
INTEGRAS: Inklusion, ja!
Perspektive Berufsbildung

Berufsintegrative Kompetenzen von Berufsbildenden

«Man muss es einfach finden, bei jedem ist es etwas anders»

Bern, 24. März 2017

Silvia Pool Maag

Inhalt

1. Ziel der Studie
2. Fragestellung & Erkenntnisinteresse
3. Forschungsstand
4. Bezugstheorien
5. Methodisches Vorgehen
6. Stichprobe
7. Ergebnisse Ausbildungsbereitschaft
8. Ergebnisse Dimensionen berufsintegrativer Kompetenz
9. Ergebnisse Ausbildungsvergleich
10. Zusammenfassung

1. Ziele der Studie AgiL

(Berufsintegrative Ausbildungskompetenzen in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts, AgiL)

Praxis

- Förderung der Ausbildungsbereitschaft der BB/Lehrbetriebe
- Förderung der Ausbildungsfähigkeit der BB für die Arbeit mit Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf

Konzeptebene

- Systematisierung und Präzisierung bedarfsgerechter Unterstützungsangebote

Forschung

- Evidenzbasierte Item-Dokumentation mit relevanten Dimensionen berufsintegrativer Kompetenz

2. Fragestellung

Erkenntnisinteresse

Fragestellung:

Wie gestalten Berufsbildende im ersten Arbeitsmarkt erfolgreiche Ausbildungsprozesse mit Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf und was motiviert Sie, unter erschwerten Bedingungen auszubilden?

Erkenntnisinteresse:

Beschreibung möglichst konkreter, situierter Handlungen und deren Zusammenfassung in übergreifende Kategorien der Handlungsorientierung

✓ Vignetten

3. Forschungsstand

1. Faktor Ausbildungsbereitschaft

- ✓ zu gering bzgl. Auszubildenden mit Behinderung (DGB, 2013, 7)

2. Arbeitsplatzbezogene Faktoren, die Verbleib fördern:

- ✓ Passung, gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, abwechslungsreiche/herausfordernde Aufgabenstellungen, die SOL fördern, Erfolgserlebnisse (Häfeli/Schellenberg 2009, 30).
- ✓ Ressourcenorientierte Haltung, Weiterbildung, Zusammenarbeit mit Berufsfachschule (Gurtner/Schumann (2015)
- ✓ Direkte fachliche Anleitung, Job-Coaching, Familie (Fasching 2012, S. 50ff.)

3. Kompetenzbezogene Faktoren (Pharmazie/Polymechanik):

- ✓ Berufsbildungsspezifische, betriebsspezifische, *berufsspezifische* Kompetenzprofile (Heinzer et al., 2013)

4. Bezugstheorien

leitend für Interviewfragen

Kompetenz als bewusste Bewältigungsfähigkeit

- ✓ Handlungsfähigkeit (Qualifikation), Handlungsbereitschaft (individuelle Motivation) und Zuständigkeit (betrieblich definiertes System von Verantwortlichkeiten) (vgl. Becker/Rother 1998; Staudt/Kriegesmann 2002).

Die Bedeutung von (Handlungs-)Situationen

- ✓ Eine Ausbildungssituation ist eine Handlungssituation. Daran Beteiligte reagieren nicht auf Reize, sondern handeln aufgrund der „Bedeutung“, die sie einer Situation geben (König 1997, 36) -> Situatives Verstehen (Breuninger/Schley, 2014)

Integration als Prozess

- ✓ Integrative Prozesse sind „*Einigungsprozesse*“. Das bedeutet den „Verzicht auf die Verfolgung des Andersartigen und stattdessen die Entdeckung des gemeinsam Möglichen (...)“. (Reiser et al. 1986, 120).

5. Methodisches Vorgehen

Datenerhebungs-/auswertungsverfahren

Explorativer Ansatz im mixed-method-Design (Prototypenanalyse)

Datenerhebung:

1. *Phase*: Gruppeninterviews ($n=15$) à 90-120' / Einzelinterviews à 30-40' ($n=5$)
2. *Phase*: Delphi-Befragung mit Ratingverfahren ($N=60$)

Datenauswertung:

- Qual. Inhaltsanalyse (MAXQDA 11) / quant. Analyse SPSS

6. Stichprobe (kriteriengeleitet)

Gruppeninterviews

Tabelle 1: Stichprobe der Gruppeninterviews entlang der Kriterien (n=15)

Betriebsgröße (mikro/klein/mittel/groß)				Ausbildungsform		
1-9	10-49	50-249	>250	PrA	EBA	EFZ
6	5	2	2	9	5	1
40%	33.3%	13.3%	13.3%	60%	33.3%	6.6%

Berufsfelder: Detailhandel (2), Logistik (4), Coiffeur (2), Metallbau (1), Maler (1); Verkauf (1), Gastronomie (1), Hotellerie/Hausdienst (1), Haustechnik / Betriebsunterhalt (2)

