

# Berufsbildner lehren

## Aus- und Weiterbildung von Berufsbildnern in Liechtenstein

### 1. Der Anfang

- Hauptberufliche Ausbilderposition ohne organisierte Ausbildungsgänge und einheitliche Berufsbilder dafür
- Ab 2008 Pflicht des Berufsbildnerkurses in FL
- Kursdauer beträgt 20 Lektionen
- In der Schweiz liegt das Obligatorium bei 40 Lektionen
- Laut BBG Art. 51 Abs. 2 verfügt ein Berufsbildner über pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten
- Massnahmen zur Qualitätsentwicklung, der Staat stellt Standards auf, sorgt für ein Kursangebot und trägt die Kosten der obligatorischen Ausbildungskurse
- 75 % der Ausbildungsverhältnisse von Lernenden verlaufen ohne Probleme
- Der häufigste Grund zur Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine mangelnde Ausbildungskompetenz des Berufsbildners
- Drei Bildungsinstitutionen in Liechtenstein: Stein Egerta, kurse.li und Haus Gutenberg
- Seit 2009 koordiniert kurse.li unverändert den obligatorischen Berufsbildnerkurs

### 2. Der Beruf Berufsbildner

Berufsbildner sind neben- oder vollamtliche Ausbilder und erfüllen eine vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe beim Lern- und Entwicklungsprozess der angehenden Berufsleute.

Ob ein Jugendlicher am Arbeitsplatz lernt oder nur arbeitet, ob er die Arbeit richtig lernt – das kommt auf den Berufsbildner an.

Berufsbildner beschäftigen sich professionell mit der Rekrutierung, der Organisation der Ausbildung und der Betreuung der Lernenden.

Lernendenausbildung ist nicht die einzige Ausbildungsaufgabe in der Wirtschaft.

#### Berufsbildner

- führen neue Mitarbeiter ein
- leiten Praktikanten an
- unterweisen Personal von Kunden
- führen Weiterbildungskurse durch
- arbeiten in innerbetrieblichen Ausbildungsstätten, Ausbildungsleiter bearbeiten Fragen der Ausbildungspolitik eines Betriebes, setzen Ziele für einzelne Kurse, führen Ausbilder, wählen Instruktoren aus, legen Versetzungspläne für die Lernenden fest

### 3. Fragestellung

Welches Anforderungsprofil muss ein Berufsbildner in Liechtensteiner Unternehmen vorweisen, um Lernende ausbilden zu können?

Ist das bestehende Angebot an beruflicher Aus- und Weiterbildung in Liechtenstein kongruent zum Anforderungsprofil eines Berufsbildners in Liechtensteiner Unternehmen?

### 4. Der Weg zur Kompetenz

Die Kompetenzentwicklung führt in der Berufsaus- und Weiterbildung zum Auf- und Ausbau einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz, in der sich verschiedene Kompetenzdimensionen vereinen.

Die Kompetenzentwicklung ist ein Prozess, in dem der Mensch seine fachlichen, sozialen, methodischen und/oder personalen Kompetenzen erweitert, aktualisiert und verfeinert.

Die Kompetenz selbst benötigt ein Zusätzliches an Handlungserfahrung und an Ausübungstraining.

Die Qualität des Wissens wird von flexiblem Handeln gemessen, das gesprochen, das gesehen wird, das performativ und professionell notwendig ist.

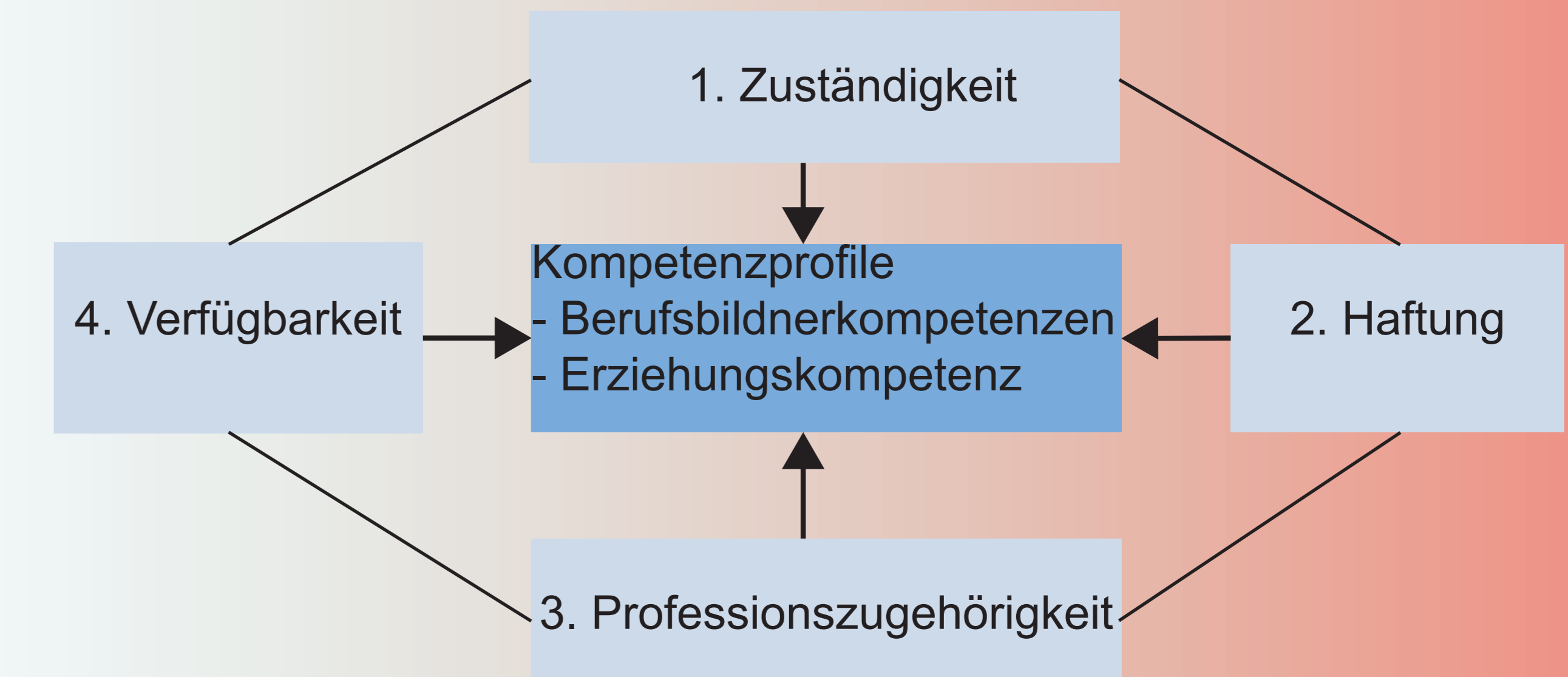


Abb.: Elemente einer professionellen Kompetenzprofilstruktur (Oser et al., 2009, S. 11)

Tabelle: Kategoriensystem transkribierte Experteninterviews

Kategorien	Unterkategorien
<b>Fertigkeiten eines Berufsbildners</b>	- berufspädagogisch - fachlich - methodisch-didaktisch - pädagogisch
<b>Grundausbildung</b>	20 Lektionen Berufsbildnerkurs 40 Lektionen Berufsbildnerkurs SVEB 1
<b>Herausforderung eines Berufsbildners</b>	- Unternehmensansprüche - Herausforderung der dualen Berufsbildung - Entwickeln von internen Schulungen - Elternzusammenarbeit - Umgang mit Jugendlichen - Zusammenarbeit mit der Berufsschule
<b>Persönlichkeitseigenschaften</b>	- Emotionale Stabilität - Gewissenhaftigkeit - Kommunikativität - Offenheit - Verträglichkeit, Empathie
<b>Handlungskompetenz eines Berufsbildners</b>	- Persönlichkeitskompetenz - Sozialkompetenz - Fachkompetenz - Methodenkompetenz
<b>Weiterbildung in Liechtenstein</b>	- Angebote Bildungsinstitutionen in FL - Gründe für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten - Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in FL und CH

### 5. Methoden zur Analyse

Als Forschungsmethode wurde das Experteninterview in Form eines fokussierten Leitfadens gewählt. Persönliche Überzeugungen und Werthaltungen der Experten können erfahrungsnah und bezogen auf konkrete Situationen erfasst werden.

Die Experten sind leitende Berufsbildungsverantwortliche und Vertreter der Industrie, des Handels, der Verwaltung sowie der Gesundheit. Die 6 Experten führen 36 Berufsbildner, 223 Lernende aus 21 Berufen.

