Resultate deuten zudem darauf hin, dass auch berufliche Tätigkeiten mit der Weiterbildungsteilnahme korrelieren (z.B. Görlitz und Tamm 2016; Kleinert und Wölfel 2018; Ehlert 2020).

Dabei steht die Ausübung analytischer und interaktiver Nicht-Routineaufgaben in einer positiven und die Durchführung substituierbarer Routineaufgaben tendenziell in einer negativen Beziehung zu der Wahrscheinlichkeit, an non-formaler Weiterbildung teilzunehmen. Diese Ergebnisse sollen vorliegend ergänzt werden. Bislang blieben z.B. informelle Lernaktivitäten unberücksichtigt, die im Jahr 2018 in Deutschland immerhin von 45% der erwachsenen Wohnbevölkerung ausgeführt wurden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, Tab. G2-1web).

Außerdem wurden bislang keine Heterogenitäten innerhalb der Arbeitnehmergruppe berücksichtigt, die in routineintensiven Berufen arbeiten, wie z.B. der Umfang zusätzlich verübter Nicht-Routineaufgaben. Mit Bezugnahme auf die Humankapitaltheorie (Becker 1964) und den Task-Based Approach (Autor et al. 2003) wird in dieser Studie folglich die Teilnahme an formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung von Beschäftigten in routineintensiven Berufen in Deutschland analysiert. Dabei wird angenommen, dass diese Arbeitnehmer aufgrund fehlender Investitionsanreize von Arbeitgebern seltener an Weiterbildungen teilnehmen als Beschäftigte, die nicht in routineintensiven Berufen arbeiten. Basierend auf Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) werden logistische Regressionen zur Schätzung des Effekts beruflicher Tätigkeiten auf Weiterbildungswahrscheinlichkeiten unter Kontrolle individueller, job- und firmenspezifischer Charakteristika durchgeführt. Vorläufige Ergebnisse zeigen, dass Arbeitnehmer, die im Jahr 2011 routineintensive Berufe ausgeführt haben, im Folgejahr seltener an allen drei Weiterbildungsformen teilgenommen haben, wobei die Differenzen nur in Bezug auf informelle Lernaktivitäten signifikant sind. Darüber hinaus scheint das Zusammenspiel mit anderen Tätigkeiten eine bedeutsame Rolle zu spielen, so besitzt der Umfang verübter analytischer Aufgaben einen signifikant positiven Effekt auf den Zusammenhang zwischen Routineintensität und der Wahrscheinlichkeit, non-formale Weiterbildung durchzuführen. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass jene Personen, die möglichen Lohn- und Beschäftigungsverlusten im Zuge des technologischen Wandels gegenüberstehen, erforderliche Weiterbildungen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ausüben als weniger von der Digitalisierung bedrohte Arbeitnehmer. Diese Differenzen in der Weiterbildungsteilnahme könnten zu einer Ausweitung sozialer Ungleichheiten führen.

Betriebliche Bildung und die Relevanz von Validierung und Anerkennung in Betrieben der steirischen Holzindustrie

Philipp Assinger

Universität Graz, Österreich;

Stichworte: Betriebliche Bildung, Validierung, Anerkennung

In der steirischen Holzindustrie gibt es rund 5.000 unselbständig Beschäftigte. Knapp 70% davon sind Fachkräfte sowie an-/ungelernte ProduktionsarbeiterInnen, wobei etwa 20% nicht über den Pflichtschulabschluss hinauskommen (Statistik Austria 2018, WKO 2019). Der zunehmende Einsatz fortschrittlicher Technologien regt die Reorganisation von Arbeit in der Holzindustrie an. Anforderungen an Beschäftigte, z.B. in familiengeführten Sägewerken, in Betrieben im Holzbau oder in der Parkett- und Fensterherstellung wandeln sich dementsprechend. Qualifizierung und Kompetenzentwicklung sind daher seit einiger Zeit Bestandteil der Leitlinien von Betrieben und Interessenvertretungen (Holzcluster 2020) und elementar für die Arbeitsplatzsicherheit formal niedrig qualifizierter Beschäftigter.

Die Realität, zumindest in Bezug auf Weiterbildung, scheint bislang von diesen Leitlinien abzuweichen. Mit gerade einmal 80% weiterbildungsaktiven Betrieben und nur 33% weiterbildungsaktiven Beschäftigten liegt die Holzindustrie an drittletzter Stelle der im CVTS5 untersuchten Wirtschaftsbereiche. Neben (non-)formaler Weiterbildung gibt es in 70% der Betriebe aber auch andere Lernformen: Teilnahme an Tagungen und Konferenzen (48,9%), On-the-Job-Training (41%), Lern- oder Qualitätszirkeln (27,6%) und Job-Rotation (20,6%). Weit abgeschlagen liegt selbstgesteuertes Lernen (8,8%) (Statistik Austria 2018).

Inwiefern bilden diese Daten die betriebliche Realität ab? Was bedeutet das für die individuelle Kompetenzentwicklung? Bisher gibt es kaum bildungsrelevante Forschung zur Holzindustrie in Österreich (Schmid/Tritscher-Archan 2008). Eine berufsbildungswissenschaftliche Beschäftigung ist somit zumindest in zweifacher Hinsicht notwendig: 1) um die wissenschaftliche Erkenntnislage zu stärken und 2) darauf aufbauend, Betriebe, Interessenvertretungen und die Beschäftigten bei der Umsetzung ihrer Bildungsambitionen zu unterstützen.

Um Weiterbildungsbeteiligung sowie individuelle Kompetenzentwicklung zu stärken, werden u.a. Ansätze proklamiert, die mit dem Überbegriff Validierung und Anerkennung non-formalen und informellen Lernens assoziiert werden (BMB/BMWFW 2017; Schmid 2018). In deren wissenschaftlicher Betrachtung halten sich optimistische (Dukekot et al. 2017) und kritische Stimmen (Lassnigg 2019) die Waage, während Erfahrungsberichte aus der Praxis die Stärken und Schwächen jenseits normativer und theoretischer Perspektiven aufzeigen (Eichbauer 2016).

Handelt es sich dabei zumeist um eine Betrachtung überbetrieblicher Verfahren, geht dieser Beitrag von der begründeten Annahme aus, dass Validierung und Anerkennung relevante Bezugspunkte der Gestaltung betrieblicher Bildung sein können (Dehnbostel 2018; Weiß 2018; Heid/Harteis 2009; Strauch 2008). Es wird die Belastbarkeit dieser Annahme anhand von drei Fragestellungen diskutiert:

- Welche Bildungsmöglichkeiten gibt es in den Betrieben?
- Welche Potenziale sind damit für die individuelle Kompetenzentwicklung verbunden?
- Welche Rolle können Validierung und Anerkennung dabei spielen?

Diese Fragen stammen aus dem Projekt Valid Holz, das sich an einer nutzenorientierten Grundlagenforschung orientiert (Schrader/Goeze 2011) und versucht, methodenbasiertes Wissen aus der Forschung mit erfahrungsbasiertem Wissen aus der betrieblichen Praxis zu verbinden, um zu beidseitig verwertbaren Erkenntnissen zu kommen. Dazu wird eine Zusammenarbeit des Projektteams der Universität Graz mit den Partnern vom Holzcluster Steiermark und ausgewählten Betrieben umgesetzt.

Bisherige Projektergebnisse aus Interviewstudien zeigen, dass individuelle Kompetenzentwicklung in vielfältige Lernformen eingewoben ist. Dominant sind das Lernen im Arbeitsvollzug sowie Formen der Unterweisung und der kollegialen Unterstützung, z.B. für die Einschulung wie auch für die Anpassungsqualifizierung nach Inbetriebnahme neuer Anlagen. Daneben werden sehr spärlich

Lernmöglichkeiten wahrgenommen. Nur in Holz weiterverarbeitenden Bereichen (z.B. Parkettfertigung), wo Innovationsfragen größeren Belang haben, sind die Lernformen diverser. Ein großes Potenzial, um die individuelle Kompetenzentwicklung von formal niedrig qualifizierten Beschäftigten zu fördern, scheinen Formen des arbeitsverbundenen Lernens zu haben (Dehnbostel 2015), welche die Partizipation an betrieblichen Entwicklungen ermöglichen. Auf diesen Erkenntnissen aufbauend werden im Frühjahr 2021 Fokusgruppen mit VertreterInnen von Betrieben durchgeführt, um die Angemessenheit der vom Forschungsteam entwickelten Validierungs- und Anerkennungsinstrumente zu ermitteln. Daraus werden Antworten auf die oben genannten drei Fragen erwartet, um die Belastbarkeit der Annahme hinsichtlich der Relevanz von Validierung und Anerkennung im Kontext betrieblicher Bildungsarbeit einschätzen zu können.

Mensch – Logistik – Digital: Berufliches Lernen im Wandel digitalisierter Arbeitswelten

Christine Siemer, Melanie Schall

Universität Bremen - Institut Technik und Bildung, Deutschland;

Stichworte: Digitalisierung, Weiterbildung, Digitales Lernen, Kompetenzentwicklung, Logistik

Hintergrund: Der Beitrag gibt einen Einblick in erste Zwischenergebnisse der Unternehmensbefragung des vom BMBF geförderten Verbundprojekts "MeLoDi" (Mensch und Logistik in der Digitalisierung). MeLoDi etabliert ein digitales Netzwerk für Vertreter*innen kleiner und mittlerer Transport- und Logistikunternehmen (KMU), um Auswirkungen der Digitalisierung auf der Facharbeiterebene zu identifizieren und Konzepte digitaler Lernformen für die Kompetenzentwicklung zu erproben.

Die inner- und außerbetriebliche Vernetzung verschiedener Akteure und Arbeitsprozesse durch die Digitalisierung führt besonders in operativen Arbeitsbereichen der Logistik zu veränderten Kompetenzanforderungen und Kompetenzprofilen[5]. Daraus resultiert ein veränderter Fachkräftebedarf. Gleichzeitig wird für routinierte Tätigkeitsfelder in der Logistik ein hohes Substituierungspotenzial formuliert[2]. Umso wichtiger ist es, Kompetenzbedarfe zu identifizieren und entsprechende Möglichkeiten der arbeitsprozessorientierten Kompetenzentwicklung für die Fachkräfte zu entwickeln. Im Beitrag wird anhand der Arbeitsbereiche Transport und Lager skizziert, inwieweit Arbeitsprozesse lernhaltig gestaltet werden können und wie bislang weiterbildungsabstinente Beschäftigte digitale Lernformate aufgreifen.

Fragestellung: Vor diesem Hintergrund ergeben sich aus berufspädagogischer Perspektive folgende Fragen:

1. Wie haben sich Arbeitsaufgaben, -prozesse sowie Organisationsmodelle von Arbeit in KMU der Logistikbranche durch die Digitalisierung verändert?
2. Welche Kompetenzanforderungen ergeben sich in digitalisierten Arbeitswelten für Beschäftigte auf der Facharbeiterebene?
3. Welche Herausforderungen stellen sich KMU hinsichtlich der Kompetenzentwicklung ihrer Fachkräfte?

Methode

Die Analyse der Fragestellungen erfolgte mithilfe eines Mixed-Methods-Designs auf Grundlage quantitativer wie qualitativer sozial- und erziehungswissenschaftlicher Erhebungsmethoden, um sich wandelnde Kompetenzanforderungen sowohl aus Perspektive der Führungsebene, als auch der Facharbeiterebene zu erfassen. Das Forschungsdesign umfasst Onlinebefragungen[4], teilstandardisierte, leitfadengestützte Expert*inneninterviews[3] sowie Arbeitsprozessanalysen[1].

Ergebnisse

Der Einsatz digitaler Technologien bezieht sich vornehmlich auf die Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen, die Substitution von Routinetätigkeiten sowie die Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität. Die Ergebnisse bestätigen die Transformation von Arbeitsaufgaben und Organisationsstrukturen auf der Facharbeiterebene hin zu einer zunehmenden Aufgabenkomplexität, Transparenz und Geschwindigkeit des Warenflusses. Operative und dispositive Tätigkeiten erfordern zukünftig mehr Kenntnisse in den Bereichen Qualitätskontrolle, Prozess- und Technikverständnis sowie Kundenorientierung. Hinsichtlich dieser veränderten Kompetenzanforderungen finden unternehmensspezifische Inhouseschulungen statt. Vereinzelt finden digitale Lernformen (z.B. Simulationen) Anwendung. Digitales Lernen stellt gleichermaßen aus Sicht der Führungs-, als auch der Facharbeiterebene einen Mehrwert dar, wenn es selbstgesteuertes Lernen, Kommunikation sowie einen Praxisbezug umfasst. Digitale Lernformen werden unterschiedlich angenommen. Die Einschätzung der Befragten ist, dass jüngere Beschäftigte dem Thema offener gegenüberstehen als ältere. So nutzen jüngere Beschäftigte u.a. Erklärvideos im Arbeitsprozess, um technische Herausforderungen ihres Arbeitsalltags zu bewältigen.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die berufliche Weiterbildung als auch digitale Lernformen in KMU durch digitalisierte Arbeitsprozesse an Bedeutung gewinnen. Neben dem wirtschaftlichen Nutzen bietet digitales Lernen für Logistikunternehmen das Potenzial räumlich und zeitlich schwer zu erreichende Fachkräfte, wie Berufskraftfahrer*innen, zu schulen. Für die Fachkräfte bietet es die Möglichkeit, direkt im Arbeitsalltag auf Informationen zurückzugreifen. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass digitales Lernen voraussetzungsreich ist. Die weiterführende Untersuchung in MeLoDi fokussiert daher die Fragen: (1) Welche Rahmenbedingungen gewährleisten einen Mehrwert beim digitalen Lernen? Und, mit Perspektive auf den Fachkräftemangel und dem durch neue Kompetenzanforderungen veränderten Fachkräftebedarf, (2) inwieweit wirkt der Einsatz digitaler Weiterbildungsformen dem Fachkräftebedarf entgegen?

Referenzen

1. Becker, Matthias; Spöttl, Georg (2015): Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt: Peter Lang GmbH.
2. Kock, Anke; Schad-Dankwart, Inga (2019): Berufsbildung 4.0-Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Der Ausbildungsberuf „Fachkraft für Lagerlogistik“ im Screening. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: [https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9981,\[20.05.2019\]](https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9981,[20.05.2019]).
3. Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2., durchgesehene Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
4. Raab-Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael (2018): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 5., aktual. und überarb. Auflage. Wien: facultas, utb.
5. Straub, Natalia; Kaczmarek, Sandra; Hegmanns, Tobias; Niehues, Stephanie (2017): Logistik 4.0–Logistikprozesse im Wandel. Technologischer Wandel in Logistiksystemen und deren Einfluss auf die Arbeitswelt in der operativen Logistik. In: Industrie Management 33 (2017) 2, S. 47-51.

Wie der Einsatz digitaler Technologien individualisierte Ausbildungskonzepte unterstützt

Antje Barabasch, Anna Keller

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Schweiz;

Stichworte: digitale Technologien, betriebliche Berufsbildung, Lernkultur, qualitative Forschung

Die Integration digitaler Technologien ist nicht nur in Betrieben und öffentlichen Institutionen ein wichtiges Thema, sondern zunehmend auch in der Berufsbildung. Verschiedene digitale Werkzeuge kommen bei der internen Unternehmenskommunikation, Administration und im Management zum Einsatz, aber auch in der Berufsbildung als Lehr- und Lernmittel. Bisher haben sich Untersuchungen hauptsächlich mit dem Einsatz von Technologien in Berufsschulen beschäftigt und wie sie dort als Lernmittel, zum Beispiel zur Individualisierung von Lernprozessen im Rahmen des selbst-organisierten Lernens oder als didaktisches Instrument im Unterricht eingesetzt werden können (Kärner et al. 2019). Evaluationsmodelle beziehen sich gleichermassen hauptsächlich auf die individuelle Perspektive und dort auf Konzepte wie media literacy (Potter 2018). Entsprechend gibt es bisher kaum Modelle für die Integration einer individuellen und organisationalen Perspektive, zum Beispiel in Unternehmen. Solche Modelle würden unter anderem die Möglichkeit einer Performanz Analyse als Grundlage für die Schaffung von Aus- und Weiterbildungsangeboten oder dem Management eines organisationalen Wandels dienen.

Drei der grossen Ausbildungsunternehmen in der Schweiz aus der Telekommunikationsbranche (Swisscom), dem öffentlichen Verkehr (Login) und der Post haben verschiedene Technologien in ihre Berufsausbildung integriert. Diese Technologien vereinfachen in den folgenden Bereichen die Arbeit: a) Administration bzw. Dokumentation der Arbeitsstunden, Arbeitsaufgaben, Beratung und Evaluation; b) Kommunikation mit Peers, Kollegen, Ausbildern bzw. Coaches und Human Resources; c) als Lernmittel und d) bei der Entwicklung neuer Ideen und kreativer Arbeit. Übergeordnete Trends der Entwicklung neuer Lernkulturen in der Berufsbildung, wie Individualisierung, Flexibilisierung, Selbst organisiertes Lernen, Projektarbeit, oder die Beratung von Lernenden (=Auszubildenden) durch Coaches unterstützen den nutzenbringenden Einsatz digitaler Technologien und profitieren gleichzeitig davon (Barabasch & Keller, 2019, 2020, Barabasch, A., Keller, A. & Caldart, D., 2019).

Auf der Grundlage drei umfangreicher Fallstudien bei den drei grossen Ausbildungsanbietern wurden qualitative Daten erhoben. Diese umfassen Transkripte von semi-strukturierten Interviews mit insgesamt 145 Personen. Darüber hinaus wurden 43 Arbeits- und Lernplätze besucht. Inhalt der Interviews war unter anderem die Erfahrung mit der täglichen Arbeit, Erfolge und Herausforderungen, die Organisation der betrieblichen Berufsbildung, Unterstützung beim Lernen, aber auch Einstellungen, Werte und Überzeugungen zur Gestaltung der Berufsbildung. Die Daten wurden anhand der Kontextanalyse (Kuckartz 2016) verarbeitet.

Der Vortrag wird strukturelle Bedingungen des Einsatzes digitaler Technologien in den genannten Einsatzbereichen vorstellen und die Erfahrungen aller Teilnehmenden (Lernende und Ausbildungspersonal in verschiedenen Berufen und in drei Sprachregionen der Schweiz) analysieren. Dabei werden Fragen, bezüglich dazu wo, wie, welche und warum digitale Technologien in der betrieblichen Berufsbildung zum Einsatz kommen und welche Erfahrungen bisher damit gemacht wurden, beantwortet. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund des Verständnisses sowohl der organisationalen Rahmenbedingungen und Entwicklungsperspektive als auch der individuellen Erfahrungsebene im Sinne einer Modellbildung weiter verarbeitet mit dem Ziel den Nutzen des Einsatzes von digitalen Technologien zum einen im Sinne der Gestaltung einer innovativen Lernkultur zu umreissen und zum anderen hinsichtlich der Perspektiven für die Gestaltung von Aus- und Weiterbildung herauszuarbeiten.

Barabasch, A. & Keller, A. (2019, online). Innovative learning cultures in VET – 'I generate my own projects.' JVET. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1698642>

Barabasch, A., Keller, A. & Caldart, D. (2019). "What can I do well already today?" Competence development in innovative learning cultures. JOVACET, 2(2), 1-23.

Kärner, T., Fenzl, H., Warwas, J. & Schumann, J. (2019) Digitale Systeme zur Unterstützung von Lehrpersonen_ eine kategoriengeleitete Sichtung generischer und anwendungsspezifischer Systemfunktionen. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 115(1), 39-65.

Kuckartz, U. (2016) Qualitative Inhaltsanalyse- Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Beltz Verlag, Weinheim.

Potter, W.J. (2018) Media Literacy. Ninth Edition. Sage, Los Angeles

Ansprüche an Facharbeit im Zeitalter von Industrie 4.0

Ralph Dreher¹, Brigitte Koliander²

¹Universität Siegen, Deutschland; ²Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Österreich;

Stichworte: Facharbeit, Industrie 4.0, Shared Factory, Szenarien

Was sollen - unter dem Eindruck des aktuellen disruptiven Wandels der Arbeitswelt durch die ständig wachsende digitale Vernetzung und die Weiterentwicklung künstlicher Intelligenz - Bildungsziel, Inhalte und Methoden zukünftiger beruflicher Bildung sein? Diese umfassende Fragestellung wurde in einem ersten Schritt auf eine Feststellung der Ansprüche und den daraus ableitbaren Implikationen reduziert.

Theoretische Grundlagen

In Erweiterung zur Automatisierung von Produktionsabläufen werden nunmehr automatisierte Entscheidungen als Rationalisierungspotenzial identifiziert. Zum jetzigen Zeitpunkt erscheint die zukünftige Rolle des Menschen in derartigen Wertschöpfungsprozessen unklar. So könnte es durch Digitalisierung und den Einsatz künstlicher Intelligenz zur Substitution menschlicher Arbeit kommen; es könnte aber auch zu einem „Upgrading“ von Arbeit kommen, mit der Chance einer Höherqualifizierung, da die Maschine den Zugang zu komplexeren Arbeitsschritten und Entscheidungen begreifbarer offenlegt –. Ebenso ist eine Polarisierung in Arbeit mit sehr hochwertigen und mit sehr niedrigschwelligem Arbeitsinhalten denkbar (Hirsch-Kreinsen & Ittermann, 2019). Bauer, Dworschak, & Zaiser (2017) unterscheiden hierbei ein Spezialisierungsszenario, in welchem der Mensch vor allem dort gefragt ist, wo unerwartete Probleme auftreten, und ein Automatisierungsszenario, in welchem der Mensch nur noch Ausführer ist, der angeleitete Schritte durchführt.

Methodisches Vorgehen

Es wurde ein mehrstufiges Vorgehen zur Erfassung dessen, was Industrie 4.0 bewirken kann, entwickelt. Ein Grundproblem hierbei ist: Es gibt zwar vielfältige Ideen dafür, wie sich die Produktionsbedingungen verändern werden, doch es fehlt bislang an einer relevanten Zahl von konkreten Umsetzungen. Daher wurde in dieser Studie über vergleichende Literaturanalyse in einem ersten Schritt eine Begrifflichkeit dafür, was Industrie 4.0 charakterisiert, entwickelt. In einem zweiten Schritt wurden dann Konzeptbeispiele aus der Fachliteratur dazu verwendet, erste Szenarien für Industriearbeit im digitalisierten Kontext abzuleiten. Diese wurden abgeglichen mit Erhebungen in innovativen mittelständischen Betrieben, die ihre Produktionsbedingungen hier anpassen (wollen). Es wurde so ein Gesamtszenario geschaffen, was die zukünftigen Arbeitsbereiche von Facharbeiterinnen und Facharbeitern perspektivisch prägen wird (Arbeitsaufträge, Arbeitsanforderungen). Das auf diesen Szenarien insgesamt basierende Modell von Facharbeit mit den daraus ableitbaren Veränderungen bildet dann die Basis der rückschließend zu diskutierenden Ergebnisse für die Ausbildung.

Ergebnisse

Im neu entwickelten Modell werden Spezialisierungsszenario und Automatisierungsszenario als taxonomisch aufeinander aufbauend betrachtet. Beiden Szenarien gemeinsam ist die fortwährende Überprüfung der Handlungen der Maschinen durch den Menschen als zukünftige Kernaufgabe. Für die Facharbeit ergibt sich eine höhere Ausdifferenzierung (aufgeschlüsselt in Facharbeit 4.1. bis 4.4). Bezeichnend ist, dass diese Differenzierung in Gesamtheit die EQF-Stufen 4 – 6 abdeckt. Das berufliche und das akademische Bildungssystem können damit nicht länger als jeweils singular betrachtet werden, zu fragen ist viel mehr, wie diese organisatorisch und inhaltlich verzahnt werden, oder als ein hybrides Modell für berufliche Bildung weiterentwickelt werden können.

Facharbeit kann demnach zunehmend bedeuten, für sich selbst zu verstehen, wie eigenes erfahrungsbasiertes Wissen offengelegt werden kann, damit dieses in einen Algorithmus oder in VR/AR-Hilfestellung transferiert werden kann. Damit wird dieses Wissen zum einen potenziell konservierbar werden, zum anderen werden neue Geschäftsmodelle der Vernetzung realisierbar, so dass erfahrene Facharbeiter/innen kleinere Unternehmen gründen können, die sich mit ihren spezifischen Kompetenzen in den Verbund einer Shared Factory einreihen können.

Fazit

Der Digitalisierung gerecht werdende berufliche Bildungskonzepte müssen gemäß den hier vorgestellten Ergebnissen darauf fokussiert werden, inhaltlich die Frage der Beherrschbarkeit und der Offenlegung von Erfahrungswissen in den Mittelpunkt zu stellen. Gleichzeitig muss akademische Bildung sich strukturell für die Idee der beruflichen Bildung aus dem Konkreten heraus öffnen.

Literatur

Bauer, W., Dworschak, B., & Zaiser, H. (2017). Weiterbildung und Kompetenzentwicklung für die Industrie 4.0. In B. Vogel-Heuser, T. Bauernhansl, & M. ten Hompel (Eds.), *Handbuch Industrie 4.0* (Vol. 1, pp. 125-138). Berlin: Springer.

Hirsch-Kreinsen, H., & Ittermann, P. (2019). Drei Thesen zu Arbeit und Qualifikation in Industrie 4.0. In G. Spöttl & L. Windelband (Eds.), *Industrie 4.0. Risiken und Chancen für die Berufsbildung* (pp. 131-151). Bielefeld: wbv.