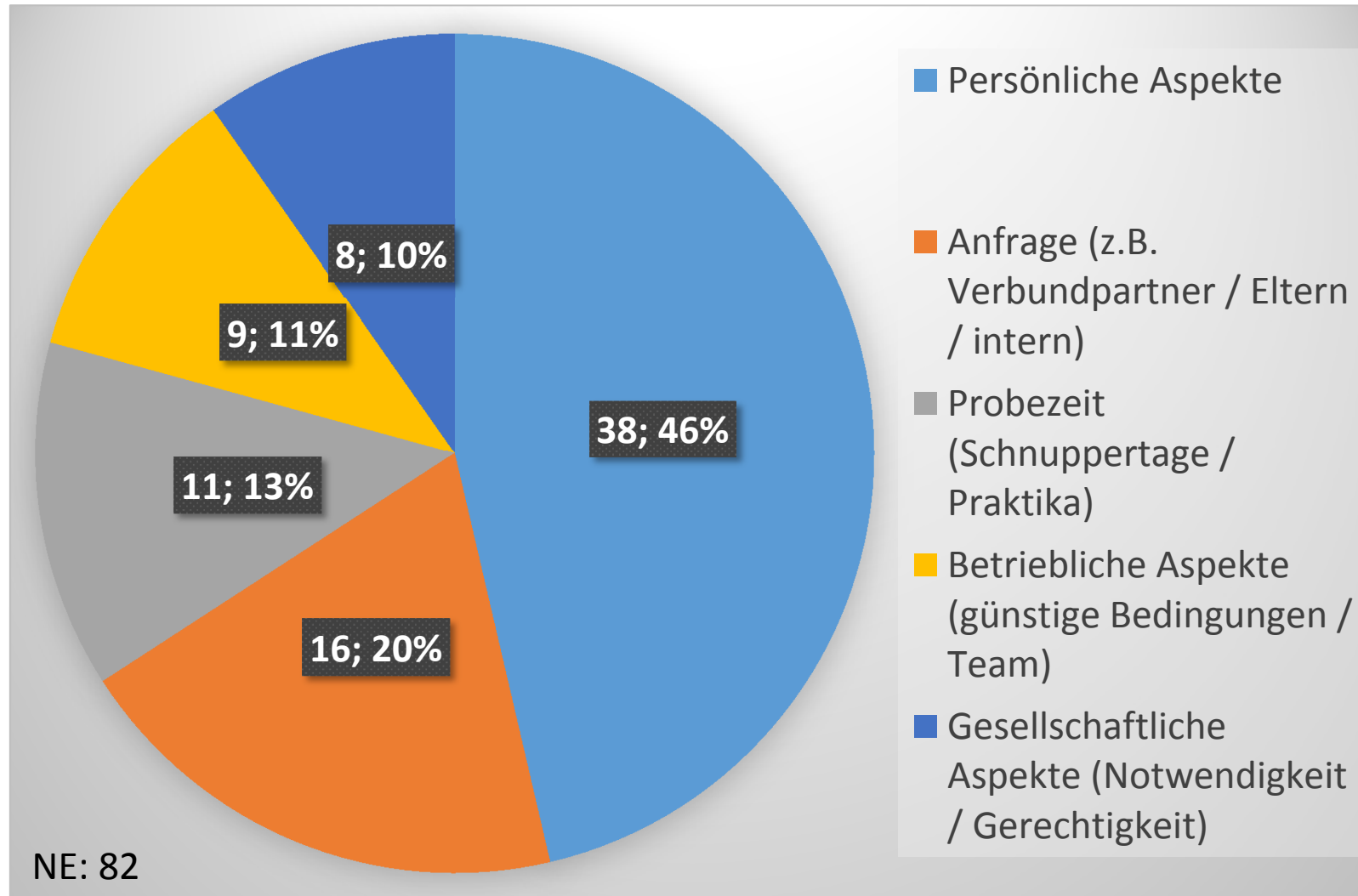
Auszubildende: Beeinträchtigung/Diagnose im Bereich... (Mehrfachantworten)

Epilepsie	Trisomie 21	Kognition	Psych.	Lernen	Motorik	ADHS
3 (17.6%)	1 (5.9%)	4 (23.5)	1 (5.9)	3 (17.6)	3 (17.6%)	2 (11.8%)