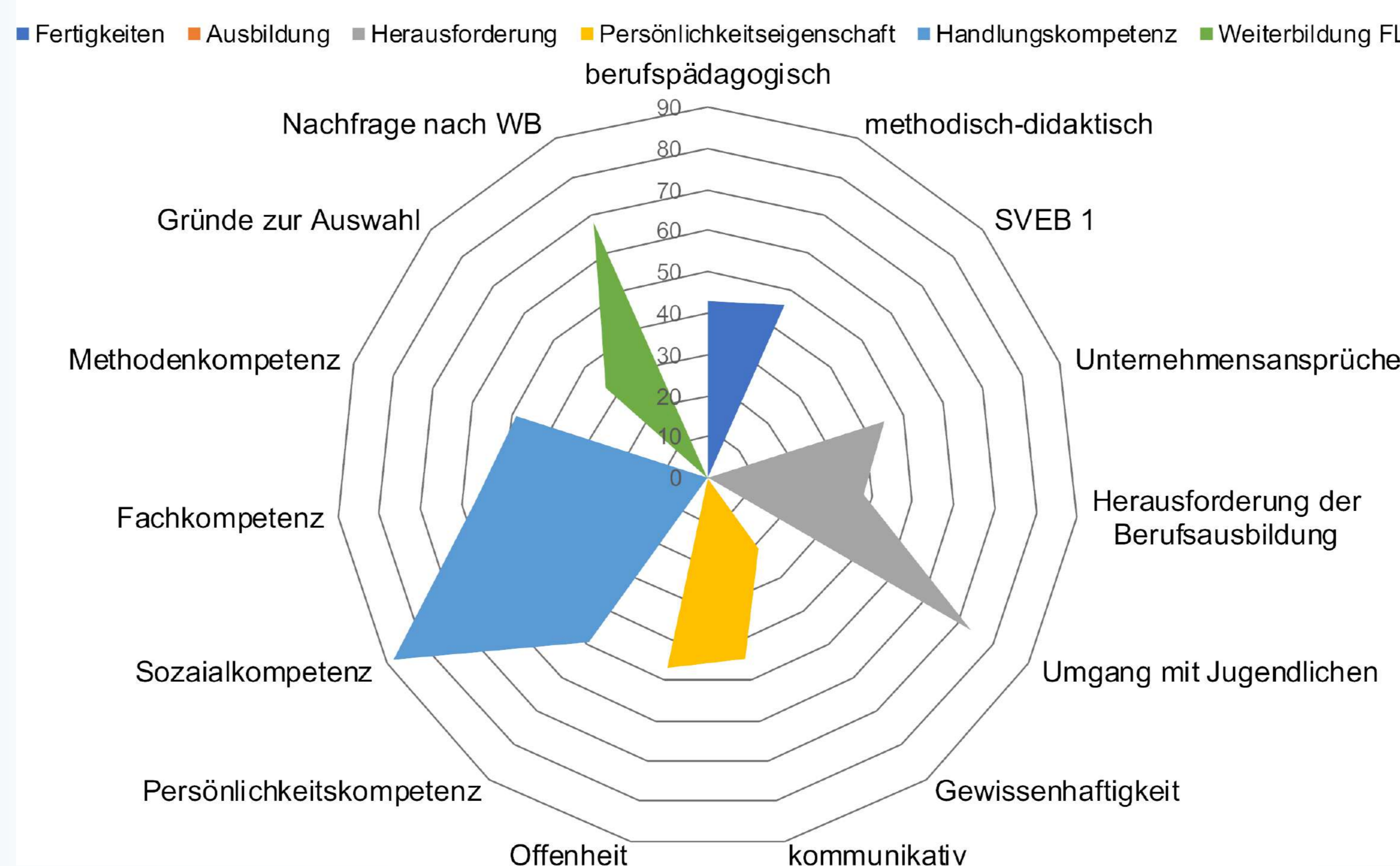
Als Vorbereitung für die Analyse der Daten wurden die Aufnahmen wörtlich transkribiert.

Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt und die Daten quantitativ mit der deskriptiven Auswertungsform der Kreuztabelle dargestellt.

Für die Analyse wurden aus den Fragen des Leitfadens sechs Kategorien mit insgesamt 25 Unterkategorien gebildet.

### 6. Ergebnisse

#### Anforderungsprofil eines Berufsbildners



### 7. Diskussion und Ausblick

1. Der Anspruch an die Qualität der Ausbildung und an die Anforderungen an die Berufsbildner ist gestiegen
2. Die Berufsbildung der Zukunft wird noch durchlässiger sein als heute. Lernen und Arbeiten werden mehr zusammenrücken; Berufsbildner bringen einen anderen Background mit als heute
3. Feststellbar ist ein Unterschied zwischen den Qualitätsansprüchen des Staates (BBG) und den Ansprüchen an die Ausbildung bei den Unternehmen
4. Der obligatorische Berufsbildnerkurs in einen Ausbildungslehrgang von mind. 100 Lernstunden umwandeln; berufsbegleitend und/oder als Kompaktlehrgang anbieten
5. Berufsbildnerkurs in FL soll inhaltlich und zeitlich dem Berufsbildnerkurs der CH entsprechen
6. Im Anschluss an den Kursbesuch sollen darauf aufbauende Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung eines Berufsbildners bereitgestellt werden
7. 20 Lektionenkurs neu für Praxisbildner entwickeln
8. Anpassung der gesetzlichen Pflicht der Berufsbildnerausbildung, sowie eine konkret ausformulierte u. zukunftsweisende Änderung des BBG
9. Synergien schaffen zwischen Behörden, Betrieben und Bildungsinstitutionen.

Die enge Zusammenarbeit mit der Schweiz ist bis heute der Schlüsselfaktor der Funktionalität der Berufsausbildung in Liechtenstein.

#### Literaturverzeichnis (Auszug):

- Dehnbostel, Peter (2015): Betriebliche Bildungsarbeit: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb (2. Auflage). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren
- Erpenbeck, John; Grote, Sven und Sauter, Werner (2017): Einführung. In: Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz; Grote, Sven und Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung (3. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel. Seite XII-XXXVII.
- Gnahn, Dieter (2010): Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente (2. Auflage). Bielefeld: Bertelsmann.
- Oser, Fritz; Bauder, Tibor; Salzmann, Patrizia und Heinzer, Sarah (2013): Ohne Kompetenz keine Qualität: Entwicklung und Einschätzung von Kompetenzprofilen bei Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Stamm, Margrit (2016): Goldene Hände: Praktische Intelligenz als Chance für die Berufsbildung. Bern: hep.
- Sterel, Saskia; Pfiffner, Manfred und Caduff, Claudio (2018): Ausbilden nach 4K: eine Bildungsschrift in die Zukunft (1. Auflage). Bern: hep.
- Strauch, Anne; Jütten, Stefanie und Mania, Ewelina (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung – Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: Bertelsmann.
- Wetstein Emil; Schmid, Evi und Gonon, Philipp (2014): Berufsbildung in der Schweiz: Formen, Strukturen, Akteure (2. Auflage). Bern: hep.

# Being 60+ With High Employability

Knowledge, attitudes, skills and external factors that affect 60+ employability  
MAS Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement, Abschlussmodul FHNW

## Abstract

- This study** explores the competencies 60+ employees have, which make them highly employable and the external factors that influence their employability.
- Employability** is the capability to move independently within the labour market, including the interaction between the individual (own competencies) and external factors (condition in the labour market).
- Results** indicate that being employed with 60+ depends on internal factors (employees' competencies) and external factors (as the labour market company).

## Introduction

Life expectancy is increasing, while birth rate is decreasing worldwide. It is estimated that in 2050 the population of the 65+ will exceed the 15-24 young adults, which will challenge the pension system.

International organisations and representative politicians are already discussing increasing the retirement age, which makes it necessary to update policies for investment in human capital. Individuum, organizations and governments must work together to ensure employability at the age of 60s or over. This might require:

- Updating competencies (knowledge, skills and attitudes)
- Learning new activities
- Adapting to changes
- Improving flexibility of the workplace

The following figure shows the main terms related to the employability and the framework used within this study.

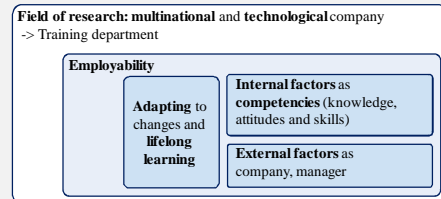


Figure 1: Framework used within the study

This study is based on literature research and the author's experience working with 60-65+ employees.



## Empirical Research Methods

### Research question

What competencies, abilities, skills and knowledge do people over 60 in technical training departments of a multinational have and need to be active in the labour market?  
Besides that, what external factors could influence their employability despite their competencies?

### Sample

**Group 1**  
3 P. 60+ / still working



**Group 2**  
2 P. 35-50+ managers / having 60+ employees

**Group 3-optional**  
2 P. 60+ / unemployed

### Data collection

- Notes
- Interviews with different guidelines per group
- Informal talk (approx. 10 min.) with group 3



### Data analysis

- Thematic analysis
- Familiarisation of the data
- Generate initial codes
- Generate themes
- Review themes
- Defining and naming themes
- Producing the report



## Results

Results are subjective based on participants' experience. They are presented in the following themes.

### Overview of participants and their competencies

- varied experience including life experience
- good networking
- cultural awareness and respect in other cultures
- coaching/ teaching skills/ communication skills
- language skills
- critical thinking
- motivation by undertaking new or challenging tasks
- calm, stable and confident as seen many changes

### Contradictions:

- experience with old technology rarely used
- inflexibility
- prefers repetitive work and they more efficient
- passive attitude, too relaxed as they're close to be retired

### Recommendations from participants

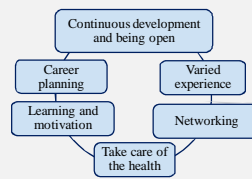


Figure 2: Recommendations from participants

### 60+ and changes

- adapt to technological changes
  - being confident with company restructuration
- Contradictions:
- being less flexible to new procedures or standard tasks
  - adapt to new communication technology
  - being less flexible under performance pressure

### 60+ and learning

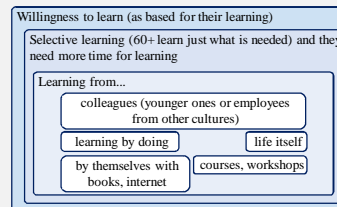


Figure 3: Changes and learning with 60+

### External factors

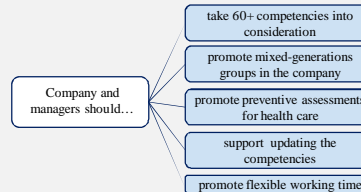


Figure 4: External factors affecting negatively and how to avoid it

## Conclusion

Employability depends on factors such as the individual's competencies, the policies of a company and the applications of these. All these factors are dynamic processes and they are interconnected, which makes it a complex process.

The following diagram shows a summary of participants' statements related to the competencies and external factors that allow a 60+ employee to continue working.

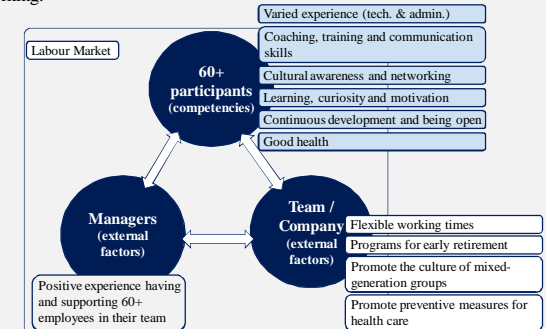


Figure 5: Overview of the 60+ competencies and their actual external factors

## Further studies

The limited interviews make that this work cannot be generalized and being accurate.

It is recommended to make:

- A qualitative study with more interviews and the grounded theory approach
- A quantitative study with a meta analysis approach
- A triangulation study

## References

- Creswell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches. Sage Publications
- EU, P. O. of the E. (2019, July 8). Key competences for lifelong learning.
- Flick, U. (2008). Designing Qualitative Research. SAGE
- Gnab, D. (2010). Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente. W. Bertelsmann Verlag.
- Gazier, B. (1999). Employability: Concepts and policies: report 1998. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics
- Gibbs, G. R. (2018). Analyzing Qualitative Data. SAGE
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. London: Dept. for Education and Employment
- Kvale, S. (1996). Interviews: An introduction to qualitative research interviewing. SAGE
- Mayer, H. O. (2013). Interview und Schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden Empirischer Sozialforschung.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. Urban Studies.
- OECD. (1998). Human capital investment: An international comparison | VOCEdplus, the international tertiary education and research database.
- WEF. (2017a). We'll Live to 100 - How Can We Afford It?

