

## **Abstracts Abschlussarbeiten MAS Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement 2010 - 2017 (Auswahl)**

Lehrgang 2015/17

### **Bildungsmassnahmen zur Unterstützung der Integration**

Die rasche Eingliederung junger Erwachsener Asylsuchender in die Arbeitswelt steht heute integrationspolitisch im Vordergrund. Die MAS-Arbeit untersucht, ob dieser Ansatz langfristig genügt resp. welche Faktoren aus wissenschaftlicher Sicht Massnahmen auszeichnen, die Integration in die Gesellschaft nachhaltig unterstützen und welche Rolle dabei Organisationen des Bildungssystems spielen. Auf Basis einer Recherche sozial- und erziehungswissenschaftlicher Literatur identifiziert sie 15 Indikatoren für ein Analyseinstrument, das in einer Ex-ante-Evaluation zur evidenzbasierten Integrationspolitik beitragen kann. Die Erkenntnisse zeigen, dass der gängige Ansatz für eine nachhaltige Integration im Kontext komplexer demokratischer Gesellschaftssysteme nicht genügt. Außerdem wird deutlich, dass Integrationsprozesse durch Bildungsmassnahmen massgebend beeinflusst werden und durch eine entsprechende Professionalisierung der Akteure im Integrationsbereich unterstützt werden können.

**Autorin:** Elisabeth Brugger

**Kontakt:** elisabeth.brugger@bruggerpartner.ch, +41 79 792 23 04

### **Erfahrungswissen wirksam nutzen**

#### **Wissensmanagement und -transfer beim Grenzwachtkorps**

Alle Mitarbeitenden verfügen über Erfahrungswissen. Verlassen sie den Betrieb, ist es unwiderruflich verloren. Mit der Masterarbeit wurde ein Instrument entwickelt, mit welchem implizites Wissen innerhalb des Grenzwachtkorps identifiziert und gesammelt werden kann. Daneben zeigt die Arbeit auf, wie das Gesammelte weitergegeben werden kann – namentlich mit einer ausgeprägten Frage-Kultur, Stages, internen Schulungen, Jobrotationen und Ähnlichem. Überdies skizziert diese Arbeit anhand einer sogenannten Wissenskarte, wo momentan beim Grenzwachtposten Rheinfelden-Autobahn Handlungsbedarf besteht. Hierzu hält sie fehlendes Erfahrungswissen fest, zeichnet mögliche Wissensträger auf und definiert Methoden des Wissenstransfers. Damit Wissensmanagement langfristig und nachhaltig funktionieren kann, ist eine regelmässige Neubeurteilung notwendig. Ebenfalls von grosser Bedeutung ist ein Umdenken innerhalb des Grenzwachtkorps: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, nachzufragen, zu hinterfragen, voneinander zu lernen und Kritik anzunehmen. Eine Forderung, die ein Stück weit in Konflikt mit der uniformierten Arbeit und den mit ihr einhergehenden Hierarchien steht.

**Autorin:** Lukas Koller

**Kontakt:** lukas.koller@bluewin.ch

## Kompetenzanalyse in der Bildungslaufbahn-MTTB am Universitäts-Spital Zürich

Das UniversitätsSpital Zürich führte Laufbahnmodelle für unterschiedliche Berufsgruppen ein. In diesen Laufbahnmodellen sind Qualifikationen und überfachliche Kompetenzen pro Funktion definiert. Bestehende Mitarbeitende sollen in die neuen Funktionen ihrer vorgesehenen Stufen integriert bzw. entwickelt werden.

Ziel dieser Arbeit war die Entwicklung eines Messverfahrens zur Analyse von überfachlichen Kompetenzen, die durch das Laufbahnmodell-MTTB (medizinisch-technisch und therapeutischen Berufe) in der Bildungslaufbahn auf Stufe 4 und 5 erhoben werden. Durch diese Messinstrumente sollen Kompetenzlücken aufgedeckt werden, damit daraus individuelle Entwicklungspläne abgeleitet werden können.

Damit die Messinstrumente, die ein Interview und eine Selbsteinschätzung beinhalten, auf ihre Eignung und Aussagekraft überprüft werden können, wurden sie an vier unterschiedlichen Gruppen von Bildungsbeauftragten getestet.