Die wachsende Rolle des österreichischen Staates in der Berufsbildung und der Rückzug kollektiver Ausbildungsformen in Zeiten technologischen Wandels

Lina Seitzl, Daniel Franz Unterweger

Universität St. Gallen, Schweiz;

(Original English Title: Declining collectivism at the higher and lower end: Technological change and the increasing role of the state in Austrian VET)

Stichworte: Staat, Vergleichende Politische Ökonomie, Duale Berufsbildung, Technologischer Wandel

Kollektive Berufsbildungssysteme, basierend auf dem dualen Ausbildungsprinzip in Schule und Ausbildungsbetrieb, stoßen innerhalb der akademischen Disziplin der Vergleichenden Politischen Ökonomie als auch im politischen Diskurs auf zunehmendes Interesse. Die Popularität von dualen Ausbildungsformen lässt sich insbesondere darauf zurückführen, dass diese System sowohl ökonomische (die Ausbildung von Fachkräften) als auch soziale Ziele (die schnelle Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt) erfüllen (Carstensen & Ibsen, 2019). Allerdings lässt sich in den letzten Jahren eine erhöhte Spannung zwischen diesen Zielen feststellen. Technologischer Wandel wird häufig als Herausforderung für traditionelle duale Berufsbildungssysteme postuliert. Deindustrialisierung führte zu einem Aufbrechen einer früheren Hochburg von dualer Berufsbildung, während der Dienstleistungssektor, in dem oft keine Tradition der Berufsbildung existiert(e), an Bedeutung gewinnt (Culpepper & Thelen, 2008). Ebenso steht eine zunehmende Polarisierung von Qualifikationsanforderungen, akademischer Drift und eine zunehmende Bedeutung von digitalen, generalistischen Fertigkeiten im Spannungsverhältnis mit der spezialisierten, oft auf dem mittleren Qualifikationsniveau angesiedelten dualen Berufsbildung (CEDEFOP, 2018). In der Literatur zur politischen Ökonomie von kollektiven Berufsbildungssystemen wird daraufhin ein zunehmender Trend in Richtung eines segmentalisierten Ausbildungssystems postuliert («segmentalism»), welcher zu einem wachsenden Einfluss von großen Ausbildungsbetrieben und einem geringeren Einfluss des Staates führt (Thelen & Busemeyer, 2012). Beispiele hierfür sind Deutschland und teilweise die Schweiz. Als konservativer Wohlfahrtsstaat mit einer starken Tradition in der dualen Berufsbildung bewegt sich Österreich allerdings in die entgegengesetzte Richtung. Diese ist charakterisiert durch eine wachsende Rolle des Staates in der Berufsbildung und einer (langfristig betrachtet) abnehmenden Beteiligung von Unternehmen in der Ausbildung. Was sind die Gründe für diese abweichende Entwicklung? Wieso entscheiden sich Unternehmen zunehmend staatliche Ausbildungslösungen in Anspruch zu nehmen gegenüber welchen sie in der Vergangenheit oft skeptisch oder gleichgültig eingestellt waren? Wir betrachten zwei Musterbeispiele für diese Tendenz. Erstens betrachten wir die Dominanz der Informatikausbildung im Rahmen der berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, welche in ihrer zahlenmäßigen Bedeutung deutlich über einer Informatikausbildung innerhalb des dualen Systems liegt. Zweitens betrachten wir die wachsende Bedeutung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA), welche für etwa 5 bis 10 Prozent aller dualen Ausbildungsverhältnisse verantwortlich sind. Innerhalb der überbetrieblichen Ausbildung kann ein dualer Lehrabschluss ohne Zutun eines privaten Ausbildungsbetriebes in einer staatlich finanzierten Trägereinrichtung erreicht werden. Basierend auf Literaturrecherche und einer Reihe von semi-strukturierten Experteninterviews mit Vertretern aus Sozialpartnerschaft, staatlichen Institutionen und Forschung betonen wir die vielfältigen Mechanismen, welche staatliche Berufsbildungslösungen auch für Unternehmen attraktiv machen. Wir argumentieren, dass die Einführung dieser staatlichen Maßnahmen die Präferenzen von Unternehmen veränderte und schlussendlich zu einer abnehmenden Rolle von kollektiven Lösungen beigetragen hat. Dieser Trend zur staatlichen Bereitstellung von Berufsbildung kann positive Inklusionseffekte am Arbeitsmarkt erzeugen (siehe ÜBA), jedoch auch zu einer Dualisierung und Stratifizierung des Systems beitragen (siehe berufsbildende höhere Schulen).

Carstensen, M. B., & Ibsen, C. L. (2019). Three dimensions of institutional contention: efficiency, equality and governance in Danish vocational education and training reform. *Socio-Economic Review*, published online first.

CEDEFOP. (2018). Less brawn, more brain for tomorrow's workers [Press release].

Culpepper, P. D., & Thelen, K. (2008). Institutions and collective actors in the provision of training: Historical and cross-national comparisons. In K. U. Mayer & H. Solga (Eds.), *Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives* (pp. 21-49). New York: Cambridge University Press.

Thelen, K., & Busemeyer, M.R. (2012). Institutional change in German vocational training: From collectivism toward segmentalism. In M. R. Busemeyer & C. Trampusch (Eds.), *The Political Economy of Collective Skill Formation* (pp. 68-91). Oxford: Oxford University Press.

Standards und Indikatoren zur Lernortkooperation – Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen eines Berliner Pilotvorhabens (LOK-Berlin)

Cornelia Wagner-Herrbach¹, Kathrin Petzold-Rudolph², Jana Rückmann³, Jürgen van Buer⁴

¹Humboldt-Universität zu Berlin, Deutschland; ²Otto von Guericke Universität, Magdeburg; ³Charité Berlin; ⁴Berufsbildungsforschung Berlin;

Stichworte: Lernortkooperation, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Indikatoren, Duales System

Die Grundstruktur des dualen Systems setzt darauf, dass die Lernorte sich gegenseitig ergänzen und ihre jeweils unterschiedlichen Herangehensweisen in Lehre und Ausbildung mit Blick auf die Entwicklung ganzheitlicher Beruflicher Handlungskompetenzen bei den Lernenden miteinander verzahnen. Dies geschieht jedoch in der Praxis immer noch sehr selten. Woran gelingende Lernortkooperation scheitert, wurde u. a. im Modellversuch der Bund-Länder-Kommission für Deutschland 2004 umfassend untersucht (vgl. z. B. Diesner et al. 2004). Mittlerweile haben sich die Bedingungen für Lernortkooperation in vielen Fällen verändert, nicht zuletzt durch die Digitalisierung der Arbeitswelt als auch hinsichtlich der Lebenswelten der Auszubildenden (vgl. van Buer 2019). Durch den zunehmenden Mangel an Bewerber*innen für eine Ausbildung in bestimmten Berufsfeldern ist zudem eine wachsende Heterogenität hinsichtlich der Lernenden in der Berufsausbildung erwartbar, die stärker nach lernerorientierten Unterstützungssystemen verlangt.

Ausgangspunkt für das Pilotvorhaben der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie sind die Befunde des Projektdialogs zur Weiterentwicklung und Stärkung der beruflichen Schulen und Oberstufenzentren (ProWeBeSo II). Dieser Projektdialog hat die Implementierung nachhaltiger Strukturen und Formate gelingender Lernortkooperation zum Ziel. Acht Berufsschulen erproben im Zeitraum 2019-2021 verschiedene Ansätze.

Die wissenschaftliche Begleitung des Pilotvorhabens untersucht die Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Anbahnung und Aufrechterhaltung von Kooperationen und erhebt Prozessdaten zur Institutionalisierung von Strukturen der Lernortkooperation am Lernort Schule. Dies geschieht in einem Mixed-Methods-Ansatz bestehend aus quantitativen Erhebungen und Gruppendiskussionen zu drei Zeitpunkten, formativen Fallanalysen sowie einer Befragung der Stakeholder. Als Modell zur Einschätzung der aktuellen sowie zu entwickelnden Kooperationsintensität dient Euler et al. 2004, die Typisierung der Kooperationsaktivitäten erfolgt in Anlehnung an Berger & Walden 1998, die Kategorisierung des Kooperationsverständnisses in Anlehnung an Pätzold 1998. Für die wissenschaftliche Betrachtung der Kommunikations- und Interaktionskultur im Rahmen der Lernortkooperation werden die folgenden Modelle herangezogen: Little et al. (1990) unterscheiden die Intensität der Austauschbeziehungen, Gräsel et al. (2006) nehmen die Interdependenzen und Vertrauensbeziehungen zwischen den Kooperierenden in den Blick. Eine Klassifizierung der Kooperationskultur an Schulen lässt sich nach Steinert et al. (2006) vornehmen. Die strukturelle Verankerung wird in Anlehnung an Esslinger (2002) bestimmt. Aus den erhobenen Daten sollen Standards und Indikatoren für gelungene Lernortkooperation identifiziert sowie Handreichungen und Praxisanleitungen für die schulischen Akteure vor Ort erstellt werden.

Der Beitrag präsentiert einen Zwischenstand der Befunde zur Mitte der Projektlaufzeit. Folgende Forschungsfragen sind zu diesem Zeitpunkt zu beantworten: Wie lassen sich die verschiedenen Ansätze zur Intensivierung der Lernortkooperation der Projektschulen analytisch voneinander unterscheiden? Welche Ergebnisse in Bezug auf Quantität und Qualität der Lernortkooperationen konnten die Projektschulen zu diesem Zeitpunkt erreichen? Welcher Grad der Institutionalisierung bzw. der strukturellen Verankerung lässt sich zu diesem Zeitpunkt bei den Projektschulen bestimmen?

Berger, K. & Walden, G. (1995). Zur Praxis der Kooperation zwischen Schule und Betrieb. In Pätzold, G. (Hrsg.), Lernorte im dualen System der Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 409–430.

Buer, J. van (2019). Heterogenität und Attraktivität – Warum Lernortkooperation in der Berufsausbildung. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, S. 6-7.

Gräsel, C. et al. (2006). Lehrkräfte zur Kooperation anregen – eine Aufgabe für Sisyphos? In Zeitschrift für Pädagogik 52(2), S. 205-219.

Esslinger, I. (2002). Berufsverständnis und Schulentwicklung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Euler, D. (2004). Lernortkooperation – Eine unendliche Geschichte? In Euler, D. (Hrsg.), Handbuch der Lernortkooperation - Theoretische Fundierung, Bielefeld: Bertelsmann, S. 12–24.

Diesner, I. et al. (2004). Abschlussbericht des Modellversuchsprogramms KOLIBRI. BLK.

Little, J. (1990). The Persistence of Privacy: Autonomy and Initiative in Teachers' Professional Relation. In: Teacher College Record 91(4), pp. 509-536.

Pätzold, G. (2003). Lernfelder - Lernortkooperationen. Neugestaltung beruflicher Bildung. 2. Auflage. Bochum: Projekt Verlag; Projekt-Verl.

Steinert, B., Klieme, E., Maag Merki, K., Döbrich, P., Halbheer, U. & Kunz, A. (2006). Lehrerkooperation in der Schule: Konzeption, Erfassung, Ergebnisse. In Zeitschrift für Pädagogik 52(2), S. 185-203.

Changing Mindsets - Nachhaltigkeitsbildung in der Berufsbildung

Angela Forstner-Ebhart, Johanna Michenthaler, Martin Scheuch

Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Österreich;

Stichworte: transformative literacy, GrünePädagogik, Schülervorstellungen, VOPA+ - Modell

Der Beitrag thematisiert Forschung zur Implementation transformativer Nachhaltigkeitsbildung in der Berufs- und Erwachsenenbildung. Bildung für nachhaltige Entwicklung erfordert besondere didaktische Strategien, die kontroverse Motive und Paradoxien der Gegenwart aufzeigen und Ambiguitätstoleranz, Partizipation und Kritikfähigkeit fördern, um Handlungsspielräume zu öffnen. Das didaktische Konzept der „Grünen Pädagogik“ (z.B. Forstner-Ebhart & Linder, 2017) widmet sich diesen komplexen Anforderungen an Unterricht und zielt darauf ab, lineare Ursache-Wirkungs-Denkmuster zu durchbrechen und eine „transformative literacy“ (Schneidewind, 2018, S. 13) zu entwickeln, die dazu befähigt, das Zusammenwirken von Dimensionen der Nachhaltigkeit zu verstehen und entsprechend dem „VOPA+“ - Modell (z.B. Buhse, 2014) vernetzt, offen, partizipativ, agil und mit Vertrauen in positive Lösungen zu agieren. Es wird der Frage nachgegangen, welche didaktischen Aspekte in Lernarrangements individuelle Transformationsprozesse fokussieren (z.B. Kattmann, 2015). Lehrende stehen bei Themen beruflicher Nachhaltigkeitsbildung vor den Herausforderungen, Einstellungen und Handlungsmuster multiperspektivisch hinterfragen zu lassen und Aporien Raum zu geben. Die situative und soziale Rahmung von Lernarrangements ist zentral: „...dies bedeutet, dass Didaktik sich sehr viel stärker [...] mit den Vorstrukturen der lernenden Subjekte, ihrer biografischen Geprägtheit und autoreferenziellen Geschlossenheit auseinandersetzen muss“ (Arnold, 2012, S. 52). Erhebungen zu Vorstellungen von Lernenden sind deshalb Gegenstand von Projekten im Forschungsfeld der Grünen Pädagogik, die hier berichtet und diskutiert werden.

Um zukünftigen Lehrenden den Fokus auf Vorstellungen der Lernenden zu ermöglichen, wurde ein begleitendes Seminar eingeführt, welche das Arbeiten mit individuellen Vorstellungen der Lernenden als zentrales Element behandelt. Vorstellungen der Lernenden beinhalten wesentliche Vorinformationen, um konstruktivistischen Unterricht planen zu können, damit sinnstiftende Interaktionen mit dem Fachinhalt ermöglicht werden (z.B. Kattmann, 2015). Anhand von Videos wird der Fokus auf das Denken von Lernenden gelenkt. Es werden zwei verschiedene Planungs- und Reflexionstools (z.B. Loughran et al., 2006) vorgestellt, womit über die Kluft zwischen Alltagsvorstellungen und Fachwissen reflektiert werden kann und eigene Vorstellungen artikuliert werden. Diese Tools wurden aus Forschungen zum Professionswissen des „pedagogical content knowledge“ (PCK, z.B. Gess-Newsome, 2015) entwickelt.

Im Zuge des Erasmus+ Projekts „ProfESus“ wurde der Blended-Learning-Lehrgang „Discovering a sustainable Mindset“ installiert und international mit Lehrpersonen der Berufsbildung erprobt. Ziel ist es, Mindsets für „transformative literacy“ zu entwickeln, die auch Werteorientierungen umfassen und zu Kompetenzen im Sinne des „VOPA+“ – Modells führen. Veränderungs- und Transformationsprozesse sollen somit angestoßen werden, um nach Stanzus et al. (2017, S. 7f) Verhaltensroutinen zu durchbrechen und die Einstellungs-Verhaltens-Lücke zu verringern.

Literaturauswahl:

Arnold, R. (2012). Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. Heidelberg: Carl-Auer.

Buhse, W. (2014). Management by Internet. Neue Führungsmodelle für Unternehmen in Zeiten der digitalen Transformation. Kulmbach: Plassen.

Forstner-Ebhart, A.; Linder, W. (2017). "Grüne Pädagogik" - Lernen am Widerspruch". R&E-SOURCE <http://journal.ph-noe.ac.at>, Open Online Journal for Research and Education.

Gess-Newsome, J. (2015). A model of teacher professional knowledge and skill including PCK: Results of the thinking from the PCK Summit. In A. Berry, P. Friedrichsen, J. Loughran (Eds.), Re-examining Pedagogical Content Knowledge in Science Education. Routledge. 28-42.

Kattmann, U. (2015). Schüler besser verstehen – Alltagsvorstellungen im Biologieunterricht. Hallbergmoos: Aulis Verlag.

Loughran, J., Berry, A., & Mulhall, P. (2006). Understanding and Developing Science Teachers' Pedagogical Content Knowledge (Vol.1). Rotterdam, Taipei: Sense Publishers.

Schneidewind, U. (2018). Die große Transformation. Eine Einführung in die Kunst gesellschaftlichen Wandels. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

Stanzus, L., Fischer, D., Boehme, T., Frank, P., Fritzsche, J., Geiger, S., Harfensteller, J., Grossman, P., & Schrader, U. (2017). Education for Sustainable Consumption through Mindfulness Training: Development of a Consumption-Specific Intervention. Journal of Teacher Education for Sustainability, 19(1), 5-21.

UNECE (2011). Learning for the future. Competences in Education for Sustainable Development. Zugriff am 20.06.2017 unter https://www.unecce.org/fileadmin/DAM/env/esd/ESD_Publications/Competences_Publication.pdf

Wie normiert ist unser Wissen? Zur Relevanz migrationsgesellschaftlicher Sensibilisierung im Kontext beruflicher Bildung

Tatjana Kasatschenko, Olga Zitzelsberger

Technische Universität Darmstadt, Deutschland;

Stichworte: Lehrer*innenbildung, Migrationsgesellschaft, Diskriminierung, Differenz

Rassismusrelevante Unterscheidungen und damit einhergehende Benachteiligung machen vor dem Feld der beruflichen Bildung nicht halt - obgleich sich das Berufsbildungssystem lange Zeit als unbeteiligt an der Reproduktion von Ungleichheit verstanden hat (vgl. Hormel 2013). So lenken zum einen etwa Entscheidungen von Personalverantwortlichen hinsichtlich ‚muslimischen Frauen mit Kopftuch‘ im Dienstleistungssektor (Shooman 2014: 98), die ablehnende Haltung gegenüber ‚Männern mit Migrationshintergrund‘ auf dem Arbeitsmarkt (Leiprecht 2014: 147; Gestring/Janßen/Polat 2006: 166), die erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Vertragsauflösung durch den Betrieb während der Ausbildungszeit sowie der Einmündung in einen berufsvorbereitenden Ausbildungsgang aufgrund des Migrationshintergrundes (vgl. Scherr 2015) das Augenmerk auf die Notwendigkeit einer kritischen Auseinandersetzung mit Differenzierungspraktiken und Ungleichheitsstrukturen. Zum anderen münden ins Berufsausbildungssystem, im Vergleich zu Gymnasien und Hochschulen, deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund und eigener Fluchterfahrung ein (vgl. Bildungsbericht 2018: 130f.). Durch die Perspektive auf die Situation von Schüler*innen mit Fluchterfahrung und/oder Migrationshintergrund können wie durch ein Brennglas aktuelle Herausforderungen und notwendige Transformationen adressiert werden.

Zuschreibungen an Schüler*innen mit Fluchterfahrung und/oder Migrationshintergrund und die damit oftmals einhergehende Kulturalisierung dieser haben erhebliche Auswirkungen auf schulische (Miss)Erfolge und damit die weiteren biographischen Verläufe. Die besondere Verantwortung von Lehrer*innen an beruflichen aber auch allgemeinbildenden Schulen im Hinblick auf die Reproduktion von Ungleichheit rückt die Frage nach einer migrationsgesellschaftlichen Professionalisierung verstärkt in den Blick (vgl. Kasatschenko/Zitzelsberger 2019). Ebenso kann das besonders hohe Engagement von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen im Hinblick auf die gezielte schulische Förderung von Jugendlichen mit Fluchthintergrund konstatiert werden.

Dieser Vortrag möchte sich der Relevanz dieser Thematik widmen, indem Einblicke in die Praxis zweier Lehrprojekte an der Hochschule gegeben werden, die angehende Lehrer*innen an beruflichen Schulen adressieren: primär um diese für eine rassismuskritische Perspektive zu sensibilisieren. Anhand der Kooperationen mit einer berufsbildenden Schule wird aufgezeigt, wie zum einen (a) Schüler*innen im Berufsbildungssystem und bereits etablierte Lehrkräfte mit migrationsgesellschaftlichen Themen erreicht werden. Zum anderen wie die berufsbildende Schule (b) als Lernort und Anlass für (c) Theorie-Praxis Reflexionen im Hinblick auf die Vermittlung rassismusrelevanter Inhalte seitens der Lehramtsstudierenden und angehenden Berufsschullehrer*innen dienen kann. Der Vortrag möchte hierdurch einen Beitrag leisten zur kritischen Reflexion von Bedingungen und notwendigen Veränderungen beruflicher Bildung in einer Migrationsgesellschaft.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): „Bildung in Deutschland 2018. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung“, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Gestring/Janßen/Polat (2006): „Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation“, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hormel, U. (2013): „Ethnisierung von ‚Ausbildungsfähigkeit‘ – ein Fall sozialer Schließung in der Migrationsgesellschaft“, in Maier, M.S./Vogel, T. (Hrsg.): Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf, Wiesbaden: Springer, S. 245-267.

Kasatschenko, T./Zitzelsberger, O. (2019): „Zur Ent/täuschung pädagogischer Professionalität: Wie die eigene Bildung Professionalisierungsprozesse behindert“. In: Geisen/Iller/Kleint/Schirrmacher (Hrsg.): Familienbildung in der Migrationsgesellschaft. Interdisziplinäre Praxisforschung. Münster: Waxmann Verlag, S. 53-66.

Kasatschenko, T. (2016): „Berufliche Bildung und Migration: Kulturrassismus als Strukturelement“, in: berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, Heft 162, Detmold: Eusl Verlag.

Leiprecht, R. (2014): „Geschlechterverhältnisse, Heteronormativität und Rassismus“, in Mecheril, P. (Hrsg.): Subjektbildung. Interdisziplinäre Analysen der Migrationsgesellschaft, Bielefeld: transcript, S. 143-161.

Scherr, A. (2015): „Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf“, Weinheim: Beltz Juventa.

Shooman, Y. (2014): „>...weil ihre Kultur so ist< Narrative des antimuslimischen Rassismus“, Bielefeld: transcript.

Führung anders denken – Forschung zur Bedeutung erziehungs- und betriebswirtschaftlicher Führungsansätze sowie der Kulturellen Bildung für die Entwicklung des humanistischen Führungskonzepts Good Leadership

Prof'in. Dr. Ulrike Gerdiken, Prof'in. Dr. Barbara Lämmlein, Hannah Lutz

Frankfurt University of Applied Sciences, Deutschland;

Stichworte: Kulturelle Bildung, Good Leadership, Humanisierung, Dialogisches Management

Können bei angehenden Führungskräften durch die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur soziale, moralische und ethische Kompetenzen gefördert werden? Dieser Frage geht das Forschungsprojekt „Durch Kulturelle Bildung zu Good Leadership?“ nach. Es sollen u.a. Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Rolle Kulturelle Bildung für ein Führungshandeln im Sinne eines Good Leadership spielen kann. Darin impliziert ist die Frage nach einer Humanisierung der Wirtschaft durch entsprechendes Führungshandeln. Ein weiteres Ziel der Forschung ist die Entwicklung didaktischer Handlungsempfehlungen für eine kulturpädagogisch basierte Führungskräftequalifizierung. Darüber hinaus sollen die Chancen und Grenzen der Zusammenarbeit von Unternehmen und Kultureller Bildung diskutiert werden. Das Projekt versteht sich als Auftaktforschung.

Methodisch wird mit einer Triangulation aus Textanalyse, qualitativer Inhaltsanalyse und Videorahmenanalyse gearbeitet. Im Rahmen der Textanalyse werden die theoretischen Grundlagen des Konzepts Good Leadership erarbeitet. Im empirischen Teil werden mit zwei studentischen Gruppen jeweils zwei problemzentrierte, leitfadengestützte Einzelinterviews nach Witzel (2012) durchgeführt und nach Kuckartz (2016) qualitativ ausgewertet. Die eine Gruppe setzt sich aus sieben überwiegend BWL- und Jura-Studierenden zusammen, die an dem Kunst- und Kulturprogramm „Bronnbacher Stipendium“ teilnehmen. Bei der anderen Gruppe handelt es sich um vier Studierende des Masterstudiengangs „Leadership“ der Frankfurt University of Applied Sciences. Beide Gruppen werden zu ihren Erwartungen und Einstellungen im Hinblick auf ihre zukünftige Führungstätigkeit befragt, bei den Teilnehmenden des Stipendiums geht es außerdem dessen Bedeutung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung. Die Interviews werden im Jahresabstand zu Beginn und zum Ende des Stipendiums durchgeführt. Die erste Interviewrunde fand im April 2019 statt, die zweite ist für März 2020 geplant. Ergänzend zu den Interviews wurden exemplarisch drei Arbeitseinheiten des Stipendiums gefilmt. Diese werden mit der Videografischen Rahmenanalyse nach Fink (2012) ausgewertet. Das Forschungsprojekt knüpft an die Arbeit von Gerdiken (2017) an, die untersucht hat, aus welcher Motivation heraus Unternehmen kulturpädagogische Maßnahmen in ihre Personalentwicklung integrieren. Während die Präsentation des Gesamtprojekts für die Poster-Session dieser Tagung eingereicht wurde, möchten wir im Rahmen der Paper-Session einen Teilaspekt herausgreifen und als work in progress unsere Forschungsergebnisse zum Thema Good Leadership vorstellen und diskutieren.

Good Leadership ist derzeit nur ein Begriff, mit dem die Karl Schlecht-Stiftung (die Geldgeberin für das Forschungsprojekt) ihr Stiftungsziel formuliert:

„Die Karl Schlecht Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Fokus auf "Good Leadership". Ihre Leitidee ist die Verbesserung von Führung in Business und Gesellschaft durch humanistische Werte.“ (www.karlschlechtstiftung.de)

Es war darum notwendig, eine wissenschaftliche Definition für diesen Begriff zu erarbeiten. Aus dem Bereich der Erziehungswissenschaften bieten die Führungsansätze Dialogisches Management (Petersen 2003) und Systemische Führung (Arnold 2009) dafür eine geeignete Grundlage. Mit ihnen lässt sich Good Leadership als humanistisches Führungskonzept definieren, das, angelehnt an Arnold und Bloh (2003), von der Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden her gedacht wird und gekennzeichnet ist durch Ganzheitlichkeit, Gestaltungsorientierung, Potenzialorientierung, Beteiligungsmöglichkeit und Kompetenzförderung. Die Forscherinnen verglichen diese Ansätze zudem mit dem Bildungskonzept Kulturelle Bildung und identifizierten Parallelen, die darauf hinweisen, dass eine humanistische Führungshaltung in Unternehmen nicht nur möglich ist, sondern sich durch kulturpädagogische Elemente auch verankern ließe. Derzeit untersuchen sie, inwieweit auch betriebswissenschaftliche Führungsansätze einem solchen humanistisch geprägten Denken folgen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen sollen bei der Tagung vorgestellt und mit den Teilnehmer*innen diskutiert werden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Frage, wie sich die emanzipatorische Haltung der drei erziehungswissenschaftlichen Ansätze mit unternehmerischem Denken und Handeln vereinbaren lassen. Erste Erkenntnisse dazu hat Gerdiken (2017, 2018) in ihren Untersuchungen zu Kultureller Bildung in der Personalentwicklung formuliert.