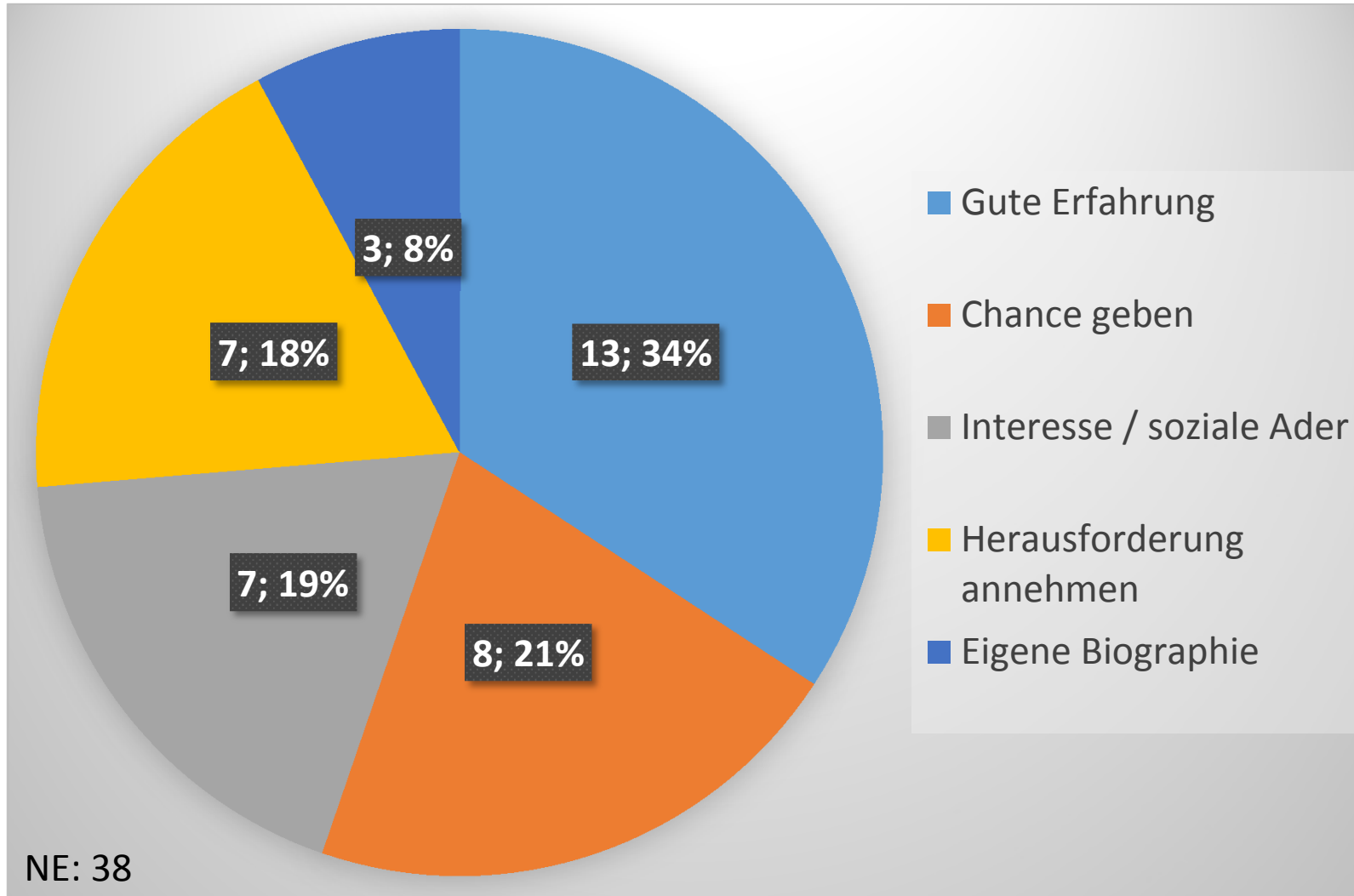
Ergebnisse

1. Beschäftigungsmotive/-bereitschaft
2. Dimensionen berufsintegrativer Kompetenz
3. Ausbildungsvergleich

7. Beschäftigungsmotive / Ausbildungsbereitschaft



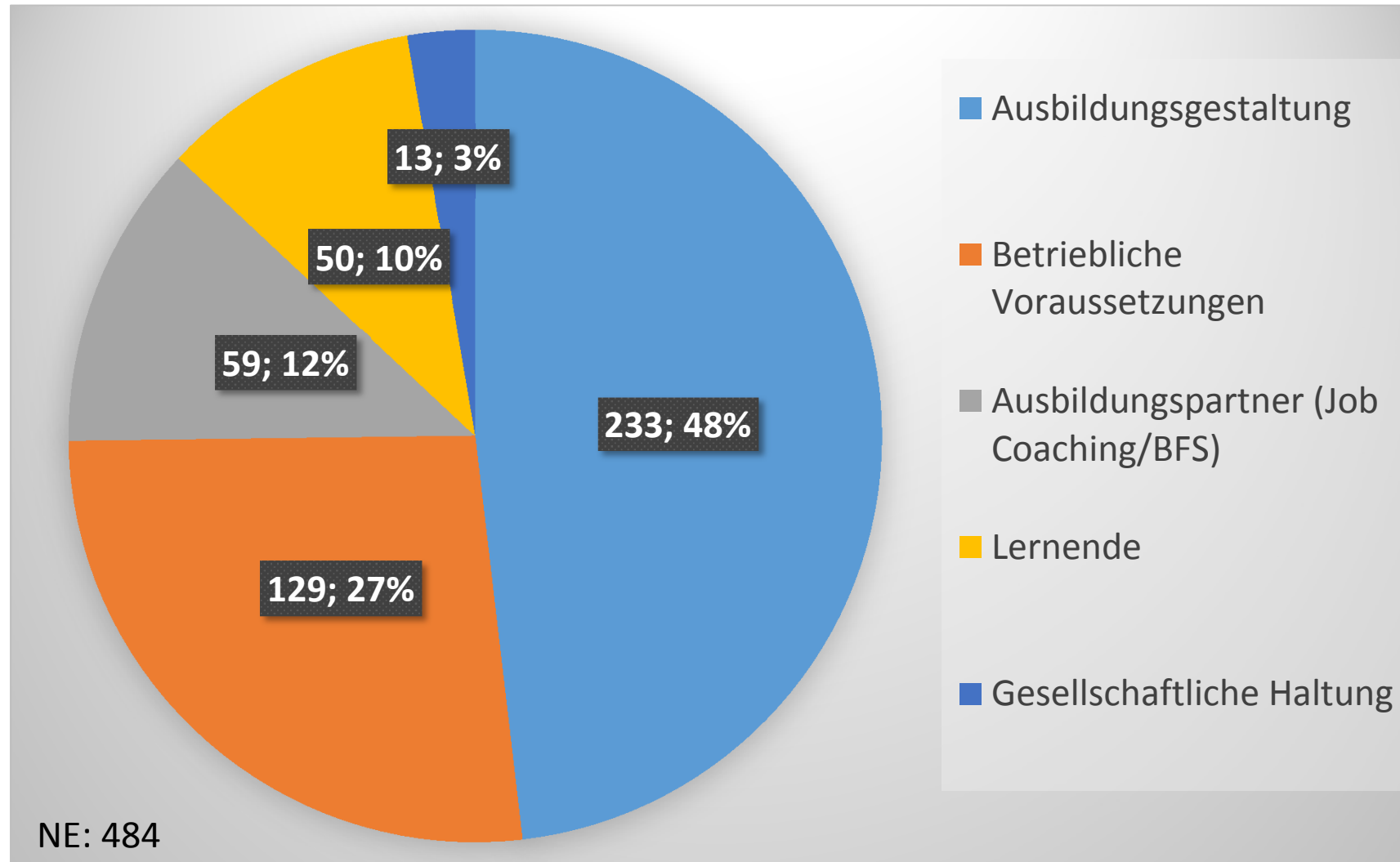
7.1 Persönliche Aspekte



