



IncluAp

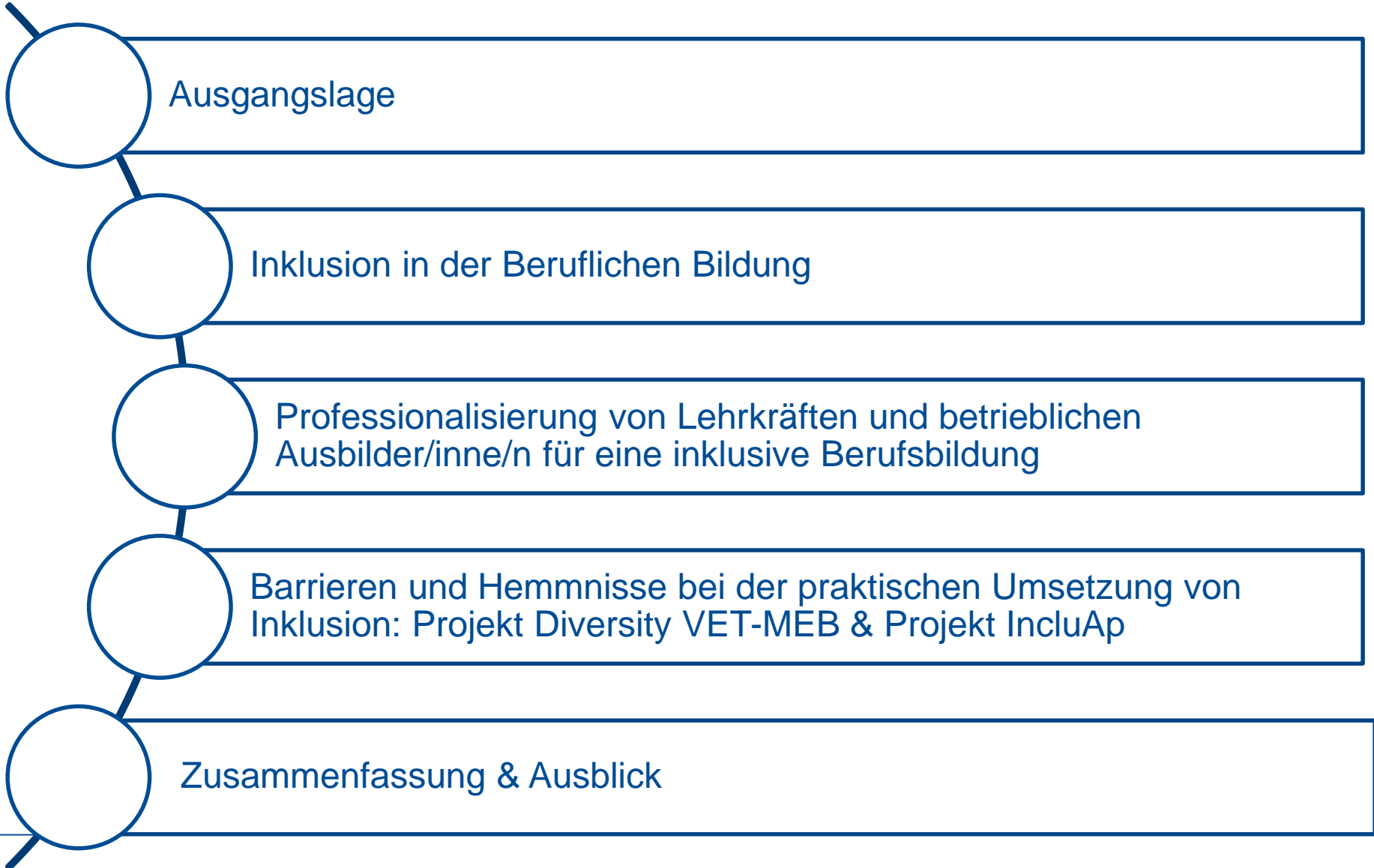
DiversityVET MEB

Inklusive Berufsbildung in bautechnischen Berufen - Perspektiven zur Professionalisierung von Lehrer/inne/n und Ausbilder/inne/n

Hochschultage2017 | FT 03 Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung | Köln | 14.03.2017

Christian K. Karl (Universität Duisburg-Essen), Christian Schaub (Universität Kassel)

Agenda



Ausgangslage

- Das Thema der Inklusion hat in der Beruflichen Bildung aktuell noch immer eine geringe Bedeutung (Buchmann & Bylinski, 2013)
- Untersuchungen weisen darauf hin, dass zukünftig mit einem verstärkten Zuwachs an Schülerinnen und Schülern mit Förderbedarf zu rechnen sei (Klemm, 2014)
- Zu den aktuellen Herausforderungen zählt gleichermaßen die Professionalisierung von Lehrkräften als auch von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern.
- ABER: Es fehlen bislang entscheidende Fundamentaldaten über den aktuellen Status und die Barrieren bei der Umsetzung von Inklusion in der gewerblich-technischen Bauausbildung.



Extrem
geringer
Kenntnis-
stand

Inklusion in der Beruflichen Bildung

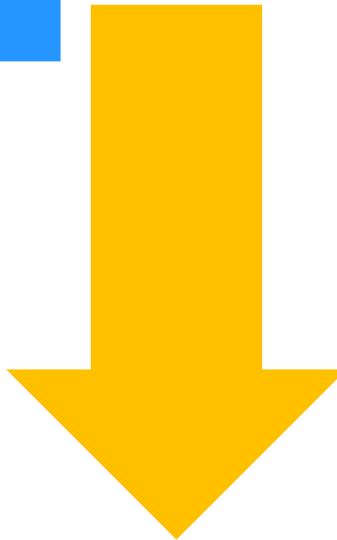
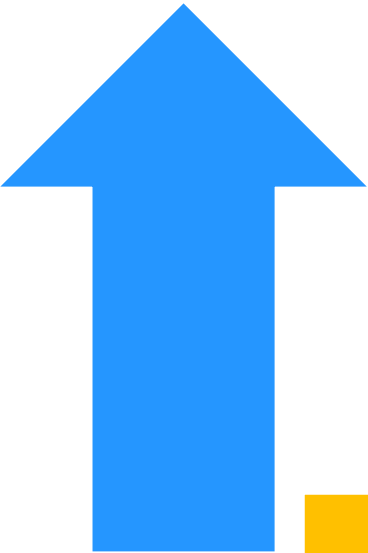
Inklusionsverständnis eng vs. weit

UN-BKR (enges Inklusionsverständnis)

- Das Recht auf Bildung von Menschen mit Behinderung wird als Menschenrecht von den unterzeichnenden Staaten anerkannt.
- Menschen mit Behinderung soll die Teilhabe am Regelsystem ermöglicht werden (vgl. Rützel 2016, 32).

Unesco (weites Inklusionsverständnis)

- Allen Menschen ungeachtet ihrer individuellen Bedürfnisse und Förderbedarfe - die aus Sachverhalten wie Behinderung, Ausbildungsreife, Geschlecht, Migration, Krankheit, soziale Herkunft etc. resultieren – soll die Teilhabe am Regelbildungssystem ermöglicht werden (vgl. Enggruber/Ulrich 2016, 59; vgl. UNESCO 2014).



- Was sind die relevanten Inhalts- und Anforderungsbereiche im Hinblick auf eine Professionalisierung der Lehrkräfte und Ausbilder/innen?
- Wie ist der aktuelle Stand der inklusiven Bildung in der betrieblichen Bauausbildung?
- Welche inklusionsbezogenen Aufgaben und Kompetenzanforderungen werden an Lehrkräfte und Ausbilder/innen gestellt?
- Welche (Inklusions-) Kompetenzen müssen im Rahmen der universitären Lehrerbildung angelegt werden?
- Mit welchen Professionalisierungsformaten können betriebliche Ausbilder/innen unterstützt werden?

