



IncluAp

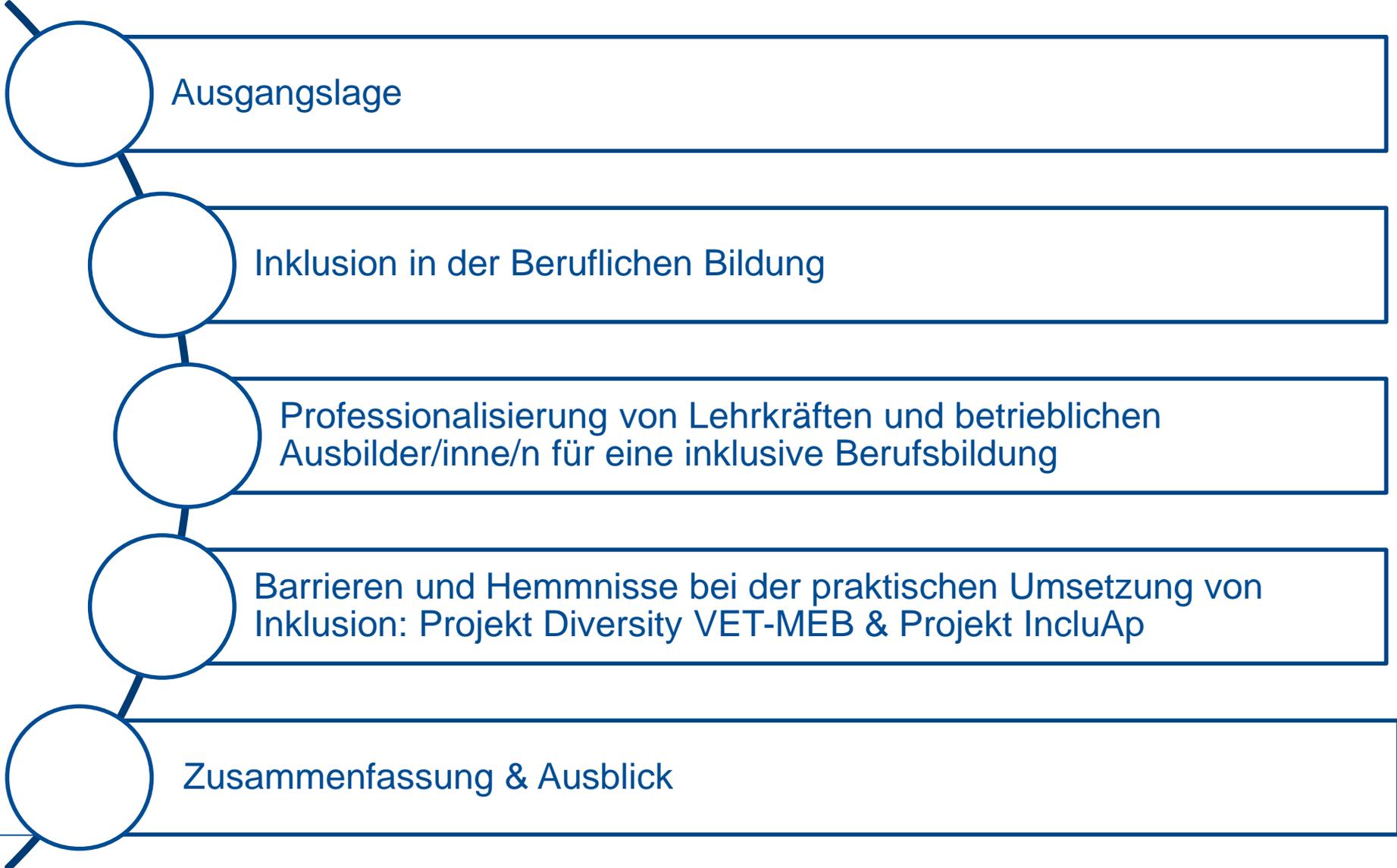
DiversityVET MEB

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

Hochschultage 2017 | FT 03 Bau, Holz, Farbe und Raumgestaltung | Köln | 14.03.2017