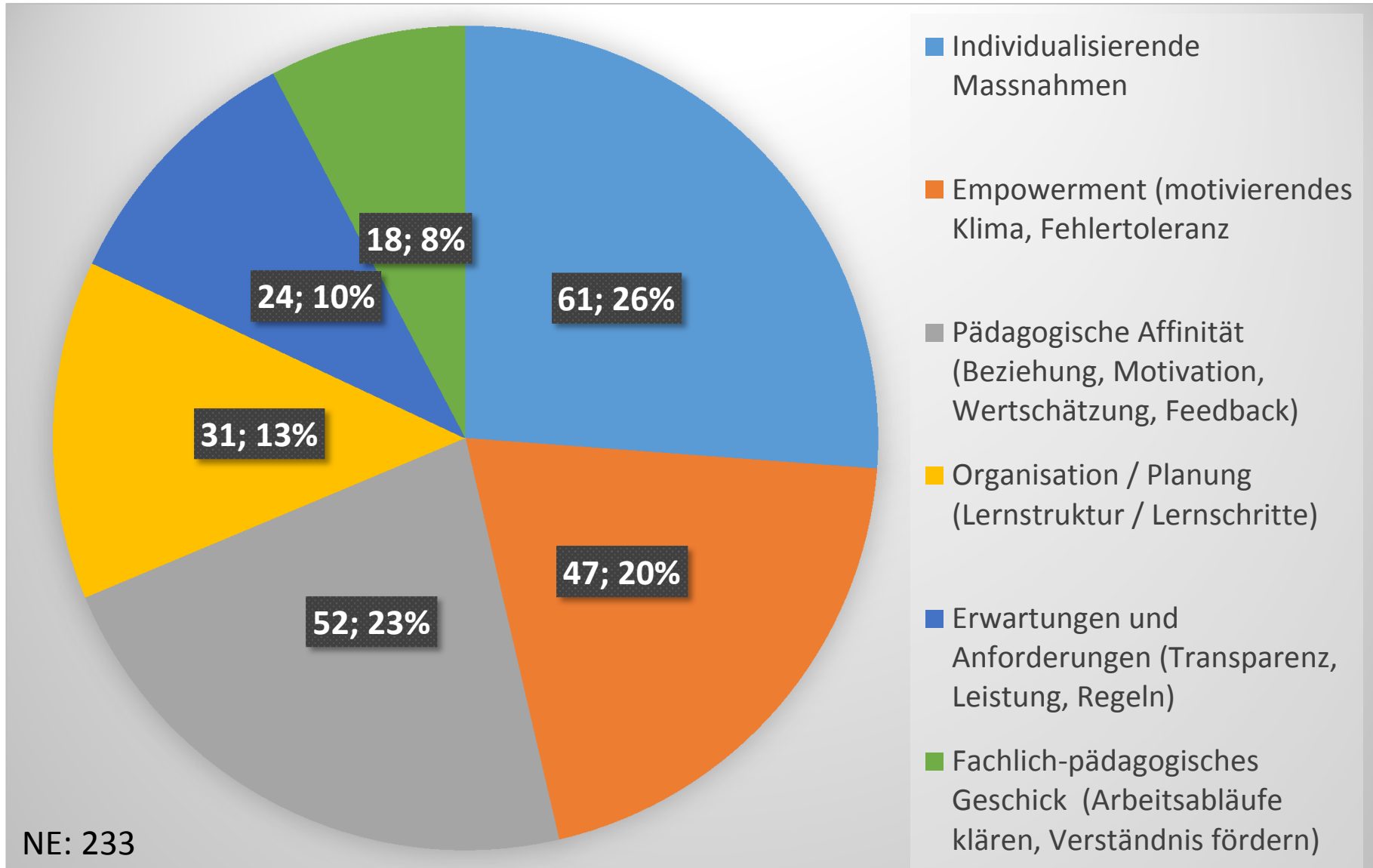
«Also ich muss auch sagen, es ist kein Tag vergangen, wo ich mir selber gesagt hätte, warum, warum haben wir das gemacht, nicht? Es ist wirklich, es ist gut gegangen mit ihm (...). Er hat es eigentlich perfekt gemacht.»