Wo ergeben sich ggf. Schnittmengen?

Professionalisierung von Lehrkräften und betrieblichen Ausbilder/inne/n für eine inklusive Berufsbildung

Kompetenztheoretischer Professionsansatz

- Bestimmung von Professionalität und der zugehörigen Kompetenzen mit Blick auf die zu bewältigenden beruflichen Anforderungen
- Kompetenzentwicklung als Resultat der Kombination von Wissenserwerb, Übung, Erfahrung und Selbstreflexion
- Kompetenzentwicklung erfolgt gestuft, d.h. es bilden sich individuelle Kompetenzprofile in Ausbildungs- und Berufsleben heraus.

Berufsbiographischer Professionsansatz

Professionalität entwickelt sich im Verlauf eines berufsbiografischen Entwicklungsprozesses

Barrieren und Hemmnisse bei der praktischen Umsetzung von Inklusion

Projekt Diversity VET-MEB

Forschungsdesign Diversity VET - MEB

Systematische
Literaturrecherche
theoretisch und
empirisch

Ergebnisse aus
studentischen Lehr-
forschungsprojekten und
Abschlussarbeiten

Vernetzungstreffen +
Fortbildung zur
Inklusion in der
beruflichen Bildung

**Qualitative Interviews
mit Lehrkräften in der
gwt Berufsbildung**

Pretest

Theorieblock A:
Bewusstwerdung,
Begriffsklärung
und Hintergründe
zur Inklusion in
der beruflichen
Bildung

Theorieblock B:
Rechtliche
Grundlagen und
Strukturen in der
gwt Berufsbildung
zur Inklusion

Theorieblock C:
Unterrichtsgestaltung,
Differenzierung und
individuelle Förderung
vor dem Hintergrund
einer inklusiven
Berufsbildung – Teil I

Theorieblock D:
Unterrichtsgestaltung,
Differenzierung und
individuelle Förderung vor
dem Hintergrund einer
inklusive Berufsbildung –
Teil II

Exkursionen/
Gespräche mit
Experten

Klassische
Seminar-
methoden

Formative
Evaluation

Entwicklung v. Materialien
(z.B. Fallvignetten +
Kompetenzraster)

Posttest

Design der Qualitativen Interviews mit Lehrkräften in der GWT Berufsbildung

Befragung von Lehrkräften in Bildungsgängen des Bauwesens

Dachdecker(in), Zimmerer/ Zimmerin,
Maurer(in), Betonbauer(in),
Tischler(in), Straßenbauer(in),
Fliesenleger(in), Geomatiker etc.

Bildungsgänge zur
Berufsvorbereitung,
Berufsfachschule Bautechnik
& Holztechnik

Fachoberschule Bautechnik
& Gestaltung

Leitfadengestützte Interviews (n = 10 – 20)

Anforderungen, Erfahrungen, Fälle, didaktische
Handlungsstrategien zur inklusiven Berufsbildung

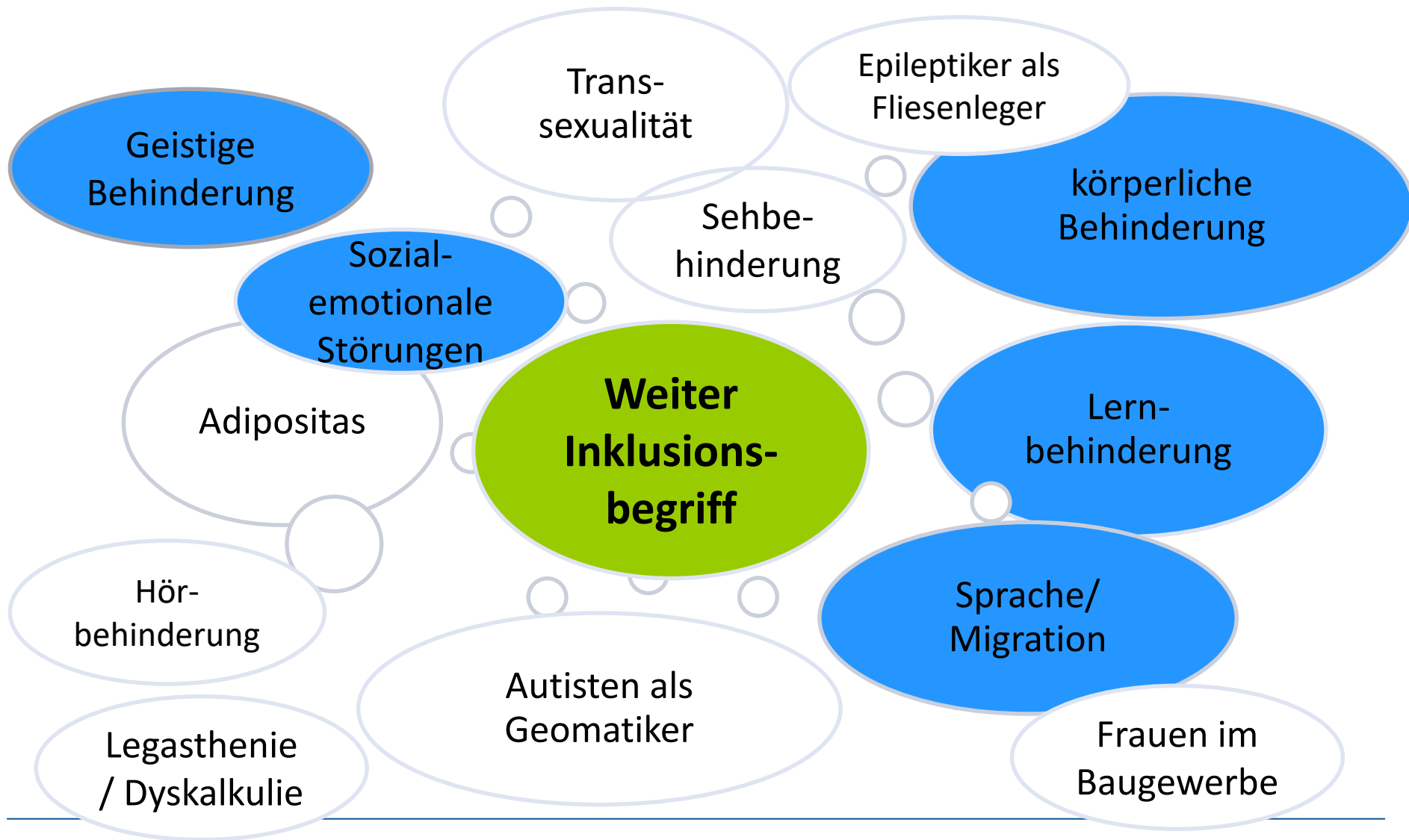
inklusionsbezogenen
Kompetenzentwicklungs-
bedarfe

Datenauswertung - Inhaltsanalyse

Induktive und deduktive Kategorienbildung

Ergebnisse:

Mit welchen Behinderungsformen haben Sie Erfahrungen?



Positive
Einstellung

Allgemeine
pädagogische
Kompetenzen

Reflexion

Zentrale Ergebnisse:

Grenzen von Inklusion nach Einschätzung der Lehrkräfte

Mehr als 2 (schwere) Inklusionsfälle im engeren Sinne pro Lerngruppe wird als unrealistisch angesehen.