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

Agenda



Ausgangslage

Befundlage in der Bauwirtschaft

- 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 inklusiven
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

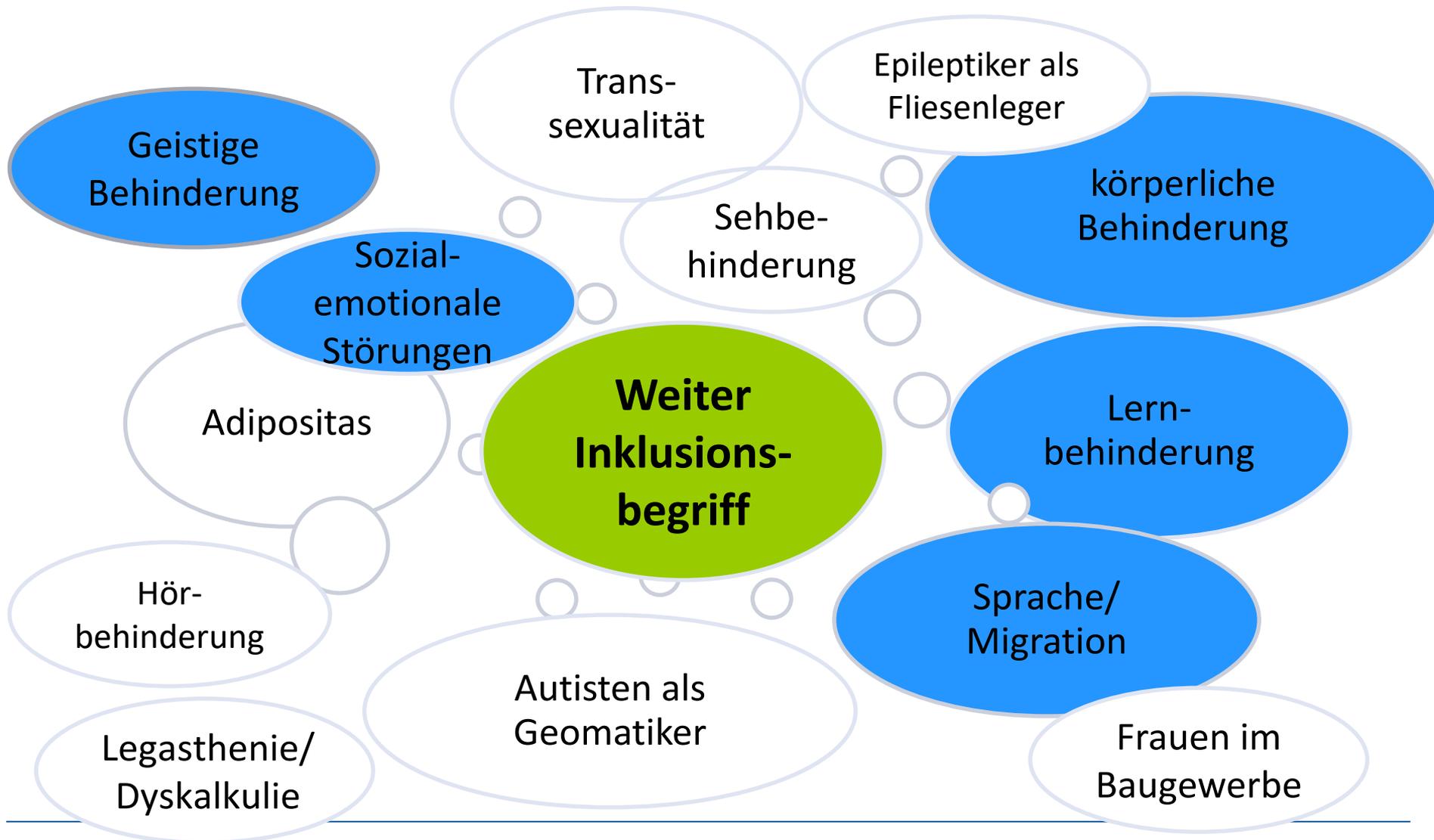
inklusionsbezogene
Kompetenzentwicklungs-
bedarfe