Die Pilotierung und die Evaluation haben gezeigt, dass die beiden Instrumente nach einer Überarbeitung einen wichtigen Beitrag zur Einschätzung von überfachlichen Kompetenzen leisten werden.

**Autorin:** Kathrin Bauer

**Kontakt:** kathrin.bauer@usz.ch

## Corporate TV von Swisscom

### Nachhaltiges, effizientes Lernen und Informieren mit neuen Medien

In der Masterarbeit wird das Medium Corporate TV von Swisscom untersucht und aus mediendidaktischer Perspektive eingeordnet sowie bewertet. Ziel ist es zu prüfen, ob das Medium nachhaltiges Lernen und Informieren fördern kann. Die Masterthesis wird von zwei Fragestellungen bestimmt:

- Wie ist das Medium Corporate TV aus mediendidaktischer Perspektive zu beurteilen?
- Kann mittels Corporate TV effizientes und nachhaltiges Lernen gefördert werden?

Die gesammelten Daten weisen darauf hin, dass Basisinformationen zu bestimmten Themen grundsätzlich vermittelt werden können. Allerdings werden kurze und knackige Beiträge bevorzugt, wobei die Kernbotschaft zum Schluss nochmals zusammengefasst werden soll. Das Nutzerverhalten kann durch gezielte Kommunikationskampagnen oder Ranking-Methoden wie „likes“ beeinflusst werden kann. Da es sich beim Corporate TV um ein Einweg-Medium handelt, setzen Bildungsverantwortliche in Unternehmen jedoch eher auf den Blended-Learning-Ansatz.

**Autorin:** Nicole Taylor

**Kontakt:** n\_taylor@bluewin.ch

## Sprachbildung und Sprachförderung im Kontext interkultureller Schulentwicklung

In der Masterarbeit wurden drei Konzepte von Bildungsverwaltungen untersucht, die das Ziel hatten, die Sprachbildung und die Sprachförderung in der lokalen Schule so auszurichten, dass die Chancengerechtigkeit stärker berücksichtigt würde.

Fragestellungen:

- A) Welche Erkenntnisse in der Sprachbildung und Sprachförderung liegen den drei Konzepten zu Grunde?
  - Auf welche wissenschaftlichen Erkenntnisse zu wirksamer Sprachbildung und Sprachförderung bezieht sich die Unterrichtsentwicklung?
  - Wie definiert die Bildungspolitik/Bildungsverwaltung in den Konzepten die strukturellen Rahmenbedingungen, das Leitziel sowie die Schulentwicklung?
- B) Welche Empfehlungen/Strategien lassen sich aus den Erkenntnissen der ersten Fragestellung für das Amt für Volksschule Thurgau ableiten?

Zentrale Ergebnisse sind, dass die Sprachbildung und Sprachförderung in der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu verankern ist mit dem Ziel, die gesamte Schülerschaft stufen- und fächerübergreifend zu fördern. Für das Amt für Volksschule wurden dazu Empfehlungen und Strategien formuliert, wie die Steuerungsinstrumente (Bildungspolitischer Auftrag, Wissensmanagement, Schulversuch bzw. kantonales Projekt, Qualitätsanforderungen, Intensivierung Supportmassnahmen, etc.) gezielt eingesetzt werden könnten.

Mail:

**Autorin:** Priska Reichmuth

**Kontakt:** priskareichmuth@bluewin.ch

## Berufliche Orientierung an der Sekundarstufe I im Kanton Aargau

**Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse über forschungsbasiertes und praxiserprobtes Wissen zu wirksamen Massnahmen sowie zu förderlichen Rahmenbedingungen für eine gelingende Berufsorientierung**

Die Abschlussarbeit geht der Frage nach, ob und inwiefern die Empfehlungen einer vom Bildungsraum Nordwestschweiz in Auftrag gegebenen Evaluations-Studie (Neuenschwander/Schaffner 2010) über forschungsbasiertes sowie praxiserprobtes Wissen zu wirksamen Massnahmen sowie zu förderlichen Rahmenbedingungen einer gelingenden beruflichen Orientierung in die «Handreichung berufliche Orientierung» (2016) des Kantons Aargau eingeflossen sind. Ausgehend von der Bedeutung, die die berufliche Orientierung als bildungspolitisches Ziel des Kantons Aargau in den letzten Jahren gewonnen hat, wird anhand einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse überprüft, welche Ergebnisse von Neuenschwander/Schaffner in der Handreichung ganz, teilweise oder nicht übernommen wurden. Insgesamt wird festgestellt, dass knapp 88% aller Punkte aus der Studie von Neuenschwander/Schaffner in die Handreichung ganz oder modifiziert eingeflossen sind.