Wie wollen wir zusammenleben und -arbeiten? Herausforderungen für die politische Bildung an Berufsschulen

Stefan Schmid-Heher
PH Wien, Österreich;

Stichworte: Berufsschule, politische Bildung, LehrerInnenausbildung, Lehre

Jeder Wandel der Arbeitswelt bringt soziale, gesellschaftliche und politische Herausforderungen mit sich und die Gestaltung der Arbeitswelt steht zugleich im Mittelpunkt der Kernfrage des Politischen: Wie wollen wir zusammenleben? Zahlreiche politische Probleme werden durch berufliches Handeln verursacht und können zugleich nur in diesem Kontext gelöst werden. Schlüsselbegriffe der Veränderung von Arbeit wie Automatisierung und Digitalisierung oder auch der Klimawandel als politisches Problem veranschaulichen diesen engen Zusammenhang und lassen keinen Zweifel an seiner entscheidenden Bedeutung für die Demokratie. (Berufs-)Arbeit reproduziert gesellschaftliche Strukturen und hat gleichermaßen das Potential, diese zu verändern. Die berufliche Bildung ist folglich in mehrfacher Hinsicht eng mit der politischen Bildung verknüpft.

Die Berufsschule nimmt in diesem Spannungsfeld eine Schlüsselrolle ein. Georg Kerschensteiners Konzeptionen – seine Preisschrift (Kerschensteiner 1901) gilt als Geburtsurkunde der Berufsschule – prägen diesen Schultyp bis heute im Hinblick auf die Organisation des Unterrichts, die grundlegende pädagogisch-didaktische Ausrichtung und die Bedeutung für Jugendliche mit eingeschränktem Zugang zu höherer Bildung. In jedem dieser drei Aspekte erschließt sich die zentrale Rolle politischer Bildung an Berufsschulen: Erstens waren Kerschensteiners wegweisende Überlegungen zur Berufsschule selbst eine Antwort auf die Frage nach der zweckmäßigsten Erziehung für die staatsbürgerliche Gesellschaft. Politische Bildung wurde 1976 als Nachfolgegenstand der Staatsbürgerkunde eingeführt und existiert bis heute nur an diesem Schultyp als eigenständiger Pflichtgegenstand. Zweitens gilt Kerschensteiners Ansatz, die Jugend zunächst bei der Arbeit und damit bei ihrem unmittelbaren Interessenkreis zu packen, auch heute als der Dreh- und Angelpunkt der Berufsschulpädagogik. Drittens wurde die Berufsschule zu Beginn des 20. Jahrhunderts als ein Beitrag zur Lösung der sozialen Frage verstanden und auch im 21. Jahrhundert erscheinen ökonomische, soziale und gesellschaftliche Integration als zentrale Herausforderungen für das duale System, insbesondere für seine schulische Säule.

Das Verhältnis von politischer und beruflicher Bildung ist dabei von teils konkurrierenden Ansprüchen – Anpassung, Emanzipation, Qualifikation – geprägt. Schon Kerschensteiners Pädagogik zielte einerseits auf die Förderung von Teilhabe und Mitgestaltung durch Arbeit ab und andererseits auf gesellschaftliche Ein- und Unterordnung. Widersprüche sind dem Bildungsbegriff an sich immanent: Einerseits ist Bildung immer auch ein Mittel zur Reproduktion und Legitimation gegebener Verhältnisse und dient der Anpassung an sowie dem Einfügen in diese. Andererseits ist Bildung Voraussetzung für Weiterentwicklung, Gestaltung oder auch Verwerfung des Gegebenen. Kritik, Emanzipation und Selbsttätigkeit sind unmittelbar damit verknüpft. Auch in der politischen Bildung existiert ein Spannungsfeld zwischen der normativen Bezugnahme auf Demokratie und der Arbeit in bzw. mit per se nicht demokratischen Verhältnissen wie Schule und Arbeit, das sich in einem brüchigen Verhältnis von Lehrlingen zur liberalen Demokratie widerspiegelt (Lauss und Schmid-Heher 2017).

Vor diesem Hintergrund reflektiert der Beitrag die Kontinuität staatsbürgerkundlicher Ansätze in Lehrplänen für Berufsschulen und arbeitet die Widersprüche zu einer an der Leitidee der Mündigkeit ausgerichteten politischen Bildung heraus. In den Fokus gerät dabei die BerufsschullehrerInnenausbildung für politische Bildung. Welches Verständnis von guter politischer Bildung und welche Wahrnehmung der Praxis politischer Bildung an Berufsschulen haben BerufsschullehrerInnen? Diesen Fragen wird anhand von im Rahmen eines Lehrgangs für das Lehramt für politische Bildung an Berufsschulen durchgeführten Gruppendiskussionen und auf der Basis von mit Hilfe der Systematischen Metaphernanalyse untersuchten Seminararbeiten der LehrgangsteilnehmerInnen nachgegangen. Die Einbeziehung von LehrerInnenvorstellungen ist für die Hochschuldidaktik unverzichtbar, wenn sie Alltagsrelevanz erlangen möchte. Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen der BerufsschullehrerInnenausbildung reflektiert. Auf der Grundlage der herausgearbeiteten Perspektiven auf politische Bildung an Berufsschulen sowie auf die LehrerInnenausbildung in diesem Bereich werden zentrale Herausforderungen für die politische Bildung an Berufsschulen aufgezeigt.

Kerschensteiner, Georg (1901): Staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend. Gekrönte Preisarbeit. Erfurt: Carl Villaret.

Lauss, Georg; Schmid-Heher, Stefan (2017): Politische Bildung an Wiener Berufsschulen. Demokratische und autoritäre Potentiale von Lehrlingen. In: Philipp Mitnik (Hg.): Empirische Einsichten in der Politischen Bildung. Innsbruck: Studien Verlag, S. 95–123.

Das konnektive Lernjournal als didaktisches Instrument zur Verbesserung der Konnektivität sowie der Lernortkooperation in der dualen Ausbildung

Johanna Pichler
PH OÖ, Österreich;

Stichworte: Lehrausbildung, Didaktik, Konnektivität, Lernortkooperation

Die duale Ausbildung liefert in Österreich seit Jahrzehnten einen unverzichtbaren Beitrag zur Fachkräfteausstattung. Trotzdem gibt es Raum für Verbesserungen. So zeigt sich für die Kooperationstätigkeit zwischen den beiden Lernorten Berufsschule und Betrieb, insbesondere auf der Mikroebene, Handlungsbedarf. Ostendorf hält beispielsweise fest: „Betriebe und Berufsschulen stehen relativ für sich, außer in beiden Institutionen existiert eine Kultur der Zusammenarbeit“ (Ostendorf 2014, S. 18). Zwar ist aus ihrer Sicht auf curriculärer Mesoebene das duale System durchaus konnektiv, jedoch dringt es auf der Mikroebene des Lernens und Lehrens nicht so stark durch (Ostendorf 2014, S. 18f). Weiters untermauern empirische Studien wie der österreichische Lehrlingsmonitor (Lachmayr/Mayr 2017, S. 45) und Studien des Ibw (z.B. Dornmayr/Winkler 2016, S. 20) diese Aussage.

Lernortkooperation im dualen System, also die Verbindung zwischen der schulischen und betrieblichen Welt, wird in der Fachliteratur mit dem Begriff Konnektivität umschrieben. Im Rahmen des Projektes wurden die Definitionen von Lernort sowie die Intensitätsstufen der Kooperation nach Euler (2015, S. 6), und die Definition von Konnektivität nach Ostendorf (2018, S. 29) als Grundlage gewählt.

Das vorliegende Projekt startete im Frühjahr 2018 auf der Grundlage eines explorativen Forschungsdesigns. Dabei wurde die Frage behandelt, wie Lernortkooperation zwischen Berufsschule und Betrieb auf der Mikroebene (Ebene der Lehr-Lernprozesse) mittels konnektiver Lernanlässe verbessert werden kann. Um fundierte Informationen zu den Rahmenbedingungen für eine gelungene Lernortkooperation zu generieren, wurden im ersten Schritt mit verschiedenen Expert*innen der Lernorte des dualen Systems qualitative Interviews geführt. Darauf aufbauend wurde theoriegeleitet (siehe Rausch, Kögler, Laireiter, 2012/Landmann, Schmitz 2007), für den Lehrberuf „Zimmerer“ an der Berufsschule 2 in Linz, als konkreter Lernanlass ein konnektives Lernjournal entwickelt, erprobt und evaluiert. Die Ergebnisse dieser Pilotierung sowie die Gestaltung des Lernjournals bilden den inhaltlichen Schwerpunkt des Beitrags.

Folgende Forschungsfragen sollen im Rahmen des Beitrags behandelt werden:

1. Welche methodisch-didaktischen Elemente können basierend auf theoretischen und empirischen Befunden für den Entwurf eines Lernjournals zur Verbesserung der Konnektivität im dualen System abgeleitet werden?
2. Wie können konnektive Lernjournale für die duale Ausbildung, am Beispiel des Lehrberufs Zimmerer konzipiert und eingesetzt werden?

Der erste Teil des Beitrags beleuchtet die Konzeption des konnektiven Lernjournals, am Beispiel des Lehrberufs Zimmerei. Aufbauend darauf werden die Ergebnisse der ersten Pilotierung im Wintersemester 2020/21 beschrieben. Das Lernjournal wurde im Rahmen eines Turnus an der BS 2 in einer zweiten Klasse im fachpraktischen Unterricht eingesetzt. Nach Rückkehr in den Ausbildungsbetrieb erfolgte eine qualitative Befragung der Lehrlinge (n=10) punkto Praktikabilität und kontinuierlicher Verwendung des Lernjournals im Betrieb. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach Mayring. Im Sommersemester 2021 ist ein erneuter Einsatz des Lernjournals, unter Berücksichtigung der bisherigen Ergebnisse geplant.

Cross-disziplinäre Zusammenarbeit erlebbar machen. Ein möglicher Zugang anhand eines Planspiels

Gernot Dreisiebner¹, Peter Slepcevic-Zach¹, Bernd Fachbach², Georg Tafner³, Michaela Stock¹

¹Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich; ²Virtual Vehicle Research GmbH; ³Pädagogische Hochschule Steiermark, Institut für Bildungswissenschaften;

Stichworte: Planspiel, digitale Transformation, cross-disziplinäre Zusammenarbeit, Fahrzeugentwicklung

Die digitale Transformation birgt weitreichende Auswirkungen auf Arbeitsprozesse, Organisationsstrukturen, Kompetenzen der Mitarbeitenden und bedingt nicht zuletzt auch einen Wandel der Unternehmenskulturen (Fachbach, 2019). Die Herausforderungen, die sich aufgrund einer durch digitale Transformation geprägten Arbeitswelt ergeben, lassen sich unter dem Akronym VUCA zusammenfassen: (Arbeits-)Umwelten und Handlungssituationen sind zunehmend durch die Schlagworte Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity geprägt (Kaivo-oja & Lauraeus, 2018). In diesem ebenso komplexen wie aktuellen Themenfeld bewegt sich das Kooperationsprojekt ‚V-Lab – Future Engineering Lab‘ (vgl. zum Projekt u.a. Dreisiebner, Fachbach, Tafner, Slepcevic-Zach, Stocker & Stock, 2019). Im Rahmen dieses Projektes partizipieren u.a. Unternehmen aus der Fahrzeugindustrie. Für deren Mitarbeiter/innen sollen in Form eines Planspiels die Vorteile cross-disziplinärer Zusammenarbeit unter Laborbedingungen (im ‚Future Engineering Lab‘) erlebbar gemacht werden.

Der gegenständliche Beitrag nähert sich der für die Tagung titelgebenden Fragestellung 'Wie wollen wir arbeiten? Berufliches Lernen zwischen Tradition und Transformation' mit einem gestaltungsforscherischen Zugang und aus einer didaktischen Perspektive. Im Zentrum steht die Fragestellung, wie Mitarbeiter/innen in Unternehmen durch die digitale Transformation und den dadurch bedingten Kulturwandel geleitet werden können.

Der Beitrag verfolgt hierbei einen zweistufigen Aufbau: (1) In einem einleitenden Schritt wird zunächst ein hypothetischer Entwurf einer ‚Arbeitswelt 2025‘ in Grundzügen skizziert, welcher sich als Extrapolation des gegenwärtigen forschungsliterarischen Diskurses präsentiert. Anschließend werden mögliche Lösungsansätze aus organisationaler Perspektive diskutiert und die Zusammenarbeit in kleinen cross-disziplinären Teams (Schaffer et al., 2006) als potenzieller Ansatzpunkt eruiert. (2) In einem zweiten Schritt wird die didaktische Umsetzung der Erlebarkeit dieser cross-disziplinären Zusammenarbeit thematisiert. Hierfür kommt im Rahmen des Projektes ‚V-Lab – Future Engineering Lab‘ ein Anwendungsplanspiel zum Einsatz. Zunächst erfolgt eine Betrachtung der konzeptionellen Grundlagen der Methode Planspiel (u.a. Rebmann, 2001). Daraufhin werden die wesentlichen Elemente des im Zuge des Projektes entwickelten Planspiels thematisiert (u.a. pädagogisches Ziel, Spielziel, intendierte Rollen). Durch eine Betrachtung der wesentlichen Spielkomponenten und deren Einbettung in das pädagogische Gesamtkonzept wird auch die Entwicklungsmethodik von Planspielen erfahrbar. Der Vortrag schließt mit praktischen Implikationen für die Entwicklung und den Einsatz von Planspielen zur Begleitung der Belegschaft durch den anstehenden Kulturwandel hin zu cross-disziplinärer Zusammenarbeit – exemplarisch dargestellt anhand der Fahrzeugindustrie.

Literatur:

Dreisiebner, Gernot; Fachbach, Bernd; Tafner, Georg; Slepcevic-Zach, Peter; Stocker, Alexander & Stock, Michaela (2019): Future Engineering Lab – Planspielentwicklung im Fahrzeugbau. In: bwp@ Spezial AT-2: Beiträge zum 13. Österreichischen Wirtschaftspädagogik-Kongress, 1–17. Online: http://www.bwpat.de/wipaed-at2/dreisiebner_etal_wipaed-at_2019.pdf [23.01.2020].

Fachbach, Bernd (2019): Future Engineering Lab – Making Future Engineering Methodology Tangible. Grazer Symposium 'Das Virtuelle Fahrzeug 2019' (GSVF 2019). Graz.

Kaivo-oja, Jari & Lauraeus, Theresa (2018). The VUCA approach as a solution concept to corporate foresight challenges and global technological disruption. *Foresight*, 20 (1), 27–49. doi: 10.1108/FS-06-2017-0022

Rebmann, Karin (2001). *Planspiel und Spieleinsatz. Theoretische und empirische Exploration zu einer konstruktivistischen Planspieldidaktik*. Hamburg: Dr. Kovac.

Schaffer, Scott; Lei, Kimfong; Reyes, Lisette; Oakes, William & Zoltowski, Carla (2006). Analyzing Cross-disciplinary Design Teams. *Proceedings. Frontiers in Education. 36th Annual Conference, San Diego*, 17–22.

Die Junior Company als Methode in der Entrepreneurship Education. Eine Mixed-Methods-Studie zur didaktischen Gestaltung und Wirkung von Junior Companies

Gernot Dreisiebner¹, Patrick Gregori², Ines Kraiger², Erich J. Schwarz², Michaela Stock¹

¹Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Wirtschaftspädagogik; ²Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für Innovationsmanagement und Unternehmensgründung;

Stichworte: Entrepreneurship Education, Lernfirmen, Junior Company, Mixed-Methods

Forschungsgegenstand & beabsichtigter Erkenntnisgewinn:

Wie wollen Schüler/innen in Zukunft arbeiten? Kreative Ideen entwickeln, Ressourcen selbstständig planen und eigene Konzepte umsetzen – das sind Entrepreneurship-Kompetenzen, wie sie das Entrepreneurship Competence Framework der Europäischen Kommission vorschlägt (Bacigalupo, Kampylis, Punie & Van den Brande 2016). Entrepreneurship Education trägt nicht nur zum Wirtschaftswachstum bei, sondern bietet – einem breiten Verständnis von beruflicher und personaler Selbstständigkeit nach Tramm und Gramlinger (2006) folgend – eine Antwort auf die rapiden wechselnden Arbeitsbedingungen des 21. Jahrhunderts. In diesem Zusammenhang wird Entrepreneurship Education immer häufiger in den Curricula von Schulen integriert, um die unternehmerischen Einstellungen und Intentionen der Schüler/innen zu fördern und sie auf wechselnde Bedingungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Vor allem simulationsbasierte Varianten des Unterrichts wie Lernfirmen finden sich in diesen Bemühungen wieder. Eine Variante von Lernfirmen stellen Junior Companies dar, im Rahmen welcher Schüler/innen innerhalb eines Schuljahres eine Geschäftsidee bis zur Umsetzungsreife bringen und ein eigenes Unternehmen auf Zeit gründen. Österreichweit existieren gegenwärtig rund 350 Junior Companies (Junior Achievement Austria 2018).

Während zum methodisch verwandten Lehr-Lern-Setting Übungsfirma umfassende Studien existieren (z.B. Berchtold & Stock 2005; Riebenbauer 2008), liegen zur didaktischen Gestaltung von Junior Companies nur eingeschränkt Befunde vor (u.a. Hekman 2006). Im Rahmen dieses Beitrages steht das Erkenntnisinteresse im Vordergrund, welche Wirkungen das Lehr-Lern-Setting Junior Company auf die Schüler/innen entfaltet und wie Lehrkräfte bei der didaktischen Gestaltung einer Junior Company vorgehen.

Forschungsdesign:

Die Mixed-Methods-Studie stützt sich auf eine quantitative und qualitative Teilstudie:

(1) Im Rahmen der quantitativen Teilstudie steht die Wirkung des Lehr-Lern-Settings Junior Company auf die Schüler/innen im Fokus. Aufbauend auf der Theory of Planned Behavior (Ajzen 1991) wird die Veränderung der unternehmerischen Intention von Schüler/innen durch die Teilnahme an dieser aktionsbasierten und praxisnahen Unternehmenssimulation betrachtet. Die quantitativ angelegte Studie verwendet ein quasi-experimentelles Design. Mit Hilfe von Pre- und Post-Fragebögen werden Experimentalgruppe (Teilnahme an Junior Company) sowie Kontrollgruppe (klassischer Unterricht) über einen Zeitraum von sechs Monaten befragt.

(2) Die qualitative Studie adressiert die Frage, wie Lehrkräfte bei der didaktischen Gestaltung einer Junior Company vorgehen, insbesondere mit Fokus auf die Gründungsphase. Hierfür werden leitfadensbasierte Expert/inn/eninterviews mit zehn Junior-Company-Lehrkräften (welche 15 Junior Companies repräsentieren) geführt. Die Auswertung erfolgt anhand einer qualitativ strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016).

Ergebnisse & praktische Implikationen:

Eine Kontrastierung der Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Studie erlaubt einen Einblick in das Zusammenspiel von didaktischer Gestaltung einer Junior Company und der Auswirkung auf die Gründungsintention. So können in weiterer Folge Best-Practice-Beispiel identifiziert und Handlungsempfehlungen für die didaktische Gestaltung von Unternehmenssimulationen (und insbesondere Junior Companies) abgeleitet werden, um Lernende auf die Anforderungen der Zukunft vorzubereiten.

Literatur:

Ajzen, Icek (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.

Bacigalupo, Margherita; Kampylis, Panagiotis; Punie, Yves, & Van den Brande, Godelieve (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Berchtold, Stephan & Stock, Michaela (2005). 10 Jahre Übungsfirmenarbeit an der Universität Graz – Zeit für Reflexion und Vorstellung eines Modells. *Schweizerische Zeitschrift für kaufmännisches Bildungswesen*, 99(3), 120–134.

Hekman, Björn (2006): Juniorfirmen – Weshalb sie zur Förderung von Gründungskompetenz beitragen können. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (10), 1–16. URL: www.bwpat.de/ausgabe10/hekman_bwpat10.pdf [30.01.2021].

Junior Achievement Austria (2018): *Junior Achievement Austria: learning business by doing business*, URL: www.wko.at/branchen/handel/presentation-junior-achievement-austria.pdf [30.01.2020].

Kuckartz, Udo (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim: Beltz.

Riebenbauer, Elisabeth (2008). *Rechnungswesen in der Übungsfirma. Internationale Vergleiche von Übungsfirmen in Österreich, Deutschland, Italien und den Vereinigten Staaten*. Graz: Uni-Press.

Tramm, Tade & Gramlinger, Franz (2006). *Lernfirmenarbeit als Instrument zur Förderung beruflicher und personaler Selbstständigkeit*. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online* (10), 1–21. URL: www.bwpat.de/ausgabe10/tramm_gramlinger_bwpat10.pdf [30.01.2021].

The Potential of Massive Open Online Courses in Stimulating Intrapreneurship

Christian Friedl

FH JOANNEUM University of Applied Sciences, Österreich;

Stichworte: MOOCs, Digital workplace training, Online Training, Intrapreneurship, Theory of planned behaviour

The digital transformation strongly impacts the vocational education and training area as a whole. Professional lifelong learning providers and companies are increasingly requested to provide contemporary, just-in-time training at the “speed of business” to their changing workforce – not only the way how we work, but also the way how we are upskilling ourselves for future professional challenges is affected.

One of the drivers in this transformation are Massive Open Online Courses (MOOC) – a massive, scalable, open and online course format. Although not being able to fulfill all the expectations, they are significantly growing in terms of offered courses, providers and learners (110 million in 2019; Shah, 2020) and function as door-openers for the transformation. The new decade sees MOOCs particularly targeting corporate training audiences in nurturing workplace-relevant behavior and skills, one of them being intrapreneurship – a concept where dedicated entrepreneurial employees innovate within companies (Pinchot, 1985). Employees have exclusive insights into business processes and recognize great business opportunities which could be jointly exploited with their companies. Therefore, stimulating and empowering employees to become more intrapreneurial with appropriate training approaches is crucial for both sides.

Despite the increasing scientific interest on MOOCs in general, there is a lack of evidence if and how work-relevant behavior such as intrapreneurship can be stimulated with them. Studies indicate that intrapreneurship should and can be stimulated with training (Delmar et al., 2016; Thornberry, 2003), but there is no evidence existing to the impact of online training in that domain. Therefore, this study sets out to analyze the potential impact of intrapreneurship MOOCs on employees and formulates the overarching research question in what regard MOOCs can stimulate intrapreneurship among employees.

There are differing approaches to analyze the impact of training interventions in entrepreneurial settings (Moberg et al., 2014). Drawing on previous efforts, a focus on changes in intrapreneurial intentions is proposed within the multi-perspective lens of the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). This model is especially applicable as it accounts not only for intentions, personal attitude and perceptions, but also for the critical (company) environment where intrapreneurship trainings take place. To construct the instrument, a pilot questionnaire was collected from 119 employees along Ajzen’s guideline in October 2019. The results of the content analysis (Kuckartz’s approach with MaxQDA) were contrasted with existing measures (Gawke, 2019; Liñán & Chen, 2009). The resulting survey instrument was pre-tested in November-December 2019 (n = 211). The final survey will be implemented in an intrapreneurship MOOC (February - March 2020, 2700 enrolments to date), measuring before and after the MOOC. Another intrapreneurship MOOC will be analyzed with the same instrument in May 2020.

The measurement before and after the MOOC is expected to lead to findings how a MOOC can change intentions of participants. In particular, it is of interest whether the MOOC training intervention lead to positive and/or negative effects on different factors of the proposed model (for example, perceived behavioral control might even decrease when employees learn more about all the obstacles they could face). Next, the linkages and causalities within the model will be analyzed and the different MOOC interventions contrasted.

The findings are expected to contribute to the current understanding in two ways. First, findings if such massive and scalable training formats proof to be useful can expand research on how we want to upskill for future workplace challenges in general and on nurturing specific skills such as intrapreneurship in specific. Second, a validated survey instrument of measuring intentions among employees in online, bottom-up and employee-level training settings will complement existing frameworks and support us in better evaluating and targeting online training interventions.

«Von dem Lehrling/der Lehrtochter zum/zur Lernenden - Zur Wahrnehmung Jugendlicher im Zuge der Transformation der beruflichen Bildung»

Lena Freidorfer-Kabashi

Universität Zürich, Schweiz;

Stichworte: Lehrling/Lehrtochter, duales Berufsbildungssystem, Transformationsprozess

Der Lehrling/die Lehrtochter, als arbeitende/r und lernende/r Akteur/in, ist tragender Bestandteil, vielmehr noch «Hauptperson» des schweizerischen dualen Berufsbildungssystems (Wettstein 1987, S. 3).

Trotz seiner bedeutsamen Schlüsselrolle wird und wurde der Lehrling/die Lehrtochter und sein/ihr historischer Sozialisationsprozess auf schweizerischem Terrain bislang nur am Rande als Forschungsgegenstand thematisiert. Berner (2019, S. 311) beispielsweise unterzieht den Lehrling/die Lehrtochter mit Blick auf den schweizerischen Rechtsdiskurs einer «historischen Rekonstruktion» (1870-1930) und spricht unter diesem Vorwand auch von einer «vernachlässigten Kategorie des Lehrlings bzw. des Auszubildenden» (ebd., S. 311). Bonoli (2017) thematisiert den Lehrling/die Lehrtochter als eine mehrdeutige Begriffskategorie.

Empirische Erkenntnisse um den Lehrling/die Lehrtochter sind vergleichsweise auch in den deutschsprachigen Nachbarländern bislang nur marginal vorhanden (vgl. Wettstein 1987).

Im Zuge eines durch den SNF geförderten Forschungsprojekts befasste ich mich aktuell mit den für die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz entscheidenden Jahren von 1950-1970 und sehe diese als maßgebend für den Wandel des Lehrlings/der Lehrtochter zum/zur Lernenden. In dieser Periode hat sich das (Selbst-)Bild des Lehrlings/der Lehrtochter unter Anbetracht einer sich vollziehenden Formierung struktureller und gesetzlicher Rahmenbedingungen um den Betriebs- und Schulalltag von einer schutzbedürftigen Person zu einer in der (medialen) (Halb-)Öffentlichkeit stehenden Person, ausgehend von zahlreichen Protestbewegungen Ende der 1960er Jahre, verändert.

Die zeitliche Periode von 1970 bis in die Gegenwart brachte um die Wahrnehmung des arbeitenden und lernenden Jugendlichen vorrangig unter dem Aspekt einer Ausdifferenzierung der länderspezifischen Berufsbildungssysteme, wie ein vergleichender Blick über die Landesgrenze der Schweiz hinaus zeigt, Veränderungen mit sich.