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 ökonomischer Aspekte im Betrieb
-

Zentrale Herausforderungen/Defizite/Hemmnisse:

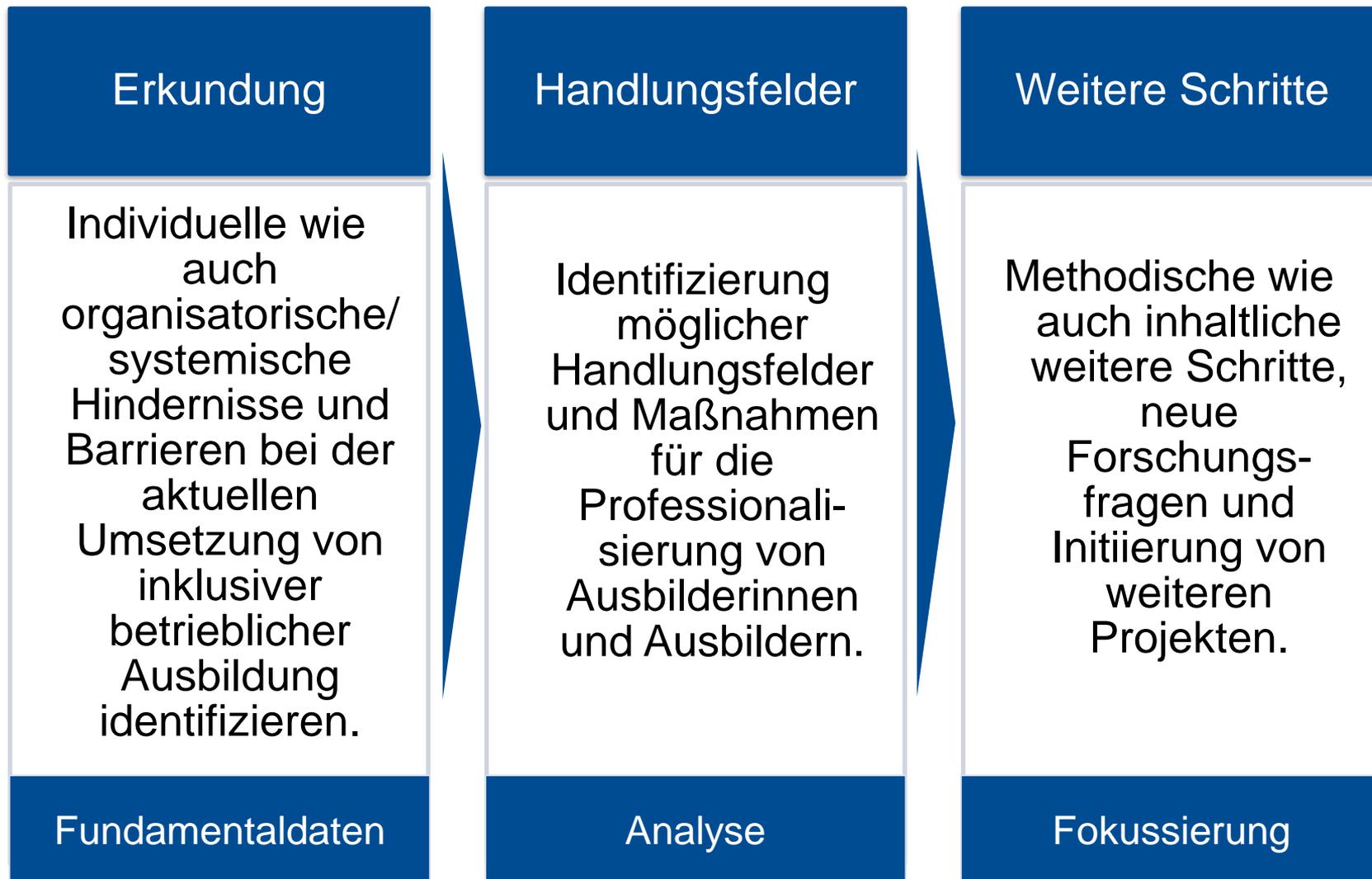


Barrieren und Hemmnisse bei der praktischen Umsetzung von Inklusion

Projekt IncluAp



Forschungskonzept IncluAp

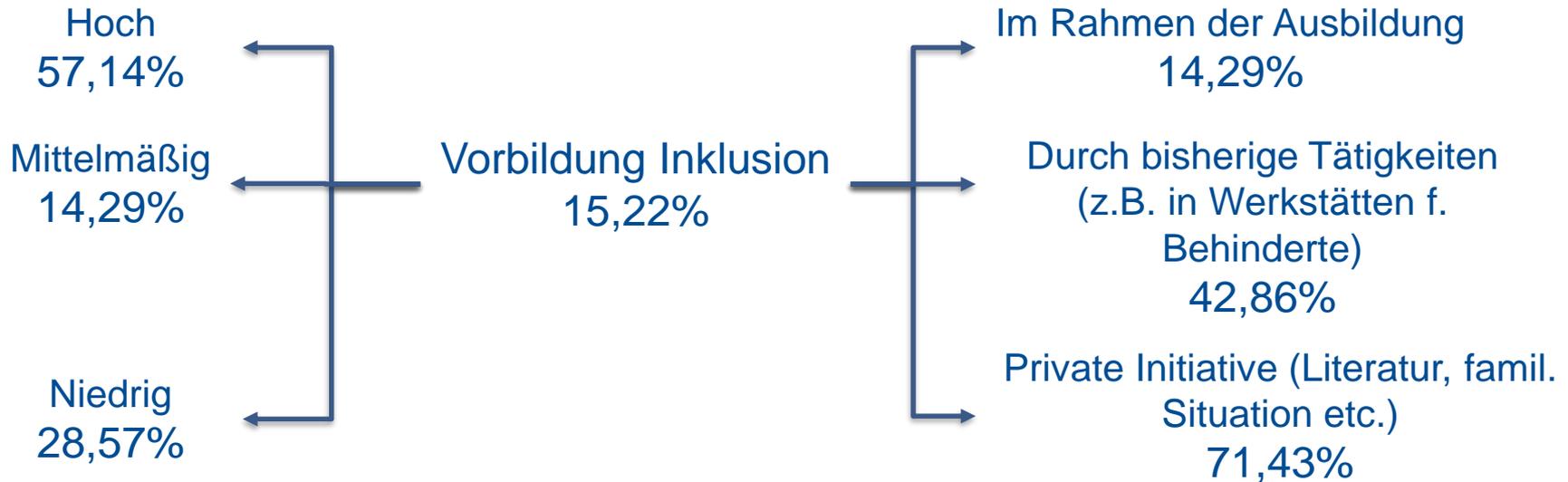


Wenige haben Vorbildung zur Inklusion. Die zumeist informell erworbene Vorbildung wird als hoch erachtet.

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. Ca. 11% 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 fast 56% 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 ca. 26% 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 knapp 11 % der TN nicht (weiter) dem Thema öffnen.

Was könnten Gründe dafür sein?

