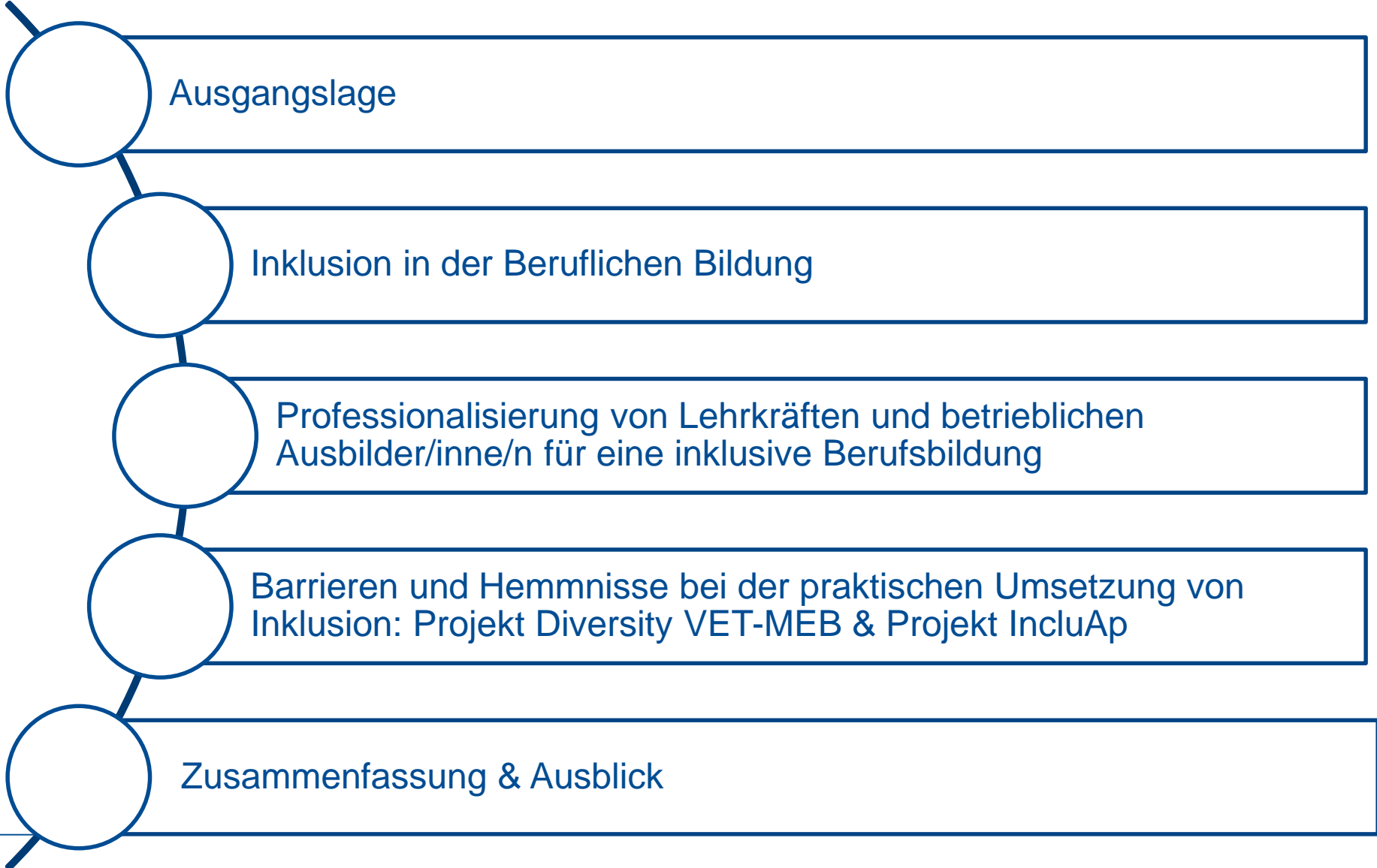


Agenda



Ausgangslage

Inklusion in der Beruflichen Bildung

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