Ich stelle dahingehend die These auf, dass sich das (Selbst-)Bild des Lehrlings/der Lehrtochter unter einer Zunahme des schulischen Ausbildungsanteils, einer verstärkten Präsenz in der medial vermittelten Öffentlichkeit, als auch einer (selbst-)bewussteren Nutzung der Medien durch die Jugendlichen verändert hat.

Die gewählte methodische Vorgehensweise basiert auf einer Diskursanalyse historischer und gegenwärtiger Dokumente. Darunter ausgewählte Gesetzestexte (1950-heute), politische Berichte und Presseberichte (ebd.). Darüber werden Ausschnitte aus zwei TV-Sendungen des SRF, die den Lehrling/die Lehrtochter ins Zentrum ihrer Inszenierung stellten – „Gesucht wird“ (1964-1970) und „Kafi Stift“ (1982-1986) - mittels einer videoanalytischen Vorgehensweise interpretiert.

Ziel des Beitrags ist es erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt zu schildern und aufzuzeigen, inwiefern sich eine Transformation des Lehrlings/der Lehrtochter zu einer lernenden Person vollziehen konnte und Konflikte, als auch Aushandlungsprozesse aufzuzeigen, welche diese mitbegründen. Es werden unterschiedliche Lehrlings-/Lehrtochterbilder beschrieben, die im Zuge des historischen Wandels bis in die Gegenwart in Erscheinung getreten sind. Abschließend stelle ich die These auf, dass im digitalen Zeitalter des 21. Jahrhunderts ein autonomes Lehrlingssubjekt zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Literatur:

Berner, E. (2019): Der «Lehrling»: Qualifizierung einer Kategorie im schweizerischen Rechtsdiskurs (1870 – 1930). In: Leemann, R. J., & Imdorf, C., & Gonon, P. (2019): Bildung und Konvention. Die «Economie des conventions» in der Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer VS.

Bonoli, L. (2017). An Ambiguous Identity: The figure of the apprentice from the XIX century up to today in Switzerland. In F. Marhuenda-Fluixá (Ed.), Vocational Education beyond Skill Formation: VET between Civic, Industrial and Market Tensions (pp. 31-49). Bern: Peter Land GmbH.

Suter, M. (2013). Von der Zunft und vom Hohen Schulkonvent zum Mittelschul- und Berufsbildungsamt. Zur Geschichte der Mittelschulen und der Berufsbildung und ihrer Verwaltung im Kanton Zürich 1798-2012. Zürich: Sihldruck.

Wettstein & Gonon (2009): Berufsbildung in der Schweiz. Bern: hep.

Wettstein, E. (1987). Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz. Aarau: Sauerländer.

NEETs on their Pathways towards Vocational Maturity

Regina Lamscheck-Nielsen¹, Polona Prosen Šprajc², Simona Knavs²

¹Moeve aps, Denmark; ²Institute of the Republic of Slovenia for Vocational Education and Training;

Stichworte: Vocational maturity, NEETs, individual pathways, self-evaluation, cross-sector cooperation

NEETs towards the world of work

The study addresses the societal responsibility of promoting young peoples' way into the world of work, here focused on youths aged 15–29 years, who are neither in education nor in sustainable employment, the so-called NEETs. NEETs are in high risk of becoming social outsiders with extremely limited chances of achieving a satisfying and self-sustaining life. At the same time, they cause tremendous efforts at great costs for their communities.

VET has a high potential in this context. The many different vocational programs with their practical and collaborative approaches appeal to persons with widely different preferences and profiles, also to young people with severe problems. VET can mean a milestone for them to a career in mainstream society. Thus, VET contributes both to including disadvantaged young people and to the labor market's urgent demands for skilled workers.

NEETs have been on political agendas for decades. But the proportion of NEETs has been rather consistent over time. In Denmark, it has stayed at 6-8 % throughout the last 25 years. NEETs have typically been met with short-lasting incoherent serial initiatives, with short-term aims and often contra-productive categorizations. It has rarely been taken into account that their profiles are highly individual, that their problems reinforce each other and that particularly transitions on their pathways cause difficulties.

The question that arises is how to design individual pathways together with the NEETs and to support them towards the world of work, with VET as an important stepping stone.

A cross-sectoral approach

In Denmark, new legislation has brought a paradigm shift in 2019. The 98 municipalities must now work cross-sectorally, well-coordinated and individually with the NEETs.

Several major projects support this complex task. Here VET reaches out to the pre-education system with vocational activities helping NEETs move towards the labor market. Conversely, VET learns from the municipal counselors about the needs of the youths, in order to support their transition to VET. 11 municipalities and 7 VET colleges work with 610 NEETs.

Joint methods

A joint understanding had to be created, regarding the status and the progression of the youths. A simplified taxonomy was agreed upon, although individual progression rarely occurs linearly or simultaneously with others. The taxonomy with its indicators was developed by professional practitioners across the projects, mutually reviewed and approved as operational:

Contact readiness > counseling readiness > choice readiness > educational readiness > vocational maturity.

Measuring methods could be identified, except for 'vocational maturity'. In one of the projects, Youth in Transition, experts from Denmark, Slovenia, Iceland and the University of Hamburg collaborated on solutions.

The new variable was processed into an interactive online tool with 6 dimensions: Motivation | Setting goals | Flexibility | Resilience | Social settings | Professional skills. Each of the dimensions covers 4-5 questions.

The tool is aimed to balance the youth perspective with requirements from the world of work. Its validity is rooted in its application as a well-considered dialogue between professional and NEET, promoting reflection and personal goal setting. The profiles are individual, not mutually comparable and do not license to education or job.

In Denmark, 12 trial runs with the tool were carried out in 2019 in 10 municipalities, involving 88 NEETs and 16 professionals. This case study comprises data from 75 think-aloud-tests from NEETs, 13 counseling sessions, 11 interviews with professionals and 12 observations.

Expected results

The conclusions will lead to version 1.0 of the tool for evaluation of 'vocational maturity', to be launched in spring 2020. It is expected that the final version can support counseling dialogues, when identifying and promoting a NEET's current 'vocational maturity'.

Die Motivation von Auszubildenden in der Berufsschule

Elisabeth Swatek, Gerd Haberl

Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Österreich;

Stichworte: Berufsschule; selbstbestimmte Motivation; selbstbestimmtes Lernen; Selbstbestimmungstheorie; Motivationsverlauf

Die Motivation zu lernen ist die Grundlage für ausdauerndes, erfolgreiches und nachhaltiges Lernen, sowie für eine gesunde psychische Entwicklung (vgl. Thomas & Müller, 2015, S. 1). In der Motivationsforschung werden zwei Kategorien zur Erklärung des zielgerichteten, menschlichen, motivationalen Verhaltens unterschieden: 1. kognitive Handlungstheorien und 2. Theorien auf Basis einer dynamischen Persönlichkeitskonzeption (Krapp et al., 2014, S. 202). Letzterem entstammt die Selbstbestimmungstheorie (SDT) nach Ryan und Deci (u.a. 2017), welche als theoretische Basis für die Untersuchung der Lernmotivation von Berufsschüler/innen dient.

Die SDT verfolgt einen organismisch-dialektischen Ansatz. Während die meisten kognitiven Handlungstheorien Motivation als einheitliches Konzept behandeln bzw. lediglich zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterscheiden, postuliert die SDT dagegen unterschiedliche qualitative Ausprägungen des motivierten Handelns in Abhängigkeit vom Internalisierungsgrad (vgl. Deci & Ryan, 1993, S. 223). Diese Qualitätsstufen der Motivation sind: 1) intrinsisch (z.B. durch Spaß angetrieben), 2) identifiziert (z.B. durch Wert der Ausbildung angetrieben), 3) introjiert (z.B. durch Scham angetrieben) und 4) extrinsisch (z.B. durch Belohnungen/Geld angetrieben). Die Amotivation beschreibt das Fehlen jeglichen Antriebs und Anreizes.

Weiters erklären die psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung die selbstbestimmte Motivation (vgl. Ryan & Deci, 2017). Dies konnte bereits in zahlreichen Studien zur Motivation auf Basis der Selbstbestimmungstheorie bestätigt werden (vgl. u.a. Sheldon et al., 2017; Vallerand et al., 1997). Empirische Untersuchungen zeigten, die positiven Effekte des selbstbestimmten Lernens (z.B. Wild & Krapp, 1995; S. 579).

Im Bereich der Berufsschulen zeigt sich hinsichtlich der Motivationsforschung ein Forschungsdefizit. Auszubildende sollten jedoch motiviert sein um einerseits nachhaltig zu lernen und andererseits gesund (vgl. Vallerand et al., 2017) und zufrieden (vgl. O'Reilly, 2014; Pelletier et al., 2002) im Beruf zu bleiben. Prenzel und Drechsel (1996) oder auch Geissel, Gschwendtner, Nickolaus und Ziegler (2007) zeigen, dass sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb wenig selbstbestimmt gelernt wird. Warwas, Kärner und Geck (2016) zeigen, dass BerufsschülerInnen eine umso höhere selbstbestimmte Lernmotivation in der Fachberufsschule entwickeln, je mehr sie vom Profit des Lerninhaltes für ihre berufliche Weiterentwicklung überzeugt sind (identifizierte Regulationsstil).

Aufgrund des Mangels an Studien zum Verlauf und zu den Bedingungen der Motivation von österreichischen BerufsschülerInnen wurde im Schuljahr 2018/19 eine quantitative Untersuchung (Fragebogen) an einer Kärntner Berufsschule durchgeführt. Im Rahmen des Beitrages an der BBFK soll die folgende Forschungsfrage beantwortet werden:

Inwiefern verändert sich die Motivation der BerufsschülerInnen im Verlauf des Blockunterrichts an der Berufsschule in den Bereichen: allgemeine und fachspezifische Unterrichtsgegenstände und im Betrieb?

Ziel der Präsentation ist es, einen Ist-Stand zur Motivationsqualität bzw. -quantität und deren Verlauf in allgemeinen und fachbezogenen Unterrichtsgegenständen sowie im Betrieb während der zehnwöchigen Blockphase an der Berufsschule darzulegen. Erste deskriptive Analysen der Studie (N = 1467 Schüler/innen, 47 % männliche Schüler; n1 = 740 Schüler/innen, n2 = 727 Schüler/innen) zeigen, dass die Motivation der Schüler/innen insgesamt mittelmäßig in allgemein- und berufsbildenden Fächern, sowie im Betrieb ausgeprägt ist. Weiters zeigen sich Tendenzen, dass die Motivation von SchülerInnen in den allgemeinen und fachbezogenen Unterrichtsgegenständen zu lernen während des zehnwöchigen Blockunterrichts abnimmt.

ausgewählte Literatur:

Prenzel, M. & Drechsel, B. (1996): Ein Jahr kaufmännische Erstausbildung: Veränderungen in Lernmotivation und Interesse. *Unterrichtswissenschaften* 24 (3), 217-234.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017): *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.

Sheldon, K. M., Osin, E. N., Gordeeva, T. O., Suchkov, D. D. & Sychev, O. A. (2017): Evaluating the dimensionality of self-determination theory's relative autonomy continuum. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 43, 1215–1238. DOI: 10.1177/0146167217711915.

Thomas, A. E. & Müller F. H. (2015): Entwicklung und Validierung der Skalen zur motivationalen Regulation beim Lernen. *Diagnostica – Zeitschrift für Psychologische Diagnostik und Differentielle Psychologie*, 2-10.

Partizipative Entwicklung und Erprobung eines bildbasierten Verfahrens zur Erfassung beruflicher Wertorientierungen

Regina Weißmann, Anna-Lena Meenen, Ulrich Bartosch, Joachim Thomas

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Deutschland;

Stichworte: berufliche Wertorientierung; bildgestützte Verfahren; berufliche Inklusion; Paarvergleich

Inklusion macht es sich zur Aufgabe, vorherrschenden Formen von Ausgrenzung eine Kultur entgegenzusetzen, die allen Menschen die Möglichkeit zur Partizipation am gesellschaftlichen Leben gewährleistet. Insbesondere der Lebensbereich Beruf gilt als einer der wichtigsten Grundbausteine für gesellschaftliche Partizipation – einerseits durch die Komponente der Einkommenserzielung, welche dem Individuum Handlungsspielraum und die Möglichkeit zur Selbstbestimmung bietet und andererseits als Sozialisierungsinstanz und identitätsstiftende Komponente. Ziel muss es deshalb sein, junge Menschen zu befähigen, eine begründete Berufswahlentscheidung zu treffen, die ihren individuellen Interessen, Wertvorstellungen und Fähigkeiten gerecht wird. Insbesondere Jugendliche mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf zeigen erhöhte Schwierigkeiten bei der Bewältigung der Anforderungen in der Berufswahlentscheidung. Neben Fähigkeiten, Kompetenzen und beruflichen Interessen, werden auch berufliche Wertvorstellungen als relevante Einflussfaktoren auf eine begründete und nachhaltig erfolgreiche Berufswahlentscheidung diskutiert (vgl. Bergmann & Eder, 2015). In Abgrenzung zu beruflichen Interessen beeinflussen berufliche Werthaltungen die Berufswahl weniger im Sinne eines bestimmten Berufsbilds, sondern betreffen eher die Ziele, die durch eine bestimmte Berufswahl realisiert werden sollen. So können bei Personen mit gleichen Interessen divergierende berufliche Wertorientierungen zur Wahl unterschiedlicher Berufe führen.

Die Sichtung vorhandener psychometrischer Verfahren zur Erhebung beruflicher Wertorientierungen zeigt, dass diese hinsichtlich ihrer inhaltlichen und sprachlichen Komplexität, ihres Abstraktionsniveaus sowie ihres fehlenden Lebensweltbezugs nur in sehr eingeschränktem Maße für Jugendliche mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf geeignet sind. Die vorliegende Studie widmet sich deshalb der Entwicklung und Erprobung eines bildbasierten, sprachreduzierten Fragebogens zur Erfassung beruflicher Wertorientierung, der insbesondere den Bedürfnisse Jugendlicher mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf gerecht wird.

Auf der Basis verschiedener Konzepte zu beruflichen Wertorientierungen (u.A. Super, 1973; Bergmann & Eder, 2015) wurden neun Bereiche beruflicher Wertorientierung identifiziert: 1) Kontakt -und Arbeitsweltorientierung, 2) Sicherheitsorientierung, 3) Gesellschaftsorientierung, 4) Intellektuelle Orientierung, 5) Leistungsorientierung, 6) Materielle Orientierung, 7) Aufstiegsorientierung, 8) Künstlerische Orientierung, 9) Freizeit- und Autonomieorientierung. Um einerseits den Fragebogen möglichst ökonomisch zu halten und andererseits klare Präferenzen zwischen einzelnen Wertorientierungen herausstellen zu können, wurde der Fragebogen in einem Paarvergleichsdesign angelegt. Im Rahmen der Durchführung verglichen die Teilnehmende also 36 Paare aus beruflichen Wertvorstellungen.

Jede der einbezogenen neun beruflichen Wertorientierungen wird durch ein Bild sowie einen erklärenden Satz in einfacher Sprache dargestellt. Die Auswahl der Bilder und die Formulierung der Items fand in einem partizipativen Prozess statt. N=8 Jugendliche und junge Erwachsene, die zu diesem Zeitpunkt Teilnehmer*innen in einer berufsvorbereitenden Maßnahme waren, wurde als Expert*innen in die Itemgestaltung einbezogen und trafen letzten Endes die Entscheidung welche Bilder und Formulierungen für den Fragebogen verwendet wurden.

N = 141 Jugendliche und junge Erwachsene aus berufsvorbereitenden Maßnahmen, inklusiven Mittelschulen und Förderschulen in Bayern führten den Fragebogen im Gruppenkontext durch. Zur Validierung wurden zudem die beruflichen Interessen der Teilnehmer*innen sowie die Akzeptanz des Verfahrens erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass der bildbasierte Fragebogen ein valides und reliables Instrument ist, das Jugendlichen und jungen Erwachsenen im allgemeinen sowie jungen Menschen mit kognitivem und sprachlichem Förderbedarf im Besonderen Zugang zu ihren beruflichen Wertvorstellungen ermöglichen kann.

Neben einem neuen diagnostischen Instrument für den Berufswahlprozess soll die vorliegende Studie insbesondere Impulse liefern, um die Zielgruppe im Rahmen eines partizipativen Designs in den Forschungsprozess einbeziehen: Forschen mit der Zielgruppe, nicht über die Zielgruppe. Weiterführende Forschungsarbeiten wird insbesondere die Implementation des Verfahrens in verschiedene Kontexte der Berufsberatung darstellen. Dabei soll die Entwicklung explorativer Beratungssettings und Feedbackmodule im Vordergrund stehen, die den Teilnehmer*innen eine selbstbestimmte und selbstverantwortliche Auseinandersetzung mit ihren Ergebnissen ermöglichen.

Literatur:

Bergmann, C., & Eder, F. (2015). Berufliche Interessen und berufliche Wertorientierungen von Lehramtsstudierenden. In C. Tarnai, & F. G. Hartmann (Eds.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland* (pp. 143–161). Münster: Waxmann

Super, D. E. (1973). *The Work Values Inventory*. In D. G. Zytowski (Hrsg.), *Contemporary approaches to interest measurement* (S.189-205). Minneapolis: University of Minnesota Press.

Die Berufsschullehrpersonenausbildung in der Schweiz und in Deutschland

Antje Barabasch, Silke Fischer

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Schweiz;

Stichworte: Berufsschullehrpersonenausbildung, Schweiz, Deutschland, Vergleich

Die Ausbildung von Berufsschullehrpersonen in der Schweiz unterscheidet sich deutlich im Vergleich zum Nachbarland Deutschland. Dabei spielt zum einen die Interpretation der berufspraktischen Ausbildung, welche seitens der Ausbildungsinstitutionen als zentrales Element betrachtet wird, eine wesentliche Rolle. Zum anderen wird, vor allem in Deutschland, eine qualitativ hochwertige akademische Ausbildung auf Masterniveau als Garant für die Qualitätssicherung der beruflichen Bildung verstanden. Vertreter/-innen der Berufs- und Wirtschaftspädagogik an deutschen Hochschulen plädieren deshalb weiterhin für eine Ausbildung von Berufsschullehrpersonen auf „Königsklassen-Niveau“ (Kalisch/Kaiser 2019, 11).

Der Artikel nimmt eine Gegenüberstellung der verbreiteten Ausbildungswege in den beiden Ländern vor. Während die historische Entwicklung sich weitestgehend gleicht, zeigt der Vergleich, dass sich sowohl die Lehrdiplomtypen/Lehramstypen, also auch die gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, Bildungsgänge und Lernstunden sowie Bildungsziele und Standards teilweise deutlich voneinander unterscheiden. Grundlegend für diese Unterschiedlichkeit sind die dahinterstehenden Paradigmen der Berufsschullehrpersonenausbildung beider Länder. Der Vortrag erläutert die beiden differierenden Ausbildungsansätze und zeigt Herausforderungen auf, welche sich heute daraus für die Lehrpersonenbildung ergeben.

Leitgebende Forschungsfragen des Vergleichs sind:

Wie konnten sich in der Schweiz und Deutschland trotz einer sehr ähnlichen historischen Entwicklung beider beruflicher Lehrpersonenbildungssysteme unterschiedliche Ansätze der Berufsschullehrpersonenausbildung etablieren?

Welche grundlegenden Unterschiede gibt es heute bezogen sowohl auf wichtige strukturelle Gestaltungsparadigmen, die häufig politisch motiviert sind, als auch auf strukturelle Merkmale wie beispielsweise Zugangsvoraussetzungen, Modulpläne etc.?

Grundlage der vergleichenden Analyse sind Websites von Ausbildungsinstitutionen und zuständigen Stellen sowie wissenschaftliche Artikel zum Thema (Baumeler, Barabasch & Leumann 2017; Dreher 2018, Eberle, Brüggelbrock & Schumann 2009; Frommberger & Lange 2018, SBFI 2015). Des Weiteren wurden Rahmenlehrpläne ausgewählter Hochschulen und Modulpläne verglichen. Experteninterviews mit neun Schweizer Dozierenden bzw. Studiengangverantwortlichen in der Berufsschullehrpersonenausbildung führten zu Erkenntnissen über Eigenheiten der Schweizer Berufsschullehrpersonenausbildung.

Der Einführung in beide Ausbildungssysteme und deren Herausforderungen folgt eine Darstellung des entstehungsgeschichtlichen Hintergrundes. Die unterschiedlichen Ansätze in der Lehrpersonenausbildung an beruflichen Schulen werden anhand ausgewählter Dokumente in beiden Ländern rekonstruiert. Der tabellarische Vergleich verweist auf Unterschiede in der Berufsschullehrpersonenausbildung hinsichtlich ihrer Gestaltungsparadigmen, dem verfolgten politischen Interesse, den Zugangsvoraussetzungen zum Studium und die sich aus dem Ausbildungsansatz ergebenden Herausforderungen. Schliesslich werden die Ergebnisse des strukturellen Vergleichs bezogen auf besondere Herausforderungen der Berufsschullehrpersonenausbildung und Implikationen für die pädagogische Praxis diskutiert.

Dem Anspruch in Deutschland wissenschaftlich zu qualifizieren bei gleichzeitiger Sicherung eines ausreichenden Praxisbezuges wird kontrastiert durch einen Mangel an Nachwuchs. Dies deutet darauf hin, dass eine Flexibilisierung der Modelle zur Lehrpersonenausbildung geschaffen werden muss. Indes handelt es sich bei der Ausbildung zur Berufsschullehrperson in der Schweiz nicht um ein grundständiges akademisches Studium, sondern lediglich um eine Zweitausbildung. Dabei steht der Balanceakt zwischen pragmatischer Ausbildungsgestaltung und hohem Qualitätsanspruch im Vordergrund. Es steht somit nicht die akademische Qualifizierung, sondern ein solider Praxisbezug vor und auch während der berufspädagogischen Lehrpersonenausbildung im Zentrum.

Baumeler, C./Barabasch, A./Leumann, S. (2017): Die Berufsbildung braucht spezifische Didaktiken. In: Newsletter SGAB, 6.

Dreher, R. (2018): Der Aufbaustudiengang „Lehramt Berufskolleg“ an der Universität Siegen. In: Vollmer, T./Jaschke, S./Dreher, R. (Hrsg.): Aktuelle Aufgaben für die gewerblich-technische Berufsbildung. Digitalisierung, Fachkräftesicherung, Lern- und Ausbildungskonzepte. Bielefeld, 293–304.

Eberle, F./Brüggelbrock, C./Schumann, S. (2009): Bologna, Tertiärisierung und Standortkonzentration: Der Reformprozess der schweizerischen Lehrerbildung vor seinem Abschluss. In: Pädagogische Rundschau, 63, H. 6, 683–694.

Frommberger, D./Lange, S. (2018): Zur Ausbildung von Lehrkräften für berufsbildende Schulen. Befunde und Entwicklungsperspektiven. In: WISO Diskurs 4, Friedrich Ebert Stiftung.

Kalisch, C./Kaiser, F. (2019): Bildung beruflicher Lehrkräfte. Wege in die pädagogische Königsklasse. Bielefeld.

SBFI (2015): Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche. Bern.

"Irgendwie war's cool" Pädagogisch Praktische Studien in der Berufsbildung

Jutta Majcen, Manfred Fede

PH Wien, Österreich;

Stichworte: Berufsbildung, Berufsschule, HTL, pädagogisch-praktische Studien, LehrerInnenbildung

Eine Sonderstellung in der österreichischen LehrerInnenausbildung nimmt die berufsbegleitende Professionalisierung von BerufsschullehrerInnen, sowie Lehrpersonen im fachpraktischen Unterricht an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ein (Bachelor-Studiengang Duale Berufsausbildung sowie Technik und Gewerbe, kurz DA/TG). Diese spezielle Gruppe von Lehrpersonen der Berufsbildung ist aktiv im Schulunterricht tätig, besitzt ein aufrechtes Dienstverhältnis und oftmals auch Praxiserfahrung in der Unterrichtsarbeit noch bevor die ersten pädagogisch-praktischen Studien im Rahmen der Ausbildung an den Pädagogischen Hochschulen durchgeführt werden. Sie weist einen vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt, außerschulische Berufserfahrung und ein überdurchschnittliches Maß an Heterogenität (Herkunft, Berufspraxis vor Beginn der Unterrichtstätigkeit und schulische/akademische Vorbildung) auf.

Pädagogisch-praktische Studien (kurz PPS) spielen eine bedeutende Rolle im Rahmen der Lehrkräfteausbildung, wo sie im Ausmaß von 40 ECTS-Credits über den gesamten Studienverlauf verankert sind, mit dem übergeordneten Ziel, Handlungskompetenz zu fördern bzw. zu entwickeln sowie theoretische wie praktische Anteile im Bereich Unterricht miteinander in Verbindung zu setzen; dabei sind von den Studierenden verschiedene Praxiseinheiten in Form von pädagogisch-praktischen Studien oder schulpraktischen Studien (Arnold, Gröschner, & Hascher, 2014) zu absolvieren, die wiederkehrend als „Kernstück“ (Fraefel & Seel, 2017), als „Kernaufgabe“ (Bach, Besa, & Brodhäcker, 2012) oder gar als „Holy Grail“ (Darling-Hammond, 2014) der LehrerInnenbildung bezeichnet werden.

In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung mit 35 Lehr-amsstudierenden des Studiengangs DA/TG vorgestellt. Ziel der Studie ist es, eine Lücke in der Professionalisierungsforschung angehender Lehrpersonen zu schließen und Ideen für eine Verbesserung der Lehrkräfteausbildung im Bereich Berufsbildung in Österreich zu generieren. Die Forschungslage im Bereich der Berufsbildung zu den PPS im deutschsprachigen Raum kann als unzureichend und zudem in Österreich als nahezu nicht vorhanden eingeschätzt werden.

Das Forschungsprojekt wurde als Interviewstudie durchgeführt. Sie ist querschnittartig angelegt (cross-sectional-design) und erfolgt anhand fokussierter Interviews (Lamnek, 2005, S. 368ff.; Merton & Kendall, 1946; Misoch, 2019). Befragt wurden 35 Lehrkräfte (n=35), des Studiengangs DA/TG. Die Untersuchung und Auswertung des vorhandenen Datenmaterials erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (Mayring, 2010) und QCAmap.