**Autor:** Stefan Riniker

**Kontakt:** stefan.riniker@bluewin.ch

## **Nutzen und Möglichkeit einer Selbstnomination im Talentmanagement der Post CH AG**

Die Post CH AG verfügt seit einigen Jahren über ein Talent Management. Für die Post CH AG ist es wichtig, das vorhandene Potenzial zu erkennen und zu nutzen. Dafür kann die Selbstnomination im Talent Management massgeblich behilflich sein. Im Rahmen dieser Masterthesis wurden vergleichbare Grossunternehmen zur Selbstnomination befragt und ein konkreter Vorschlag zur Implementierung in Form eines Pilot in einem Bereich der Post CH AG erarbeitet. Es wurden nicht nur prozessuale sondern auch kulturelle Seiten beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Führung einer Unternehmung einen Kulturwandel mittragen und befürworten muss. Weil ein solcher Change auch immer ein Umdenken generiert und weil eine grosse Anzahl an Personen involviert ist, ist eine gezielte Kommunikation über die Thematik relevant. Zum Schluss der Arbeit wurde der Frage nachgegangen, ob ein Talentmanagement mit oder ohne Selbstnomination wirklich den Zweck erfüllt, die richtigen Leute am richtigen Ort einzusetzen.

**Autorin:** Maya Weber Hadorn

**Kontakt:** 079 208 18 73

### Lehrgang 2013/15

## **Kohärenz beruflicher Handlungskompetenzen in der gastgewerblichen Berufsbildung**

'Kein Abschluss ohne Anschluss' ist ein in Bildung und Forschung oft zitiertes Prinzip. Gemeint ist der durch ein Abstimmen der Ausbildungsinhalte verbesserte Übertritt zwischen den Bildungsstufen. Die Masterarbeit setzt an diesem Punkt an. Sie zeigt am Beispiel von zwei Berufen auf, wie Ausbildungsinhalte in Form von beruflichen Handlungskompetenzen zwischen zwei Bildungsstufen aufeinander abgestimmt werden können. Konkret geht die Arbeit der Frage nach, wie (bei den letzten Berufsrevisionen) die beruflichen Handlungskompetenzen des Berufs Chefköchin/Chefkoch (höhere Berufsbildung) auf jene des Berufs Köchin/Koch (berufliche Grundbildung) abgestimmt wurden. Die Befunde zeigen, dass sich Kohärenz erreichen lässt durch gute Tätigkeitsanalysen, stufengerecht ausgerichtete Marktanforderungen und den Einsatz von Praktikerinnen und Praktikern.

**Autor:** Martin Schönbächler

**Kontakt:** [m.schoenbaechler@hotelgastro.ch](mailto:m.schoenbaechler@hotelgastro.ch)

## Kooperation in heterogenen Unterrichtsteams

### Lehrpersonen der Unterstufe beschreiben die Merkmale von gelingender Kooperation in ihrem Unterrichtsteam

Die Arbeit geht der Frage nach, wie Lehrpersonen die Heterogenität in ihrem Unterrichtsteam wahrnehmen und welche Ressourcen sie zu deren Bewältigung als hilfreich erleben. Die mittels qualitativer Analyse gewonnenen Ergebnisse zeigen, dass Heterogenität erst in schwierigen Teamprozessen als behindernd wahrgenommen wird, dass Teams über vielfältige Ressourcen zur Bewältigung ihrer Unterschiedlichkeit verfügen und dass sie deutlich besser kooperieren, wenn sie in ihren mentalen Modellen übereinstimmen. Es wird ersichtlich, dass Mitglieder, die ihre Affekte im Sinne der Persönlichkeit-System-Interaktionen (PSI-Theorie nach Kuhl, 2001) sinnvoll steuern können, besser in der Lage sind, schwierige Verhandlungen und unangenehme Entscheide auszuhalten und trotzdem kooperativ und handlungsfähig bleiben.