# Digitalisierung der Gefahrgut- Weiterbildung bei der SBB

**Autor:** Roland Meister  
**Lehrgang:** MAS Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement  
**Betreuerin:** Dr. Renate Grau, FHNW Hochschule für Wirtschaft, Institut für Personalmanagement und Organisation

## 1. Forschungsfrage

Mit der vorliegenden Arbeit soll die Einstellung der im Bereich Transport gefährlicher Güter tätigen Mitarbeitenden der Divisionen Infrastruktur und Personenverkehr der SBB untersucht werden bezüglich der Bereitschaft, die obligatorischen, periodischen Weiterbildungen künftig autonom mittels modernen Unterrichtsmethoden zu absolvieren, um aufzuzeigen, wie gross bei den verschiedenen Berufsgruppen das Potenzial zur Effizienzsteigerung bei den gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungen ist.

## 2. Vorgehen

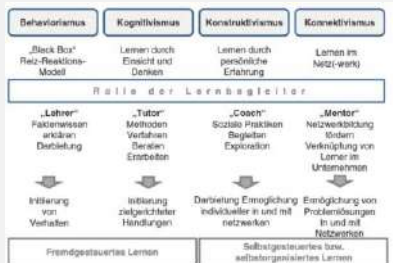
1. Gesetzliche Grundlagen
2. Theoretische Grundlagen
3. Qualitative Vorbefragung (5 teilstrukturierte Interviews)
4. Formulierung Hypothesen
5. Erstellung Befragung
6. Pretest (bei 14 Mitarbeitenden einer GE)
7. Quantitative Befragung (bei 3723 Mitarbeitenden)
8. Statistische Auswertung (2513 Antwortbogen erhalten, 2036 davon gültig)
9. Verifizierung Hypothesen
10. Formulierung Empfehlung

## 3. Grundlagen

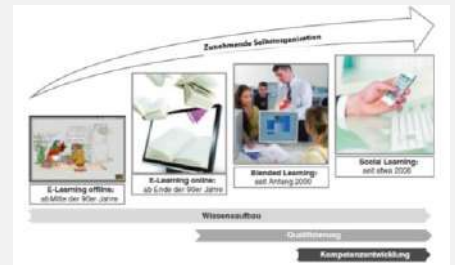
### Gesetzlich

«Die Unterweisung ist in regelmässigen Abständen durch Auffrischkurse zu ergänzen, um Änderungen in den Vorschriften Rechnung zu tragen.»

### Theoretisch



Übersicht Lernmethoden (ERPEBECK/SAUTER 2013, S. 40).



Entwicklungsstufen des E-Learning (ERPEBECK/SAUTER 2013, S. 81).

## 4. Hypothesen / Ergebnisse Befragung

Die ausschliesslich digitale Weiterbildung ist nur von Mitarbeitergruppen gewünscht, welche in ihrer aktuellen Tätigkeit sehr stark informatikgestützt arbeiten.

Ergebnis: nicht zutreffend.

Ältere Mitarbeitende aus handwerklichen Berufsgruppen nutzen die 2015 ausgelieferten MIT-Geräte nicht für mehr als zum Telefonieren.

Ergebnis: nicht zutreffend.

Mitarbeitende aus der Generation der „Digital Natives“ bevorzugen die Weiterbildung mittels modernen Unterrichtsformen.

Ältere Mitarbeitende wünschen sich eher Präsenzunterricht.

Ergebnis: nicht zutreffend.



## 5. Empfehlungen

Die periodischen Gefahrgutweiterbildungen sollen künftig für alle Berufsgruppen als **Blended Learning** durchgeführt werden.

**E-Learning** für alle Berufsgruppen in den geraden Kalenderjahren.

**Präsenzveranstaltungen** wie bisher in den ungeraden Kalenderjahren (Vermittlung von Neuerungen, Behandlung von Fallstudien sowie Diskussionsrunden).

Bei den Präsenzschulungen soll es nicht mehr zu Vermischungen von Berufsgruppen kommen.

## 6. Quellen (Auszug)

- ARNOLD (2013): Handbuch E-Learning.
- BUCHHEGGER (2007): Collaborative Blended Learning.
- ERPEBECK ET AL. (2015): E-Learning und Blended Learning.
- ERPEBECK/SAUTER (2013): So werden wir lernen!
- HEIDER-LANG (2016): Wie lernt die Web-2.0-Generation?
- HEIDER/SAUTER (2008): Innovative Lernsysteme.
- REY (2009): E-Learning.
- SEUFERT ET AL. (2001): E-Learning – Weiterbildung im Internet.
- TREUMANN ET AL. (2012): E-Learning in der beruflichen Bildung.

# Erfahrungswissen wirksam nutzen



## Wissensmanagement und –Transfer beim Grenzwachtkorps



Verteidigung Masterarbeit, von Lukas Koller

### Ausgangslage Forschungsinteresse

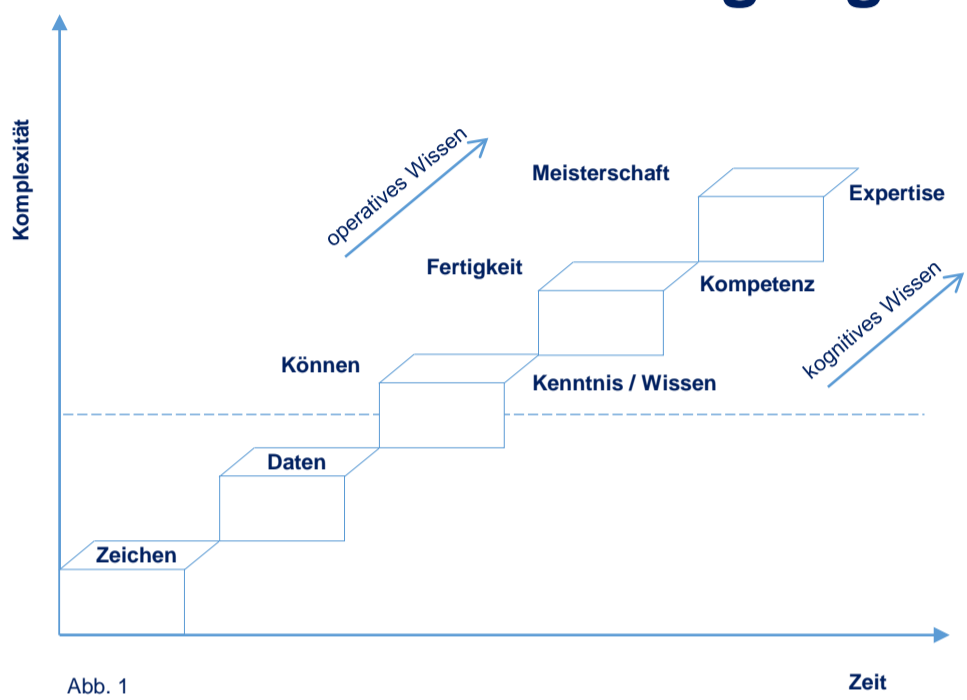


Abb. 1

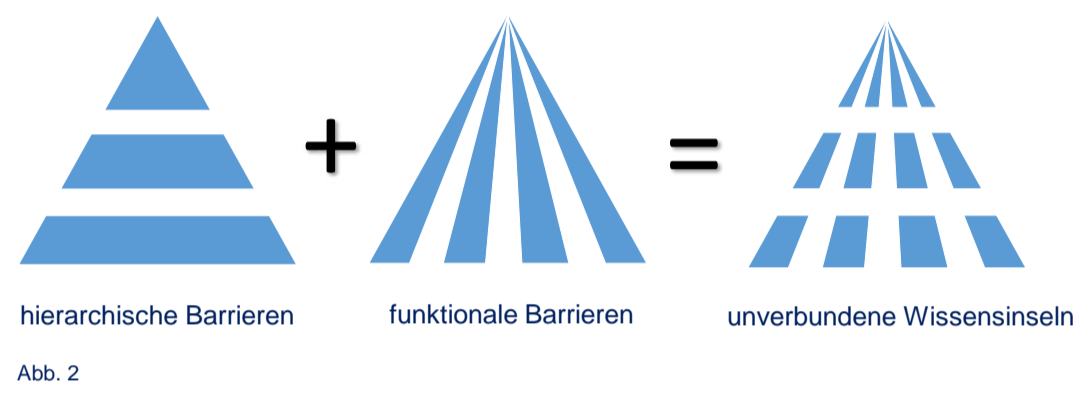


Abb. 2

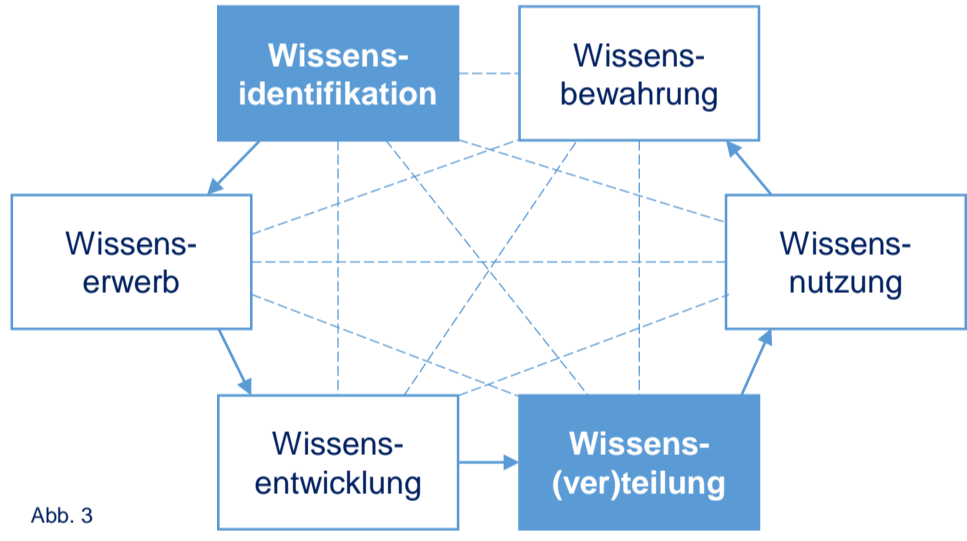
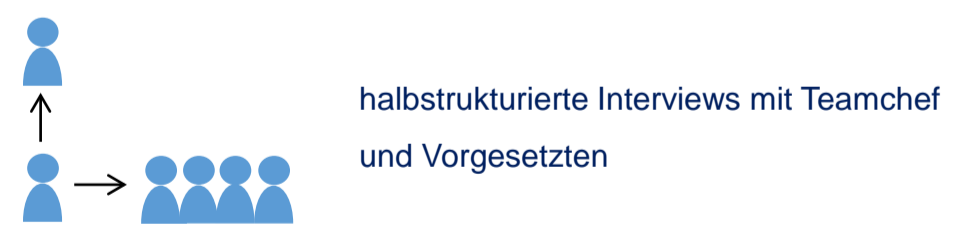