Ausgehend von der Überlegung, inwiefern pädagogisch praktische Studien für bereits aktiv unterrichtende Lehrpersonen, relevant sind, wurde im Rahmen des Forschungsvorhabens den folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

Wie werden die PPS von den Studierenden im Studiengang wahrgenommen?

Welche Aspekte werden als förderlich bzw. wenig förderlich wahrgenommen? Welche Aspekte könnten für die Gestaltung der Rahmenbedingungen künftig bedeutsam sein?

Inwiefern ergeben sich Veränderungen für die Unterrichtspraxis?

Interessant sind vor allem drei Teilaspekte, die sich aus den vorläufigen Ergebnissen ablesen lassen und denen aus Perspektive der Forschung wie auch aus Perspektive von Selbst-im-Feld-Tätigen ein besonderer heuristischer Wert zugeschrieben werden kann.

a) Zusammenhänge zwischen Spezifität der Studierendengruppe und Lernorientierung: Hierbei zeichnet sich ab, dass ein Mehr an Berufspraxis und/oder Lehrerfahrung nicht per se bedeuten muss, dass die individuelle Lernorientierung abnimmt.

b) Praxisbegleitung und Rolle des/der SchulpraktikerIn: Diskutiert werden muss sicherlich die aktuell gültige curriculare Gestaltung der PPS an der PH Wien im Bereich der Berufsbildung im Hinblick auf die Ergebnisse der Studie. Hierbei wird dem Aspekt „SchulpraktikerInnen in der Rolle von Coaches“ ein besonderes Augenmerk zu schenken sein, da die vorläufigen Ergebnisse Hinweise darauf enthalten, dass eine unterstützende Begleitung durch den/die SchulpraktikerIn im Rahmen der PPS auch Auswirkungen auf die Bereitschaft der Studierenden haben kann, sich auf neue Erfahrungen des Lernens einzulassen. Das würde auch den grundsätzlichen Zielen der PPS entsprechen, als „Forschungswerkstätten“ auftreten zu können, wobei Praxiserfahrungen im Rahmen einer „Coachinggruppe“ verarbeitet bzw. integriert werden sollen (PH Wien & PH Niederösterreich, 2019, S. 19).

c) Supportive Begleitung in Praxisphasen des Lernens: An die bisherigen Heuristiken anschließend sollen supportive Formen des Lernens im Rahmen von PPS (vor allem in Form von Coaching) methodisch entfaltet, entsprechende Umfeld- und Rahmenbedingungen diskutiert sowie deren Potenziale aber auch systematischen Grenzen erörtert werden.

Ein Hochschullehrgang mit Masterabschluss „Berufsorientierung“: Ergebnisse einer Interviewstudie von Absolventinnen und Absolventen

Brigitte Koliander, Margit Pichler

Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Österreich;

Stichworte: Berufsorientierung, Hochschullehrgang, Interviewstudie, Professionalisierung

Zur Professionalisierung von Personen im Bereich der Berufsorientierung (BO) an Schulen wird an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich (PH NOE) ein Hochschullehrgang mit Masterabschluss angeboten. Mit 12 der bisher 31 Absolvent*innen wurde eine Interviewstudie durchgeführt, um Auswirkungen des Studiums zu rekonstruieren.

Theoretische Grundlagen: Für viele Jugendliche erweist sich die Entscheidung für den weiterführenden (Aus-)Bildungsweg nach der 8. Schulstufe gerade aufgrund der vielen Möglichkeiten als schwierig oder überfordernd (Quenzel & Hurrelmann, 2010). In Studien zeigt sich, dass die zur Unterstützung der Jugendlichen in der 7. und 8. Schulstufe angebotene verbindliche Übung BO auf die Berufswahlentscheidung von Jugendlichen nach der 8. Schulstufe nur einen geringen Einfluss hat (Schwetz & Niederfriniger, 2017). Um die Berufsorientierung im System Schule zu stärken, wird für BO-Lehrpersonen und BO-Koordinator*innen an der PH NOE ein Masterlehrgang Berufsorientierung angeboten (PH NOE, 2018). Dieser zielt nicht nur auf die Weiterentwicklung der fachlichen, didaktischen und pädagogischen Kompetenzen (PCK), sondern auch auf die Entwicklung von überfachlichen akademischen Kompetenzen (Wagenaar, 2014) bzw. von überfachlichen Schlüsselkompetenzen (Rychen & Hersch, 2003).

Forschungsfrage: Die vorliegende Forschungsarbeit blickt auf die Auswirkungen des Hochschullehrgangs aus Sicht der Absolvent*innen: Welche Wirkungen werden von den Absolvent*innen ein bis zwei Jahre nach Abschluss des Studiums beschrieben, sowohl betreffend der persönlichen Entwicklung, der Umsetzungen an der Schule, als auch der Wirkungen über die Schule hinaus?

Methodisches Vorgehen: Durch offene, halbstrukturierte Interviews werden Handlungen und Einstellungen bezüglich der Berufsorientierung an Schulen (auf Unterrichtsebene, Schulebene, Systemebene) erfragt, die dem/der Befragten bewusst bzw. durch ihn/sie beschreibbar sind. Die Transkripte werden mittels strukturierender Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Kategorienbildung bei den Inhaltsanalysen der Transkripte erfolgte zu Beginn deduktiv, orientiert an den oben genannten Kompetenzmodellen (Wagenaar, 2014; Rychen & Hersch, 2003), ergänzt mit PCK als Fachkompetenz von Lehrpersonen. Durch mehrfache Überarbeitung und induktive Ergänzung wurde ein neues Kategoriensystem entwickelt. Teile der Interviews, die Einblicke in die Orientierungsrahmen der befragten Personen geben, werden als Fokussierungsmetapher ausgewählt und mit der dokumentarischen Analyse nach Bohnsack tiefer analysiert. Die Wirkung im System wird im Sinne einer Triangulation durch Interviews mit Stakeholdern (Bereich Bildungsdirektion und Fortbildung) ergänzend betrachtet.

Ergebnisse: Die Inhaltsanalyse führte zu einem Kategoriensystem, das die von den Absolvent*innen erfahrenen Professionalisierungsschritte in kompakter Form darstellt. Es ergaben sich vier Hauptkategorien:

1. Interagieren auf Systemebene, Systemkompetenz
2. Vertiefung der fachlichen, pädagogischen und didaktischen Kompetenzen
3. Akademische Professionalisierung, vor allem beim Verfassen der Masterarbeit
4. Persönliche Entwicklung, Selbstkompetenz

Beispielhaft seien die drei induktiv entwickelten Subkategorien zur Kategorie: „Interagieren auf Systemebene“ angeführt:

S1: Aufbau von tragfähigen Kontakten: Vernetzungen auf vielen Ebenen werden als Ergebnis des Studiums von allen Absolvent*innen beschrieben.

S2: Verstehen von Zusammenhängen im System: Die Absolvent*innen beschreiben eine Klärung ihrer Rolle als BO-Lehrperson oder BO-Koordinator*in an der Schule, ihre gestiegene Wahrnehmung der Wichtigkeit der Berufsentscheidungsprozesse oder auch ein gestiegenes Verständnis für die Bedeutung der Wirtschaft.

S3: Übernahme von Verantwortung: Absolvent*innen erzählen von der Übernahme von Aufgaben als Folge des Studiums.

Methodenkritik

Obwohl bei der Auswahl der Interviewpartner*innen darauf geachtet wurde, eine nach Geschlecht und Schultyp zur Gesamtgruppe der Absolvent*innen parallele Gruppe zu untersuchen, können die Ergebnisse nur bedingt auf die Gesamtgruppe übertragen werden.

References

PH NOE (2018). Curriculum des Hochschullehrgangs mit Masterabschluss Berufsorientierung. Abgerufen von: https://www.ph-noe.ac.at/fileadmin/lehrgaenge/Berufsorientierung_Master.pdf [2021-02-21]

Quenzel, G., & Hurrelmann, K. (Eds.). (2010). *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Rychen, D. S. & Hersch, S. L. (Eds) (2003). *Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society*. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.

Schwetz, H., & Niederfriniger, J. (2017). Zur Schulentscheidung von Schülerinnen und Schülern in vierten Klassen ländlicher NMS. *phpublico*(13), 65-82

Wagenaar, R. (2014). *Competences and Learning Outcomes: A Panacea for Understanding the (new) Role of Higher Education?*. *Tuning Journal for Higher Education* 1 (2), 279-302.

Paradoxien im Kompetenzprofil? Professionelles Validierungshandeln im Kontext beruflicher Transformationen

Karin Gugitscher¹, Birgit Schmidtke

¹Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung öibf, Österreich;

Stichworte: Kompetenzanerkennung, Validierung, Professionalisierung, Erwachsenenbildung

Lernergebnisse und Kompetenzen für das Berufs- und Bildungssystem sowie den Arbeitsmarkt anzuerkennen und zu validieren gewinnt in den letzten Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung (vgl. u.a. Rat der EU 2012; BMB/BMWFW 2017). Entsprechende bildungspolitische Programme und Verfahren der Kompetenzanerkennung und –validierung zielen darauf ab, Durchlässigkeit in den verfestigten Strukturen im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu schaffen und zu Chancengerechtigkeit beizutragen. Sie tragen der Tatsache Rechnung, dass die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten außerhalb formaler Bildungsprozesse, wie beispielsweise am Arbeitsplatz, durch freiwillige Tätigkeiten sowie Aktivitäten im privaten Bereich auch angesichts der gegenwärtigen Dynamiken der Arbeitswelt sowie der zunehmenden Digitalisierung des Bildungswesens und der Lebensrealitäten an Relevanz gewinnt.

Bei den Forschungen zur Kompetenzanerkennung und –validierung standen bislang zumeist die Bedingungen und Verfahren der Kompetenzanerkennung (vgl. exempl. Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018) sowie die Entwicklung geeigneter Mess- und Testinstrumente (vgl. exempl. Achtenhagen/Winther 2012) im Vordergrund, nicht das professionelle Handeln der ValidierungspraktikerInnen. Der Beitrag greift dieses Forschungsdesiderat auf und befasst sich im Kontext eines laufenden europäischen Projekts unter Beteiligung von sechs Ländern mit der Frage, welche Herausforderungen mit dem professionellen Validierungshandeln verbunden sind und welche Kompetenzen Validierungsfachkräfte benötigen.

Aus Perspektive eines anerkennungstheoretisch fundierten interaktionistischen Professionalitätsansatzes (Schütze 2000) werden paradoxe Spannungsfelder aufgezeigt, die von Kompetenzanerkennungsfachkräften zu bearbeiten sind. Empirische Grundlage dieser interpretativ-rekonstruktiv gewonnenen Erkenntnisse sind eine Fallstudie zu einem Kompetenzanerkennungsverfahren (vgl. Gugitscher 2019) und ExpertInneninterviews mit BeraterInnen im Kontext der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen (vgl. Schmidtke 2020) sowie von transkribierten Audioaufnahmen zur Validierungspraxis, die mittels der Methode des „Lauten Denkens“ erhoben wurden (vgl. Gugitscher/Schmidtke 2018). Die Analyse der paradoxalen Spannungsfelder ermöglicht die Beschreibung der Validierungspraxis als professionelles pädagogisches Handlungsfeld und verweist in Hinblick auf die Anforderungen an Validierungsfachkräfte auf die Bedeutung erwachsenenpädagogischer Kompetenzen.

Auf Basis der im Beitrag erstmalig zusammengeführten Ergebnisse wird die Frage aufgeworfen, inwieweit die auf Grundlage einer interaktionistischen Professionalitätstheorie gewonnenen Erkenntnisse in einen kompetenztheoretischen Zugang zur Rekonstruktion der Anforderungen an Validierungsfachkräfte integrierbar sind und welche Herausforderungen hierdurch für die Professionalisierung des Handlungsfeldes als auch für die Professionalitätsforschung deutlich werden.

Literatur:

Achtenhagen, F./Winther, E. (2012): Kompetenzmessung im beruflichen Bereich – Notwendigkeiten und Möglichkeiten eines internationalen Vergleichs. In: Niedermair, Gerhard (Hrsg.): Kompetenzen entwickeln, messen und bewerten. Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik Band 6. Linz: Trauner, S. 505-522.

BMB/BMWFW (2017): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Bundesministerium für Bildung/Bundesministerium für Wissenschaft Forschung und Wirtschaft. Wien.

Gugitscher, K. (2019): „Mehr als Bestätigen“ – Anerkennungstheoretische Perspektiven auf professionelle Praktiken der Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Dissertation. Karl-Franzens-Universität Graz.

Gugitscher, K. /Schmidtke, B. (2018): Kompetenzanerkennung als professioneller Aushandlungsprozess in der Erwachsenenbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 41(2-3/2018), S. 173–188.

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/01).

Schmidtke, B. (2020): Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft. Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Bielefeld: transcript Verlag.

Schütze, F. (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriß. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung, 1. Jg., H. 1, S. 49-96.

Ziegler, P. /Müller-Riedlhuber, H. (2018): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern: Projektbericht des Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien: WIAB.

Monitoring und Evaluation in der internationalen Berufsbildungsforschung

Sandra Bohlinger, Nguyen, Hoang Long

TU Dresden, Deutschland;

Stichworte: Monitoring, Evaluation, internationale Berufsbildungszusammenarbeit, internationale Berufsbildungsforschung

Monitoring und Evaluation (M&E) von Berufsbildungsvorhaben gehören heute zum Standardrepertoire der Berufsbildungspolitik und -forschung. Sie werden eingesetzt, um Stärken und Ziele der Berufsbildung zu erfassen und werden von Forschenden, Praktiker*innen und Politikschaffenden gleichsam gelobt und kritisch hinterfragt. Das gilt insbesondere für die Förderung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in der internationalen Zusammenarbeit, wo M&E dazu beitragen sollen, soziale Teilhabe zu sichern, technologische Entwicklungen und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern sowie Zukunftsperspektiven zu schaffen (vgl. Deutsche Bundesregierung 2019). Kritisiert wird dabei häufig, dass M&E-Maßnahmen primär quantitativ ausgerichtet sind, einem technokratischen Verständnis von Berufsbildung unterliegen und weniger einer (qualitativen) Erhebung über die tatsächlichen inhaltlichen Fortschritte der Berufsbildungsforschung dienen. Gleichzeitig bilden M&E eine Grundlage für Expert*innen und Entscheidungsträger*innen, um evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen, die nicht nur die Berufsbildung im engeren Sinne, sondern – gerade in Schwellen- und Entwicklungsländern – gesellschaftliche Strukturen und Transformationen betreffen.

Vor diesem Hintergrund beleuchtet der Beitrag die Frage, wie das wissenschaftliche Monitoring und die Evaluation von multiplen, heterogenen Projekten der internationalen Berufsbildungsforschung bzw. -zusammenarbeit innerhalb einer Förderlinie aus einer „on-going“-Perspektive durchgeführt werden können. Ziel ist es, theoretische Vorüberlegungen sowie die Konzeption eines Analyserasters („M&E-Framework“) für eine Metastudie zu präsentieren, in dem nicht nur typische Effizienzkriterien, sondern inhaltsbezogene Fragen im Vordergrund stehen. Dazu wurde ein Rahmen auf der Basis von fünf Kernkriterien („Relevanz“, „Kohärenz“, „Effektivität“, „Effizienz“ und „Nachhaltigkeit“) entwickelt, welche auch von der OECD (2019), der Europäischen Kommission (2017), der UNEG (2017) sowie der DeGEval (2016) empfohlen sind. Der Rahmen wurde für die Evaluation einer gesamten Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt, deren Ziel die Förderung der internationalen Berufsbildungsforschung und -zusammenarbeit ist. Geförderte Einzelvorhaben in diesem Kontext bestechen durch ihre Komplexität und ihr Gelingen hängt von zahlreichen Faktoren ab (vgl. z.B. Borrmann & Stockmann 2009; Posselt, Salameh, Preissler & Hudak 2012; Stockmann 2019). Die Entwicklung und Erprobung des Rahmens erfolgte in einer im Jahr 2020 durchgeführten qualitativen Dokumentenanalyse von neun Einzelprojekten. Im Forschungsprozess wurden für die fünf Kernkriterien insgesamt 21 Teilkriterien identifiziert und getestet.

Mit dem M&E-Framework soll ein Beitrag zur internationalen Berufsbildungsforschung geleistet werden, indem Akteur*innen aus dem Feld zunächst ein modifizierbares Instrument zur Qualitätssicherung an die Hand gegeben wird. Der Mehrwert dieses Instruments besteht vor allem darin, dass es versucht, der Komplexität von Berufsbildung gerecht zu werden und Raum für bewährte sowie neue Konzepte und Modelle beruflicher Bildung lässt, die jenseits bekannter Strukturen im deutschsprachigen Raum liegen.

Literatur

Borrmann, Axel; Stockmann, Reinhold (2009): Evaluation in German Development Co-operation. Evaluation Reports 44. Bonn: BMZ.

Deutsche Bundesregierung (2019): Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit. https://www.bmbf.de/files/137_19_Strategie_Bundesregierung.pdf (Abgerufen am 02.02.2021).

DeGEval (2016): Standards für Evaluation. Mainz: DeGEval.

European Commission (2017): Better Regulation “Toolbox”. Brussels. https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/better-regulation-why-and-how_en (Abgerufen am 02.02.2021).

OECD (2019): Better Criteria for Better Evaluation. Revised Evaluation Criteria. Definitions and Principles for Use. Paris. <https://www.oecd.org/dac/evaluation/revised-evaluation-criteria-dec-2019.pdf> (Abgerufen am 02.02.2021).

Posselt, Thorsten; Salameh, Nadim; Preissler, Anzhela; Hudak, Stefan (2012): Treibende und hemmende Faktoren im Berufsbildungsexport aus Sicht deutscher Anbieter. Leipzig: Fraunhofer MOEZ.

Stockmann, Reinhard (2019): Ziele, Wirkungen und Erfolgsfaktoren der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit. In: Gessler, Michael; Fuchs, Martina; Pilz, Matthias (Hrsg.): Konzepte und Wirkungen des Transfers Dualer Berufsausbildung. Wiesbaden: Springer VS. S. 121-162.

UNEG (2017): Norms and Standards for Evaluation. New York: UNEG.

Open Access in der Berufsbildungsforschung - Erste Ergebnisse aus einem Forschungsprojekt

Laura Getz, Karin Langenkamp, Bodo Rödel, Kerstin Taufenbach, Meike Weiland
Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland;

Stichworte: Open Access, Wissenschaftskommunikation, Publikationen, Forschungsprojekt OABBF

Das Forschungsprojekt „Open Access in der Berufsbildungsforschung“ am Bundesinstitut für Berufsbildung (www.bibb.de/oabbbf) versucht folgende Frage zu beantworten: Welche technisch-strukturellen, politisch-normativen und wissenschaftssystem-immanenten Bedingungen beeinflussen die Akzeptanz, Verbreitung und Nutzung von Open Access (OA)? Dabei wird die Frage aus der Perspektive der Autorinnen und Autoren im Gegenstandsbereich der Berufsbildungsforschung aufgegriffen. Die Einstellungen, Bewertungen und Hemmnisse gegenüber OA sollen damit offengelegt werden, um ggf. Handlungsempfehlungen ableiten zu können. In den Blick genommen wird dabei auch das Spannungsfeld von Autorenschaft und Nutzung wissenschaftlicher Publikationen: Autorinnen und Autoren sind immer auch Nutzer/-innen wissenschaftlicher Publikationen, sodass ihre Interessen in den beiden Rollen divergieren können.

Da die Berufsbildungsforschung keine eigenständige Disziplin darstellt, sondern vielmehr eine Verbindung unterschiedlicher Bezugswissenschaften, ist zu vermuten, dass die Ergebnisse des Forschungsprojektes auch auf andere Wissenschaftsbereiche der Sozial- und Geisteswissenschaften zumindest partiell übertragbar sind und so zu einem Erkenntnisgewinn für die gesamten Sozial- und Geisteswissenschaften mit Blick auf OA beitragen. Im Gegenzug ist zu erwarten, dass die unterschiedlichen Publikationsgewohnheiten der Bezugswissenschaften auch die Nutzung und Wahrnehmung von OA in der Berufsbildungsforschung beeinflussen.

Das Forschungsprojekt basiert auf einem Wissenschaftssoziologischen und medientheoretischen Hintergrund, um die Entwicklungen im Bereich des OA in größere Zusammenhänge einordnen, beschreiben und reflektieren zu können. Es wird ein Verständnis für die ökonomische Relevanz von Wissen und Wissenschaft hergestellt und die Abläufe der Wissenschaftskommunikation und die nach Disziplinen variierenden Publikationssysteme werden berücksichtigt.

Als qualitative Methode wurden vier strukturierte Gruppendiskussionen mit jeweils fünf bis acht Teilnehmenden im zweiten Quartal 2019 in Bonn, Köln, Hamburg und Paderborn durchgeführt. Alle Befragten hatten einen berufsbildungswissenschaftlichen Hintergrund. Die Gruppendiskussionen wurden in Form von Fokusgruppen angelegt, um das wenig erforschte

Thema Open Access zu explorieren. Thematisch wurde der Diskussionsverlauf durch einen Leitfaden mit offenen Fragen gesteuert. Dies ermöglichte den Teilnehmenden, ihre Sichtweise und ihre Erfahrungen einzubringen, während gleichzeitig sichergestellt wurde, dass die für das Forschungsprojekt wichtigen Aspekte angesprochen werden konnten.

Die Zusammensetzung der Gruppendiskussionen erfolgte mit Personen, die über unterschiedliche Status im Wissenschaftssystem verfügen (Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Post Doc., Lehrbeauftragter, Professur). Es wurde davon ausgegangen, dass Einstellungen, Bewertungen, Vorerfahrungen und Nutzungsverhalten hinsichtlich OA zwischen diesen Gruppen variieren.

Die Auswertung orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Diese erlaubt, im gewonnenen Datenmaterial verschiedene Schichten zu analysieren. Neben dem primären Inhalt können auch latente Inhalte durch Interpretationen erschlossen werden. Die Inhaltsanalyse erlaubt zudem eine Quantifizierung, wie z. B. die Häufigkeit bestimmter Themen.

Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen fließen in eine Online-Befragung ein, die Mitte 2020 durchgeführt wird.

Der Beitrag informiert über das Forschungsprojekt und stellt dann die Ergebnisse der Gruppendiskussionen vor. Dabei wird auf drei Themenkomplexe besonders Bezug genommen: 1. Arbeitsweisen, Lesepraktiken und der Umgang mit dem digitalen Format von Literatur; 2. Qualitätssicherung und 3. dem Spannungsverhältnis von strategischem Veröffentlichern zu allgemeiner Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen.

Einstieg Tradition – Ausstieg Transformation – der Digi-ICE rollt durchs Land. Eine Delphi-Studie zur Ausgestaltung universitärer Curricula mit Fokus digitale Transformation

Susanne Kamsker

Karl-Franzens-Universität Graz, Österreich;

Stichworte: Digitale Transformation, Hochschulentwicklung, Curriculumentwicklung

Ausgehend von traditionellen Denkmustern, Arbeitsabläufen und Einstellungen wird aktuell in der Diskussion um die stetig voranschreitende digitale Transformation gefordert, neu zu denken und die Reise der Transformation in einem rasanten Tempo mitzugestalten. Die enorme Beschleunigung sowie die globale und beinahe uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften (Hartmann & Purz 2018) wandeln das Miteinander der Menschen und die täglichen Arbeitsabläufe. Der Erwerb von Fachwissen und die Ausbildung zu Spezialist/inn/en wird nicht mehr genügen, um der digitalen Transformation zu begegnen. Gefordert wird der Erwerb von Mehrfachqualifikationen, interdisziplinären Kompetenzen und generell höheren Bildungsabschlüssen (Schrack 2018, 13; Alesi & Teichler 2013). Der Verschiebung von Arbeitsinhalten und -tätigkeiten sowie Berufsprofilen regt die Debatte um die Thesenkonjunktur der benötigten Qualifikationen am Arbeitsmarkt (Höherqualifizierung, Polarisierung, Annäherung, Dequalifizierung) weiter an (vgl. z.B. Ahrens & Gessler 2018; Kern & Schumann 1985; Bartel & Sichert 1998; Frey & Osborne 2013) und bringt auch für die Hochschulen neue Fragestellungen.

Von zunehmender Relevanz für die Hochschulbildung ist es, den Diskussionen über eine angemessene Berufsvorbildung künftiger Arbeitnehmender im Wirtschaftssektor zu folgen und darauf zu reagieren. Diesbezüglich gilt es, Curricula angepasst zu gestalten sowie Lehr- und Lernprozesse neu zu denken und an der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit auszurichten (Kehm & Teichler 2006). Zahlreiche Publikationen zur Bildung im digitalen Zeitalter konzentrieren sich auf die Ausgestaltung von Lehre mit neuen Medien und Methoden (vgl. z.B. Hartmann & Purz 2018; Ackeren 2017; Lorenz, Einter & Dinter 2012; Baumgartner 2003), ohne dabei zuvor hinterfragt zu haben, ob inhaltliche Themen oder ganze Themenblöcke aufgrund der momentanen gesellschaftlichen Entwicklung umzugestaltet sind. Bewusst Abstand nehmend von einer oftmals rein medien- und methodendidaktischen Diskussion zur Vorbereitung von Studierenden auf die digitale Transformation, befasst sich dieser Beitrag mit der Frage, wie sich die Inhaltliche Ausgestaltung von Curricula weiterentwickeln (ICE) muss, um die Absolvent/inn/en der wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftspädagogischen Studienrichtungen bestmöglich auf eine von der digitalen Transformation gezeichnete Arbeitswelt vorzubereiten.

Bestehend aus zwei Vorstudien – einerseits einer Dokumentenanalyse aller wirtschaftswissenschaftlichen und wirtschaftspädagogischen Curricula an österreichischen Universitäten zum Thema digitale Transformation und andererseits mit Hilfe von 13 Expert/inn/eninterviews zur Veränderung des Berufsfeldes – wurde ein Thesenpapier zur Umgestaltung von Inhalten der Studienrichtungen, der Universität als Organisation und deren Denkrichtungen konzipiert. Im Zuge dieser Hybrid-Delphi-Studie wurden die Thesen dann Expert/inn/en der Curriculumentwicklung sowie des Arbeitsmarktes vorgelegt. Durch die Analyse der Ergebnisse sollen im Anschluss Implikationen für die Weiterentwicklung von Curricula zur adäquaten Vorbereitung künftiger Absolvent/inn/en erarbeitet werden. In diesem Beitrag werden erste Ergebnisse, wie beispielsweise Veränderungen inhaltlicher Aspekte und deren curricularer Verankerung in einer Studienrichtung, das Verständnis von Universitäten und der Einsatz von Lehr-Lern-Arrangements zur Förderung der benötigten Kompetenzen aufgezeigt und kritisch diskutiert.