**Autorin:** Brigitte Häner Emch

**Kontakt:** [brigitte.he@bluewin.ch](mailto:brigitte.he@bluewin.ch)

## Wissensmanagement: Untersuchung über Zusammenarbeit und Kommunikation im Schnittstellenmanagement

### Eine Explorative Forschung unter der Optik von Wissensmanagement

Fallunternehmen für die explorative Studie ist der Werkzeughersteller PB Swiss Tools, dessen Herstellung des Drehmomentwerkzeuges „MecaTorque“ im Hinblick auf die Zusammenarbeit und Kommunikation im Schnittstellenmanagement des Neuproduktentwicklungsprozesses analysiert wurde. In teilstrukturierten Experteninterviews wurden die sieben am Produktentwicklungsprozess beteiligten Prozessträger zur Thematik des Schnittstellenmanagements befragt. Die Forschungsfrage fokussierte sich darauf, wie im Entwicklungsprozess zur Herstellung von „MecaTorque“ die Schnittstellen zwischen den einzelnen Prozessträgern mit Fokus auf Zusammenarbeit und Kommunikation gemanagt wurden und welche Optimierungen diesbezüglich im Interesse hoher externer und interner Kundenzufriedenheit vorzunehmen sind. Die Ergebnisse der Studie weisen dank förderlicher Unternehmenskultur, kurzen Kommunikationswegen und räumlicher Nähe der einzelnen Prozessträger auf ein erfolgreiches Schnittstellenmanagement hin. Optimierungen sind durch frühzeitigere Zusammenarbeit aller Prozessträger möglich.

**Autor:** Thomas Staffelbach

**Kontakt:** [t.staffelbach@besonet.ch](mailto:t.staffelbach@besonet.ch)

## Lernen am vierten Lernort – eine neue Methode überbetrieblicher Ausbildung

Die kaufmännische Berufsbildung findet in der Schweiz an drei Lernorten statt: in der kaufmännischen Berufsschule, in überbetrieblichen Kursen und auf dem Linienplatz in der Lehrfirma. Im Ausbildungsverbund aprentas absolvieren die Lernenden einen Teil ihrer Ausbildung in einer Unternehmungssimulation am vierten Lernort. Die Masterarbeit untersucht, ob der vierte Lernort einen ersichtlichen Mehrwert für die Lernenden im Ausbildungsverbund aprentas in Bezug auf die Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen ausweist. Die dafür notwendigen Daten wurden anhand von Beobachtungen, Expertinnen- und Experteninterviews und mit einem Fragebogen erhoben. Durch diese Methodentriangulation wurden verschiedene Blickwinkel und Personengruppen berücksichtigt.

Die ermittelten Forschungsergebnisse zeigen, dass der vierte Lernort eine Ergänzung zum beruflichen Unterricht und zur Lehrfirma darstellt. Der vierte Lernort ermöglicht den Lernenden, selbständig den Wirtschaftskreislauf kennenzulernen und weltweiten Kundenkontakt zu pflegen. Dabei werden die Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen der Lernenden gefestigt und weiter ausgebaut.

**Autorin:** Nicole Erni

**Kontakt:** [n-erni@bluewin.ch](mailto:n-erni@bluewin.ch)

## Kompetenzkatalog für diplomierte Pflegepersonal der interdisziplinären und neurochirurgischen Intermediate Care (IMC)

### Ein Instrument zur Unterstützung des Einarbeitungsprozesses neuer Mitarbeitenden

Auf den hochspezialisierten Abteilungen wie der interdisziplinären und neurochirurgischen Intermediate Care werden zunehmend Pflegefachpersonen mit ausländischen Diplomen angestellt. Die formalen Abschlüsse, welche diese Mitarbeitenden vorweisen, geben nur begrenzt Auskunft über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen. Die Einarbeitung gestaltet sich entsprechend aufwändig.

Diese Ausgangslage wirft die Frage auf, wie der Einarbeitungsprozess von der Abteilung Weiterbildung des Inselspitals unterstützt werden kann. Eine zielführende Unterstützung setzt eine exakte Analyse der prioritären Handlungsbereiche voraus. Darauf aufbauend entsteht ein erster Entwurf eines Kompetenzkataloges. Dieser bildet das Soll an erforderlichen Kompetenzen, welche zur erfolgreichen Ausübung der Tätigkeit benötigt werden. In der Arbeit wird beschrieben, anhand welchen theoretischen Hintergrunds und mittels welcher Methoden dieser Kompetenzkatalog entwickelt wurde.