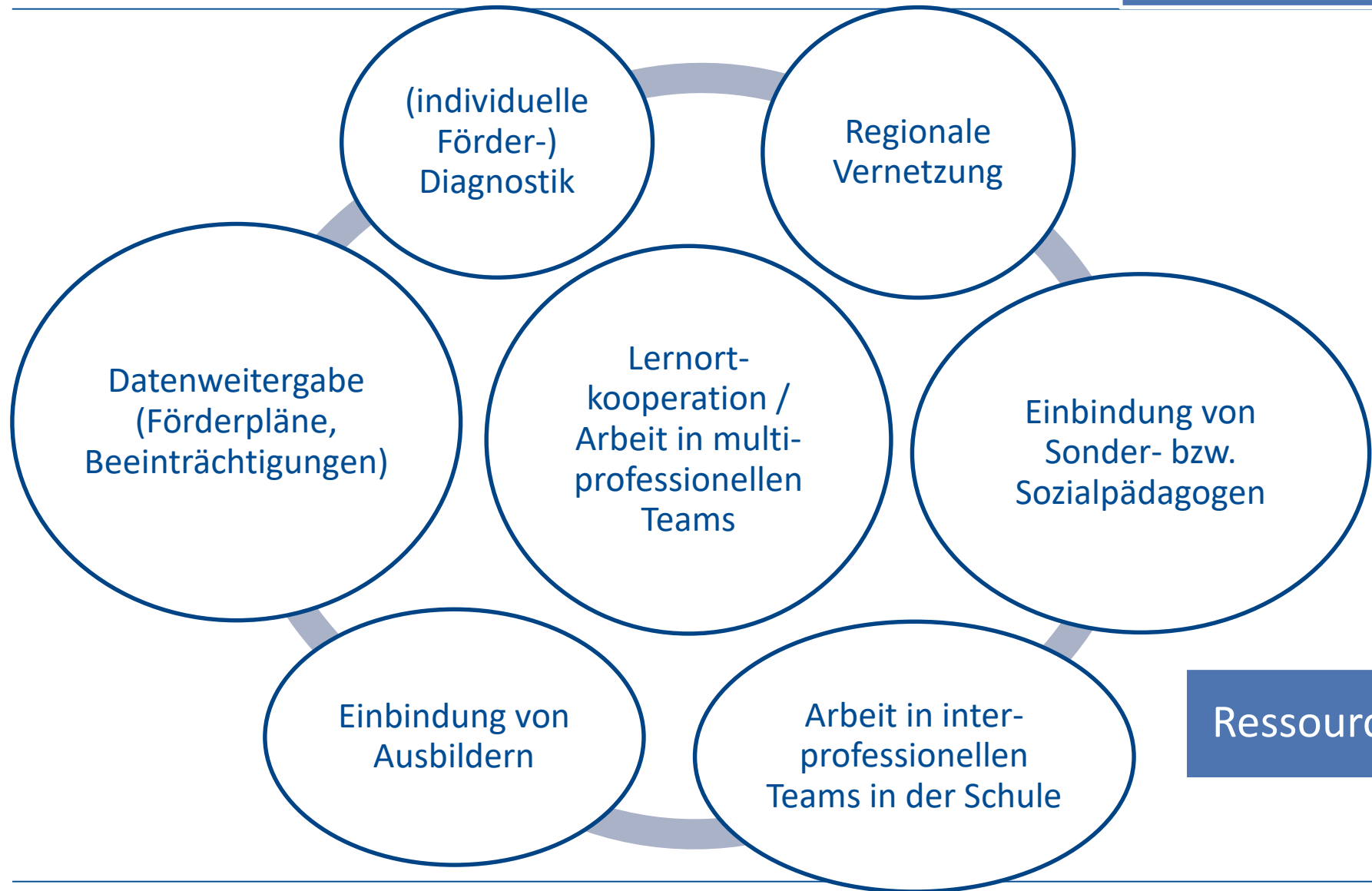
- Unterricht im Team bei förderintensiven Klassen
- Begrenzung von schweren Fällen

Bestimmte Behinderungsarten sind in der dualen Ausbildung (Teilzeitbeschulung) nicht realistisch umsetzbar.

- Aufgrund der spezifischen Anforderungen in den jeweiligen Berufen
 - Aufgrund ökonomische Aspekte im Betrieb
-

Zentrale Herausforderungen/Defizite/Hemmnisse:

Einstellungen



Ressourcen

Barrieren und Hemmnisse bei der praktischen Umsetzung von Inklusion

Projekt IncluAp



Forschungskonzept IncluAp

Erkundung

Individuelle wie auch organisatorische / systemische Hindernisse und Barrieren bei der aktuellen Umsetzung von inklusiver betrieblicher Ausbildung identifizieren.

Fundamentaldaten

Handlungsfelder

Identifizierung möglicher Handlungsfelder und Maßnahmen für die Professionalisierung von Ausbilderinnen und Ausbildern.

Analyse

Weitere Schritte

Methodische wie auch inhaltliche weitere Schritte, neue Forschungsfragen und Initiierung von weiteren Projekten.

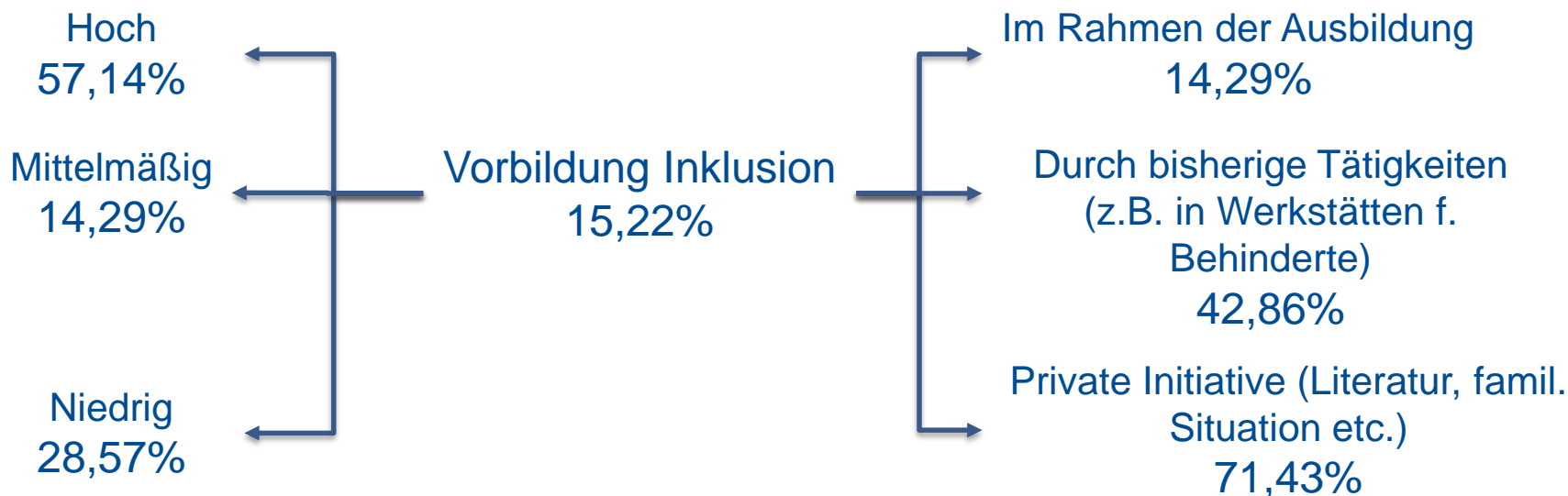
Fokussierung

Wenige haben Vorbildung zur Inklusion. Die zumeist informell erworbene Vorbildung wird als hoch erachtet.

Wie bewerten Sie Ihre Vorbildung?

Haben Sie bereits Vorbildung zum Thema Inklusion?

Wie wurde die Vorbildung erlangt?*



In vielen Fällen positive und wohlwollende Haltung zur Inklusion. Lediglich 10,9% der TN wissen nicht was Inklusion für sie konkret bedeutet.

* Mehrfachnennung möglich

Inklusion im betrieblichen Umfeld wird thematisiert und tlw. mit speziellen Angeboten bereits adressiert.