Technologische Entwicklung und das Wissen im Nichtwissen. Welches Wissen wird zukünftig gebraucht

Robert Helmrich, Michael Tiemann

Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland; tiemann@bibb.de

Stichworte: berufliche Bildung, digitale Technologien, Halbwertszeit von Wissen, Kompetenzen, Entwicklungen

Aktuelle Diskussionen über die Folgen des Einsatzes digitaler Technologien auf dem Arbeitsmarkt fokussieren sich fast ausschließlich auf die Ersetzbarkeit von Menschen durch Maschinen. Autor et al. (2003, 2006) beschreiben den nicht-linearen Einfluss technologischer Veränderungen auf Aufgaben und Qualifikationsanforderungen mit einem theoretischen Konzept der Substituierbarkeit von Tätigkeiten. Frey/Osborne (Oxford, 2013) analysieren die theoretische Möglichkeit der Ersetzbarkeit von Tätigkeiten in Berufen. Danach arbeiten derzeit 47 % der Beschäftigten der USA in Berufen, die in den nächsten 10 bis 20 Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit (> 70 %) automatisiert werden könnten. Auch einige deutsche Studien (Frey/Osborne, 2013; Bonin, 2015; Dengler/Matthes 2015, 2018), die diesen Ansatz auf die Arbeits- und Berufssituation in Deutschland übertragen haben, kommen zu nennenswerten Ersetzbarkeiten.

Bei einer monokausalen Betrachtung basierend auf einer rein theoretischen Möglichkeit von Ersetzungen und der langfristigen Annahme einer technologischen Singularität (Kurz 2019, <https://www.bibb.de/de/76955.php>), wäre dieses Ergebnis zwar denkbar, doch die Realität wird auf lange Sicht anders aussehen.

Denn wie und über welchen Zeitraum eine digitale Transformation tatsächlich in einer Branche und in einem Beruf umgesetzt wird, hängt nicht nur von den Möglichkeiten ab (Lukowski 2018, Tiemann 2018) ab, sondern auch von dem Einfluss der vielen anderen, nicht minder bedeutsamen Faktoren. Die Demografie, das Bildungs- und Erwerbsverhalten, die verfügbaren Ressourcen, der Klimawandel, die Mobilität, das Freizeit- und Konsumverhalten und andere Megatrends bedingen ebenso die Entwicklung des Arbeitsmarktes (Helmrich et al, 2020 im Erscheinen).

Und der Mensch wird nicht einfach nur ersetzt und in die Arbeitslosigkeit geschickt. Das den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe, www.qube-projekt.de) zugrundeliegende volkswirtschaftliche Modell ist in der Lage, alle diese Faktoren simultan zu betrachten und im Rahmen von Simulationen die Auswirkungen von Veränderungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft (nächste 15 Jahre) darzustellen. Ausgehend von diesem komplexen Geflecht an Wirkungsgrößen ist ein Szenario „Wirtschaft 4.0“ (Wolter et al. 2018) entwickelt und berechnet worden, welches weitaus realistischer alle diese Faktoren mit ins Blickfeld nimmt als die angesprochenen Studien mit monokausaler Perspektive.

Für den Arbeitsmarkt ergibt sich aus diesen Berechnungen ein Rückgang der Beschäftigung im Zuge einer beschleunigten Digitalisierung des deutschen Arbeitsmarktes von rund 3,8 Mio. Arbeitsplätzen. Gleichzeitig entstehen aber auch 3,2 Mio. neue Arbeitsplätze. In der Bilanz fallen durch die zunehmende Digitalisierung in Deutschland in den kommenden Jahren rund 570.000 Arbeitsplätze weg.

Diese bedeutsamen Umwälzungen auf den beruflichen Arbeitsmärkten werden dazu führen, dass in einigen Bereichen berufliche Tätigkeiten wegfallen, an anderen Stellen neue berufliche Tätigkeiten und wachsende Nachfrage nach Berufen entstehen. Berufliche Qualifikationen und Kompetenzen müssen sich fortlaufend anpassen. Aber unterscheidet sich dies zu Anpassungsprozessen in der Vergangenheit? Welches Wissen wird überflüssig und was ist dran an der These der Halbwertszeit des Wissens? Verringert sich diese tatsächlich immer schneller, wie oft behauptet? Und welches berufliche Wissen muss denn überhaupt angepasst werden?

Auf diese Fragen wollen wir in der Präsentation unserer Forschungsergebnisse aus mehreren abgeschlossenen und noch laufenden Projekten eingehen. Wir werden uns zunächst theoretisch auf der Grundlage einer ausgewählten Reihe von eigenen durchgeführten Theorieinterviews zu den Ursachen und Wirkungen technologischer Entwicklungen (<https://www.bibb.de/de/76955.php>) diesen Fragen nähern. Empirisch werden diese Fragestellungen durch einen Mixed-Method-Ansatz sowohl aus volkswirtschaftlicher, aus betrieblicher als auch aus individueller Perspektive untersucht. Es kann gezeigt werden, welche Kompetenz- und welche Wissensanforderungen sich im Zuge dieser Entwicklungen verändern. Dabei liegen sowohl Ergebnisse auf der Ebene einzelner ausgewählter Berufe (z.B. Industriekaufmann oder Mediendesigner) als auch auf der Ebene von ausgewählten Branchen vor. Ziel ist die Frage zu beantworten, wie die berufliche Bildung sich auf die gegenwärtigen und zukünftigen Transformationen einstellen kann, ohne den Menschen als Individuum dabei zu übergehen.



Thematische Foren

Arbeit 4.0: Nebenwirkungen der Digitalisierung. Wie wollen wir (nicht) arbeiten?

Stefan Humpl¹, Andreas Steininger¹, Nadja Bergmann², Johanna Klösch³, Christian Mayer⁴

¹3s Unternehmensberatung, Österreich; ²L&R Sozialforschung; ³Arbeiterkammer Wien; ⁴Business Upper Austria;

Stichworte: Arbeit 4.0, Digitalisierung, Berufliche Weiterbildung, Gender 4.0, Work-Life-Balance

An die im Titel der diesjährigen BBFK aufgeworfene Frage WIE wollen wir ARBEITEN? schließen sich weitere Fragen an:

_Wie MÜSSEN wir (in Zukunft) arbeiten?

_Wie wollen wir NICHT arbeiten? Und:

_Was müssen wir dafür LERNEN?

Diesen Fragen möchten wir im Lichte der Digitalisierung als einem der wichtigsten Treiber für Veränderungen der Arbeitswelt nachgehen. Dabei interessieren uns weniger die unmittelbaren als die indirekten Auswirkungen. Das Thematische Forum sucht Antworten anhand von vier Beiträgen, die über die häufig diskutierten Problemfelder hinaus auf Bereiche fokussieren, die erst auf den zweiten Blick Folgen der Digitalisierung erkennen lassen.

1. Andreas Steininger: Für Chancen und Risiken befragen Sie einen Crowdworkeer oder Uber-Fahrer.

Der unmittelbare Einfluss der Digitalisierung auf diverse Aspekte von Arbeit, wie z. B. Arbeitsformen (vgl. OECD 2016), Arbeitstätigkeiten (Bock-Schappelwein 2017), Substituierbarkeit von Jobs (Frey & Osborne 2013), etc., wurde in den letzten Jahren ausgiebig diskutiert. Mögliche indirekte Einflüsse, sozusagen „Nebenwirkungen“ in bekannten Spannungsfeldern werden in Studien häufig lediglich angeschnitten, jedoch nicht ausführlich behandelt. So wird relativ ausführlich über steigende Kompetenzanforderungen gesprochen, jedoch weniger über daraus resultierende Herausforderungen für die betriebliche Organisation beruflicher Weiterbildung (vgl. Beitrag 4). Weitere bekannte Spannungsfelder stellen Geschlechterungleichheit, Prekariat oder auch die Diskriminierung bestimmter Gesellschaftsgruppen dar, welche von Nebenwirkungen der Digitalisierung betroffen sein können. Dabei wird der Begriff „Nebenwirkungen“ nicht zwangsläufig negativ konnotiert: Schließlich ist davon auszugehen, dass Künstliche Intelligenz, Maschinelles Lernen, Big Data und Robotisierung auch Chancen für positive Veränderungen der Arbeitswelt haben.

Der Beitrag gibt auf Basis aktueller Forschungsliteratur einen Überblick über Arbeit 4.0 und die damit einhergehenden indirekten Auswirkungen.

2. Nadja Bergmann: Digitalisierung aus einer Genderperspektive. Gleichstellung als ewiger Neben-Widerspruch?

Während zu Beginn die Digitalisierungsdebatte durch ihre relativ enge Fokussierung auf die so genannte Industrie 4.0 bereits in sich sehr männerkonnotiert war und Frauen zumeist in Form „des fehlenden Geschlechts“ adressiert wurden (Bergmann et al 2017), ist Digitalisierung nun scheinbar in allen Sektoren angekommen.

Die Frage, ob sich bestehende Schiefen (Einkommen, vertikale und horizontale Segregation, Vereinbarkeit) in der nun „neuen“, digitalen Arbeitswelt verbessern, ob sie gleichbleiben oder eine Verstärkung beobachtbar ist, wird trotzdem relativ selten aufgeworfen. Analog oder digital – Gleichstellung bleibt offenbar ein Randthema.

Während vor allem die Managementliteratur große Möglichkeiten verspricht, etwa dass Vereinbarkeit viel leichter funktionieren wird, oder dass so genannte weibliche Kompetenzen wie Teamfähigkeit, interdisziplinäres Arbeiten etc. vermehrt nachgefragt werden, legen erste empirische Studien eine grundlegende Skepsis nahe. Digitalisierungstreiber sind nach wie vor stark männerkonnotiert, Einkommenszuwächse schlagen sich in sehr spezifischen Feldern nieder, und Berufsbilder laufen Gefahr, geschlechtsspezifische Muster zu verfestigen anstatt sie aufzulösen. Anhand konkreter Fallbeispiele und Studien werden diese Befunde aufgerollt und zur Diskussion gestellt.

3. Johanna Klösch: Entgrenzung – Beschleunigung – Verdichtung: Nur Nebenwirkungen?

Digitalisierung bedingt mit ihren neuen Arbeitsmitteln neue Arbeitsweisen, was sich auf der persönlichen Ebene jeder einzelnen Person niederschlägt. Zugleich fördert die Nutzung mobiler Geräte und digitaler Werkzeuge die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Die Wirkungen sind ambivalent: In gewissem Maße kann dies einen Zuwachs im Handlungsspielraum bedeuten, zugleich birgt es aber Gefahren für die Gesundheit und das Sozialleben der Arbeitenden. Managementmethoden, die auf mehr (unternehmerische) Eigenverantwortung der Arbeitnehmer_innen abzielen („indirekte Steuerung“), gehen in dieselbe Richtung; die entsprechenden Arten der (Zusammen-)Arbeit werden z.T. auch erst durch die Nutzung digitaler Tools ermöglicht.

Der Beitrag beleuchtet die (Neben-)Wirkungen der Digitalisierung aus einem sozialpsychologischen Blickwinkel: Wie wirken sich Entgrenzung, Verdichtung und Beschleunigung als Folgen u.a. der Digitalisierung auf individueller Ebene aus? Was ermöglicht Digitalisierung, und welche Belastungen sind zu befürchten?

4. Christian Mayer: Berufliche Weiterbildung am Beispiel des Qualifizierungsverbands „Digitale Kompetenz“

Die Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung betreffen nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch die Qualifikationsnachfrage. In diversen Fachstudien wird davon ausgegangen, dass die Anforderungen in allen Qualifikationssegmenten weiterhin steigen (z. B. Tiemann 2016). Einfache Routinetätigkeiten werden zunehmend von robotisierten Anlagen ausgeführt. Gleichzeitig entstehen kognitiv anspruchsvollere Tätigkeiten, die die fachlichen Anforderungen erhöhen, und digitale Kompetenzen werden in allen Berufsbereichen immer wichtiger. Ihre Vermittlung ist daher von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig veraltet Fachwissen rascher als früher. Die bedarfsgerechte Bereitstellung von (Aus)Bildungsangeboten zur Entwicklung digitaler Kompetenzen stellt vermehrt eine Herausforderung für Unternehmen dar, v.a. für kleine und mittlere, die im Vergleich meist über geringere Möglichkeiten verfügen.

Der Beitrag liefert am Beispiel des oberösterreichischen Qualifizierungsverbands „Digitale Kompetenz & IT-Security“ einen Praxisbericht zu den Herausforderungen und Chancen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Das Thematische Forum möchte anhand der ausgewählten „Nebenwirkungen“ zeigen, wie und in welcher Weise die Digitalisierung auch in entferntere Bereiche durchsickert. Durch die Zusammenschau der Auswirkungen in verschiedenen Bereichen sollen auch Wechselwirkungen sichtbar werden. So wie frühere historische Veränderungen in der Arbeitswelt ist jedoch auch die Digitalisierung kein unbeeinflussbares Naturereignis. Die eingangs gestellte Frage soll deshalb das Forum als Hintergrundfolie begleiten: Wie WOLLEN wir ARBEITEN?

Die Inputs werden bewusst kurz gehalten, um ausreichend Zeit für die Diskussion der Kurzvorträge und der Beiträge aus dem Publikum zu haben.

Literatur

Bergmann, N.; Gassler, H.; Lechner, F.; Pretterhofer, N. (2017): Digitalisierung –Industrie 4.0 –Arbeit 4.0 –Gender 4.0. Wien: Studie im Auftrag des Sozialministeriums.

OECD (2016), New Forms of Work in the Digital Economy, Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. URL: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En) (9.2.2020)

Harteis, C. (2017): Machines, Change and Work: An Educational View on the Digitalization of Work. In: Harteis, C. (Hrsg.): The Impact of Digitalization in the Workplace. Professional and Practice-based Learning, Vol. 21., S. 1-10. Springer. Cham.

Lehner, K.; Sundby, M. W. (2017): ICT Skills and Competencies for SMEs: Results from a Structured Literature Analysis on the Individual Level. In: Harteis, C. (Hrsg.): The Impact of Digitalization in the Workplace. Professional and Practice-based Learning, Vol. 21., S. 55-67. Springer: Cham.

Tiemann, M. (2016): Routine bei der Arbeit: eine Untersuchung zur Entwicklung von Routineinhalten auf Basis der Erwerbstätigenbefragungen seit 1979. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2/2016, S. 18-22. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7957> (9.2.2020)

Warmuth, A-D.; Glockentöger, I. (2017): Effects of Digitalized and Flexible Workplaces on Parenthood: New Concepts in Gender Relations or a Return to Traditional Gender Roles?. In: Harteis, C. (Hrsg.): The Impact of Digitalization in the Workplace. Professional and Practice-based Learning, Vol. 21., S. 71-86. Springer. Cham.

Development of qualifications frameworks in Ethiopia and Austria – an international exchange on national TVET (Technical and Vocational Education and Training) systems and the transformative potential of NQFs

Yekunoamlak Alemu¹, Befekadu Zeleke¹, Demoze Degefa¹, Judith Proinger², Peter Schlögl³, Monika Kastner³

¹Addis Ababa University, Ethiopia; ²öibf-NQR-Serviceestelle/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien; ³Universität Klagenfurt, Österreich;

Stichworte: Qualifications frameworks, TVET-systems, comparative analysis (Ethiopia, Austria), transformative potential of QFs

Qualifications frameworks are being implemented as a globally observable education policy process (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015). The development of qualifications frameworks in Ethiopia ("ENQF") respectively the European Union ("EQF") began roughly simultaneously: in 2006/2007 in Ethiopia (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015, p. 108), and in 2008 in the European Union (European Commission, 2018). In Austria, however, implementation was clearly delayed: the corresponding law was not enacted until 2016 and establishing corresponding structures and the actual implementation only then picked up speed (NKS – Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich, n.d.).

Implementation of NQFs was associated with quite different intentions in Ethiopia respectively the European Union:

In the European Union, the EQF was principally designed as a transparency instrument whose purpose was to make (existing) qualifications more understandable and comparable across different European countries and education systems and, subsequently, to promote mobility of the (qualified) workforce.

While efforts to adopt the model of apprenticeship training of the German-speaking countries (Austria, Germany, Switzerland), the dual system, have been documented for Ethiopia (Shaorshadze & Krishnan, 2013), there are currently contacts to Australia and the Philippines, which do not have such standardised work-integrated youth training models in the education system (Geleto, 2017). The reasons cited are the institutional prerequisites (training companies, social partner institutions, nationwide occupational profiles, etc.) which are not established or not established in a comparable form (Shaorshadze & Krishnan, 2013). The decision for an outcome-oriented qualifications framework considering different qualification levels, an orienting entry level and defined higher qualifications seemed to be the logical consequence (TVET-Levels 1-4, preparatory courses, TVET-Extensions).

The panellists shall focus on recognition of prior learning in terms of validation of non-formal and informal learning outcomes within their NQFs (TVET related) and on transformative potentials of NQFs in terms of (1) continuing learning/workplace learning, (2) upskilling, and (3) permeability within TVET (qualifications, professions/jobs).

In order to enable an international comparative exchange, three contributions shall be delivered. The first and second one shall provide information, whereas the third contribution shall provide questions for debate and enable comparative consideration of the two countries.

NQF in Ethiopia: implementation and development (Yekunoamlak Alemu, Befekadu Zeleke & Demoze Degefa, Addis Ababa University)

The following questions will be addressed:

Which outcomes are acquired at which levels of the TVET system? What is the "entry level" and how is it understood/conceived?

"Occupational Assessment" is designed as "the major tool" in Ethiopian QF: what has been learned informally ("on the job, through traditional apprenticeship or through self-learning") is made visible and recognised – "certification" – within the framework of TVET/ENQF (Ministry of Education, 2008, pp. 27-29). So, which procedures and methods are used to make informal and non-formal learning visible and how are learning outcomes certified?

Are there (already) experts for validation within the framework of ENQF/TVET? How can these experts responsible for validation processes be described?

What kind of experiences have been gained with regard to permeability of the TVET system, also regarding access to higher education based on TVET qualifications/learning outcomes? What kind of support is available for the individual learner?

Validation of non-formal and informal learning outcomes in Austria's NQF (Judith Proinger, öibf-NQR-Serviceestelle/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien)

After a brief overview of the implementation of the NQF in Austria, the allocation of non-formally acquired qualifications will be dealt with in particular. The process of first allocations of qualifications from the non-formal education sector has started in January 2020. This contribution will provide information on how the process for the allocation of non-formal education is implemented through the establishment of state-authorised NQR service centres:

Who are the NQR service centres, why have they been established and what are their tasks and responsibilities?

Which procedures have been implemented to support the allocation processes? And to what extent are they similar to the formal qualification procedures?

In the light of initial experience with non-formal education in the NQF: What are the main challenges and (future) perspectives (e.g. the validation of informal learning)?

Comparison of country-specific TVET-systems and NQF implementation and structure (Peter Schlögl & Monika Kastner, Universität Klagenfurt)

International comparative approaches have a long tradition in educational science on the one hand and face persistent challenges on the other. The latter mainly because the development of structures and institutions are always anchored in institutional, regional or national traditions. So, criteria for (qualitative) comparison must be developed in a context-sensitive manner in order to identify socially robust and

not just superficial similarities or differences, aiming at a deeper, more profound understanding of the connections between actors, institutions and policies. A prerequisite for such a process are analytical steps that repeatedly rework, sharpen and differentiate the applied questions in order to be able to provide more in-depth and practice- and policy-relevant results from experiences already made in comparative processes (Waterkamp, 2006). A draft of an analysis grid for inventory of country-specific TVET and NQFs (comparing Ethiopia and Austria) will be presented.

Intended outcomes

The concluding discussion shall contribute to a deeper understanding of the national contexts with reference to the three dimensions presented above for a comparative analysis of qualification frameworks and TVET-systems.

References

European Commission (2018). The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. Luxembourg. DOI: 10.2767/385613

Geleto, L. (2017). Technical Vocational Education Training Institute Curriculum Development in Ethiopia. *Journal of Education and Vocational Research*, 8(3), 16-28. <https://doi.org/10.22610/jevr.v8i3.1989>

Ministry of Education (2008). National Technical & Vocational Education & Training Strategy. <http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/c93aa57e340844f8e8e4c3868c68fb3b8054ac61.pdf>

NKS – Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich (n.d.). About the National Qualifications Framework. <https://www.qualifikationsregister.at/en/der-nqr/what-is-the-nqf/>

Shaorshadze, I. & Krishnan, P. (2013). Technical and Vocational Education and Training in Ethiopia. Paper for the International Growth Centre – Ethiopia Country Programme, London.

UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015). Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases. Hamburg: UIL. https://www.cedefop.europa.eu/files/2213_en_vol2.pdf

Waterkamp, D. (2006). Vergleichende Erziehungswissenschaft. Münster.

Der Übergang von der Pflichtschule in die Lehre und das Potential der Polytechnischen Schule

Karin Heinrichs¹, Ernst Pichler², Frank Telsnig³, Hannes Reinke⁶, Maximilian Gruber¹, Franz Erhard⁴, Jürgen Bauer⁵

¹Pädagogische Hochschule Oberösterreich, Österreich; ²Pädagogische Hochschule Steiermark, Österreich; ³Pädagogische Hochschule Kärnten, Österreich; ⁴Pädagogische Hochschule Niederösterreich, Österreich; ⁵Pädagogische Hochschule Salzburg, Österreich; ⁶Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Deutschland;

Stichworte: Politechnisches Seminar, Berufliches Übergangssystem, Praktika, Fachprüfung, Benachteiligung

Die Polytechnische Schule (PTS) wurde in den 1960er Jahren mit Verlängerung der allgemeinen Schulpflicht auf neun Jahre eingeführt (Dorninger & Gramlinger, 2019, 53). Die Ziele der PTS – die Schülerinnen und Schüler (SuS) in ihrem Übergang von der Schule in die Lehre zu unterstützen und die

Ausbildungsreife sowie die Berufswahl zu fördern – zeigt, dass die PTS den Maßnahmen entspricht, wie sie klassisch im beruflichen Übergangssystem verankert sind. Im Schulsystem in Österreich hat die PTS damit in gewisser Weise eine Zwitterstellung inne: einerseits ist sie den allgemeinbildenden Schulen zugeordnet, andererseits verfolgt sie berufspädagogische Ziel. Die PTS wird vor allem von SuS besucht, die zuvor eine allgemeinbildende Pflichtschule, meist die Mittelschule (MS), absolviert haben. Die Reputation der PTS allerdings ist nicht so positiv und variiert regional stark. Den PTSn auf dem Land wird tendenziell eine höhere Qualität zugeschrieben als insbesondere PTSn in Brennpunktbezirken der Städte (Dorninger & Gramlinger, 2019, 53). Dagegen zeigt ein Blick in den Lehrplan Gestaltungsspielräume der Einzelschulen, die vorgegebenen Ziele der individuellen Förderung von Basis- und berufspraktischen Kompetenzen sowie der Berufsorientierung unter den lokalen Gegebenheiten umzusetzen. Das Konzept der PTS verspricht viele Chancen. Auch weisen die SuS der PTS hohe Erfolgsquoten in der anschließenden Lehre auf (Dornmayer & Löffler (2018, 171).

Aber mit Blick auf die Reputation verbleibt der Eindruck, dass diesem Narrativ noch nicht ausreichend empirische Belege zum Potenzial der PTS entgegengehalten werden können. Hier setzt das thematische Forum an. Es wird angenommen, dass – mit Blick auf die Ziele dieser Schulform - die

Berufsbildungsforschung mit ihrer Expertise auch in Anschluss an den Schulversuch PTS 2020 einen Beitrag leisten kann, Konzepte zur Verbesserung von berufsfachlichen Lehr-Lern- Prozessen und Maßnahmen der Berufsorientierung und Berufswahlunterstützung im Rahmen der PTS zu entwickeln und

zu evaluieren (Bauer & Kainzmayer, 2017). Mitglieder der wissenschaftlichen Arbeitseinheit 5 zu „Diversität in der Berufsbildung“ formulieren deshalb auf Basis von verschiedenen Forschungsprojekten der PHn Impulse, wie das Potenzial der PTS als Schulform in Zukunft weiter erhöht und vor allem in

empirischen Studien systematisch aufgezeigt werden. Als Diskutant konnte Herr Jürgen Bauer von der PH Salzburg gewonnen werden, der an der Evaluation des Schulversuchs PTS 2020 maßgeblich mitgewirkt hat (Bauer & Kainzmayer, 2017).

Beitrag 1: PTS Future4U – Erfolgreicher Einstieg in die Berufswelt

Ernst Pichler, PH Steiermark

Im Rahmen des Forschungsprojektes PTS Future4U werden die Bedingungen und Fördermöglichkeiten der Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen untersucht. Dabei werden die Anforderungen an berufliche Ersteinsteiger/innen von Seiten der Betriebe systematisch erhoben und analysiert. Die geforderten Kompetenzen sollen in der Schulpraxis PTS entwickelt und gefördert werden. Nach den Grundsätzen der Aktionsforschung (Altrichter, Posch & Spann, 2018) sollen adäquate methodisch-didaktische Ansätze für einen kompetenzorientierten Unterricht an der PTS implementiert werden.

Beitrag 2: Erfolgreiche Berufsfindung an der Polytechnischen Schule

Frank Telsnig, PH Kärnten

Im Zuge unseres Forschungsprojektes „Bildungsbenachteiligte Jugendliche in Kärnten“ wurde dem Forschungsteam des Departments für Berufspädagogik an der Pädagogischen Hochschule bewusst, dass Bildungsbenachteiligung und mangelnde bzw. fehlende Berufsorientierung entscheidende Faktoren dafür sind, warum Jugendliche in diese für sie prekäre persönliche, soziale und wirtschaftliche Situation geraten. Unzureichende Berufsorientierung betrifft jedoch nicht nur bildungsbenachteiligte Jugendliche, sondern auch junge Menschen aus bildungsnahen Verhältnissen. Die Prozesse der Berufsfindung von Jugendlichen, die sich für die Polytechnische Schule entschieden haben, werden in diesem Beitrag dargestellt. Bei einem beträchtlichen Teil der Schüler*innen ist die Verunsicherung vor Beginn des Schuljahres an der PTS Villach groß. Durch die Orientierungsphase zu Beginn des Schuljahres und den fachpraktischen Unterricht nehmen die Berufsvorstellungen der Jugendlichen deutlichere Formen an.