**Autorin:** Sabine Diethelm

**Kontakt:** [sabine.diethelm@insel.ch](mailto:sabine.diethelm@insel.ch)

## Personalentwicklung 2.0

### Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung im Zeitalter der globalen Vernetzung

In der Personalentwicklung werden ICT-gestützte Konzepte eingesetzt, die zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Mit Begriffen wie E-Learning, Blendend Learning und Social Learning werden verschiedene Ansätze verfolgt. In der MAS-Abschlussarbeit wird untersucht, in welcher Form in Schweizer Unternehmen ICT-gestützte Lernarrangements auftreten. Fokussiert werden die verfolgten Ziele, die Umsetzung, die Erfolgsevaluation und die absehbare Entwicklung. Die Arbeit beruht auf Fallstudien aus den Branchen Logistik, Glasproduktion und Gastgewerbe. Ergänzt werden die Ergebnisse mit Experten-Interviews aus der Lernmedien-Branche. Dabei zeigt sich, dass neben E-Learning vor allem hybride Lernformen vorkommen, die eine Abstimmung von Arbeits- und Lernzeit und die Steuerung des Lernens ermöglichen. Absehbar ist, dass ICT-Technologie vermehrt informelle Lernpraktiken im Workflow fördern wird.

**Autor:** Massimo Romano

**Kontakt:** romano@xenosnet.ch

### Lehrgang 2011/13

## Das Bundesamt für Migration als lernende Organisation

Die Masterarbeit geht der Frage nach, welche Kompetenzen die Führungskräfte des Bundesamtes für Migration (BFM) benötigen, damit das organisationale Lernen als Veränderungskonzept der Zukunft und die damit verbundene Idee und Vision der lernenden Organisation im Bundesamt vorangetrieben werden kann. Aufgrund theoretischer Überlegungen und empirischer Forschungsergebnisse aus strukturierten Interviews mit Kaderpersonen der Bundesverwaltung ergeben sich folgende Befunde: Die Führungspersonen des BFM haben ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in den Bereichen des systemischen, des visionären und des strategischen Denkens, der Personal Mastery (Selbstführung und Persönlichkeitsentwicklung), der Reflexions- und Erkundungsfähigkeit, der Entwicklung lernender Teams und der Gestaltung des Wandels gezielt auf- und auszubauen, um das BFM zu einer lernenden Organisation zu transformieren. Zudem resultierten aus der Arbeit eine Reihe von Empfehlungen an das BFM.

**Autor:** Thomas Weder

**Kontakt:** thweder@bluewin.ch; thomas.weder@bfm.admin.ch

## **Entscheidungshilfe zur Umsetzung der Weiterbildungsinitiative von Hypothekarspezialisten**

### **Evaluation von zwei Weiterbildungsvarianten für Hypothekarspezialisten und Empfehlung zur finalen Umsetzung**

Die Masterarbeit ist im Rahmen der Aufsetzung der Konzeption und Pilotierung von zwei verschiedenen Weiterbildungsvarianten eines Lehrgangs für Hypothekarspezialisten mit abschliessender bankinterner Zertifizierung entstanden. Die Evaluation der Pilotierung zeigt auf, dass in Bezug auf die Prüfungsresultate keine grossen Differenzen zwischen beiden Varianten erkennbar waren. Die Teilnehmenden beurteilten jedoch diejenige Variante als wirkungsvoller und nachhaltiger, welche die längeren Ausbildungssequenzen beinhaltete und über einen längeren Zeitraum verteilt war. Nichtsdestotrotz geben die Teilnehmenden an, dass sie bei einer Auswahlmöglichkeit die kompaktere Variante bevorzugen, weil die betriebsnotwendige Zertifizierung so schneller erlangt werden kann. Aus den Erkenntnissen ist zudem ein persönliches Lernerfolgsmodell entstanden, welches das Zusammenspiel von Motivation, Reflexion sowie implizitem und explizitem Wissen aufzeigt.