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

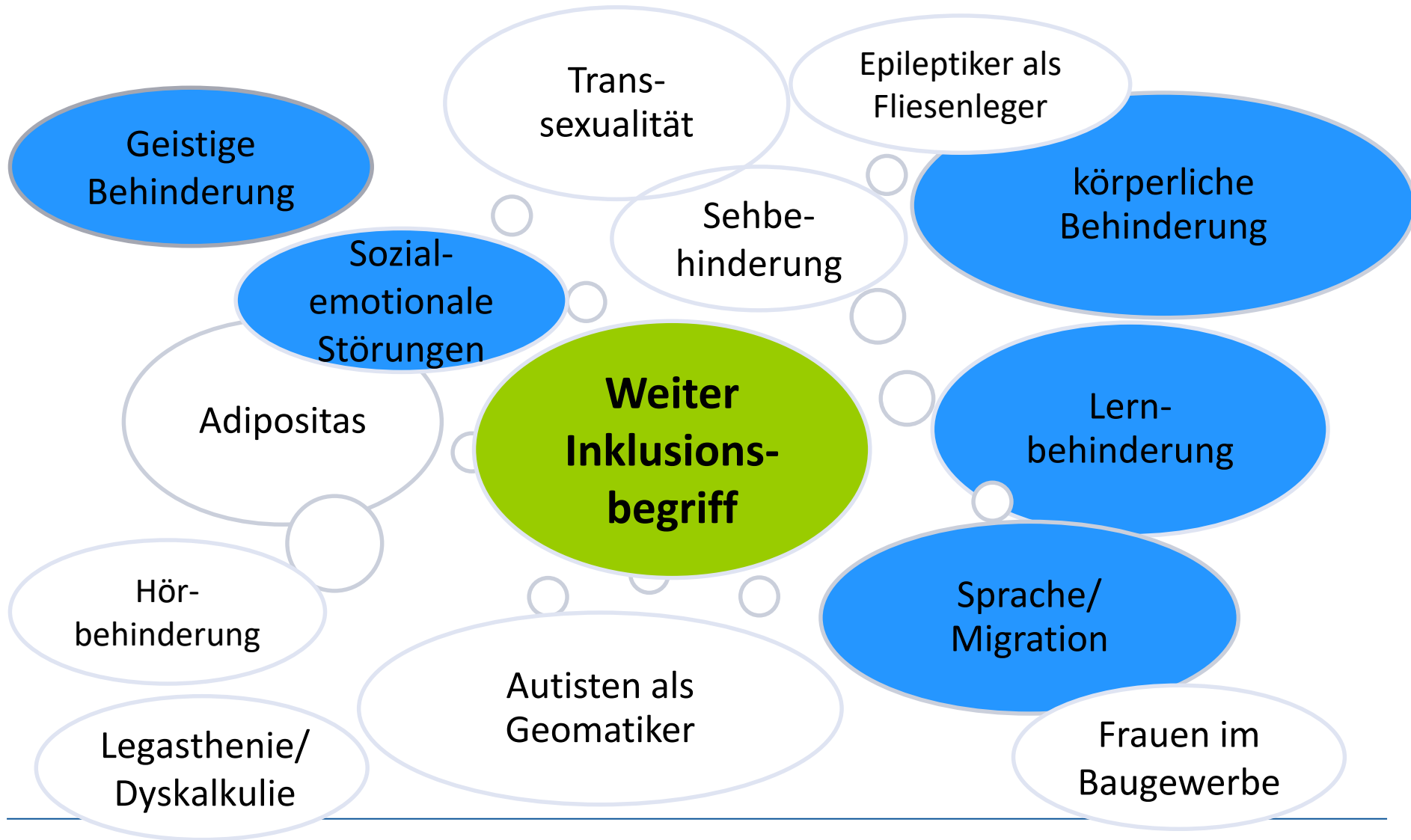
inklusionsbezogene
Kompetenzentwicklungs-
bedarfe