«Ich habe gedacht, man muss den Jugendlichen auch mal eine Chance geben und ja, wir haben die Möglichkeit in meiner Filiale und ich habe gedacht, es wäre mal einen Versuch wert. Und bis jetzt ist eigentlich...ich bin super begeistert sogar.»

8. Dimensionen berufsintegrativer Kompetenz

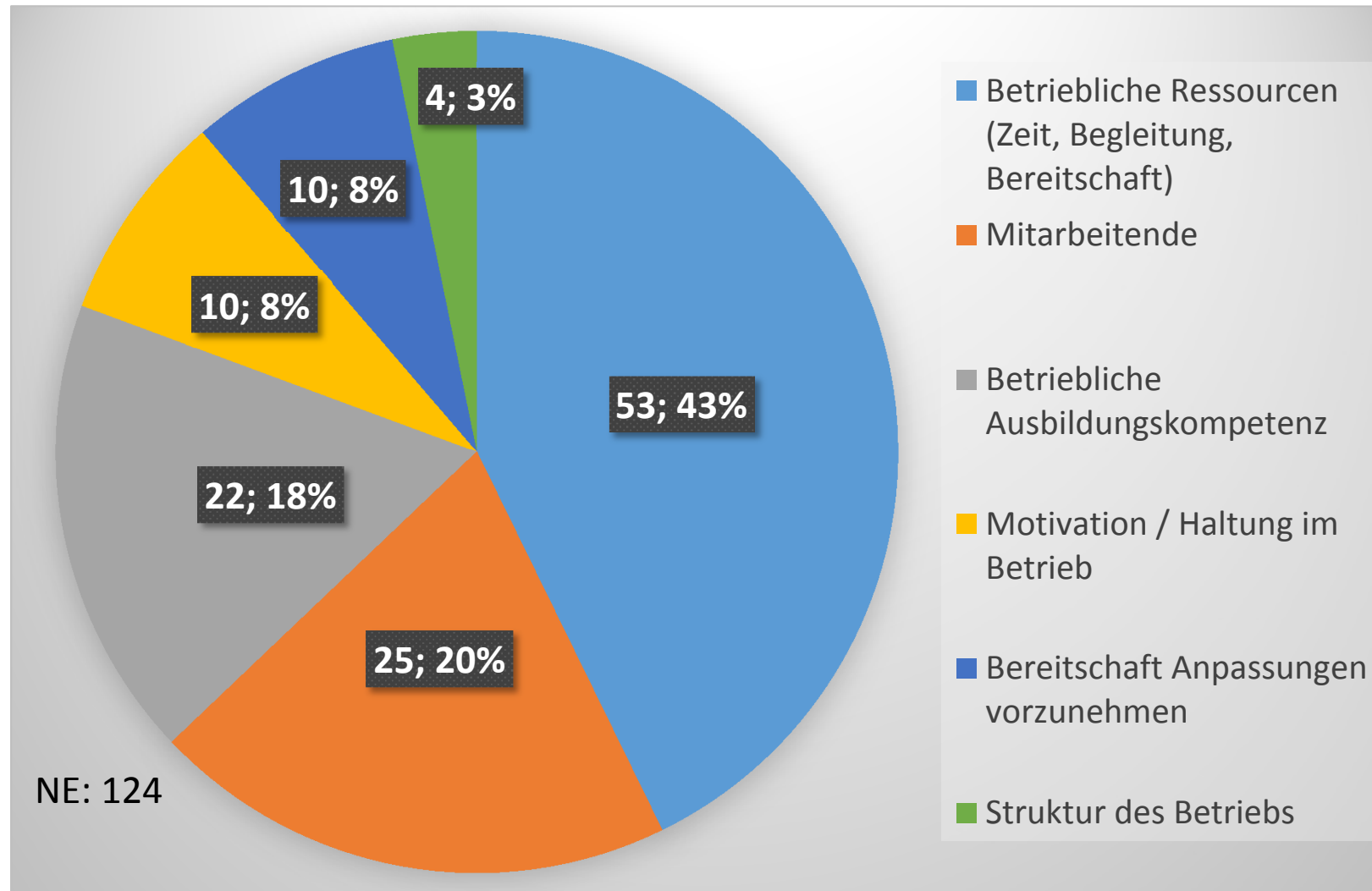