Abb. 3

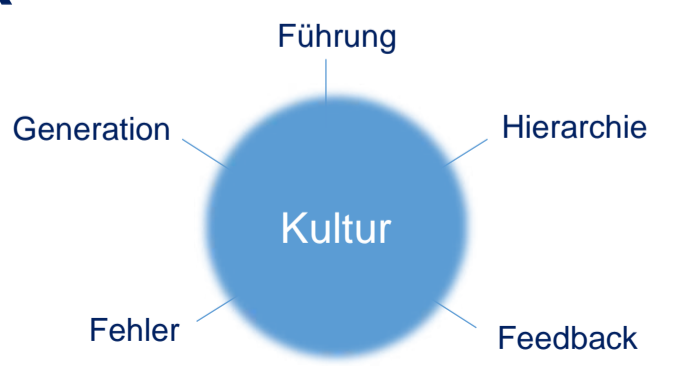
### Fragestellung

- Wie kann impliziertes Wissen identifiziert und gesammelt werden?
- Welche Methoden fördern den Austausch von impliziertem Wissen?
- Welches Erfahrungswissen ist auf Stufe Grenzwachtposten relevant, welches sind die Wissensträger?

### Forschungsdesign



### Fazit und Ausblick

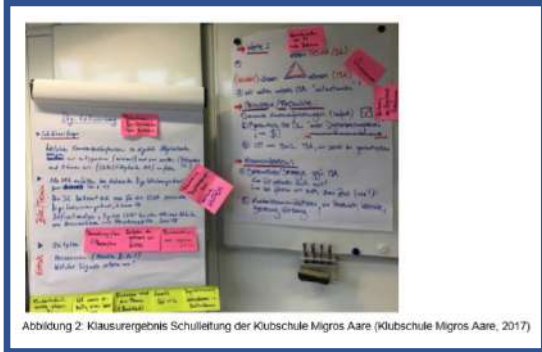


Literatur

Abb. 1: Wissen und Können-Treppe nach North (1998, S. 39). Quelle: Hasler Roumois (2013, S. 47)  
 Abb. 2: unverbundene Wissensinseln, Quelle: Probst, Raub & Romhardt (2012, S. 168)  
 Abb. 3: Bausteine des Wissensmanagement, Quelle: Probst, Raub & Romhardt (2012, S. 34)

# Erhebung des Digitalisierungslevels in der Klubschule Migros Aare:

## 1. Ausgangslage :



## 2. Design :



Abbildung 3: Digitale Transformation der Klubschule Migros Aare (eigene Darstellung, 2018)

## 3. Theoretischer Rahmen:

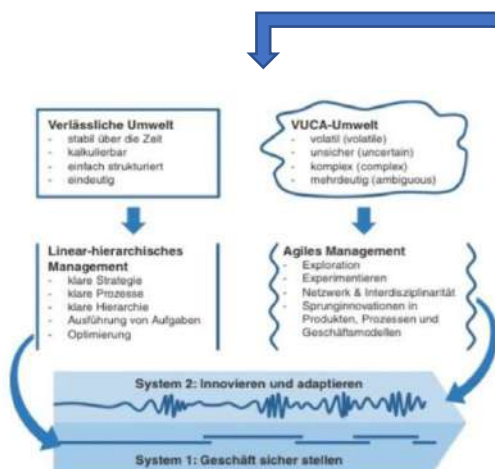


Abbildung 8: Unterschiedliche Unternehmensumwelten erfordern unterschiedliches Management (Weinreich 2017, S. 14)

«Es braucht zwei parallele Systeme, welche teilweise im Widerspruch zu einander stehen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.»

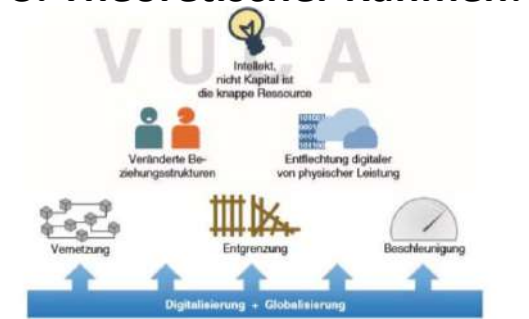


Abbildung 7: Trends, die die Unternehmensumwelt verändern (Weinreich, 2016 S.6)

VUCA steht für die englischen Begriffe

- **Volatility** (Volatilität),
- **Uncertainty** (Ungewissheit),
- **Complexity** (Komplexität)
- **Ambiguity** (Viel- oder Mehrdeutigkeit)

«Digitale Kompetenzen können vereinfacht in digitale Hardskills (technische Kompetenzen) und digitale Softskills (Soziale-, Kreative- und Kommunikative- Kompetenzen) eingeteilt werden»

«Es scheint eine dringende Notwendigkeit, dem organisationalen Rahmen innerhalb der digitalen Transformation genügend Beachtung zu schenken und den Fokus nicht zu einseitig auf den Einsatz und Nutzung von digitalen technologischen Möglichkeiten zu beschränken»



Abbildung 17: VOPA+ Modell basierend auf Buhse, 2014 (Poitry 2016 S.44)

## 3. Datenerhebung

### Datenbasis:

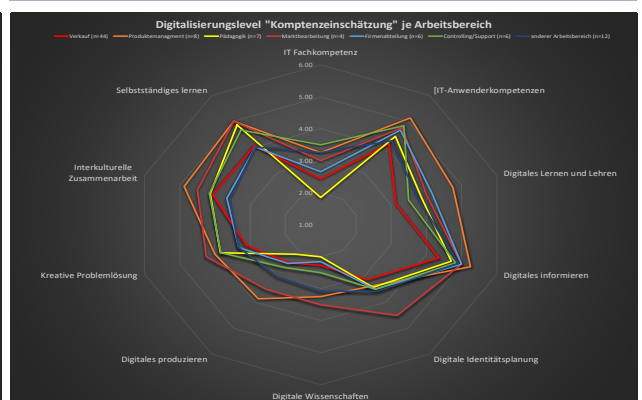
- Umfragepopulation n=1872
- Antworten n= 147 (Rücklauf von 7.85%)
  - Rücklauf Lehrpersonen 3.5%(n=60)
  - Rücklauf Mitarbeitende mit Festanstellung 50.8% (n=87)

## 4. Ergebnis (Entwicklung Mustermodell «Digitalisierungslevel»)

### Organisationale Rahmenbedingungen (Digitalisierungslevel der Organisation)



### Digitale Kompetenzen (Digitalisierungslevel der Mitarbeitenden)



# Indikatoren für die nachhaltige Integration von jungen Asylsuchenden

Elisabeth Brugger, MAS Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement

## 1 Ausgangslage

Heute zielt Integration darauf ab, adoleszente Asylsuchende rasch im Arbeitsprozess unterzubringen. Die Nachhaltigkeit dieser Strategie ist umstritten, aber nur langfristig überprüfbar.

Dieses Forschungsprojekt entwickelt ein Instrument, mit dem bereits im Planungsprozess die zu erwartende Wirksamkeit einer Politik überprüft werden kann (sog. ex-ante-Evaluation).

Folgende Fragen sind begleitend:

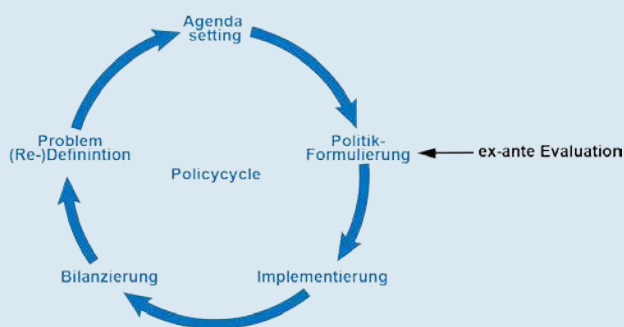
- Welche Kriterien für eine nachhaltige Integration in die Gesellschaft hat die relevante wissenschaftliche Literatur identifiziert?
- Welche Rolle spielen Massnahmen und Organisationen des Bildungssystems?