5 Dimensionen von existierenden Barrieren und Hemmnissen

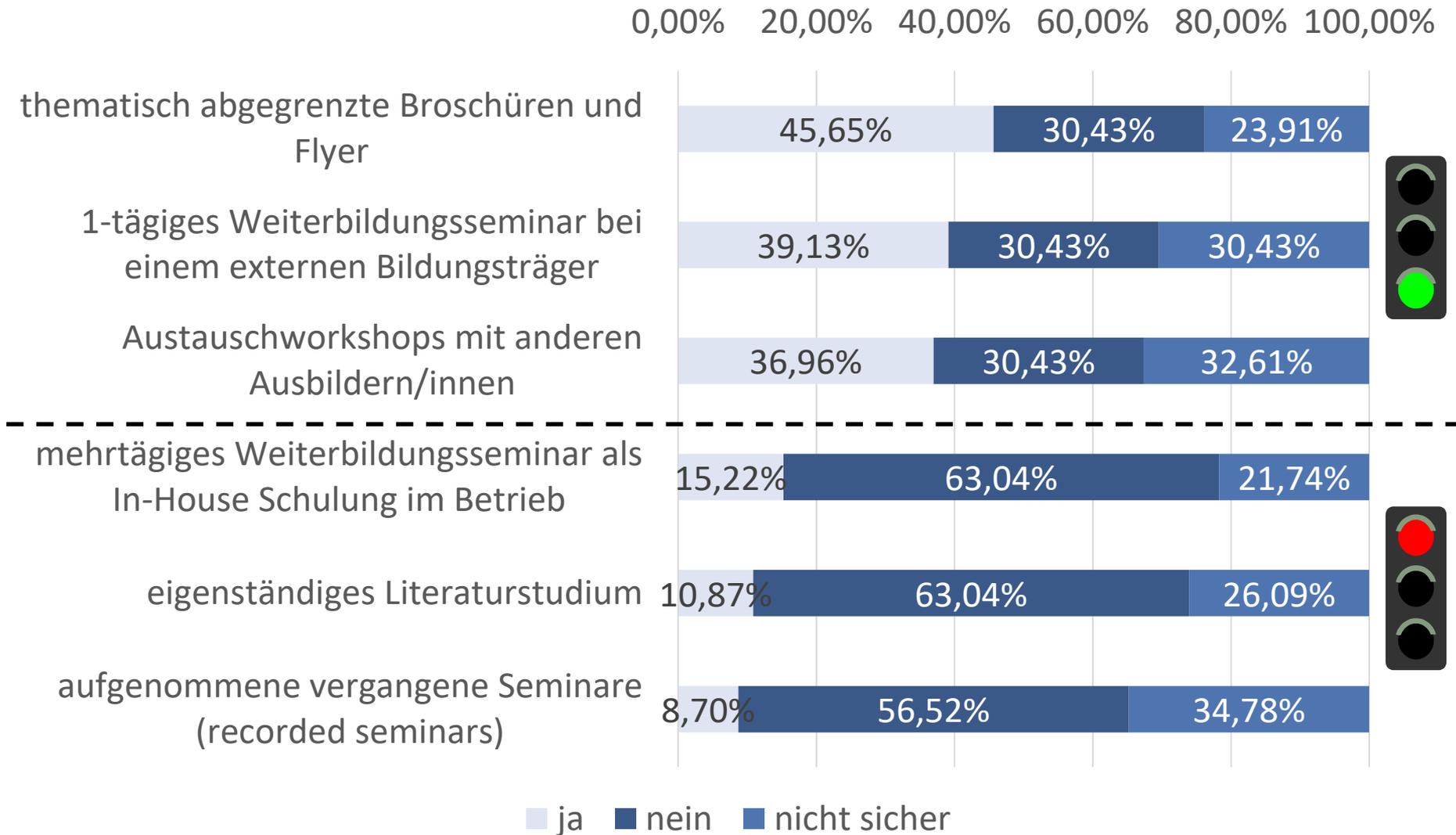


Betriebliche Ausbilder/innen scheinen das erforderliche Kompetenzinventar zu haben

- Zur Durchführung der Inklusion erscheinen persönliche, methodische und soziale Kompetenzen gut ausgeprägt (basierend auf der Selbstwahrnehmung der TN).
- 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?