8.1 Ausbildungsgestaltung



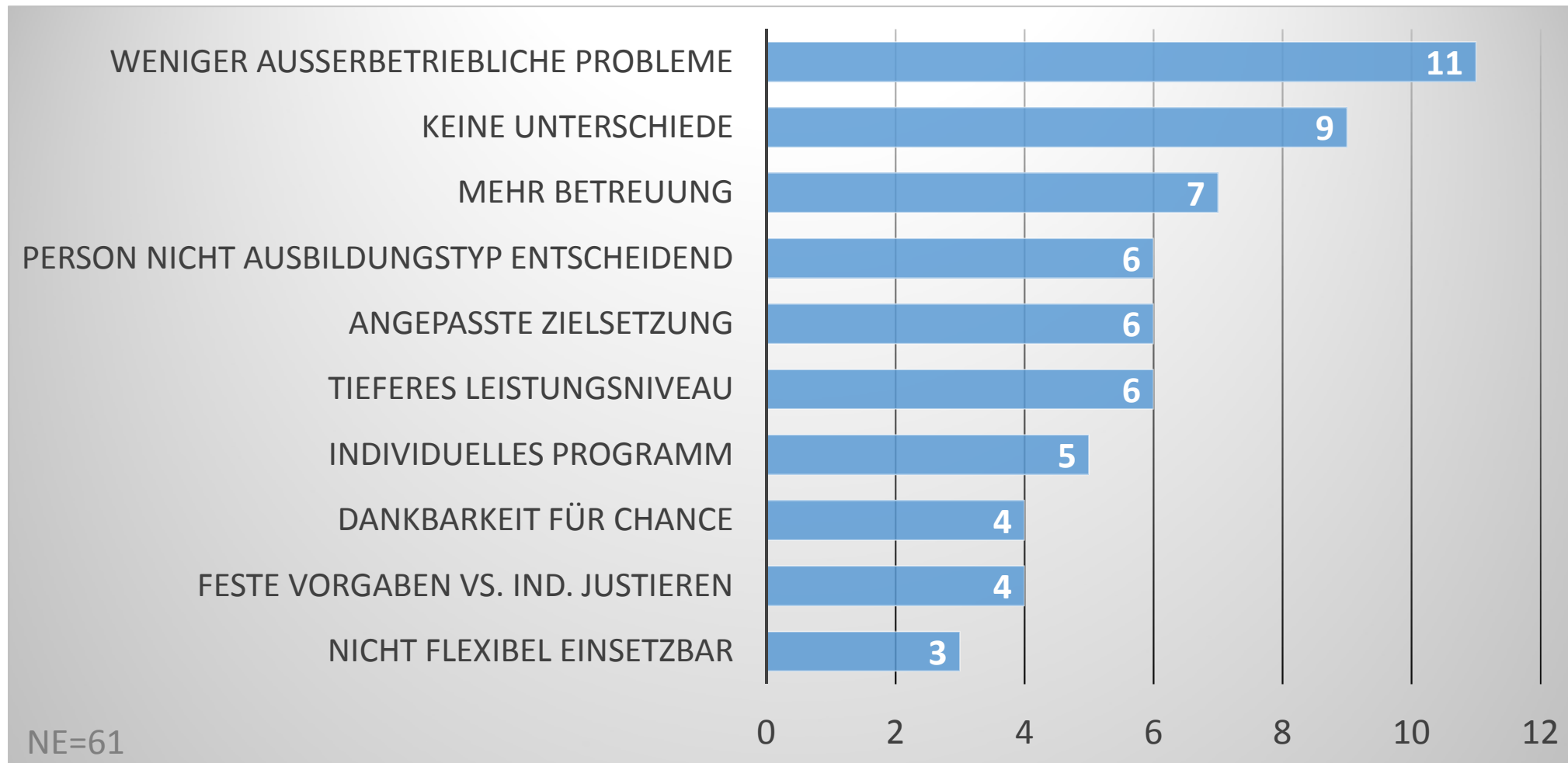
„Man muss es einfach finden, bei jedem ist es etwas anders (...). Ich habe Zeit investieren müssen. Ich bin mit ihm spazieren gegangen ums Haus herum, um das zu erklären, schau es ist so und nicht so und...es hat genützt.“