## 2 Theorie und Methodik

1. Aus dem aktuellen Wissensstand in folgenden Bereichen werden 15 Anforderungen an eine nachhaltige Integration abgeleitet:

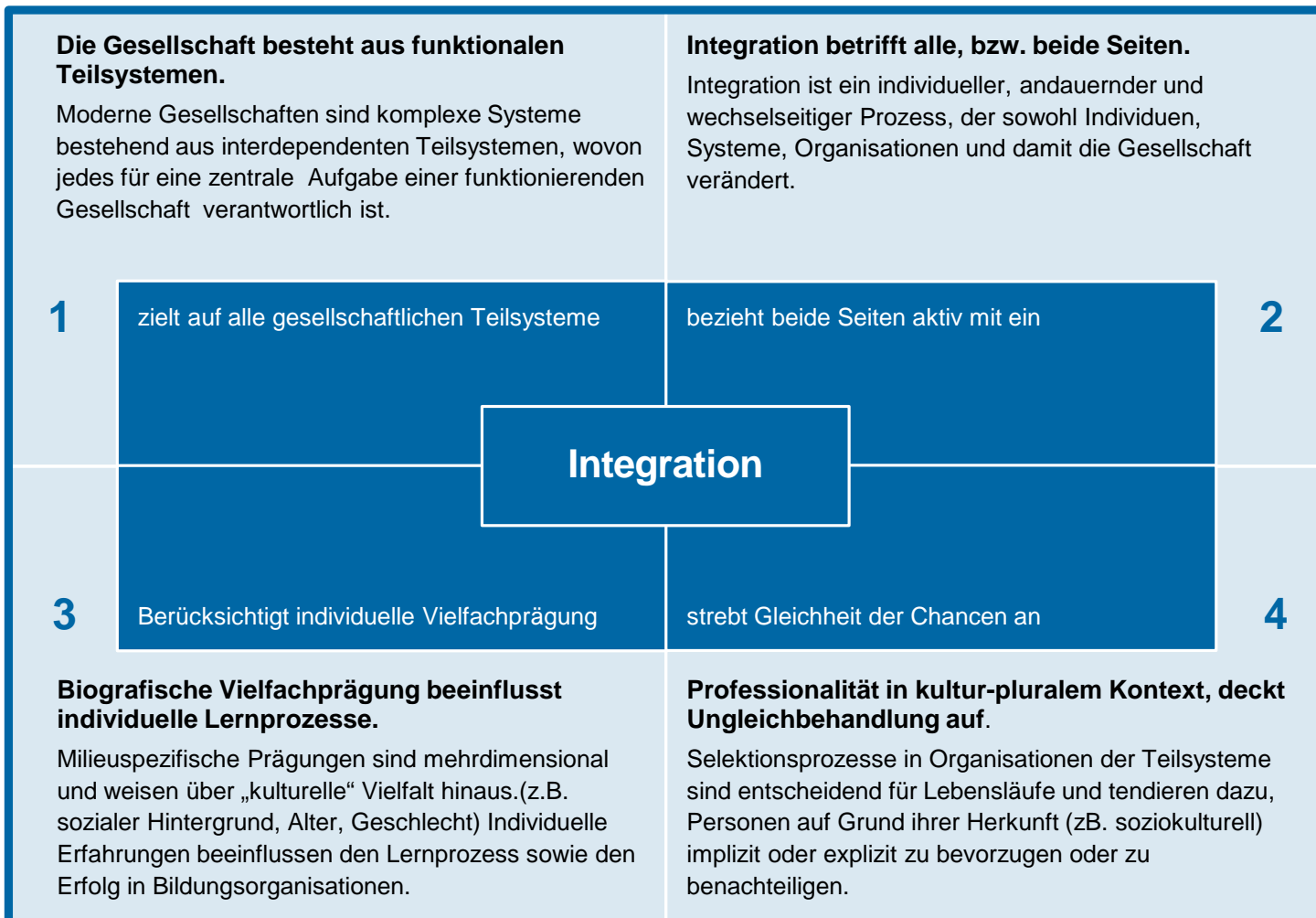
- Gesellschafts-, Migrations- und Integrationsforschung
- Lernprozesse und interkulturelle Pädagogik

2. Operationalisierung als Indikatoren-Raster
3. Illustration mit praxisbezogenen Beispielen



## 3 Erkenntnisse

Die Anforderungen an gelingende Integration betreffen vier Kernbereiche:



Alle 15 Anforderungen an nachhaltige Integration sind in einem Indikatoren-Raster operationalisiert und mit Beispielen illustriert. Dieses einfach anzuwendende Analyseinstrument kann im Rahmen von ex-ante-Evaluation von geplanten Integrationsprogrammen einen Beitrag zur evidenzbasierten Politikentwicklung im Bereich Integration leisten.

Indikator	Ziel	Beispiele, wie die Indikatoren in strategischen und operativen Dokumenten auftrien können
<b>Normative Basis der Integration</b>	Leidet die Verfassung mit den darin enthaltenen Rechten, Pflichten und Freiheiten sowie eine mit den Grundwerten (auch internationalen, von der Schweiz anerkannten) verbundene Rechtskultur.	<p><b>Strategische Ebene</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Leitbild orientiert sich an den verfassungsmässigen Rechten, Pflichten und Freiheiten.</li> <li>Strategische Massnahmen fördern die Verankerung von und das Verständnis für die verfassungsmässigen Rechte, Pflichten und Freiheiten bei der gesamten Bevölkerung.</li> </ul> <p><b>Operative Ebene, Massnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ziele fördern das Verständnis von und das Verständnis für Rechte, Pflichten und Freiheiten und deren auch gegenseitige Bedingtheit.</li> <li>Eine Prozessbeschreibung zur regelmässigen Überprüfung der Übereinstimmung des Umgangs mit Reglementen (interne Regeln) und den formulierten Werten auf allen Ebenen (Übergänge und spezielle Leitungs-, Auszubildende, Auszubildende) liegt vor.</li> </ul>
<b>Integrationsverständnis</b>	Das Akkulturationsverständnis entspricht der Integrationsorientierung als Prozess. Dazu gehört eine offene, wechselseitige Haltung gegenüber Vielfalt, die über die Ebene von Ethik und Nationalität hinausreicht, sowie die Anerkennung von Chancenungleichheit.	<p><b>Strategische Ebene</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Leitbild enthält ein prozessorientiertes Integrationsverständnis, das der Integrationsorientierung entspricht und eine verbindliche Haltung gegenüber Vielfalt und der Anerkennung von Chancenungleichheit ausdrückt.</li> <li>Strategische Massnahmen zielen auf die Förderung der Integrationsorientierung bei Akteuren aller Teilsysteme und auf allen Ebenen an (z. B. durch Sensibilisierung von Verantwortlichen in bestehenden Weiterbildungen).</li> </ul> <p><b>Operative Ebene, Massnahmen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ziele fördern die Auseinandersetzung mit dem institutionellen und individuellen Integrationsverständnis und streben die Integrationsorientierung an.</li> <li>Prozessbeschreibung zur systematischen Reflexion der Haltung verantwortlicher Akteure in Bezug auf Integration und Vielfalt (z. B. durch Interviews, Supervision, Weiterbildungen, schriftliche Dokumentationen).</li> </ul>
<b>Wechselseitigkeit der Integrationsleistung</b>	Sowohl Einheimische als auch Ausländerinnen und Ausländer durchlaufen einen Akkulturationsprozess. Organisationen anerkennen die Wechselseitigkeit.	<p><b>Strategische Ebene</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Leitbild enthält ein systematisches Verständnis von Gesellschaft und Organisationen und zielt auf die Interdependenz zwischen Akteuren aller Ebenen.</li> </ul>

## 3 Ergebnis und Schlussfolgerung

Die Erkenntnisse lassen darauf schliessen, dass

1. der aktuelle Fokus der Integrationspolitik auf die Arbeitswelt mittel- und langfristig nicht genügt.
2. Organisationen des Bildungssystems und Bildungsmaßnahmen eine prägende Rolle in Integrationsprozessen spielen und sich eine Professionalisierung der Akteure lohnt.
3. Appelle durch politische Massnahmen zu ersetzen sind.

Verifizierung und Weiterführung:

1. Anwendung des Indikatoren-Rasters, Überarbeitung aufgrund der Erkenntnisse
2. Untersuchungen von Organisationen des Bildungssystems, Nutzung der Erkenntnisse zur Entwicklung von Projekten / Programmen
  - zur Sensibilisierung für implizite Diskriminierung
  - zur Diskriminierungsprävention
  - zum Ausgleich herkunftsbedingter Chancenungleichheit.

## 5 Quellen

Beilmann, A. und Jonas K.J. 2009. Diskriminierung und Toleranz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bussmann, W., Klöti, U., Knoepfel, P. 2004. Einführung in die Politikevaluation. 2. Aufl. Basel und Frankfurt am Main: Helbling & Lichtenhahn.

Kronauer, M. 2010. Inklusive Weiterbildungsforschung und -praxis in einer Migrationsgesellschaft. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Mecheril, P. 2004. Einführung in die Migrationspädagogik. Beltz Studium. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Nohl, A.-M. 2014. Konzepte interkultureller Pädagogik. 3. Aufl. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Haenni Hoti, A. 2015. Equity - Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren.

Takeda, A. 2012. Wir sind wie Baumstämme im Schnee. Münster: Waxmann.

# Nutzen und Möglichkeit einer Selbstnomination im Talentmanagement der Post CH AG - Maya Weber Hadorn

## 2 Prozess

- Suche nach neuen Rekrutierungswegen
- Trend «Selbstnomination»

### Forschungsfrage

Nutzen und Möglichkeit einer Selbstnomination im Talentmanagement der Post CH AG

- Literatur- und Online-recherche

## 3 Methode

- Qualitative Befragung in Form von Experteninterviews
- Suche nach Firmen in der gleichen Grösse, welche die Selbstnomination kennen
- Auswertung der transkribierten Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING

### Interviewpartner

- Swisscom
- AXA - Winterthur
- Deutsche Bahn DB
- SchenkerRail AG
- Bertelsmann SE & CO KGaA

Google abgesagt, jedoch Buch von Laszlo Bock

«Wir nehmen den Managern mit voller Absicht Macht und Autorität über ihre Angestellten.»

Laszlo Bock 2013, S.11. In Work rules! Wie Google die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, verändert.

## Wiederholender Prozess - Neuentwicklung

### 1 Ausgangslage

Talentmanagement der Post CH AG und die drei Teilbereiche

via VG

Rekrutierung

Management

Haltung

## MAS - Arbeit parallel zu Prozess

## 4 Diskussion

### Zentrale Hypothese

Will die Post CH AG weiterhin als Top-Arbeitgeber der Schweiz fungieren und will sie die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden und binden, dann muss sie einer Selbstnomination im Talent Management zustimmen.

### Hauptresultate der Befragung

- Selbstnomination als weiterer Zugang im Talentmanagement
- Selbstnominierte Talente sind motivierter und engagierter
- Keine nennenswerten Konflikte mit den VG
- Keine Prozessflut
- Weniger passive Talente
- Ein zusätzlicher Weg versteckte Talente zu finden

## 6

Pilotierung der Selbstnomination im Bereich Personal der Post CH AG

## 7

- Oder lieber gar kein Talentmanagement?
- Produzieren wir nur Vellierer?