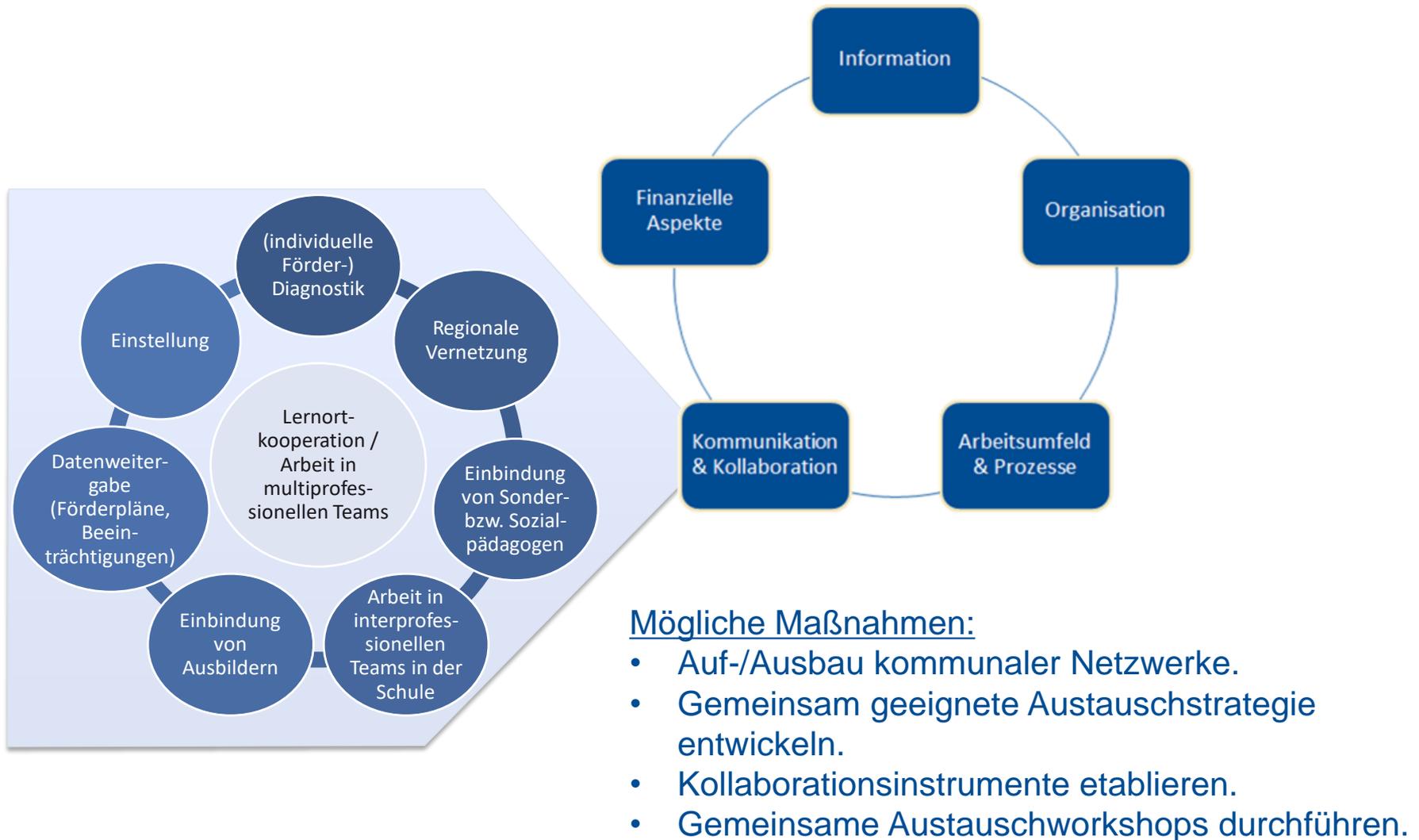
Kompakte, individualisierbare Formate werden bevorzugt



(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.