8.2 Betriebliche Voraussetzungen



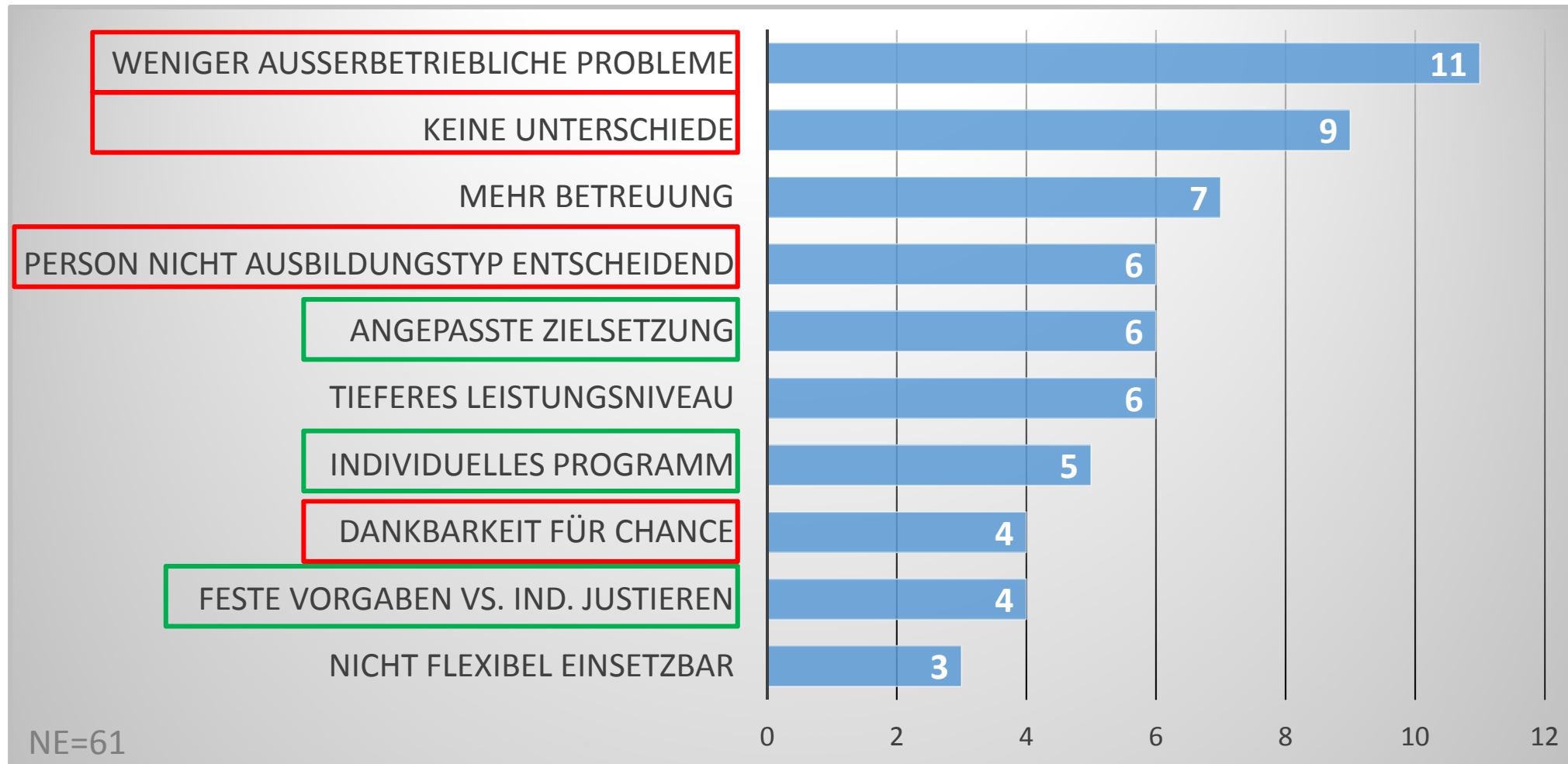
„Also am Anfang hat es sehr viel Zeit und Geduld gebraucht und ich meine, das kann auch nicht jeder Betrieb, das konnten wir vielleicht, aber in einem Produktionsbetrieb wird es wahrscheinlich schwierig sein. (...). Oder auch das ganze Team, weil es ist nicht so extrem abhängig gewesen ist, ob man das um 11 Uhr oder um 11.15 Uhr macht ...“

9. Ausbildungsvergleich (mit/ohne bes. Bildungsbedarf)



NE=61

9. Ausbildungvergleich (mit/ohne bes. Bildungsbedarf)



NE=61

Zusammenfassung

1. Berufsintegrative Ausbildungskompetenzen in Lehrbetrieben des 1. Arbeitsmarkts umfassen die Fähigkeit, «Besonderes» situativ zu verstehen und die Bereitschaft, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen!