- Inklusive Ausbildung ist eher in größeren und daher stärker strukturierten Unternehmen anzutreffen.
- In 55,74% der Fälle wurde Inklusion im Betrieb bislang nicht oder nur teilweise thematisiert (34% gar nicht, 21,74% teilweise).
- Wo es thematisiert wurde, gibt es zu 26,09% spezielle inklusive Angebote.
 - Z.B. persönliche Unterstützung (bei Fragen und Problemen), barrierefreie Arbeitsbereiche, Nachhilfe / Coaching und Unterstützung im Team.
- In der gleichen Gruppe wollen sich jedoch auch 10,87% der TN nicht (weiter) dem Thema öffnen.

Was könnten Gründe dafür sein?

5 Dimensionen von existierenden Barrieren und Hemmnissen

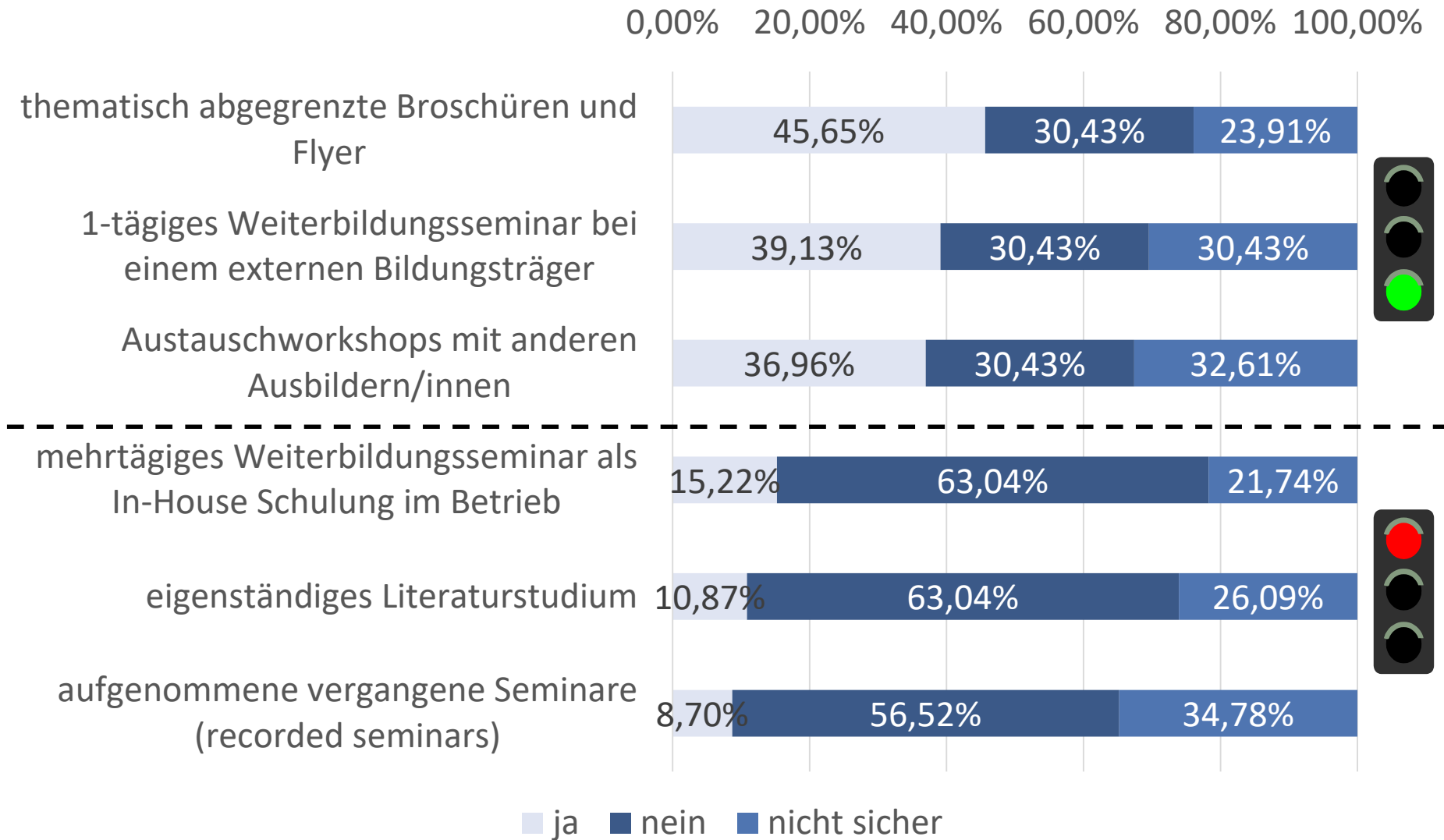


Betriebliche Ausbilder/innen scheinen das erforderliche Kompetenzinventar zu haben

- Zur Durchführung der Inklusion erscheinen persönliche, methodische und soziale Kompetenzen gut ausgeprägt (basierend auf ihrer Selbstwahrnehmung).
- Die Frage ist nicht WIE betriebliche Ausbilder/innen Lehrlinge mit besonderen Bedürfnissen unterstützen und begleiten. Die Frage scheint zu sein: WAS ist zu tun?
- Das führt zur Annahme, dass betriebliche Ausbilder/innen sofort umsetzbaren Support auf der operativen Ebene brauchen.

Welche Unterstützungsformate könnten umgesetzt werden?