## 5 Fazit

- Post CH AG darf sich einer Selbstnomination nicht verschliessen
- Talentmanagement muss weg vom reinen Einschätzen hin zu: «Ein Mitarbeiter muss befähigt werden, sein Potenzial in einem neuen Umfeld und mit immer komplexeren Herausforderungen zu mobilisieren und sich darin zurecht zu finden».
- Zur Umsetzung braucht es das Commitment der Führung
- Change-Prozess, der Mut verlangt
- Dialog im Unternehmen wird gefördert, «Kultur der Fairness»
- Mögliche Wege einer «vollen Selbstnomination» oder einer «Selbstnominierung mit Unterstützung» durch die VG

### Resultate werden wissenschaftlich gestützt durch

- Arbeits- und Entwicklungsmethoden Generation Y und Z
- Aspekte der Positiven Psychologie, Flow-Channel, Sinn im Tun, Gebraucht-werden
- Informelles Lernen («On-the-job-Lernen» im Alltag) macht 75% des Lernens aus
- Selbstorganisiertes Lernen, neuer Mediengebrauch
- Neuste Trends in der Talentforschung: kein angeborenes Talent, sondern Übungsweltmeister
- Kurzlebigkeit und Wandel bei den VG, ständiger Wechsel
- Leistungs- und Potentialeinschätzung sind aktuell und wenig zukunftsgerichtet
- Pygmalion-Effekt

## 8 Relevante Quellen

- Arnold, Rolf (2015): Talent: Die Übungspraxis macht den Unterschied
- Bock, Laszlo (2013): Work rules! Wie Google die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben, verändert
- Gerschmann, Frank und kkp@group Experten (Hrsg.) (2015): Ergebnisbericht kkp@Talent Pulse Survey
- Gilber, Jochen & Leudel Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse
- MAYRING, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken
- Parment, Anders. (2013): Die Generation Y Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen
- Selgmann, Martin (2014): Die empirische Fundierung der Postswen Psychologie wächst und gedeiht!

## Ausgangslage

Die im Schweizer Strassentransport tätigen Strassentransportfachleute werden täglich mit heiklen Verkehrssituationen konfrontiert. Dabei werden Verkehrsunfälle grösstenteils durch andere Verkehrsteilnehmende verursacht.

### Facts

- Entscheidungen müssen innert kürzester Zeit getroffen werden, damit Verkehrsunfälle verhindert werden.
- Fahrerassistenzsysteme in Nutzfahrzeugen werden zunehmend zur Pflicht und werden wissentlich ausgeschaltet.
- Die Ablenkung durch Smartphones hat in den letzten Jahren bei allen Verkehrsteilnehmenden frappant zugenommen.



Abb. 1: Vorführung Notbremsassistent mit 89 km/h (eigene Aufnahme)

## Theoretischer Hintergrund

Hinsichtlich der fortlaufenden Veränderung in der Berufswelt werden die Kompetenzbegriffe in Kompetenzunterbegriffe eingeteilt und mit literarischer Unterstützung erläutert bzw. untermauert. Fahrerassistenzsysteme werden aufgrund ihrer Funktionen in Bezug auf die Aufgaben der Quer- und der Längsführung nach ihren sicherheitsrelevanten Funktionen eingegrenzt.

Angelehnt an die Norm SAE J3016, werden die Assistenzsysteme nach Unfallpotenzial und Systemeingriff eingegrenzt (SAE J3016). Das Ergebnis zeigte, dass vor allem im Bereich der Bedienung der Assistenzsysteme und bei der Verhaltensweise, sprich dem Umgang, alle Systeme und das Fahrzeug an die gesetzlichen Verordnungen angepasst werden müssen.

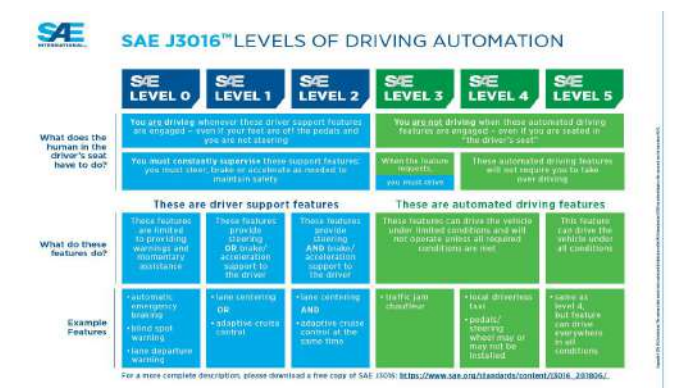


Abb. 2: Levels-of-driving-automation (SAE J3016)

Schwerwiegende Unfälle können grundsätzlich nur mit genügend Abstand und angepasster Geschwindigkeit zum vorausfahrenden Fahrzeug verhindert werden. Der Mindestabstand von zwei Sekunden oder halbem Tacho sind gesetzliche Anforderungen. Jede Geschwindigkeitsüberschreitung verlängert den Bremsweg zuungunsten aller Beteiligten. AEBs kann die Notbremsfunktion nur übernehmen, wenn genügend Abstand eingehalten wird.

## Ziel / Forschungsfrage

### Ziel

Ziel dieser Untersuchung ist es, herauszufinden, welche sicherheitsrelevanten Fach- und Medienkompetenzen Strassentransportfachleute in Kauf genommen werden müssen, um mit Fahrerassistenzsystemen im täglichen Job verkehrssicher umgehen zu können.

Verkehrsunfälle, wo wissentlich Notbremsassistenten ausgeschaltet werden, sollen verhindert werden.



Abb. 3: Crashtest ungebremsst mit 80 km/h (eigene Aufnahme)

### Forschungsfrage

- Welche sicherheitsrelevanten Fach- und Medienkompetenzen sollen künftig in die CVZ-Weiterbildung integriert werden, damit die in der Schweiz tätigen Strassentransportfachleute fit für den Umgang mit modernen Fahrerassistenzsystemen sind?

## Untersuchung und Methode

### Untersuchung und Methode

Eingangs wurde das Forschungsdesign mit der Literaturrecherche und der Literaturanalyse genauer erläutert. Bei der Auswahl der Vorgehensweise wurde zwischen der quantitativen und der qualitativen Forschungsmethode unterschieden (Berger-Grabner 2016: 130-134).

Die ausgewählte Forschungsmethode, genauer gesagt, die qualitative Methode, zeigte sich für diese Arbeit als die bessere Wahl. Möglichkeiten, auf die unternehmensspezifischen oder situativen Gespräche einzugehen, sind die Vorteile der qualitativen Methode.

Bei der Auswahl der Experten wurde darauf geachtet, dass sie genügend Erfahrungen in ihren Fachbereichen sowie eine Affinität zu Assistenzsystemen mitbringen (Brink 2013: 131-133). Die ausgewählten Experten decken verschiedene Bereiche des Strassentransports, der Verkehrssicherheit und der Herstellerperspektive ab. Bei allen Gesprächen war ein grosses Interesse für die Thematik seitens der Befragten spürbar. Und auch das Verständnis, dass die Problematik der Nichtbenutzung von Assistenzsystemen sowie Verhaltensweisen im Strassenverkehr mittelfristig gelöst werden müssten.

Nach der Durchführung der Experteninterviews wurden die Gespräche transkribiert, anonymisiert und als Gesprächsprotokolle für die Weiterverarbeitung in eigenen Worten erfasst, sodass keine Rückschlüsse auf die Beteiligten gezogen werden können. Die Inhalte der Gesprächsprotokolle wurden analysiert und die Resultate bei den Forschungsergebnissen nach Relevanz zusammengetragen.

## Forschungsergebnisse

### Forschungsergebnisse

- Das Verkehrsaufkommen und die Arroganz der Verkehrsteilnehmenden nehmen ständig zu. Mindestabstände werden, ohne über die Folgen nachzudenken, missachtet.
- Fahrzeuge und Assistenzsysteme werden immer moderner und sicherer, trotzdem wird das Restrisiko in Kauf genommen, dass durch Ablenkung oder wissentliches Fehlverhalten andere Verkehrsbeteiligte gefährdet werden. Verkehrssituationen sind schnelllebig und setzen voraus, dass Fahrzeuglenkende innerhalb kürzester Zeit Veränderungen wahrnehmen und korrigieren können.
- Antizipieren Verkehrsteilnehmende das Verkehrsgeschehen, können Unfälle verhindert werden. Unliebsame Verkehrssituationen können durch gegenseitigen Respekt entschärft werden. Eine Verhaltensänderung ist bei allen Verkehrsbeteiligten notwendig. Verhaltensänderungen werden auch im Umgang mit Fahrerassistenzsystemen verlangt, da Mensch und Maschine die Fahrzeugbedienung immer mehr teilen müssen.
- Mangelndes Vertrauen in die Fahrerassistenzsysteme und ihre Zuverlässigkeit kann die Nutzung verhindern und zu Widerstand führen. Je nach Einsatzdauer der Fahrzeuge sind die eingesetzten Fahrerassistenzsysteme bereits veraltet und kommen dem aktuellen Entwicklungsstand nicht mehr hinterher. Der fortlaufende Entwicklungsprozess der FAS unterstützt die Fahrzeuglenkenden in Bezug auf die Verkehrssicherheit. Jedoch nur, wenn die Fahrzeuge mit hochmodernen Assistenzsystemen ausgestattet sind, die genutzt werden.

## Diskussion / Fazit

### Diskussion

Assistenzsysteme werden durch genaueres Betrachten der kontinuierlichen Weiterentwicklung der FAS zuverlässiger. Durch stetige Verbesserungen wird für Fahrzeuglenkende die Handhabung wesentlich einfacher. Um fachliche und mediale Kompetenzen der Strassentransportfachleute voranzutreiben, wird jedoch von den Strassentransportfachleuten gefordert, dass Assistenzsysteme zuverlässiger werden.

### Fazit

- Verhaltensänderungen werden nicht von heute auf morgen angenommen oder umgesetzt. Deshalb lässt sich festhalten, dass bei Strassentransportfachleuten vor allem die Fach- und Medienkompetenzen im Bereich der Bedienung von Fahrerassistenzsystemen durch Instruktionen der sicherheitsrelevanten Fahrzeug- und Assistenzsysteme sichergestellt werden müssen.
- In Hinblick auf die Entschärfung von Verkehrsunfallsituationen kann es sinnvoll sein, Sozialkompetenzen im Bereich der Verhaltensweisen und im Umgang mit anderen Verkehrsteilnehmenden zu fördern. Daraus lässt sich schliessen, dass es weiteren Handlungsbedarf im Bereich der Sozialkompetenzen gibt.