Es braucht:

- ✓ eine hohe persönliche (Ausbildungs-)Bereitschaft von Berufsbildenden
- ✓ das Verständnis, dass alle Ausbildungsverhältnisse potenziell herausfordernd sind
- ✓ besondere Ausbildungsfähigkeiten
- ✓ betriebliche Voraussetzungen und Offenheit gegenüber neuen Wegen
- ✓ ein Bewusstsein für integrative Prozesse und die Bereitschaft, nach dem «gemeinsam Möglichen» zu suchen.

2. **Ausbildungsverhältnisse unter erschwerten Bedingungen gelingen, wenn Person und Kontext zusammen gedacht werden!**

D.h.:

- ✓ wenn Berufsbildende über ausgeprägte *berufsbildungsspezifische Kompetenzen* sowie über betriebliche Rahmenbedingungen verfügen (personelle Betreuung, geeignete Aufträge, Räumlichkeiten), die ihr Vorhaben unterstützen.
- ✓ wenn die Mitarbeitenden als wichtigste soziale Ressource informiert und im Boot sind, d.h. wenn ein förderlicher sozialer Kontext geschaffen wird.
- ✓ wenn klar definierte Ziele und Erwartungen und ausreichende betriebliche Ressourcen mit pädagogischem Geschick und dem konstruktiven Umgang mit Fehlern zusammenkommen.

3. Besondere Ausbildungsfähigkeiten der Berufsbildenden sind...:

- ✓ Realistische Erwartungen an die Auszubildenden
- ✓ Individualisierte Zielsetzungen
- ✓ Strukturierte Arbeitsabläufe
- ✓ Wohlwollende Beziehungsgestaltung
- ✓ Konstruktiver Umgang mit Fehlern
- ✓ Verständnis der Arbeitsabläufe fördern
- ✓ Balance zwischen Fördern, Fordern und Schonen
- ✓ Herausfordernde Aufgaben stellen, an denen sich die Lernenden entwickeln und Verantwortung übernehmen können

Vielen Dank für Ihr
Interesse!

Silvia **Pool Maag** & Reto **Jäger** (Pädagogische Hochschule Zürich):
Berufsintegrative Ausbildungskompetenzen in Lehrbetrieben des ersten
Arbeitsmarkts. (FB)

http://www.bwpat.de/ausgabe30/pool_maag_jaeger_bwpat30.pdf

Literatur (1)

Becker, M./Rother, G. (1998): Kompetenzentwicklung. Diskussionsbeiträge der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Halle (98/22).

Breuninger, H./Schley, W. (2014): Pädagogische Führung als dialogische Intervention. In: Zeitschrift für Lernen und Lernstörungen, 3. 4, 292-301.

DGB (2013): Ausbildung behinderter Jugendlicher – zu selten im Betrieb, Nr. 5. Online: <http://www.dgb.de/themen/++co++bf44dd8c-51e7-11e3-89a2-00188b4dc422> (10.10.2016)

Fasching, H. (2012): Berufliche Teilhabe junger Frauen und Männer mit intellektueller Beeinträchtigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Untersuchung zur nachhaltigen beruflichen Integration aus der Perspektive der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 2, 48-53.

Gurtner, J.-L./Schumann, St. (2015): Forschungsbericht STABIL: Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs. Schlussbericht. Bern.

Häfeli, K., Schellenberg, C. (2009). Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. EDK-Bericht. Bern.

Literatur (2)

König, E. (1997): Systemtheorie als wissenschaftstheoretische Grundlegung der Heilpädagogik? In: Amrein, C./Bless, G. (Hrsg.): Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete im wissenschaftstheoretischen Diskurs: Versuche zur Verknüpfung von parteinehmenden Sichtweisen mit strukturierenden Erkenntnisprozessen. Bern, 26-44.

Reiser, H. et al. (1986): Integration als Prozess. In: Sonderpädagogik, 16. 3, 115-122.

Pool Maag, S. (2017). Ausbildungskompetenzen und förderliche Bedingungen für inklusive Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt (eingereicht)

Pool Maag, S., Jäger, R. (2016). Berufsintegrative Ausbildungskompetenzen in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 30.

http://www.bwpat.de/ausgabe30/pool_maag_jaeger_bwpat30.pdf

Reiser, H. et al. (1986): Integration als Prozess. In: Sonderpädagogik, 16. 3, 115-122.