Kompakte, individualisierbare Formate werden bevorzugt

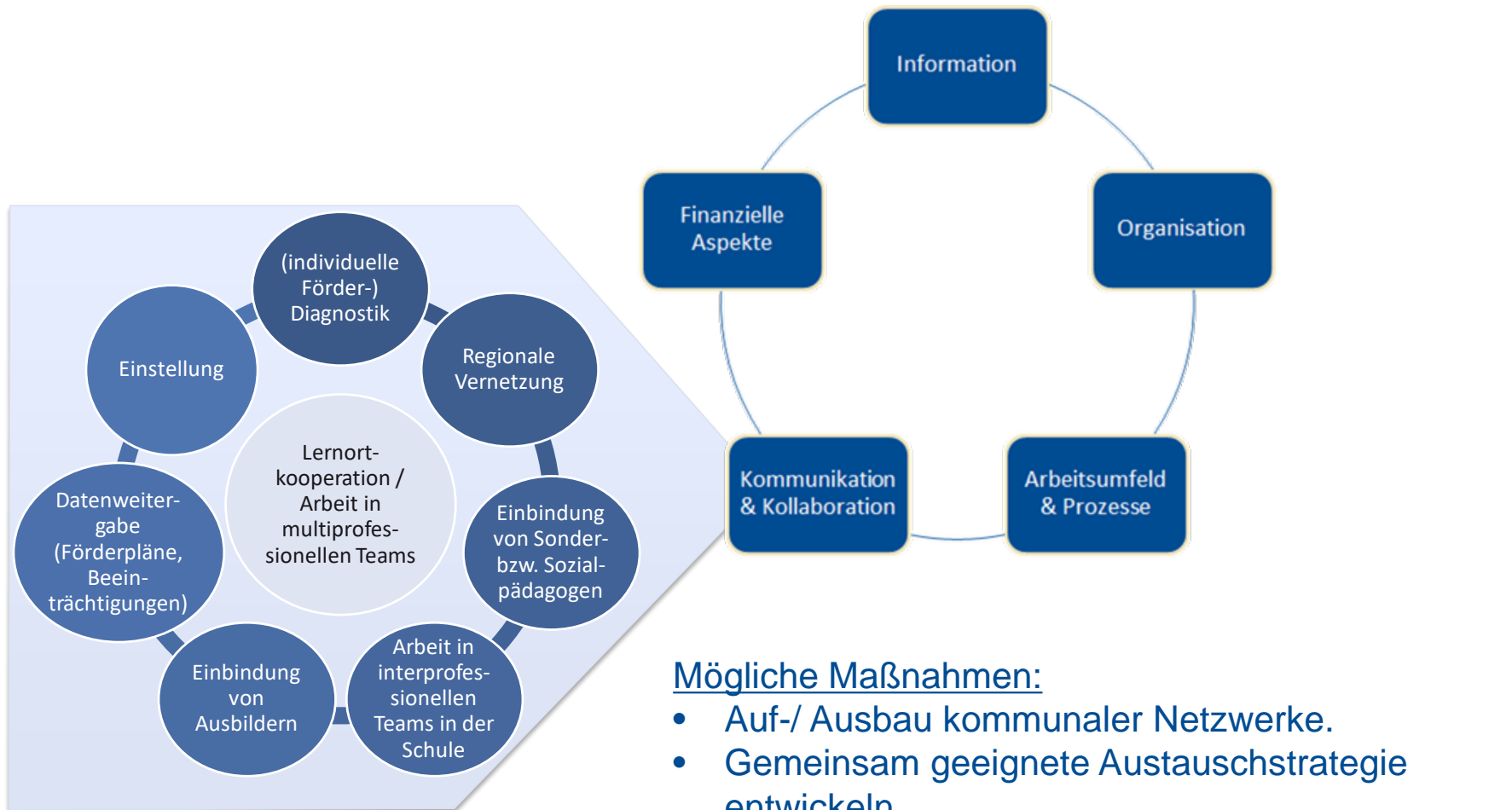


(exemplarische Darstellung)

Zusammenfassung & Ausblick



Beide Zielgruppen fordern ausdrücklich die Zusammenarbeit



Mögliche Maßnahmen:

- Auf-/ Ausbau kommunaler Netzwerke.
- Gemeinsam geeignete Austauschstrategie entwickeln.
- Kollaborationsinstrumente etablieren.
- Gemeinsame Austauschworkshops durchführen.

Backup



Vorgehen bei der Befragung

Fortschritt:

- **Vorläufig: n= 4**
- **Weitere Interviews auch an anderen Schulen sind geplant (n= 10-20)**
- **Auf Basis der ersten Interviews wird der Leitfaden zur Befragung ggf. angepasst bzw. mit einem quantitativen Instrument ergänzt.**
- **Dauer: jew. 1-2 Stunden**
- **Alle Befragungsteilnehmer arbeiten an einer Schule und haben freiwillig einem Interview zugestimmt.**
- **Interviewort: An der Schule**
- **Interviewform: Leitfaden gestützt**
- **Interviewerverhalten: weich**

Befragte Personen

- **Herr W: Schulleiter, kurz vor der Pensionierung, Studium LBS Elektrotechnik**
- **Frau K: Abteilungsleiterin Bautechnik, Quereinsteigerin ins Studium, Bauingenieurin, Berufserfahrung, Bautechnik/ Mathematik, Ende 40**
- **Herr F: Fachgruppenleiter Fliesenleger unterrichtet in Besonderen Bildungsgängen, Tischlerausbildung, LBS-Studium Holztechnik (NS), Anfang 40, Bautechnik/ Sport**
- **Herr B: Fachgruppenleiter, Fliesenlegerausbildung, Berufserfahrung, LBS-Studium Bautechnik (T), Ende 30, Bautechnik/ Politik**

Was ist aus Ihrer Sicht eine realistische Vorstellung von Inklusion? Behinderung als Stärke?:

„Dann haben wir die Autisten bei den Geomatikern. Die werden deshalb in dem Bereich gerne eingesetzt von den Arbeitgebern, weil die eine hohe Konzentrationsfähigkeit auf das Detail haben.“
(W, 2017, Z. 179 ff.)

- „Sie können hochkonzentriert an einer Sache arbeiten und gerade im Geomatik-Bereich. Hier geht es darum, Daten zwischen verschiedenen Systemen abzugleichen, und solche Sachen, die können die wirklich gut lösen“.
- „Die werden ja eingestellt, haben ein Vierteljahr Probezeit, und wenn es halt funktioniert, dann werden sie genommen, und wenn es halt nicht funktioniert, dann wird halt nach der Probezeit der Vertrag wieder gelöst“.

Zitate zur Lehrerbildung – Einstellung Fördern

Die Fälle mit denen ich zu tun habe sind z.B. Rollstuhlfahrer im Schwimmunterricht, eine transsexuelle Schülerin, eine stumme Person mit Gebärdendolmetscherin. Das ist für mich alles kein Problem. Meistens ergeben sich Situationen, die gelöst werden müssen, die nicht direkt etwas mit Inklusion zu tun haben (Gebärdendolmetscherin muss Sportbekleidung tragen, Frage der Umkleidekabine, Umsetzung von Rehasport). Da brauche ich keine zusätzliche Ausbildung. Da bin ich als **Pädagoge** gefragt.
(vgl. B, 2017, Z. 191- 359).

„Wir brauchen generell fleißige, engagierte Kolleginnen und Kollegen.(...) Es geht ja nicht um Wissen, es geht um diese **praktische Überzeugung**, auch diese Leute ans Ziel zu bringen.“
(B, 2017, Z 1559 ff.)

Feldzugänge und Beteiligung an der Online-Befragung

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)

- Sehr interessiert an den Ergebnissen
- Relativ neuer Bereich für inklusive Ausbildung
- Nicht weisungsbefugt gegenüber den lokalen IHK (bekommen selbst kaum Daten)

Handwerkskammern & IHK

- Lokal begrenzt
- Jede größere Stadt hat eine HwK bzw. IHK
- Arbeiten unabhängig
- 126 Multiplikatoren bundesweit angeschrieben

Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW

- Keine Verteilung über deren Netzwerk möglich
- Jedoch (nach Beginn der Feldphase) Datenbank mit 126 postalischen Anschriften von Ausbildungsbetrieben in NRW (keine Mail-Adressen!)
→ Werden für Post-research verwendet (bislang Datenbank mit >700 Unternehmen bundesweit aufgebaut).

- Mehr als 3.000 Unternehmen konnten informiert werden.
- 116 TN (3,73%) = 70 (2,26%) teilweise + 46 (1,48%) komplette Fragebögen.
- TN betreuen die wesentlichen Ausbildungsberufe im Baugewerbe.
- 46 TN sind verantwortlich für 273 Auszubildende.
- Davon sind 55 inklusive Auszubildende (20,16%).

Forschungsfragen IncluAp

- Forschungsfrage 1

Wie ist der aktuelle Stand der inklusiven Bildung im Bereich der betrieblichen Bauausbildung in Deutschland?