Beitrag 3: Das Betriebspraktikum als Maßnahme der Berufsorientierung in der PTS

Karin Heinrichs, Hannes Reinke & Maximilian Gruber, PH Oberösterreich/ Universität Bamberg

Betriebspraktika wird große Bedeutung als Maßnahme zur Berufsorientierung zugeschrieben. Eine Lehrplananalyse an allgemein- und berufsbildenden Schulformen in Österreich sowie der Stand der Forschung zur Gestaltung und Wirkung von Betriebspraktika aber zeigen, dass es an einer entsprechend Differenzierung der Ziele, der Entwicklung schul- und regionalspezifische Konzepten der Praktikumsgestaltung und vor allem auch an zugehörigen Evaluationsstudien zur Qualität und Effekten von Betriebspraktika mangelt (Lipowski et al., 2015; Schudy, 2002). Dies gilt ebenso im Lehrplan der PTS vorgesehenen betriebspraktischen Tage. Hier sollten Folgeprojekte in Anschluss an den Schulversuch PTS 2020 ansetzen.

Beitrag 4: Das freiwillige „Fachabschluss-Projekt“ in der PTS als Instrument des Übergangs von der PTS in den Beruf

Franz Erhard, PH Niederösterreich

Gelingende Übergänge an den Nahtstellen zwischen Pflichtschulzeit und weiterführenden Bildungswegen sind sowohl für die Jugendlichen für ihren Lebensweg als auch für die Gesellschaft von großer Bedeutung. Der erfolgreiche Übergang aus der Pflichtschule in das Arbeitsleben soll mit Hilfe des „Fachabschluss-Projektes“ gefördert werden. An den Polytechnischen Schulen in NÖ wird in einem Pilotprojekt intensiv an der Einführung dieses neu entwickelten Instrumentes gearbeitet. Dieses Pilotprojekt wird einerseits durch Schulentwicklungsberatung seitens der PH NÖ unterstützt und andererseits wissenschaftlich begleitet. Am Zentrum für Berufspädagogik und Berufsorientierung wird die Wirkung des Fachabschluss-Projektes auf allen Ebenen (Schüler/innen, Lehrer/innen, Betriebe, Eltern) evaluiert. Die Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung des Instrumentes einfließen.

Diskutant: Jürgen Bauer (PH Salzburg)

Literatur:

Altrichter H., Posch P. & Spann H. (2018). Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht: Unterrichtsentwicklung und Unterrichtsevaluation durch Aktionsforschung, Bad Heilbrunn: Verlag Klinkhardt.

Bauer, J. & Kainzmayer, R. (2017). PTS 2020. Ein Schulentwicklungsprojekt professionell begleitet. Evaluierungs- und Endbericht, Schuljahr 2016/17. Wien: Bundesministerium für Bildung Berufsorientierung als Prozess: Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. (2016) Baltmannsweiler: Schneider Verlag Duden

Dorninger, C. & Gramlinger, F. (2019). Internationales Handbuch der Berufsbildung Österreich, Band 52, 25. Jahrgang. Hrsg. Von P. Grollmann, D. Frommberger, U. Clement, T. Deißinger, U. Lauterbach, M. Pilz, G. Spöttl. Bonn: Budrich

Dornmayr, H. & Löffler, R. (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.

Lipowski, K., Kaak, S., Kracke, B. & Holstein, J. (2015). Handbuch Schulische Berufsorientierung: Praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf. Thillm: Bad Berka.

Niederer Elisabeth, Norbert Jäger (2019): Bildungsbenachteiligung. Positionen, Kontexte und Perspektiven. Studienverlag. Innsbruck, Wien, Bozen.

Schudy, J. (2002). Das Betriebspraktikum. Notwendige Optimierung eines Elements schulischer Berufsorientierung. In: J. Schudy (Hrsg.), Berufsorientierung in der Schule: Grundlagen und Praxisbeispiele, (S. 191–206). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Berufliche Übergänge – Berufswahl oder Zuweisung? – Berufsorientierung aus Sicht von Jugendlichen

Katja Driesel-Lange³, Birgit Ziegler¹, Christian Lannert¹, Verena Eberhard², Ulrike Weyland³, Volker Gehrau³, Stefanie Höke³, Meike Nienkötter³, Jerusha Klein⁴

¹Technische Universität Darmstadt, Deutschland; ²Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Deutschland; ³Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Deutschland; ⁴Technische Universität Berlin, Deutschland;

Stichworte: Berufswahl, Berufsorientierung, Schule, Betrieb, Jugendliche

Transformationsprozesse im Erwerbssystem spiegeln sich im Wandel von Beruflichkeit wider und konkretisieren sich auch in beruflichen Übergangsprozessen. Insbesondere Jugendliche müssen erstmals eine berufliche Bildungsentscheidung weitgehend eigenständig treffen. Die faktische und normative Anforderung, sich über einen beruflichen Bildungsabschluss erfolgreich im Erwerbssystem zu platzieren, hat in den letzten 50 Jahren zugenommen, wie Rekonstruktionen zur Sozialstruktur der einstigen Bundesrepublik Deutschland nahelegen (Geißler, 2011). Zur gestiegenen Bedeutung formaler Bildungsabschlüsse kommt die fortschreitende Diversifizierung des Bildungssystems und die durch dynamische arbeitsweltbezogene Veränderungen induzierte Aufforderung der beständigen Gestaltung beruflicher Laufbahnen hinzu. Gerade der erfolgreiche Berufseinstieg scheint trotz aller Prognosen über eine zunehmende Flexibilisierung von Berufsverläufen noch immer maßgeblich für die weitere berufliche Laufbahn (Hall, 2015; Seibert, 2007; Hirschi, 2007). Und weil der Beruf nach wie vor ein zentraler Indikator für den sozialen Status und für Erfolg ist, erweist sich die „Berufswahl“ für Jugendliche immer auch als ein Ringen um soziale Anerkennung (Oeynhausen & Ulrich, 2020).

Bei ihrem ersten zu bewältigenden Übergang in die Arbeitswelt sollen Jugendliche mit Maßnahmen der Berufsorientierung (BO), die nunmehr fast durchgängig in schulischen Curricula verankert sind, unterstützt werden. Wie nehmen sie die BO-Angebote wahr? Und mit welchen Vorstellungen münden sie in den Übergangsprozess ein? Inwieweit werden ihre Perspektive und ihre Aspirationen berücksichtigt? Wie können berufliche Perspektiven in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf domänenspezifisch eröffnet werden? Wie nehmen Kinder und Jugendliche, bevor sie vor dem Übergang stehen, die Arbeitswelt wahr und wie orientieren sie sich diesbezüglich?

Empirisch lässt sich nachweisen, dass Kinder schon im Grundschulalter über ihre Zukunft als Erwachsene nachdenken und diese vor allem auf Arbeit und Berufe beziehen. Berufswahl scheinen sie als selbstständig zu bewältigende Aufgabe zu betrachten (Baumgardt, 2012) und sie erkennen mit zunehmendem Alter, dass schulischer Erfolg für ihre beruflichen Zukunftsaussichten relevant ist (Ziegler, 2018, 2019). Dennoch wird bei Jugendlichen in der Übergangsphase häufig Unsicherheit über berufliche Perspektiven und bei einer substantiell großen Gruppe ein niedrig entwickeltes Berufswissen diagnostiziert (McDonald's Deutschland, 2019; Ohlemann & Driesel-Lange, 2018). Aktuell sind Maßnahmen der Berufsorientierung häufig, ausgehend von der Idee linearer Berufswahlprozesse, so konzipiert, dass Jugendliche für Berufe bzw. Ausbildungswege beraten werden, ohne ihre individuellen Perspektiven angemessen zu berücksichtigen (Driesel-Lange, 2020). Es sollen daher theoretische Ansätze und empirische Befunde präsentiert werden, die den Blick ggf. vermehrt auf die Perspektive der Jugendlichen lenken. Dies scheint auch vor dem Hintergrund der aktuellen Passungsprobleme und der erhöhten Bildungsexpansion relevant. Diskurse um Nachwuchsmangel und „Akademisierungswahn“ könnten leicht in BO-Maßnahmen resultieren, die, als „Cooling-Out“ für bestimmte Gruppen, soziale Ungleichheiten vielmehr zementieren, anstatt alle Jugendlichen zu befähigen, eine berufliche Entscheidung treffen zu können, die den individuellen Aspirationen möglichst weitgehend entspricht. Zudem ist zu fragen, wie berufliche Perspektiven und Wünsche junger Menschen nach der Einmündung in nachschulische Bildungswege aufgenommen und z.B. durch betriebliche Berufsorientierung im Sinne der Förderung lebenslang erfolgreicher Laufbahnen unterstützt werden können.

Beiträge des Forums

1. Berufliche Aspirationen in Abhängigkeit von Geschlecht und Schulkontext (Prof. Dr. Birgit Ziegler, TU Darmstadt)

Mit dem online-Tool IbeA, das auf der Eingrenzungs- und Kompromisstheorie von Gottfredson (1981) basiert, wurden berufliche Aspirationsfelder von Jugendlichen erfasst (N = 150). Diese werden im Hinblick auf Unterschiede, bezogen auf die Inhalte der beruflichen Aspirationsfelder (Anzahl und Berufe) und die Größe und Lage, in einem Koordinatensystem mit den Achsen Geschlechtstyp und Prestigerang abhängig vom Geschlecht und Schulkontext der Probanden analysiert. Gleichzeitig wird geprüft, ob frei genannte Berufswünsche innerhalb der Dimensionen des Aspirationsfeldes liegen.

2. Zum Einfluss der Ausbildungsmarktlage auf die Berufswahl: Nehmen Jugendliche Opportunitäten und Restriktionen des Marktes wahr? (Dr. Verena Eberhard, Bundesinstitut für Berufsbildung)

Den Erwartungs-mal-Wert-Modellen folgend sind subjektiv eingeschätzte Zugangschancen zu einer Ausbildungsstelle zentrale Faktoren der Berufswahl. Ob Jugendliche ihre Zugangschancen jedoch auch von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt abhängig machen, ist bisher weitgehend ungeklärt. Es werden Daten einer schriftlich-postalischen Befragung von bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber*innen (n = 500) in Bezug auf die subjektiv eingeschätzten Zugangschancen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen analysiert. Unter Anwendung regressionsanalytischer Verfahren wird der Einfluss der Marktverhältnisse auf die von den Jugendlichen erwarteten Zugangschancen unter Kontrolle weiterer Faktoren (u.a. Selbstwirksamkeit) geschätzt.

3. Erwartungen von Jugendlichen an Berufsorientierung an Schulen (Dr. Christian Lannert, TU Darmstadt)

Die Kultusbehörden der Bundesländer Deutschlands haben umfangreiche Vorgaben für die Umsetzung beruflicher Orientierung in Schulen entwickelt. Die Perspektive der Jugendlichen auf die ihnen zgedachten Maßnahmen bleibt hierbei jedoch oft im Dunkeln. Am Beispiel des Bundeslandes Hessen untersucht der Beitrag, welchen Bekanntheitsgrad die in der entsprechenden Verordnung offiziell vorgeschriebenen oder empfohlenen Maßnahmen bei Schülerinnen und Schülern haben, welche Relevanz diese ihnen zuschreiben und welche Erfahrungen und Erwartungen sie diesbezüglich haben. Als Datengrundlage dient eine Befragung zweier Jahrgangsstufen 11 (N=400) aus den Jahren 2018 und 2019. Damit sollen Impulse für eine schülerorientierte berufliche Orientierung an Schulen gegeben werden.

4. Perspektiven von Jugendlichen auf den Nutzen von Berufsorientierung (Prof. Dr. Katja Driesel-Lange, WWU Münster, Jerusha Klein, TU Berlin & Prof. Dr. Volker Gehrau, WWU Münster)

Die schulische Berufsorientierung offeriert Jugendlichen Angebote, die sie in ihrer Berufswahl unterstützen sollen. Selten sind die Maßnahmen theoretisch fundiert. Auch über deren Wirksamkeit ist wenig bekannt. Auf Basis der Daten einer Längsschnittuntersuchung zur beruflichen Entwicklung von Jugendlichen der Klassenstufen 7 – 13 in zwei deutschen Bundesländern (N=1700) sollen daher die Wirkungen berufsorientierender Angebote auf relevante Dimensionen erfolgreicher beruflicher Entwicklung gezeigt werden. Diskutiert werden Implikationen für eine kompetenzorientierte und individualisierte Berufsorientierung.

5. Betriebliche Berufsorientierung als Ansatz zur Förderung langfristig erfolgreicher beruflicher Laufbahnen (Prof. Dr. Ulrike Weyland, Meike Nienkötter, Stephanie Höke, WWU Münster)

Im Rahmen des Projekts HumanTec, das die Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals adressiert, wurden in einer qualitativen Teilstudie Maßnahmen der betrieblichen Berufsorientierung untersucht. Auf Basis der durchgeführten Interviews mit Personalverantwortlichen (N=14), in denen sowohl domänenspezifische Erkenntnisse aus Humandienstleistung und Technik als auch domänenübergreifende Aspekte generiert werden konnten, wird die Gestaltung betrieblicher Berufsorientierung im Sinne der Förderung individueller Laufbahngestaltung diskutiert.

50 Jahre öibf – Berufsbildungsforschung in Österreich im Wandel

Roland Löffler¹, Kurt Schmid³, Gabriele Schmid⁴, Gerhard Riemer^{3,5,6}, Michael Sturm⁷, Carmen Baumeler⁸, Elisabeth M. Krekel⁹

¹öibf, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Österreich; ²AMS Österreich (im Ruhestand), Österreich; ³ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Österreich; ⁴Arbeiterkammer Wien Österreich; ⁵European Economic and Social Committee, Brüssel, Belgien; ⁶Österreichischer Wissenschaftsrat, Österreich; ⁷bfi Berufsförderungsinstitut, Österreich; ⁸EHB Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Zollikofen, Schweiz; ⁹BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Deutschland;

Stichworte: Berufsbildungsforschung als Disziplin, Forschungsschwerpunkte, institutionelles Setting, Politik und Interessenvertretung

Am 1. Januar 1970 trat das am 26. März 1969 beschlossene Bundesausbildungsgesetz (BAG) in Kraft, das grundsätzliche neue Rahmenbedingungen für die duale Berufsausbildung festlegte, die bis heute Gültigkeit besitzen. Diese veränderten Rahmenbedingungen erforderten eine wissenschaftliche Grundlagenforschung. Da in Österreich Berufsbildungsforschung im Unterschied zu Deutschland und der Schweiz nicht als Disziplin im universitären Forschungsspektrum verankert war – die erste einschlägige Professur wurde erst vor kurzem installiert – regte das Berufsförderungsinstitut die Schaffung eines außeruniversitären „Instituts für berufspädagogische Forschung und Entwicklung“ – so der ursprüngliche Name des öibf – an. Am 17. März 1971 wurde das Institut unter der Schirmherrschaft des Wissenschafts- und des Sozialministeriums und der Stadt Wien konstituiert.

Das Institut stand von Beginn an im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichem Anspruch, politischen Interessen und betrieblicher Praxis. Als Kernaufgaben waren für das Institut Grundlagenforschung für die Berufsausbildung, Berufssoziologie, Bildungsökonomie, Entwicklungsarbeiten im Bereich der Berufsbilder und Berufsprognosen vorgesehen.

Im Laufe der folgenden fünf Jahrzehnte veränderten sich nicht nur die Forschungsschwerpunkte des öibf, auch die Forschungslandschaft erweiterte sich durch die Gründung weiterer außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, die sich mit Fragen der Berufsbildungsforschung und –entwicklung beschäftigten, wie etwa das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) und andere.

Anhand der Entwicklung des Institutes lassen sich die Veränderungen der Berufsbildungsforschung in Österreich als Disziplin und als Feld – auch heute noch primär – außeruniversitärer Forschung demonstrieren. Dies betrifft folgende Aspekte:

- Die Forschungsschwerpunkte erweiterten sich parallel zu den Entwicklungen der Arbeits- und Berufswelt kontinuierlich: Standen in den ersten Jahren die systematische Aufbereitung von Berufsinformationen (vor allem im technisch-handwerklichen und gewerblichen Bereich) und berufspädagogische Fragen im Vordergrund, gewannen Aspekte der Durchlässigkeit der Berufsausbildungssysteme (sowohl horizontal als auch vertikal), der Zugänglichkeit von Berufsausbildungen für alle Gruppen von Erwerbsinteressierten (z.B. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, benachteiligte Personen), der Evaluierung von arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Maßnahmen, der Sichtbarmachung, Feststellung, Validierung, und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, der Vergleichbarkeit von Ausbildungen im nationalen und internationalen Bereich (z.B. NQR, ECVET), der Qualitätssicherung in der Ausbildung (Zertifizierung von Bildungseinrichtungen und Qualifizierungsmaßnahmen), der Wirkungsmessung von Maßnahmen und der Auswirkungen technologischer Veränderungen auf die Berufe und deren Ausbildungen (Automatisierung, Tertiärisierung, Digitalisierung) immer mehr an Bedeutung.
- Die institutionelle Verbreiterung in der ForscherInnenszene bedeutete nicht nur „Konkurrenz“ im Wettbewerb um Auftrags- und Fördermittel, sondern führte auch zu vielfältigen Kooperationen auf nationaler und internationaler Ebene. Durch den Beitritt Österreichs zur Europäischen Union konnte die österreichische Berufsbildungsforschung zunehmend Kooperationen und Netzwerke mit universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etablieren und sich – nicht zuletzt durch die Bereitstellung internationaler Fördertöpfe (ESF, LLL, Erasmus+, etc.) sowohl an Grundlagenforschung als auch an anwendungsbezogener Entwicklungsarbeit beteiligen.
- Im Bereich der Auftragsforschung fand seit den 70er Jahren des 20. Jahrhundert ein (mehrfacher) Paradigmenwechsel von forschungsgeleiteter Politik zu politikgeleiteter Forschung statt. Dabei spielte auch die unterschiedlich ausgeprägte Nähe zu und die personelle Verflechtung mit Interessenvertretungen im Sozialpartnerbereich keine unwesentliche Rolle.

Das thematische Forum möchte anhand von kurzen Inputs von VertreterInnen der Forschung, der Auftraggeber und Interessenvertretungen und ExpertInnen aus dem deutschsprachigen Ausland die Entwicklungen der Berufsbildungsforschung in Österreich entlang der drei skizzierten Stränge (Forschungsschwerpunkte, institutionelles Setting und Auftragsforschung zwischen Politik, Interessenvertretung und Praxis) aufzeigen, den Status quo diskutieren und Einschätzungen über die zukünftige Entwicklung der Berufsbildungsforschung gewinnen.

Roland Löffler, MA (Projektleiter am öibf, Moderation): Berufsbildungsforschung im Lichte der Entwicklung des öibf. Thesen zur Entwicklung einer Forschungsdisziplin.

Als Grundlageninstitut gegründet, nahm das Institut in den letzten fünf Jahrzehnten unterschiedliche Rollen ein, die auch die Entwicklung des Forschungsfeldes widerspiegeln: vom „Dienstleister“ der öffentlichen Hand im Bereich Berufsinformation, Evaluation von Maßnahmen und Wirkungsanalysen über die Entwicklung von Berufsbildern und Curricula als Unterstützung für Interessenvertretungen, der Moderation und Organisation von Bildungsnetzwerken bis zur Mitwirkung und Umsetzung von Validierungs- und Zertifizierungsverfahren.

Mag. Kurt Schmid (langjähriger Projektleiter am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft): Betriebliche Ausbildung und Berufsbildungsforschung

Außeruniversitäre Forschung steht immer im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichem Anspruch, Erkenntnisinteressen von Handlungsträgern und Interessenpolitik. Dies gilt im Besonderen in der Vorbereitung und Begleitung von Berufsbildentwicklung und unternehmensbezogener Bildungsforschung, aber auch im Bereich der Evaluierung von Bildungsprogrammen.

Mag. Gabriele Schmidt (Leiterin der Abteilung Bildungspolitik in der Arbeiterkammer Wien): Berufsbildungsforschung als Input der Bildungspolitik für ArbeitnehmerInnen

Die interessenspolitische Begleitung von Veränderungsprozessen im Bereich der arbeitnehmerInnenbezogenen Bildungspolitik bedarf der Unterstützung durch und der Auseinandersetzung mit Forschungseinrichtungen.

Prof. Dr. Gerhard Riemer (ehem. Leiter des Bereichs Bildung, Forschung und Innovation der IV, Mitglied des Österr. Wissenschaftsrates, angefragt): Bedeutung der Berufsbildungsforschung für die Wirtschaft

Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft benötigt qualifizierte ArbeitnehmerInnen. Die Grundlagenforschung im Bereich der Berufsbildung, aber auch die Mitwirkung der Forschung bei konkreten Entwicklungsarbeiten im Bereich der Berufsbildung schafft die notwendigen Voraussetzungen dafür.

Dr. Michael Sturm (bfi Österreich): Berufsbildungsforschung als Partner von Bildungseinrichtungen.

Die Kooperation von Bildungsforschung und –praxis kann für beide Partner bereichernd sein: die Bildungseinrichtungen können ihre Angebote anhand wissenschaftlicher Befunde weiterentwickeln und optimieren, die Forschung erhält durch die Feldarbeit bei Bildungsträgern wertvolle Evidenzen und kann ihre Thesen und Theorieansätze in der Praxis überprüfen.

Univ. Prof. Dr. Carmen Baumeler (Nationale Spartenleiterin Forschung und Entwicklung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB Zollikofen/Bern): Berufsbildung, Berufsbildungsforschung und Politik: Governance in Österreich und der Schweiz

In der Schweiz ist die Forschung sehr stark in die Governance von Berufsbildung eingebunden, die föderal zwischen Bund, Kantonen und AkteurInnen verteilt ist.

Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel (Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn): Berufsbildungsentwicklung in Österreich und Deutschland im Spannungsfeld zwischen Forschung und Interessenspolitik

Mit dem BIBB besitzt Deutschland ein von der öffentlichen Hand finanziertes Institut, in dem Berufsbildungsforschung, Berufsentwicklung und Interessenausgleich zwischen den AkteurInnen in einer Einrichtung vereint sind. Der Beitrag beleuchtet die Vor- und Nachteile dieses Modells.

Reformprojekt Pflege - Berufliche Bildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Karin Reiber¹, Jutta . Mohr¹, Claudia Boscher², Laura Hagelskamp³, Lea Raiber², Florian Fischer², Cornelia Mahler³, Maik H.-J. Winter²

¹Hochschule Esslingen, Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Deutschland; ²Ravensburg-Weingarten University, Institut für Gerontologische Versorgungs- und Pflegeforschung (IGVP), Deutschland; ³Universität Tübingen, Institut für Gesundheitswissenschaften, Abteilung Pflegewissenschaft, Deutschland;

Stichworte: Pflegeausbildung Pflegestudium Fachkräftebedarf Fachkräftesicherung Professionalisierung

Das Berufsfeld der Pflege ist derzeit von weitreichenden Transformationen gekennzeichnet, die aus einem steigenden quantitativen Bedarf und qualitativen Ambitionen einerseits und den professionsimmanenten Entwicklungen andererseits resultieren. Hinsichtlich der Zielperspektiven beruflicher Bildung stehen sich die Anforderungen des Beschäftigungssystems im Zeichen eines stetig steigenden Fachkräftebedarfs und der Anspruch der Berufsgruppe auf ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsniveau im Dienste der Professionalisierung gegenüber. Implizit verhandelt wird in diesem Beziehungsgefüge auch die Weiterentwicklung des Berufsprofils im Hinblick auf nur teilweise prognostizierbare Trends.

Vor dem Hintergrund dieser multiplen Herausforderungen greift das thematische Forum drei Entwicklungslinien auf, um exemplarisch daran die Implikationen für eine verantwortungsvolle Berufliche Bildung zu illustrieren. Die Auswahl dieser drei Perspektiven auf Berufliche Bildung begründet sich daraus, dass jeder dieser drei Zugänge einen eigenen Legitimationskontext hat. Die Konsequenzen, die sich daraus entweder aufgrund der damit verbundenen Entwicklung funktional ergeben oder die intentional zu ziehen sind, können zu wechselseitigen Zielkonflikten führen, die im Rahmen des thematischen Forums diskutiert werden.

Die erste Perspektive richtet sich auf die aktuelle Pflegeausbildung mit ihrem Reformbedarf und -anspruch, deren Umsetzung gerahmt wird von einem Kontext für berufliche Sozialisation, der stark durch einen bereits chronifizierten Fachkräftemangel geprägt ist. Die fortschreitende Digitalisierung bringt eine ganz eigene Entwicklungsdynamik für Berufliche Bildung und Personalentwicklung mit sich, was der zweite Beitrag verhandelt. Diese Professionalisierungsanforderungen qua Ausbildung und Bildungsbedarfen aufgrund der Digitalisierung stehen den sich aufgrund eines Generationenwechsels verändernden Erwartungen an die eigene pflegerische Versorgung mit ihren Implikationen für Berufliche Bildung gegenüber; dies bildet die Blickrichtung des dritten Beitrags.

1. Professionalisierung durch Pflegeberufliche Bildung – Ausbildung zwischen Reformanspruch und Alltagsbewältigung

Mohr, Jutta; Reiber, Karin (Hochschule Esslingen)

Die dual organisierte berufsfachschulische Pflegeausbildung steht mit der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes vor einer der größten Herausforderungen der letzten Jahrzehnte. Mit der Einführung eines neuen generalistisch angelegten Berufsprofils verbinden sich große Erwartungen an die weitere Professionalisierung des Pflegeberufs, verankert in seiner originären Wissensbasis und betraut mit exklusiven Vorbehaltsaufgaben. Damit einher geht ein hoher Anspruch an eine fachlich fundierte und berufspädagogisch akzentuierte Ausbildung in Theorie und Praxis. Zugleich ist die Ausbildungsrealität mit bestimmt durch berufliche Handlungspraktiken, die geprägt sind durch einen bereits seit längerem bestehenden Fachkräftebedarf. Die Diskrepanz zwischen den fachlichen Anforderungen der Ausbildung und dem pflegeberuflichen Handeln im Modus des Krisenmanagements prägt die Ausbildungspraxis. Die qua Ausbildung zu realisierenden Professionalisierungsambitionen stehen den Deprofessionalisierungstendenzen der Alltagspraxis im Spiegel des Fachkräftebedarfs gegenüber.