## Ausblick / Danke

### Ausblick

Präzisierung und Umsetzung der gesetzlichen Verordnungen ab dem Jahr 2022 sollen Verbesserungen in vielerlei Hinsicht bei Fahrzeugherstellern und Fahrzeuglenkenden (auch bei Personenkraftwagen) auslösen. Strassentransportfachleute sollen auch künftig in der Lage sein, schwere Motorwagen verantwortungsvoll zu lenken und sich unfallfrei in den Verkehrsfluss zu integrieren. Die Bereitschaft zum respektvollen Umgang aller Verkehrsbeteiligten untereinander wird weitere Herausforderungen an die Gesellschaft stellen.

Die weiterführende Forschung könnte sich z. B. mit dem Nutzerverhalten von Fahrerassistenzsystemen bei Personenkraftwagen oder mit der Untersuchung der Sozialkompetenzen im Strassenverkehr beschäftigen.

### Danke

Ein grosses Dankeschön geht an die Experten, die mich bei dieser Arbeit freiwillig unterstützt und grosses Interesse für die Thematik gezeigt haben. Und auch bei meinem Betreuer Stefan Philippi möchte ich mich für seine Geduld und die Zeit, die er mir geschenkt hat, bedanken. Ich bedanke mich bei allen, die in dieser Arbeit namentlich nicht erwähnt wurden. Sie haben im Hintergrund und beim Gegenlesen einen grossen Beitrag mit ihrer Unterstützung geleistet.

## Literatur

### Auszug aus dem Literaturverzeichnis

- ADAC e. V. (Hrsg.) (2017a): So funktionieren moderne LKW-Notbremsassistenten. Online verfügbar unter [https://www.adac.de/\\_mmm/pdf/50%20funktionieren%20Lkw-Notbremsassistenten\\_287106.pdf](https://www.adac.de/_mmm/pdf/50%20funktionieren%20Lkw-Notbremsassistenten_287106.pdf), zuletzt geprüft am 26.02.2019.
- Baloise Crashtest: Moderne Notbremsassistenten für Lastwagen retten Leben. Pressemitteilung vom 08.05.2019. Basel. Online verfügbar unter <https://www.baloise.com/de/home/newsstories/news/medienmitteilungen/2019/baloise-crashtest-moderne-notbremsassistenten-fuerlastwagen-retteten-leben.html>, zuletzt geprüft am 18.05.2019.
- Bartels, Arne; Rohlf, Michael; Hamel, Sebastian; Saust, Falko; Klauske, Lars Kristian (2015): Querführungsassistent. In: Winner, Hermann; Hakuli, Stephan; Lotz, Felix; Singer, Christina (Hrsg.): Handbuch Fahrerassistenzsysteme. Grundlagen, Komponenten und Systeme für aktive Sicherheit und Komfort. 3., überarbeitete und ergänzte Aufl. Wiesbaden: Springer Vieweg. (= ATZ/MTZFachbuch). S. 937-956.
- Berger-Grabner, Doris (2016): Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele. 3., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler. (= Lehrbuch).
- Brink, Alfred (2013): Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein prozessorientierter Leitfaden zur Erstellung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. 5., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bundesamt für Strassen ASTRA (Hrsg.) (2019): Strassenverkehrsunfall-Statistik. Bern. (520). Online verfügbar unter [https://www.astra.admin.ch/dam/astra/de/dokumente/unfallstatistik\\_2015vssstandardberichte.pdf.download.pdf/Strassenverkehrsunfall-Statistik%202018.pdf](https://www.astra.admin.ch/dam/astra/de/dokumente/unfallstatistik_2015vssstandardberichte.pdf.download.pdf/Strassenverkehrsunfall-Statistik%202018.pdf), zuletzt geprüft am 19.05.2019.
- Daimler AG (Hrsg.) (2018): Betriebsanleitung Actros. Modell 4, 2018. Stuttgart. Online verfügbar unter [https://moba.i.daimler.com/baix/trucks/actros/de\\_DE/downloads/10\\_18/BADIBA\\_SFPT\\_Actros\\_Antos963\\_Arocs964\\_10-18\\_de\\_DE.pdf](https://moba.i.daimler.com/baix/trucks/actros/de_DE/downloads/10_18/BADIBA_SFPT_Actros_Antos963_Arocs964_10-18_de_DE.pdf), zuletzt geprüft am 08.07.2019.
- Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz; Grote, Sven; Sauter, Werner (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzmessung. 3., überarbeitete und erweiterte Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Europäische Kommission: Europa in Bewegung: Die Kommission vervollständigt ihre Agenda für eine sichere, umweltfreundliche und vernetzte Mobilität. Pressemitteilung vom 17.05.2018. Brüssel. Online verfügbar unter [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-3708\\_de.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3708_de.pdf), zuletzt geprüft am 08.07.2019.
- SAE, J3016, 2016: Levels of Automated Driving.

Hinweis: Das vollständige Literaturverzeichnis kann der Masterarbeit entnommen werden.



# Vorschlag zur Umsetzung einer systematischen Planung von individuellen Weiterbildungen am Wirtschaftsgymnasium und der Wirtschaftsmittelschule Basel – als wichtiges Instrument zur Personalentwicklung

MAS Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement, FHNW, Kolloquium vom 23. Oktober 2017 B.Sarcevic bsarcevic@gmail.com

## 1. Erkenntnisinteresse

- individuelle Weiterbildungen einer Lehrperson
- praxisorientierte Handlungsstrategien ableiten/Konzeptuelle Arbeit
- Langfristige Auseinandersetzung mit dem Thema im Beruf

## 2. Hypothese

*Lehrpersonen am WG/WMS bilden sich wenig weiter und es besteht kein aktiv geplanter und strukturierter Austausch unter den Lehrpersonen im Anschluss an die getätigten individuellen Weiterbildungen*

## 3. Theorie

- **Weiterbildungsformen:** SCHILF, dezentrale und zentrale Weiterbildung
- **Formale / nicht formale Bildung** und **informelles Lernen**
- **Bereiche:** pädagogische, fachliche, interdisziplinäre und fachfremde Weiterbildung
- **Wirksamkeit** von Weiterbildungen
- **Führungsanforderungen** im Rahmen der Personalentwicklung bzgl. Weiterbildungen

## 4. Forschungsmethodik

- Quantitative Analyse anhand einer anonymen Onlineumfrage
- Total 120 befragte Lehrpersonen inkl. Schulleitung
- Rücklaufquote 51%
- Erfassung der IST-Situation der Schule
- Statistische Auswertung und Vorschlag zur Umsetzung

### Fragestellungen:

**Wie oft und in welchen Bereichen bilden sich Lehrpersonen des WG/WMS Basel weiter?**

- Auswahl von Weiterbildungen: Aus welchen **Gründen** wurden keine Weiterbildungen gemacht?
- Wie gross ist/war der **Nutzen** der Weiterbildungen für den schulischen Alltag?
- Wie kann die Schule im Rahmen der Personalentwicklung/Weiterbildungsplanung Weiterbildungen **fördern und einen unterstützenden Rahmen** für die individuelle Weiterbildung bieten?
- Welche **Erwartungen** haben die Lehrpersonen an die Schulleitung bzgl. individuellen Weiterbildungen?

## 5. Ergebnisse

- **18% der Teilnehmenden eine und 62% mehrere Weiterbildungen in den letzten 5 Jahren gemacht**
- **87% auch in Zukunft**
- **Keine Weiterbildung** da Zeitmangel, unpassende und unübersichtliche Angebote und mangelnder Bedarf
- **Nutzen:** Einsatz im Unterricht fachliche Weiterbildung (90%), pädagogische (75%), interdisziplinäre (86%) und fachfremde (44%), kein Austausch in der Fachschaft (39%)
- **Erwartungen an die Schulleitung:** Finanzielle Unterstützung (22%), bessere Information/Kommunikation (22%), keine Erwartungen (29%), Weiterbildungsverantwortliche/r (45%)

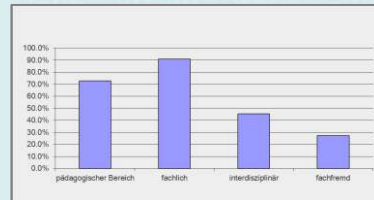


Abbildung 3: Verteilung der WB nach Bereichen

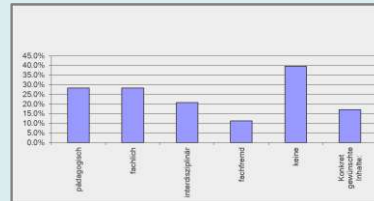


Abbildung 4: Rückblickender Weiterbildungsbedarf

## 6. Praxistransfer

Inhalte	Beantwortung folgender Fragen
<b>Ziele der Weiterbildungen</b>	- Definition der Ziele der Weiterbildungen von Lehrpersonen - Wichtige Grundsätze der Schule - Verweis auf das Leitbild der Schule
<b>Definition Begriff individuelle Weiterbildung</b>	- Definition des Begriffs individuelle Weiterbildung - Zwischen individuellen und kollektiven, externen und internen Weiterbildungen unterscheiden
<b>Rechtliche Vorgaben</b>	- Verweis auf die rechtlichen Grundlagen
<b>Förderkonzeption der Schule</b>	- Definition der Erwartungen der Schule an die Lehrpersonen - Ausrichtung an strategischen Zielen - Schulische Weiterbildungsbedürfnisse und -vorstellungen - Aktueller institutioneller Bedarf
<b>Weiterbildungsmotivation und Kriterien</b>	- Beweggründe für eine Weiterbildung - Unterscheidung zwischen pädagogischen, fachlichen, interdisziplinären und fachfremden Weiterbildungen - Kriterien zur Auswahl und Genehmigung von individuellen Weiterbildungen
<b>Prozess Weiterbildungen</b>	- Prozessablauf: Zeitliche Rahmenbedingungen, Organisation, Zuständigkeiten, Finanzen etc. - Vorgegebene Formulare (Weiterbildungsgesuch, Weiterbildungsportfolio, Feedbackformular etc.)
<b>Weiterbildungsportfolio</b>	- Definition und Ziele - Beschrieb Prozessablauf - Einbettung in MAG
<b>Weiterbildungsverantwortliche/r</b>	- Definition und Ziele - Beschrieb Funktion - Aufgabenbereiche
<b>Weiterbildungs-WIKI</b>	- Definition und Ziele - Organisation - Verantwortlichkeiten - Prozessablauf

## 7. Diskussion

- Rücklaufquote
- Vergleich mit weiteren Forschungsergebnissen
- Vergleich mit Ablaufprozess anderer Schulen
- Wiederholte Durchführung der Umfrage
- Einführung Konzept und Evaluation
- Details zur Umsetzung des Vorschlages ausarbeiten

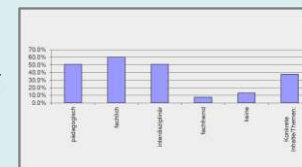


Abbildung 5: Zukünftiger Weiterbildungsbedarf

## 8. Fazit

- IST-Situation erfasst
- Hypothese konnte nur teilweise bestätigt werden
- systematischer Austausch erwünscht
- konkreten Vorschlag zur Umsetzung ausgearbeitet
- Partielle Verwendung
- Aus Umfrage resultieren konkrete Vorschläge



Abbildung 1: Zyklus Weiterbildungsplanung



Abbildung 2: Bedarfsanalyse Modell

# Die Wirksamkeit eines CAS Deutsch als Zweitsprache

## Eine Evaluation

«Nicht die Forschungsfragen des Evaluators stehen im Mittelpunkt des Interesses, sondern die Informationsbedarfe der Zielgruppen.»  
(Stockmann & Meyer, 2012)

### Wissenschaftliche Evaluationen

- beziehen sich auf einen Evaluationsgegenstand
- basieren auf objektiven Datenerhebungen
- verfolgen einen Zweck

Der Bewertung liegen transparente Kriterien zugrunde.