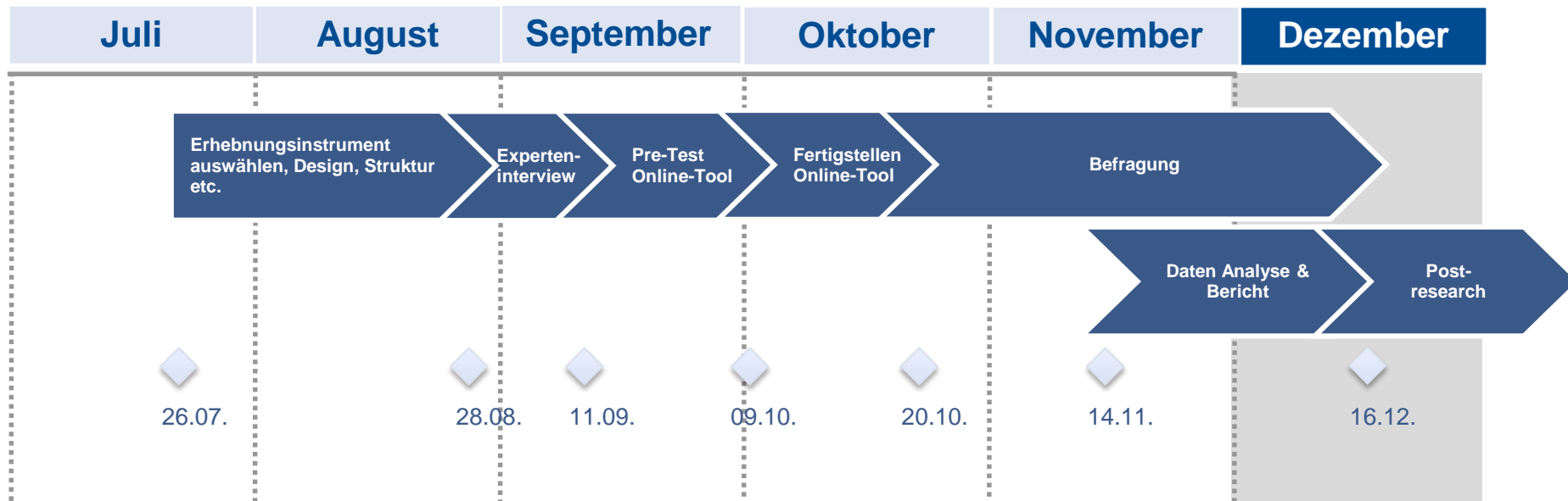
- Forschungsfrage 2

Was sind die aktuellen Qualifikationen und Kompetenzen der betrieblichen Ausbilder/innen in Bezug auf Inklusion?

- Forschungsfrage 3

Wie können wir betriebliche Ausbilder/innen bei der Professionalisierung ihrer Kompetenzen in der inklusiven Bildung unterstützen?

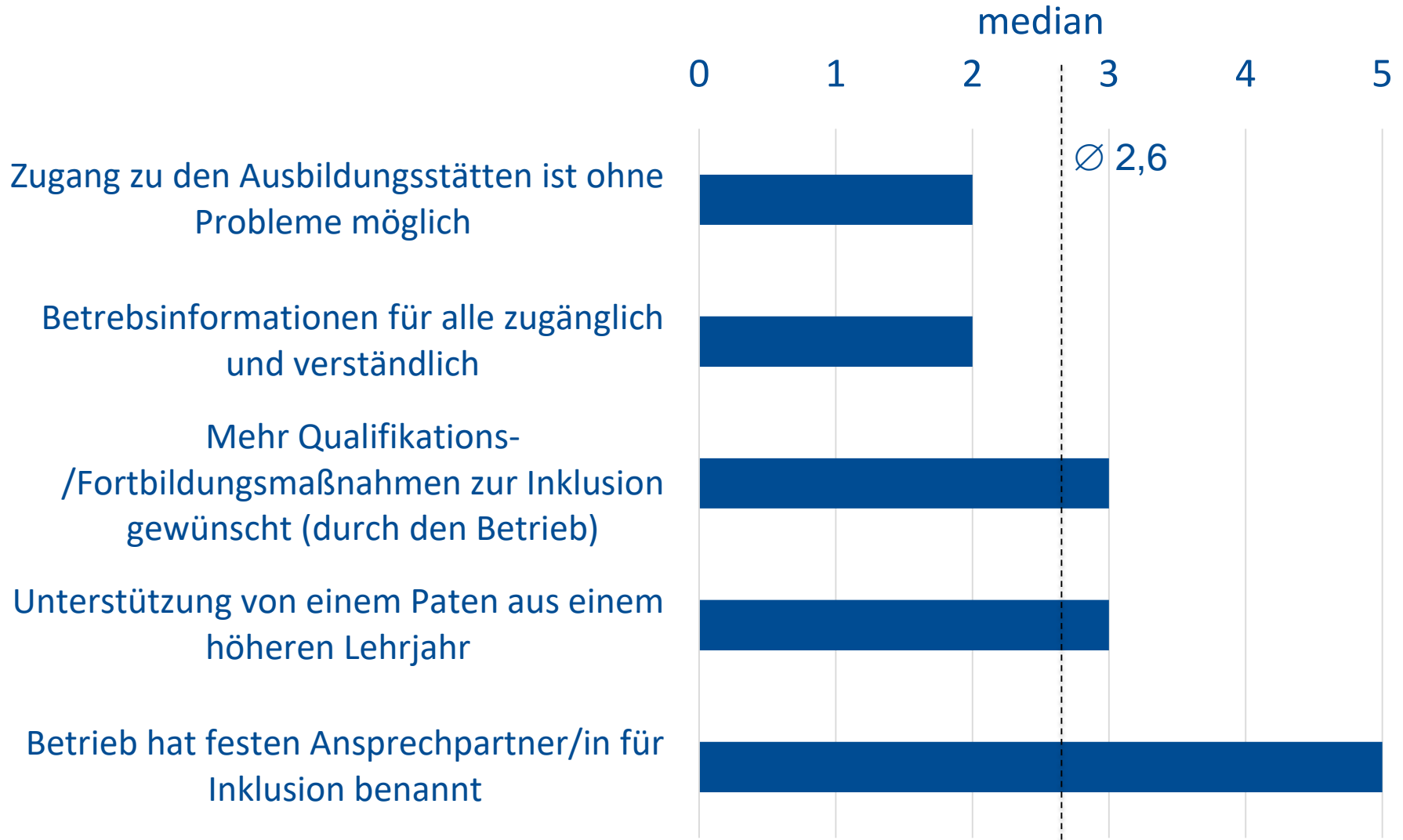
Zeitliche und inhaltliche Durchführung von IncluAp



Struktur

1. Demographische Daten
2. Persönliches Inklusions-Bewusstsein
3. Bestehender persönlicher Kontakt mit Inklusion und inklusiver Bildung
4. Bestehendes didaktisches und methodisches Wissen
5. Organisatorisches Inklusions-Bewusstsein
6. Persönliche Kommentare/ Ideen für die Optimierung der inklusiven Bildung und der Inklusions-Kompetenzen

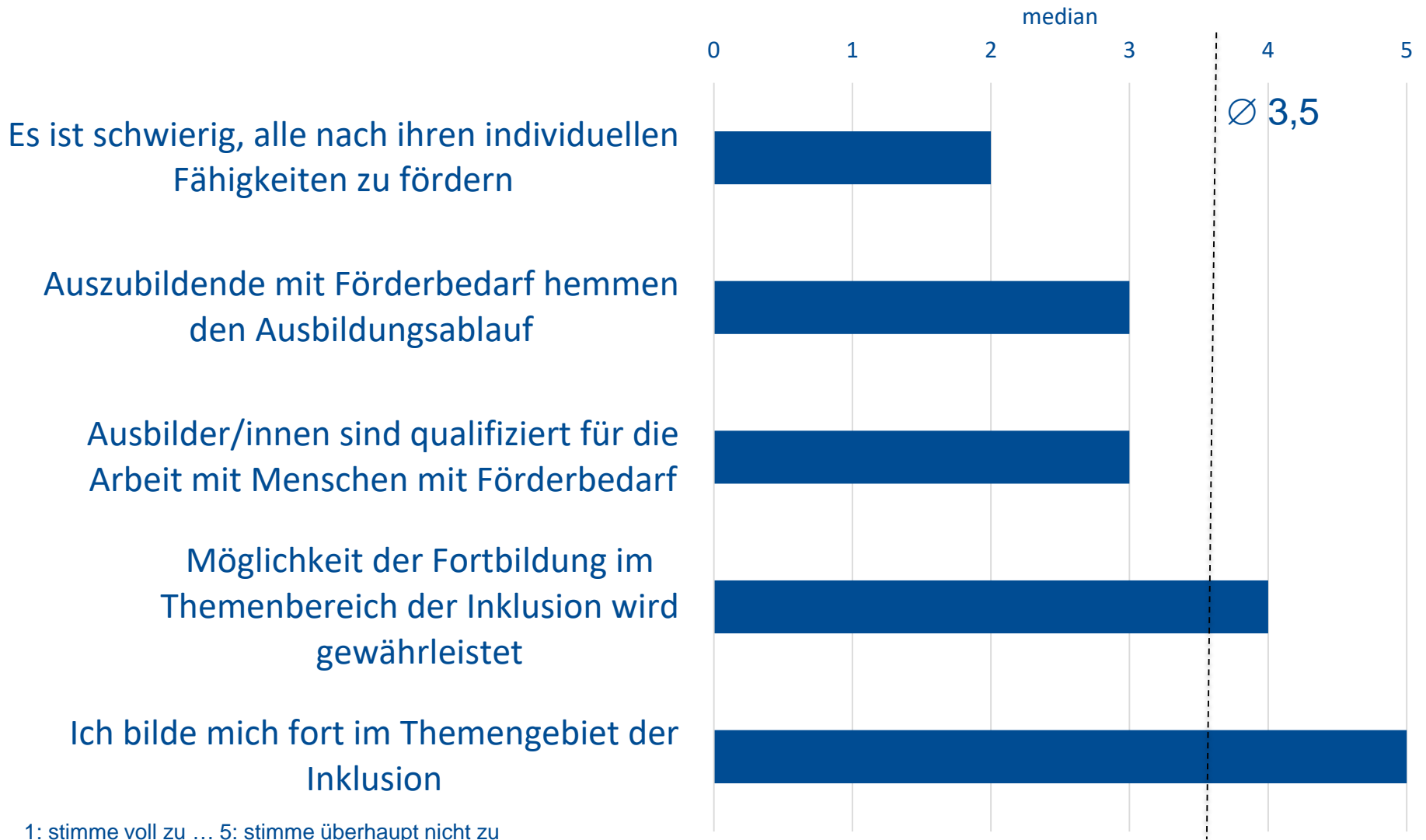
Betriebskultur und Barrierefreiheit erscheint vergleichsweise positiv