**Autor:** Emanuel Köppel  
**Kontakt:** [e.koepel@bluewin.ch](mailto:e.koepel@bluewin.ch)

## **Selbststudium: Herausforderung für Ausbildungsinstitutionen!**

Die Abschlussarbeit geht der Frage nach, wie das Selbststudium in einer Ausbildungsinstitution wie der Studiengang Physiotherapie HES-SO// Wallis geplant werden kann, dass es die gewünschte Qualität und Wirksamkeit erzielt. Um Hinweise auf die Organisation des Selbststudiums zu erhalten, bestanden die Ziele dieser Studie darin, verschiedene Aspekte wie Rollen, Zeitplanung, Methoden und Arbeitsbelastung (Workload) der Studierenden zu definieren. Fünf Dozierende wurden zudem mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews befragt.

Die Befunde zeigen auf, dass das Selbststudium hinsichtlich der Begriffserklärung nicht für alle gleich verstanden wird, die verschiedenen Rollen nicht für alle Akteure klar sind, der Informationsfluss und die zeitliche Organisation nicht optimal umgesetzt werden. Der Studiengangleitung wird deshalb eine Reihe von Massnahmen empfohlen, die unter anderem auf das Dozentenverhalten, auf die Infrastruktur sowie auf die inhaltliche und organisationale Studiengangausgestaltung abzielen.

**Autor:** Martin Plaschy  
**Kontakt:** [martin.plaschy@hevs.ch](mailto:martin.plaschy@hevs.ch)

## **Zentrales Selektionsverfahren für die Zulassung an die Polizeischule - berufsbezogene, kompetenzorientierte Grundlage für die Rekrutierung der Absolventinnen und Absolventen in der Grundausbildung**

Die Abschlussarbeit untersucht die Frage, wie ein zentrales Selektionsverfahren für die Zulassung zur Polizeiausbildung konzipiert sein könnte, das sowohl die Studierfähigkeit als auch die Employability überprüft. Mit qualitativen Forschungsmethoden wurden elf bereits bestehende Verfahren analysiert und auf der Basis dieser Befunde ein Konzept für ein teilzentralisiertes Verfahren entwickelt. Dieses soll über eine Arbeitsanalyse, anschliessender Anforderungsanalyse und daraus abgeleiteten Kompetenzprofil realisiert werden. Dabei soll der Ansatz einer hybriden Modellstruktur nach Erpenbeck (2012) verfolgt werden. Für die Qualitätssicherung wird die DIN 33430 empfohlen. Im Verfahren selbst soll das Big Five-Persönlichkeitsmodell (vgl. ebd.), die Definition von Kompetenz nach Erpenbeck/von Rosenstiel (2007) sowie der von diesen Autoren entwickelte Kompetenzatlas verwendet werden.

**Autor:** Matthias Jurt

**Kontakt:** [matthias.jurt@iph-hitzkirch.ch](mailto:matthias.jurt@iph-hitzkirch.ch)

## **Führt die Anwendung von Umgangsformen in der Gemeinschaftsgastronomie zu mehr Erfolg? Eine Untersuchung in einer Dienstleistungsbranche**

Im Rahmen der Masterarbeit wird der Fragenstellung nachgegangen, ob und wie die Gäste/Kunden in Bezug auf die Umgangsformen des Personals in einer Gemeinschaftsgastronomie reagieren. Darüber hinaus wird beleuchtet, wie sich das aktive Vorleben dieser Werte auf die Gäste auswirkt (monetär und in Bezug auf das Verhalten). Anhand der Geschäftszahlen wird aufgezeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen der Anwendung von Umgangsformen und der Steigerung des Umsatzes gibt. In einem hart umkämpften, globalisierten Markt, der geprägt ist von komplexen und komplizierten Vorgängen, lösen Umgangsformen demnach positive Emotionen aus, die zu Mehrkonsum führen.

**Autor:** Christian Moro

**Kontakt:** [info@cristianmoro.ch](mailto:info@cristianmoro.ch) oder [morocristian@bluewin.ch](mailto:morocristian@bluewin.ch)

## Lehrgang 2010/12

### **Praxisbegleitung von Lehrpersonen – eine Standortbestimmung**

Die Masterarbeit geht der Frage nach, welche Modelle der Praxisbegleitung für Lehrpersonen in der Literatur beschrieben werden, welche Modelle an den Pädagogischen Hochschulen der deutschsprachigen Schweiz angeboten und welche Erfahrungen damit gemacht werden.