### Forschungsfrage

Wie können Weiterbildungen im Bildungsbereich so ausgewertet werden, dass ein **erkennbarer Nutzen sowohl für die Evaluierten wie auch für die Evaluierenden** entsteht?

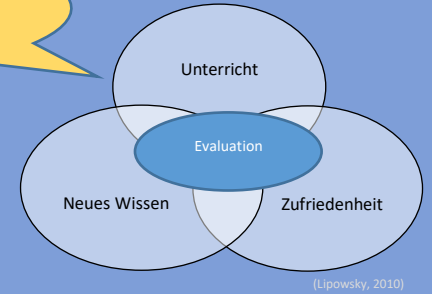
### Ziele der Arbeit

- Durchführung eines umfassenden Evaluationsprozesses
- Erkennen, ob sich damit die Wirksamkeit eines Lehrganges feststellen lässt.

Herausforderung bei Evaluationen im Bildungsbereich:  
**Wirksamkeitsüberprüfung**

### Der Evaluationsprozess – ausgewählte Schritte in Theorie und Praxis

- 1) Evaluationszweck und Fragestellungen
- 2) Methode
- 3) Auswertung
- 4) Interpretation



### 1) Evaluationszweck und Fragestellungen

Funktion?  
Verwendung?

#### Fragestellungen

Sie sollen so formuliert sein, dass sie die Informationen liefern, mit denen der Zweck der Evaluation erfüllt werden

Funktion: wirkungsfeststellend  
Verwendung: entscheidungsorientiert



Die Fragestellungen der Evaluation beziehen sich auf den **Lernzuwachs** und die **Transferkompetenzen** der Teilnehmenden.

### 2) Methode und Durchführung

«Dualität» der Evaluationsforschung:

Sie muss Ansprüchen der empirischen Sozialforschung und auch politischen und/oder weiteren Interessen gerecht werden.

Entscheidung: Qualitative / quantitative Erhebung

Datengrundlage: 22 Portfolios, daraus insbesondere die Reflexionen

Es werden Einzelbegriffe und Einzelaussagen codiert, kategorisiert und nach ihrer prozentualen Häufigkeit ausgewertet → Methodenmix.

Codierungen: Lernzuwachs: Fachbegriffe  
Transfer: Bezüge zwischen Theorie und Praxis

### 3) Auswertung

Kategorisierung von Textstellen mit dem Ziel, bestimmte Aspekte herauszufiltern

Beantwortung der Fragestellung

Interpretation



Beantwortung der Fragestellungen

**Lernzuwachs** (Jeder Begriff wurde 1-16x genannt)

In knapp 60% der Portfolios werden 5 oder mehr Begriffe genannt → **gut bis sehr gut**

**Transfer**

In 33% der Portfolios werden rund 2.3mal pro Portfolio Modelle und Theorien im Unterricht umgesetzt → **zufriedenstellend**

### 4) Interpretation

#### Lernzuwachs

Am häufigsten genannt werden Begriffe zum Thema Zusammenarbeit, Wortschatz und Kindzentrierung.

→ **Wichtige Themen im Bereich Sprachförderung für Kinder im Alter von 4-9 konnten im Lehrgang bewusst gemacht werden.**

Die Evaluation zeigt ausserdem auf, dass 'wenige Begriffe' nicht gleichzusetzen ist mit 'wenig Wissen', eher gilt: wenige Begriffe = breites Wissen.

#### Transfer

Das Ergebnis bestätigt ein bekanntes Phänomen: Transfer zu bewirken, ist anspruchsvoll. Transfer kann dennoch gelingen, wenn

- **konkrete Zusammenhänge zwischen dem Lehrgang und dem Unterricht hergestellt werden. Ein Unterrichtscoach kann diesbezüglich allenfalls unterstützend wirken.**

Transfereffekte können möglicherweise erhöht werden, wenn der Blick auf konkrete Merkmale wirksamer Weiterbildungen gelenkt wird.

### Beantwortung der Forschungsfrage

Die Evaluation eines Weiterbildungsangebots mit Hilfe der 10 Schritte nach Balzer & Beywl (2015) führt zu einem Nutzen für die Evaluierten wie auch für die Evaluierenden.

Mit Hilfe der Portfolios konnten Aussagen sowohl zur Wirksamkeit des Bildungsangebots wie auch zu Optimierungsmassnahmen gemacht werden.

#### Literatur (Auswahl)

Balzer, Lars und Beywl, Wolfgang (2015): *evaluiert*. Bern: hep.  
Lipowsky, Frank (2010): Lernen im Beruf. In: Müller, Florian H. u.a. (Hrsg.) *Lehrerinnen und Lehrer lernen*. 51-70  
Rädiker, Stefan (2013): *Evaluation von Weiterbildungsprozessen*. Marburg: Tectum.  
Stockmann, Reinhard und Meyer, Wolfgang (2014): *Evaluation*. Opladen u.a.: UTB Barbara Budrich.

# Wissensmanagement beim Stellenwechsel: Erarbeitung eines Konzepts für die Bildungsabteilung von GS1 Schweiz

## Ausgangslage 1

- Wissen von Mitarbeitern = wertvolle Ressource
- Erste Wissensmanagement-Massnahmen wurden eingeführt
- Durch die vielen Stellenwechsel der letzten sieben Jahre geriet der Prozess ins stocken
- Dies führte zu erheblichen Wissensverlusten

## Zielsetzungen 2

- Konzept:
- Gestaltung von Stellenwechselprozessen
  - Massnahmen bezüglich der Dokumentation und Aufbewahrung des stellenrelevanten Wissens
  - Methoden zur Unterstützung des Wissenstransfers zwischen den einzelnen Personen

## Fragestellungen 3

- Wie kann stellenbezogenes Wissen eines Stelleninhabers bei der Bildungsabteilung GS1 Schweiz gesichert werden und wie wird es an seinen Nachfolger transferiert, damit er innerhalb 6 Monaten handlungsfähig wird?
- Welche Methoden und Werkzeuge des Wissensmanagements unterstützen den Prozess und wie werden sie implementiert und angewendet?

## Prozess 4

- Forschungsstand, Forschungslücke
- Literaturrecherche, Literaturstudium
- Ist Analyse
- Untersuchung
- Zusammenfassung der Erhebungen - Einbettung
- Konzept zur Beantwortung der Forschungsfragen
- Schliessen der Forschungslücke

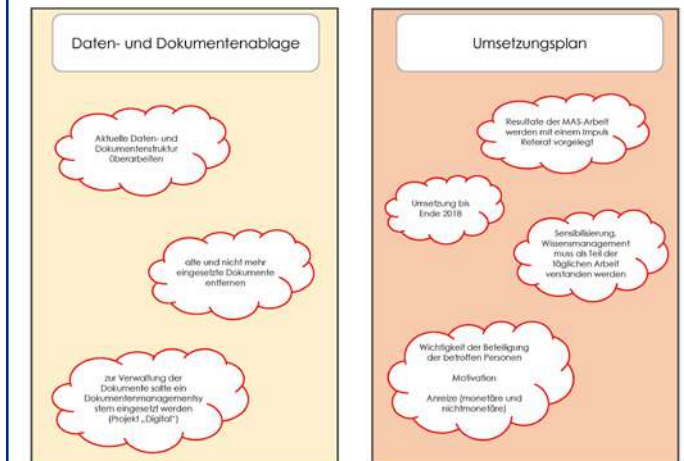
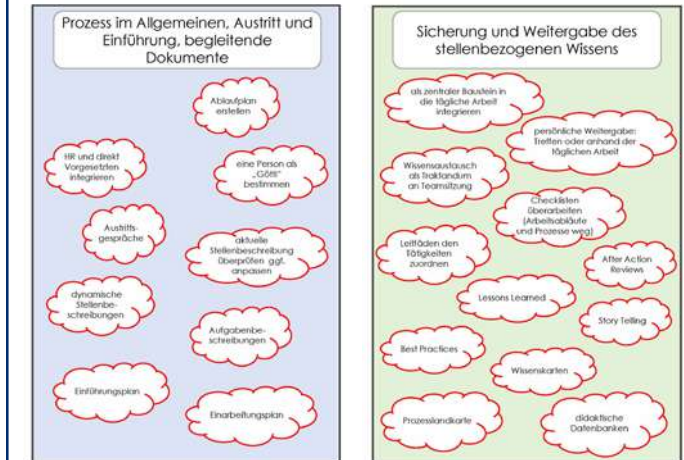
## Methode 5

- Hypothetisches Model mit Untersuchungsvariablen
- Qualitative Forschungsmethode mit fünf Leitfadeninterviews
- Auswertung der Daten anhand der qualitativen Inhaltsanalyse. Dreistufiges Verfahren (Extraktion, Aufbereitung, Auswertung)
- Überprüfen der Hypothesen

## Ausblick 7

- Umsetzung und Implementierung
- Weitere Forschungsfragen: Bildungsabteilung vs. weitere Abteilungen (Einarbeitungszeit - Wissensmanagement - Handlungskompetenz)

## Konzept 6



## Quellen 8

vgl. MAS-Arbeit Iwan Isenschmid, August 2017