1: stimme voll zu ... 5: stimme überhaupt nicht zu

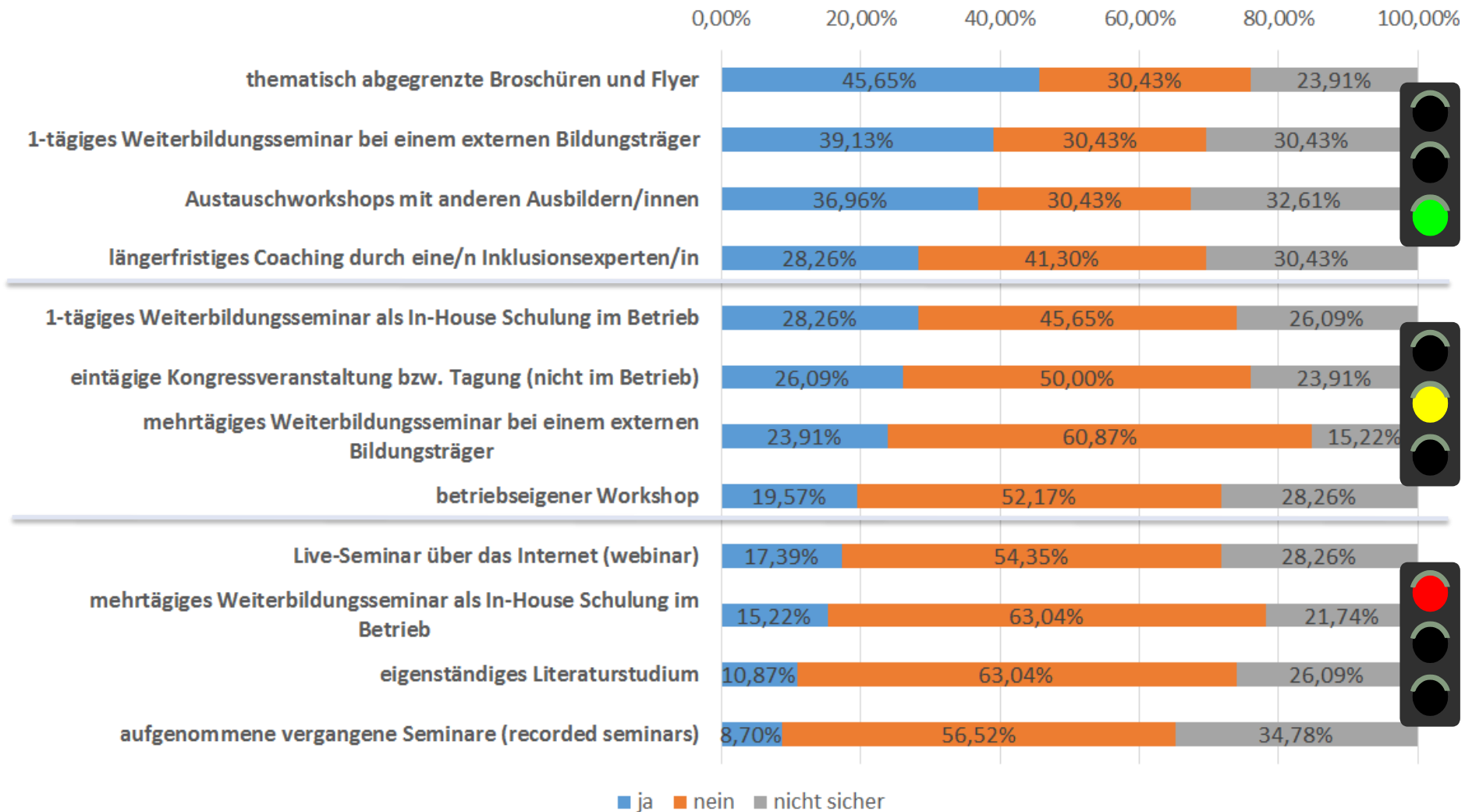
(exemplarische Darstellung)

Lehrpraxis erscheint als nicht optimal



(exemplarische Darstellung)