Der Beitrag präsentiert Daten der ersten Förderphase des Forschungsverbunds ZAFH care4care1 aus einer Delphi-Befragung von pflegefachlichen und Schulleitungen zu ausbildungsrelevanten Maßnahmen und Handlungsstrategien im Kontext der Fachkräftesicherung. Sie werden kontrastiert durch Befunde aus Betriebsfallstudien zur Ausbildungsrealität im Zeichen von Fachkräftemangel. Diskutiert werden die daraus resultierenden Spannungsfelder im Hinblick auf die Professionalisierung der Pflege und die Relevanz der Beruflichen Bildung hierfür.

2. Akutpflege und Digitalisierung: Implikationen für berufliche Bildung und betriebliche Personalentwicklung

Michaela Evans (Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen)

Die digitale Transformation von Pflegearbeit stellt nicht per se die Organisation von Pflegearbeit im Konzept der Beruflichkeit zur Disposition. Gleichwohl geraten mögliche Folgen für Beruflichkeit und Dequalifizierungsrisiken in den Blick. Im Forschungs- und Gestaltungsprojekt DIGIKIK – Digitalisierung, Krankenhaus, Interaktion und Kompetenz (2019-2021, BMAS/INQA Experimentierräume) wurde untersucht, welche Herausforderungen der Einsatz digitaler Technik in der Akutpflege für berufliche Bildung und Personalentwicklung mit sich bringen: Wie bewerten beruflich Pflegende ihre Digitalkompetenz? Wie eignen sich beruflich Pflegende die Nutzung digitaler Technik im Arbeits- und Versorgungsprozess an? Welche Implikationen ergeben sich für das pflegespezifische Fach- und Erfahrungswissen im Kontext der Techniknutzung? Die empirischen Befunde basieren auf quantitativen Erhebungen in vier Akutkliniken, auf problemzentrierten Interviews sowie auf arbeitsprozessbezogenen Kompetenzanalysen auf Teamebene. Die Befunde deuten einerseits Zusammenhänge zwischen der Kompetenzselbsteinschätzung der Beschäftigten und der Arbeitsbelastung im Kontext von Techniknutzung an. Andererseits wurde deutlich, dass eine einseitige Fokussierung in betrieblichen Digitalisierungsprozessen auf instrumentelle Kompetenzvermittlung im Sinne technischer Unterweisung deutlich zu kurz greift, weil notwendige pflegefachliche „Korrekturleistungen“ im Vollzug der Techniknutzung dadurch systematisch ausgeblendet werden. Ausgehend hiervon wird die Notwendigkeit für einen erweiterten konzeptionellen Zugang zu „digitaler Kompetenz“ in der pflegeberuflichen Bildung wie auch zur Implementierung neuer betrieblicher Lernräume in der Personalentwicklung sichtbar, die im Projekt DIGIKIK auch erprobt werden.

3. Was erwarten die Pflegebedürftigen von morgen von ausgebildeten Pflegekräften und was bedeutet dies für die Berufsausbildung?

Boscher, Claudia; Raiber, Lea; Fischer, Florian; Winter, Maik H.-J. (Ravensburg-Weingarten University)

Pflegebezogene Erwartungen hängen eng mit den Anforderungen an eine qualitativ hochwertige und nutzer*innenorientierte Ausbildung von Pflegefachkräften zusammen. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter 65- bis 75-Jährigen in Süddeutschland (n=625), die im

Rahmen des Forschungsverbunds ZAFH care4care in der ersten Förderphase erhoben wurden, zeigen auf, dass es für die Befragten nachrangig zu sein scheint, ob die Qualifizierung über ein Studium oder eine berufliche Ausbildung erfolgte. Vielmehr scheinen für die Befragten insbesondere der fachliche Output einer Ausbildung („Fachlich pflegerisches Können“) und soziale Kompetenzen („Respektieren meiner Wünsche bzw. Achtung meiner Person“) zu zählen.

Des Weiteren zeigte sich in den Ergebnissen an mehreren Stellen, dass es einer der drängendsten Wünsche ist, auch im hohen Alter ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit zu erhalten. Dementsprechend wurden neben der Angst vor einer schlechten Qualität der Pflege vor allem die Einschränkung privater Interessen und Vorlieben sowie Vereinsamung als stärkste Sorgen in Bezug auf Pflegebedürftigkeit genannt. Der stark ausgeprägte Wunsch nach einer Versorgung im heimischen Umfeld bringt zudem besondere Anforderungen hinsichtlich der Qualifizierung von Auszubildenden in der Pflege mit sich. Diese Erwartungen unterstreichen die Relevanz einer hohen Fachlichkeit in Kombination mit einer humanistisch geprägten professionellen Identität, die es in der Pflegeausbildung Grund zu legen gilt.



Poster

EKo-K.I.S.S.-Studie: «Ernährung & Konsum: Kinder · Influencer*innen · Social Media · Schule» - Entwicklung programmatischer Mediendidaktik-Konzepte und Lehr-Lernmethoden für die Kompetenzentwicklung in der hochschulischen Aus- und Fortbildung zum Thema “Transfer informeller Ernährungs- und Konsum-Inhalte durch Social-Media-Influencer*innen”

Ines Waldner¹, Lisa Mittschek²

¹Pädagogische Hochschule Steiermark; ²Karl-Franzens-Universität Graz;

Stichworte: Influencer*innen, Social-Media, Ernährung und Konsum, Mediendidaktik

Digitale Technologien bestimmen mittlerweile sämtliche Lebensbereiche und führen zu immer rascheren gesellschaftlichen Transformationen. Insbesondere durch den Einfluss Sozialer Medien werden Sozialisierungsstrukturen in zunehmendem Maße verändert. Ein zentraler Faktor dieser Prozesse und Dynamiken ist die Gruppe der Influencer*innen, Youtuber*innen und Blogger*innen, welche als attraktive Multiplikator*innen im marketingstrategischen Fokus liegen und heutzutage bereits mehr Einfluss haben als klassische Medienformate. Die hohe Wirksamkeit dieser Content Creator*innen an sozialem Wandel wird in allen Diskursen sichtbar und formt Normen und Werte der gesamten Gesellschaft.

Während die Veränderungen in wachsendem Tempo voranschreiten, gibt es vergleichsweise wenig Forschungen und dementsprechend kaum Kompetenzentwicklungs- und Umsetzungsprozesse an Bildungsinstitutionen.

Von besonderer Bedeutung ist angesichts seiner substanziellen Alltagsdurchdringung der Bereich der Ernährungs- und Verbraucher*innenbildung. Kulturelle Kernkompetenzen in den Bereichen Ernährung und Konsum zählen zu den Prämissen einer reflektierten, selbstbestimmten und verantwortungsvollen Lebensgestaltung und -bewältigung und damit zur Gesunderhaltung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diese Nutrition- und Consumer-Literacy wird nicht über Sozialisation gesichert und muss in unseren demokratischen Sozialstrukturen, welche immer stärker Eigenverantwortung einfordern, als Bildungsanspruch aller Schüler*innen gesehen werden (vgl. D-A-CH Erklärung von 2009). In einer Gesellschaft, die von Klimaveränderungen, Umweltkrisen und zunehmenden Zivilisationskrankheiten und deren Folgen geprägt ist, und hinsichtlich der aktuellen, zukunftssträchtigen Thematik einer nachhaltigen, ökologischen Transformation des Ernährungs- und Konsumsystems, ist eine Schärfung des Ernährungs- und Konsum-Bewusstseins junger Menschen von eminenter Bedeutung.

Im Zuge des vom Zukunftsfonds Steiermark geförderten Projekts EKO-K.I.S.S. wird diese Thematik aufgegriffen, indem auf Basis von sozialwissenschaftlichen Untersuchungen mediendidaktische Konzeptionen für die Ernährungs- und Verbraucher*innenbildung an Schulen und Hochschulen entwickelt werden.

Die Leitfrage lautet: (Wie) wirken sich Influencer*innen, YouTube*innen und Co. auf die Lebensrealität von jungen Menschen im Sinne der Nutrition und Consumer Literacy aus und welche fachdidaktischen Herausforderungen ergeben sich hieraus für eine gendersensible, intersektionelle Mediendidaktik?

Das Forschungsvorhaben beinhaltet ein mehrstufig angelegtes Design, bei dem sowohl die Perspektiven von Lehrpersonen und Studierenden, als auch von Kindern und Jugendlichen miteinbezogen werden. Für die Umsetzung der Forschung wurde in erster Linie ein qualitativer, empirischer Forschungszugang auf Basis von Diskursanalyse und Grounded Theory gewählt, welcher die Möglichkeit bietet, in die Tiefe zu forschen und Normen, Werte und latente, dahinter liegende Sinnstrukturen systematisch zu erfassen. Zusätzlich zur qualitativen Forschung werden als Ergänzung quantitative Online-Fragebögen genutzt, um sozioökonomische Daten u.ä. zu erheben und vergleichbar zu machen.

Ergebnisse werden als interaktiv gestaltete gendersensible und intersektionelle

Materialien und Handlungsempfehlungen nachhaltig an fachspezifisch lehrende Multiplikator*innen an (Hoch)Schulen weitergegeben.

Mithilfe dieses Forschungsprojekts soll ein weiterer Grundstein gelegt werden, um die digitale Lebensrealität der jetzigen und zukünftigen Generation mit adäquaten pädagogischen Mitteln nachhaltig abzubilden und entsprechende Kompetenzen an Bildungsinstitutionen auszubauen.

Auszug der Referenzen:

Linke, C., Wegener, C., Prommer, E. & Hannemann, M. (2019). Zur Sichtbarkeit von Gender in YouTube. Im Auftrag der Film- und Medienstiftung NRW und der MaLisa Stiftung. In: Weibliche Selbstinszenierung in den neuen Medien. Verfügbar unter: <https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Selbstinszenierung-in-den-neuen-Medien.pdf> [18.1.2020]

IMAS. (2017). IMAS Report. Kommunikationsforschung / What's the story? Von Influencern im YouTube Zeitalter. Wien. Verfügbar unter: http://www.imas.at/images/imas-report/2017/15_Kommunikationsforschung_What_is_the_story.pdf [18.1.2020]

Waldner, I. (2018). Reflexionen zur Relevanz der Influencer-Erscheinung in der zukünftigen Ernährungs- und Verbraucher*bildung. HiBiFo-Haushalt in Bildung & Forschung, 7(4), S. 105-121

Fleischer, S., Hajok, D. (Hg). (2019). Medienerziehung in der digitalen Welt: Grundlagen und Konzepte für Familie, Kita, Schule und Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer GmbH

Tully, C. (2017). Jugend – Konsum – Digitalisierung: Über das Aufwachsen in digitalen Konsumwelten. Wiesbaden: Springer VS

Kompetenzerhalt für Nicht-Routine-Tätigkeiten in digitalen Arbeitsumgebungen (KONDITION) Studien anhand der Berufe Chemikant/in und Pharmakant/in

Stephanie Conein, Thomas Felkl

Bundesinstitut für Berufsbildung, Deutschland;

Stichworte: Digitalisierung, Automatisierung, chemische Industrie, Kompetenzerhalt, Nicht-Routine

Problemaufriss und Forschungsfrage

Industrie 4.0 als Zusammenführung der industriellen Produktion mit moderner Informations- und Kommunikationstechnik verändert Produktion und verändert die Rolle des Menschen im Produktionsprozess. Diese Rolle wird zunehmend darin gesehen, im Regelfall einen Produktionsplan vorzugeben und dessen Umsetzung in den (weitgehend selbstgesteuerten) Produktionsprozessen zu überwachen. Dies führt dazu, dass die betreffenden Mitarbeiter/innen (Operatoren) Tätigkeiten ausüben, für die eine deutlich geringere Qualifikation und weniger Kompetenzen benötigt werden, als sie durch ihre Ausbildung in der Regel erlangt haben. Ganz anders hingegen in den sogenannten Nicht-Routine-Situationen (Störungen, Neueinrichtungen), die auch in einem hochautomatisierten Produktionssystem immer wieder auftreten. In diesen Situationen müssen die Operatoren ad hoc eine Fülle an Wissen und Können mobilisieren, um schnell und kompetent Entscheidungen zu treffen und Handlungsschritte einzuleiten. Die Problematik liegt nun darin, dass eben dieses im Nicht-Routine-Fall benötigte Wissen und Können durch die automatisierten Prozesse immer wieder für mehr oder weniger lange Perioden nicht benötigt wird und darum, wie alles Wissen und Können der Gefahr ausgesetzt ist, vergessen zu werden, bzw. nicht mehr (schnell genug) aktiviert werden zu können.

Diese Problematik eines automatisierungsbedingten Kompetenzverlustes ist schon früh für Operatoren in den Bereichen Luftfahrt, Militär, Polizei und kritische Infrastruktur (z.B. Kernkraftwerke) im englischsprachigen Raum unter dem Begriff „Skill-decay“ beschrieben worden.

Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Vernetzung und dem zunehmend stattfindenden Übergang zu Echtzeitsystemen wird diese Problematik auch in der Produktion immer mehr wahrgenommen, entsprechende auf die Thematik fokussierte Untersuchungen gibt es jedoch bisher noch nicht. Diese Lücke möchte das vorliegende Forschungsvorhaben schließen und für die beiden Berufe Chemikant/in und Pharmakant/in zunächst umfassend qualitativ und quantitativ beschreiben, an welchen Arbeitsplätzen, bei welchen Arbeitsaufgaben und bezogen auf welche Kompetenzen „Skill-Decay“ auftritt. Im Anschluss sollen dann auf Grundlage bestehender Maßnahmen Lösungsmöglichkeiten identifiziert und einer ersten Praxistesting unterzogen werden.

Die forschungsleitenden Fragestellungen sind:

1. In welcher Weise (qualitativ und quantitativ) ist die Problematik des automatisierungsbedingten Kompetenzverlustes bei den beruflichen Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben von Chemikant/innen und Pharmakant/innen anzutreffen und welche Folgen lassen sich erkennen?
2. Welche Maßnahmen eignen sich an den Arbeitsplätzen der beiden Berufe zur Verhinderung des automatisierungsbedingten Kompetenzverlustes bei den als problematisch identifizierten Arbeitsaufgaben?
3. Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Ergebnissen des Projektes für die Aus- und Fortbildung in den betreffenden Berufen?

Methodik

Das Projekt ist methodisch in vier Schritte unterteilt. Der erste Schritt beinhaltet eine qualitative Beschreibung der Problematik. Das Ziel dieses qualitativen Schrittes ist es, eine umfassende Deskription möglicher Arbeitssituationen, Arbeitsaufgaben und –tätigkeiten, der relevanten Kompetenzen, welche von der Problematik des automatisierungsbedingten Kompetenzverlustes betroffen sind und der Folgen dieser Problematik zu verfassen. Erhebungsmethoden dieser ersten Phase sind Arbeitsprozessstudien, bestehend aus Arbeitsbeobachtung und handlungsorientierten Fachinterviews.

Im zweiten Schritt wird mit einer Online-Befragung von Fachkräften beider Berufe die zunächst qualitativ beschriebene Problematik quantifiziert.

Der dritte Schritt des Projektes im Rahmen wird in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum realisiert. Dabei sollen mit einer Dokumentenanalyse zunächst bestehende Ansätze für auffrischende Interventionen gesichtet und auf ihre Eignung zum Einsatz an Produktionsarbeitsplätzen hin geprüft werden.

Zudem sollen mehrere ausgewählter Interventionen (Practice Refresher, Digitaler Assistent oder Microlearning Einheiten) auf ihre Eignung für den Kompetenzerhalt bei den Chemikanten und Pharmakanten in Experimenten geprüft werden.

Im vierten Schritt soll im Rahmen eines Expertenworkshops, analysiert werden, welche möglichen Konsequenzen die Projektergebnisse für die berufliche Aus- und Fortbildung in den beiden untersuchten Berufen haben.

Das Projekt ist am 1. Januar 2020 gestartet. Corona bedingt werden seit Ende 2020 zunächst qualitative Interviews mit Fachkräften, Qualitätsbeauftragten und Beschäftigten aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung durchgeführt. Allererste Analysen zeigen die Relevanz der Thematik in den untersuchten Berufen, die Diversität derzeitiger Lösungsansätze (z.B. Schichtzusammensetzung) und die Relevanz des Kompetenzbestandteils Haltung („attitude“) bei der erfolgreichen Bewältigung der Nicht-Routine-Situationen.

Lernen im Online-Frauennetzwerk #dienetzwerkerinnen

Jutta Pauschenwein¹, Bernadette Bruckner²

¹FH JOANNEUM, Österreich; ²inside|out communications;

Stichworte: Frauen, Online-Netzwerk, Online-Kommunikation, E-Learning, MOOC

Im November 2019 startete das Laura Bassi Projekt #dienetzwerkerinnen. Die Laura Bassi Projektschiene 4.0 unterstützt Frauen, die Digitalisierung gestalten wollen. Kernidee des Projekts ist die Etablierung eines beruflich orientierten, teil-öffentlichen Online-Frauennetzwerks. Im ersten Jahr wird das Netzwerk innerhalb des Projektfrauteams etabliert, im zweiten Jahr steht es für zumindest 100 weitere Frauen offen und im dritten Jahr können alle Interessierten - Frauen und Männer - an einem Massive Open Online Course (MOOC) zum Thema des Online-Netzwerks teilnehmen.

Ziel des Projekts ist die Stärkung von Frauen im beruflichen Alltag, die Unterstützung bei der Bewältigung von Genderbarrieren und die Begleitung bei der Erforschung von Wegen zur Mitgestaltung des digitalen Wandels, damit Frauen Innovationen vorantreiben und Gestaltungsverantwortung übernehmen können. Frauen, die digitale Prozesse (in Teilen) verstehen und Erfahrungen mit Online-Werkzeugen gesammelt haben, können sich kritisch in den Diskurs zum digitalen Wandel einbringen.

Im Frauennetzwerk arbeiten die Frauen in einem moderierten Online-Prozess (Salmon, 2013) an ihren aktuellen beruflichen Problemstellungen und finden gemeinsam Lösungen, welche als Lernmaterialien mit einem starken Fokus auf visuellem Content als Open Educational Resources (OER) einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Interaktionen im Online-Netzwerk ermöglichen den partizipativen Austausch von implizitem und explizitem Wissen basierend auf dem Handlungs- und Erfahrungswissen der Teilnehmerinnen (Wenger, 2010). Das Lernökosystem wird dabei auf die Bedürfnisse der Frauen zugeschnitten. Der Austausch darin erfolgt situativ und „on the job“.

Der digitale Charakter des Netzwerks ermöglicht die zeitliche und örtliche Flexibilität. Gleich im ersten Projektmonat sozialisierten sich zehn Frauen aus dem Kernteam in einer Online-Plattform anhand vorbereiteter Fragestellungen. Am Ende der Online-Phase zeigten sich die Frauen von der Flexibilität der Online-Interaktion angetan – und reflektierten die Implikationen, die die Möglichkeit der kontinuierlichen Verfügbarkeit mit sich bringt. Sie waren erstaunt, wie viel an Vertrauen in einer moderierten Online-Gruppe entstehen kann.

Die Herausforderung in den ersten Projektmonaten besteht im Aufbau der technischen Infrastruktur, da mit den Daten aller Beteiligten respektvoll und rechtlich einwandfrei umgegangen wird. Während die Nutzung der Lernplattform der beteiligten Hochschule datenschutzrechtlich geklärt ist, brauchen Website, Messaging-Dienste für die mobile Kommunikation und die Nutzung von Videokonferenz-Tools aufwändige Abstimmungsprozesse mit Datenschutzbeauftragten und Juristinnen.

Im Lauf des Projekts erwerben die Frauen Netzwerkwissen und lösen Probleme gemeinsam online. Welche Probleme das jedoch sind, wurde im Antrag offengelassen. Bei der Diskussion im Kick-off im dritten Projektmonat tauchten viele Themen auf, wie etwa die Auseinandersetzung mit technischen Tools, das didaktische Design für die kontinuierliche Kooperation in einer Online-Gruppe, Beschäftigung mit Social Media, Analyse der eigenen Firmenwebseiten mit einem Fokus auf Contentstrategie, Auseinandersetzung mit dem Potential von Comics und vieles mehr.

In einem agilen, iterativen Prozess wird im Online-Netzwerk ein Schwerpunkt nach dem anderen behandelt. Dabei probieren die Frauen Tools aus, setzen sich mit Hintergrundwissen auseinander bringen ihre spezifische Sicht ein und reflektieren den Lernprozess (Schön, 1983, 1987). Die gemeinsamen Erfahrungen und Lösungswege für die eingebrachten Probleme werden dokumentiert, anonymisiert und online zur Verfügung gestellt. Gerade wenn der Großteil der Kooperation online passiert, ist eine gute Dokumentation wichtig.

Die Projektpartnerinnen sind die fünf Kleinstunternehmen Research & Data Competence, GUT Gender und Technik e.U., Hofwärts, blocksatz Müller e.U., und inside | out communications sowie das Großunternehmen Wirecard. Die Projektleitung liegt bei der Abteilung ZML-Innovative Lernszenarien der FH JOANNEUM. In diesem heterogenen Projektteam werden Konzepte und Ideen entwickelt, die für Frauen in unterschiedlichen Organisationen spannend sein können. Gerne öffnen #dienetzwerkerinnen ihr Online-Netzwerk für andere Frauen.

„...dass ich das tatsächlich auch umsetze“ - Wirkungen von Bildungsberatung in individuellen Entscheidungsprozessen

Martin Mayerl¹, Birgit Schmidtke, Karin Gugitscher¹

¹Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung - öibf, Österreich;

Stichworte: Bildungsberatung, Erwachsenenbildung, Effekte, Wirkung, Online-Befragung

Die Bildungsberatung Österreich ist eine seit 2007 bestehende Initiative, die es sich zum Ziel gesetzt hat, ein leistungsfähiges, flächendeckendes und anbieter-unabhängiges System von Beratungsleistungen zu entwickeln und bereitzustellen (Götz, Haydn, & Tauber, 2014). Dabei werden jährlich mehr als 100.000 Beratungskontakte dokumentiert (Schmidtke, Lachmayr, & Schlögl, 2019). Insbesondere die Bildungspolitik drängt darauf den Mitteleinsatz durch eine wirkungsorientierte Analyse zu legitimieren und zusätzliches Steuerungswissen zu gewinnen (Krötzel, 2011). In diesem Kontext lautet die zentrale Forschungsfrage: Welche Wirkungen zeigen beraterische Interventionen in individuellen Entscheidungsprozessen?

Für die empirische Untersuchung wurde dazu ein Wirkungsmodell auf Grundlage eines pädagogischen Beratungsverständnisses in Kombination mit entscheidungstheoretischen Zugängen (Gieseke, 2016; Kuhn, 2011) entwickelt. Während die pädagogische Beratungsforschung den Fokus bisher primär auf den Beratungsprozess selbst gerichtet hat, ermöglicht eine entscheidungstheoretische Perspektive auf Bildungsberatung den gesamten Entscheidungsprozess in den Blick zu nehmen. Insbesondere sollen dadurch auch die Problemphase vor bzw. die Aktivitätsphase nach einer beraterischen Intervention in den Blick genommen werden. Dabei sind die beraterische Intervention und die individuelle Entscheidungsfindung nur teilweise als konvergent zu sehen.

Entsprechend dieses Wirkungsmodells wurde ein Forschungsdesign in Form einer Panelerhebung entwickelt, mit dem sowohl unmittelbare Effekte des Beratungsgeschehens als auch mittelfristige Wirkungen abgebildet werden können. Dazu werden die Ratsuchenden unmittelbar nach der Inanspruchnahme einer Beratungsleistung auf Basis eines standardisierten Papier-/Onlinefragebogens befragt. Zur Erhebung der mittelfristigen Wirkungen erfolgt eine Nachbefragung (telefonisch, online) nach einem Zeitabstand von etwa 3 Monaten. Die Panelerhebung wurde 2017 in Kooperation mit Beratungseinrichtungen gestartet. Zum aktuellen Zeitpunkt kann für empirische Auswertungen auf eine Stichprobe von rund 2.100 Ratsuchenden zum ersten Befragungszeitpunkt zurückgegriffen werden.

Am Poster sollen neben der Darstellung des methodischen Zugangs zentrale Ergebnisse der empirischen wirkungsorientierten Betrachtung dargestellt werden. Ein besonderer Fokus soll dabei darauf gerichtet werden, aus welcher Ausgangslage und Motivation Ratsuchende eine Beratung aufsuchen und wie diese unterschiedlichen kontextuellen Bedingungen mit weiteren Aktivitäten nach der Beratung korrespondieren.

Literatur:

Gieseke, Wiltrud. (2016). Berufs- und Weiterbildungswahl – Entscheidungstheoretische Grundlegungen. In *Praktiken der professionellen Bildungsberatung* (S. 27–56). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-658-10878-6_2

Götz, Rudolf, Haydn, Franziska & Tauber, Magdalena. (2014). *Bildungsberatung: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf* (IBOBB). Wien: Bundesministerium für Bildung und Frauen.

Krötzel, Gerhard. (2011). Bildungs- und Berufsberatung - Wirksamkeit evident machen. In M. Hammerer, E. Kanelutti, & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis* (S. 185–194). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kuhn, Rolf. (2011). Modell zum persönlichen Entscheidungsprozess. In M. Hammerer, E. Kanelutti, & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis* (S. 125–130). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schmidtke, Birgit, Lachmayr, Norbert & Schlögl, Peter. (2019). *Bildungsberatung 2017. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte*. Wien: öibf.

www.bbfk.at

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

 AMS

LAND  KÄRNTEN

 O F E B

 UNIVERSITÄT
KLAGENFURT

 WIFO

 bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

 oead RQB

 universität
innsbruck

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



 wbv

 bwp@

 EHB

 öibf Österreichisches
Institut für
Berufsbildungs-
forschung

 Pädagogische
Hochschule
Kärnten
Kärntnerische
Hochschule

 CONEDU