Der theoretische Teil zeigt auf, dass es zwar kein einheitliches Modell der Praxisbegleitung gibt, die verschiedenen Modelle aber viele Gemeinsamkeiten aufweisen. Auch die Bestandesaufnahme verdeutlicht, dass sich die Praxisbegleitangebote an den verschiedenen Pädagogischen Hochschulen sowohl in der Quantität wie in der Zielsetzung und Gestaltung erheblich unterscheiden. Aus den Untersuchungsergebnissen kann geschlossen werden, dass es sich bei der Praxisbegleitung um ein wirksames Weiterbildungsformat handelt, welches in hohem Masse den Transfer anregt und die Entwicklung von Professionalität im Lehrberuf unterstützt.

**Autorin:** Barbara Scheidegger

**Kontakt:** [barbara.scheidegger@fhnw.ch](mailto:barbara.scheidegger@fhnw.ch)

### **Themen und Trends von Weiterbildungsangeboten im psychosozialen Themenbereich in der Deutschschweiz**

Ausgangspunkt der Abschlussarbeit ist die These, dass gesellschaftsrelevante Entwicklungen auch zu einem themenspezifischen Informations- und Bildungsbedürfnis führen und sich diese Bedürfnislage im Helfer- bzw. Bildungssystem widerspiegelt. Neben einer regionalen Eingrenzung wurde der Zugang zu den Bildungsangeboten, Anbieter und Untersuchungszeitraum definiert. Um das Thema einer Dokumentenanalyse zugänglich zu machen, wurden für das Themengebiet 13 Zuordnungskategorien entwickelt, anhand derer 848 Kursangebote von 40 Bildungsinstituten in der Deutschschweiz ermittelt worden sind. Gesamthaft konnten 12'208 Kurslektionen erfasst und zugeordnet werden. Mit einer anschliessenden Umfrage bei 55 Kursorganisatoren wurde versucht, deren Einschätzung zur Entwicklung der Kursangebote im Themenspektrum aufzuzeigen.

Die Daten ergeben insgesamt Anhaltspunkte für eine Bestätigung der Ausgangshypothese.

**Autor:** Ingo Hanisch

**Kontakt:** [innergy@bluewin.ch](mailto:innergy@bluewin.ch)

## Lehrgang 2009/11

### **Tutorin / Tutor – eine anspruchsvolle Aufgabe**

Die Masterarbeit beleuchtet die Rollen der Lehrperson im problembasierten Unterrichtssetting mit der forschungsleitenden Fragestellung: Welche Anteile der Rollen gelingen gut und welche werden als schwierig erlebt? Theoretisch stützt sich die Arbeit auf die systemisch-konstruktivistische Pädagogik und auf wissenschaftliche Erkenntnisse zu Problem-based Learning.

Die Resultate zeigen, dass die Rollen der Tutorin/des Tutors als positive Herausforderung erlebt werden. Anspruchsvoll ist dabei das situationsgerechte, konstruktivistische Agieren und Reagieren, ganz besonders die Art und Weise, der Zeitpunkt und die Entscheidung für oder gegen Interventionen. Konsequenz: Die Kompetenz als Tutorin/Tutor im Problem-based Learning muss u.a. durch die Entwicklung der ‚Cognitive Congruence‘, das Coaching von ‚Neulingen‘ und durch den effektiven Einsatz der Fach-Expertise gestärkt werden.

**Autorin:** Monika Urfer-Schumacher

**Kontakt:** [monika.urfer@bluewin.ch](mailto:monika.urfer@bluewin.ch)

### **Lesestrategien**

Lesen ist die häufigste Form der Informationsverarbeitung im individuellen oder begleiteten Selbststudium. Die Masterarbeit geht der Frage nach, welche Lesestrategien Studierende der Pflege HF im Selbststudium von Sachtexten einsetzen.

Die Fragestellung wurde mit einem qualitativen Forschungsansatz untersucht. Ein strukturierter Fragebogen mit offenen Fragen forderte die Studierenden auf zu beschreiben, wie sie beim Lesen vorgehen. Die Daten wurden mit einer strukturierenden, qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Strategien der Studierenden unterscheiden sich untereinander und im Vergleich zu den in der Literatur empfohlenen Strategien in der Ausprägung einer Text-Leser-Interaktion, in der Ausprägung der Lesesteuerungsprozesse und in der Ausprägung der selbstständigen Verarbeitungsprozesse der Inhalte.

**Autorin:** Anne Günther

**Kontakt:** [anne.guenther@hfqs.ch](mailto:anne.guenther@hfqs.ch)