Kompakte, individualisierbare Formate werden bevorzugt



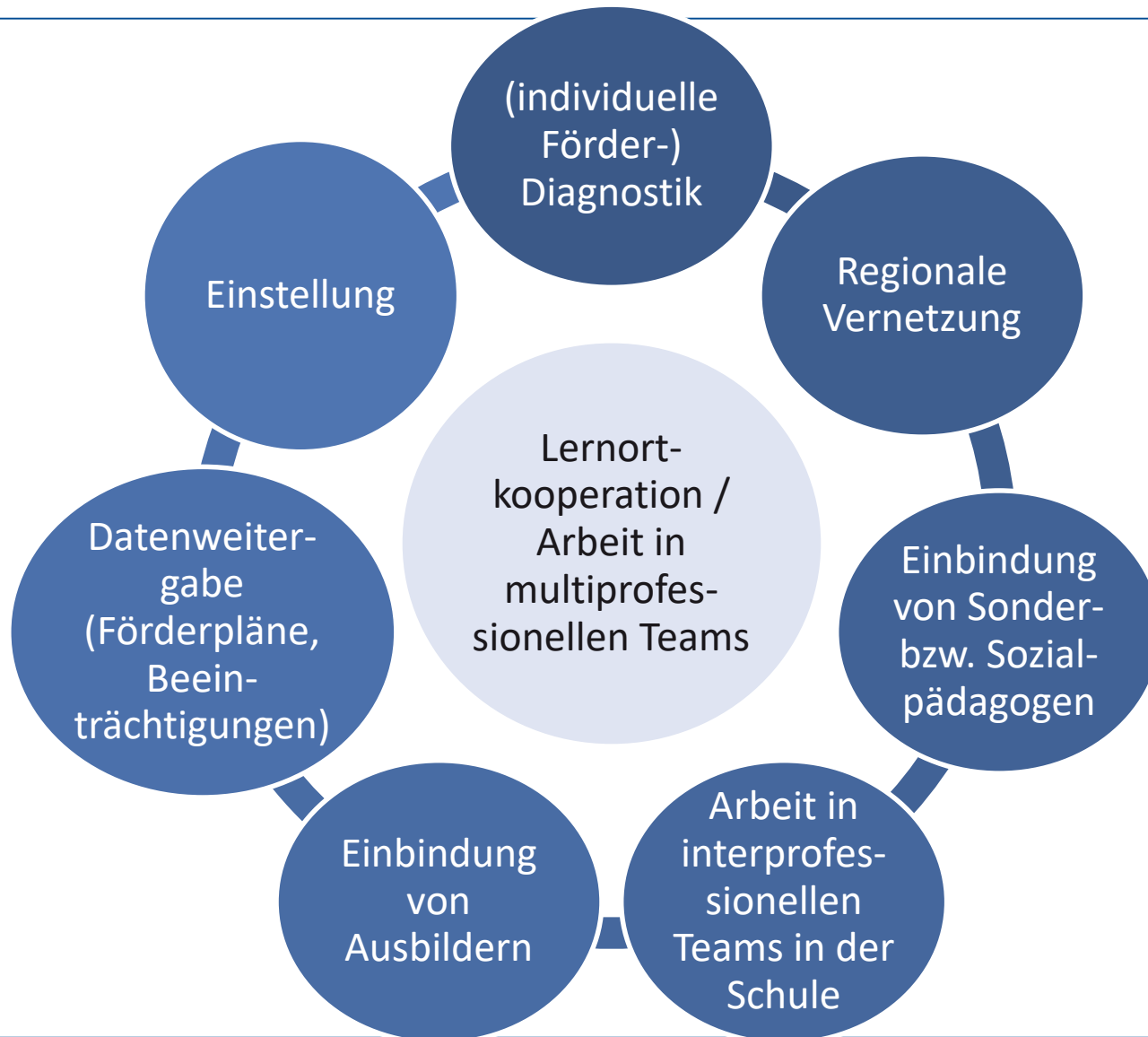
10 wesentliche Ergebnisse aus dem IncluAp-Projekt

1. Inklusive Ausbildung ist bereits ein Thema, es scheint jedoch noch nicht so kritisch wie wir angenommen haben.
2. Inklusive Ausbildung ist eher in größeren und daher stärker strukturierten Unternehmen anzutreffen.
3. In vielen Fällen haben die TN eine positive und wohlwollende Haltung gegenüber Inklusion.
4. Die TN sehen einen starken Bedarf an Kommunikation und Zusammenarbeit, insbesondere mit den Berufsschulen.
5. Betriebliche Ausbilder/innen scheinen ein ausreichendes Kompetenzinventar in den Bereichen der persönlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu haben.
6. Es scheint ein starkes Bedürfnis für sofort umsetzbare Unterstützung auf der operativen Ebene zu geben.
7. Hindernisse & Barrieren sind in 5 Dimensionen anzutreffen: (A) Information, (B) Organisation, (C) Arbeitsumfeld & Prozesse, (D) Kommunikation & Kollaboration und E) finanzielle Aspekte
8. Zeit-und Kostendruck scheinen eine Rolle bei der Umsetzung der Inklusion zu spielen.
9. Die meisten der TN sind nicht bereit, sich selbst weiterzubilden.
10. Die drei vorzuziehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Professionalisierung der betrieblichen Ausbilder/innen sind: (A) thematisch abgegrenzte Broschüren und Flyer, (B) ein eintägiges Seminar an einer externen Bildungseinrichtung und (C) Austauschworkshops mit anderen betrieblichen Ausbilder/innen

6 wesentliche Ergebnisse aus dem IncluAp-Projekt

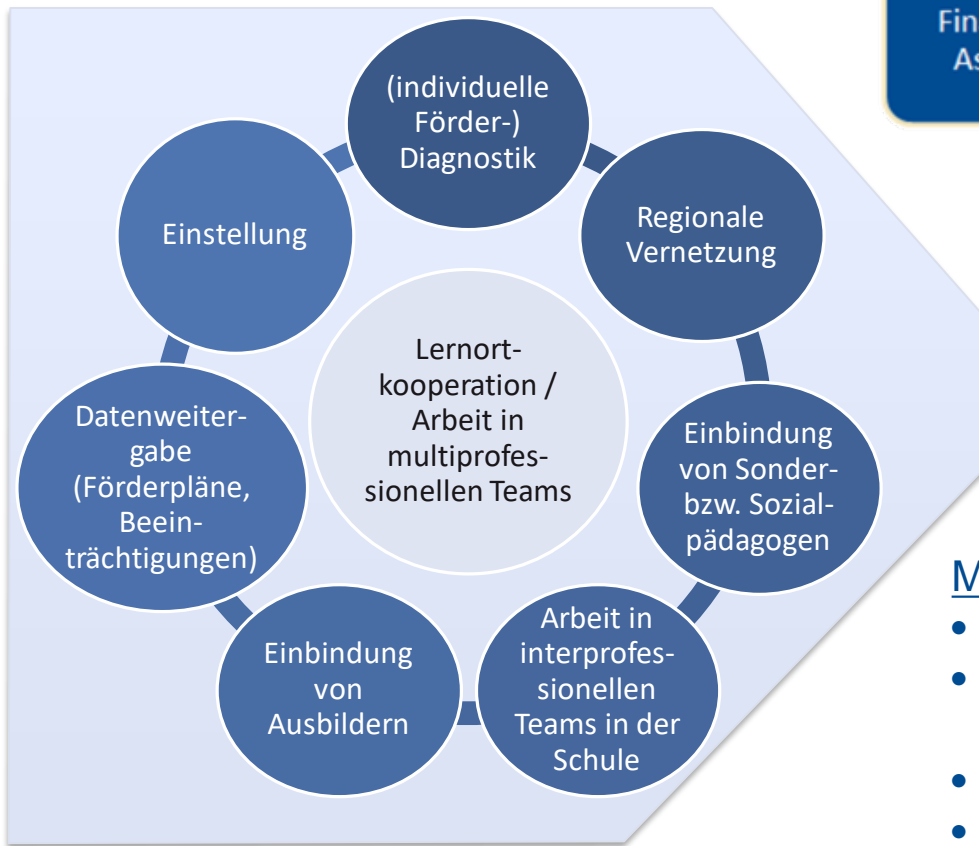
1. In vielen Fällen haben die TN eine positive und wohlwollende Haltung gegenüber Inklusion.
2. Die TN sehen einen starken Bedarf an Kommunikation und Zusammenarbeit, insbesondere mit den Berufsschulen.
3. Sie scheinen ein ausreichendes Kompetenzinventar in den Bereichen der persönlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu haben.
4. Es scheint ein starkes Bedürfnis für sofort umsetzbare Unterstützung auf der operativen Ebene zu geben.
5. Hindernisse & Barrieren sind in 5 Dimensionen anzutreffen: (A) Information, (B) Organisation, (C) Arbeitsumfeld & Prozesse, (D) Kommunikation & Kollaboration und E) finanzielle Aspekte
6. Die drei vorzuziehenden Maßnahmen zur Unterstützung der Professionalisierung der betrieblichen Ausbilder/innen sind: (A) thematisch abgegrenzte Broschüren und Flyer, (B) ein eintägiges Seminar an einer externen Bildungseinrichtung und (C) Austauschworkshops mit anderen betrieblichen Ausbilder/innen

Zentrale Herausforderungen/Defizite/Hemmnisse:



Beide Zielgruppen fordern ausdrücklich die Zusammenarbeit

Was schlagen wir hier vor? 1 – 3 Ideen



Möglichkeiten:

- Auf-/ Ausbau kommunaler Netzwerke
- Gemeinsam geeignete Austauschstrategie entwickeln
- Kollaborationsinstrumente etablieren
- Gemeinsame Austauschworkshops durchführen