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

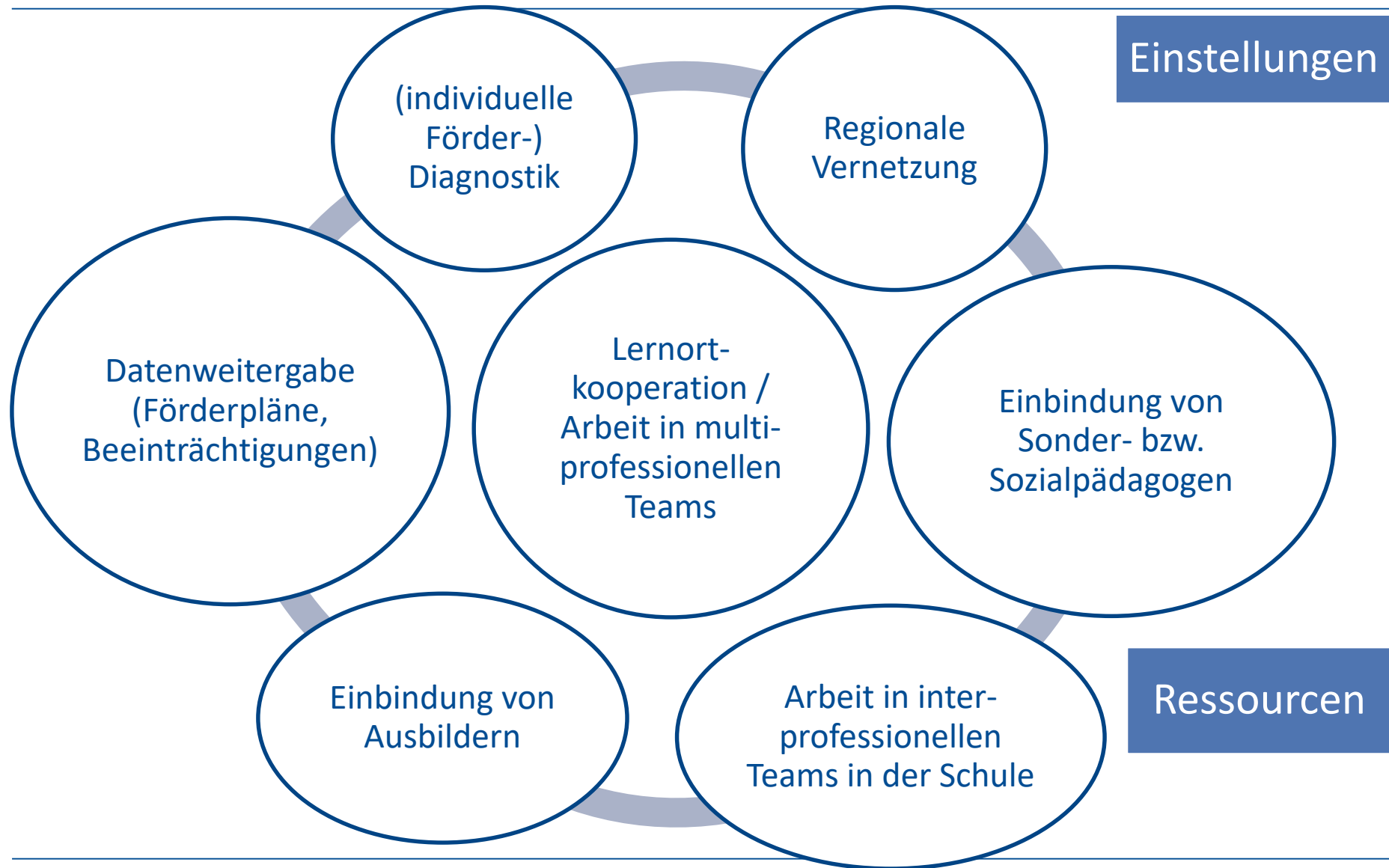
Mehr als 2 (schwere) Inklusionsfälle im engeren Sinne pro Lerngruppe wird als unrealistisch angesehen.

- 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:

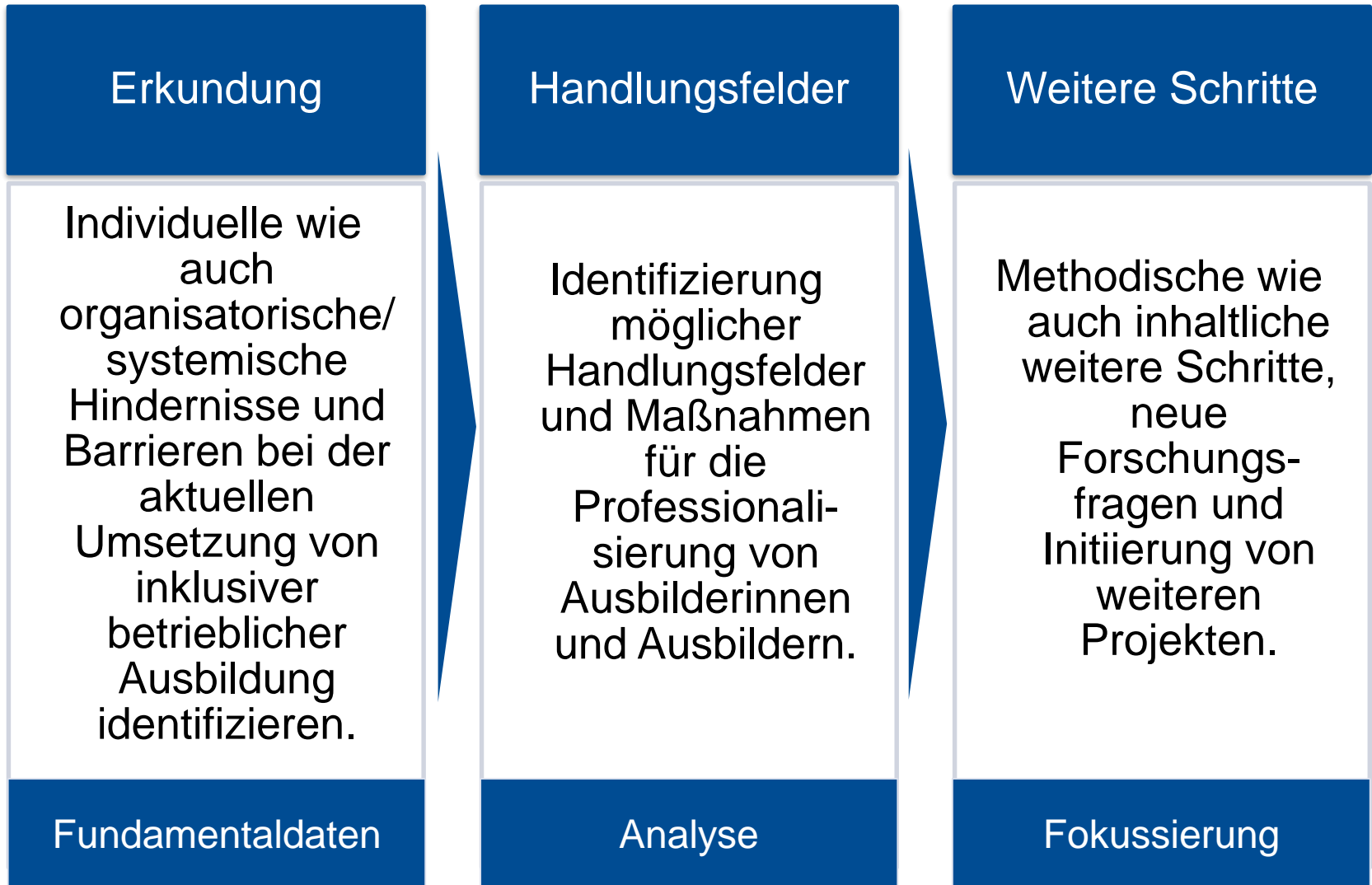


Barrieren und Hemmnisse bei der praktischen Umsetzung von Inklusion

Projekt IncluAp



Forschungskonzept IncluAp

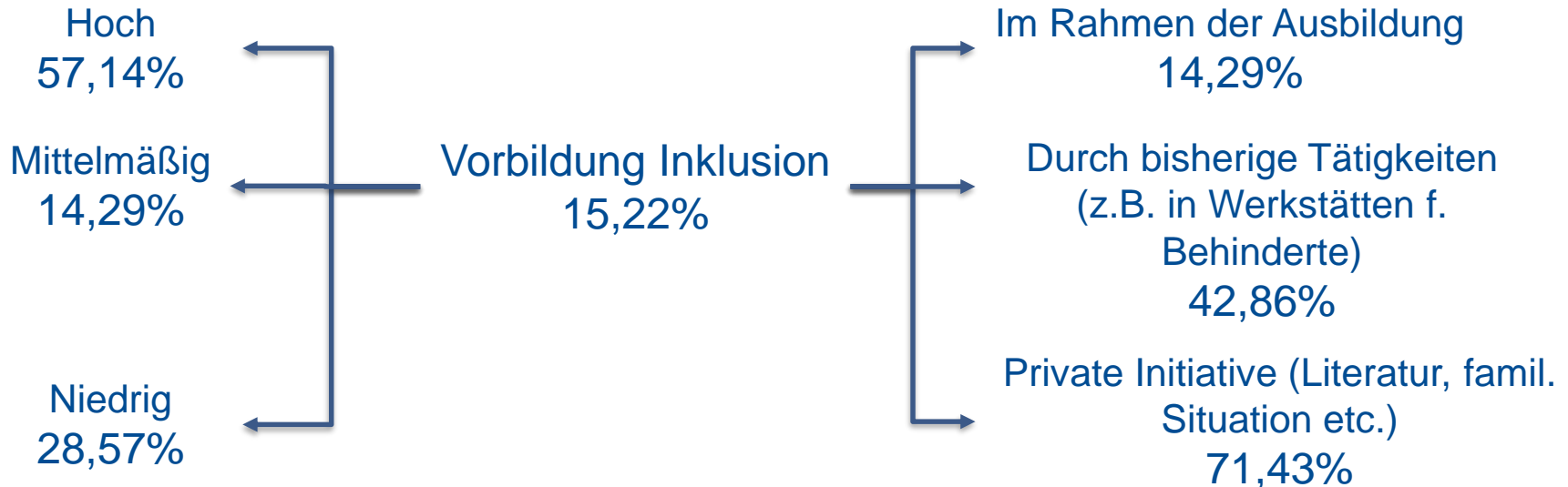


Wenige haben Vorbildung zur Inklusion. Die zumeist informell erworbene Vorbildung wird als hoch erachtet.

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

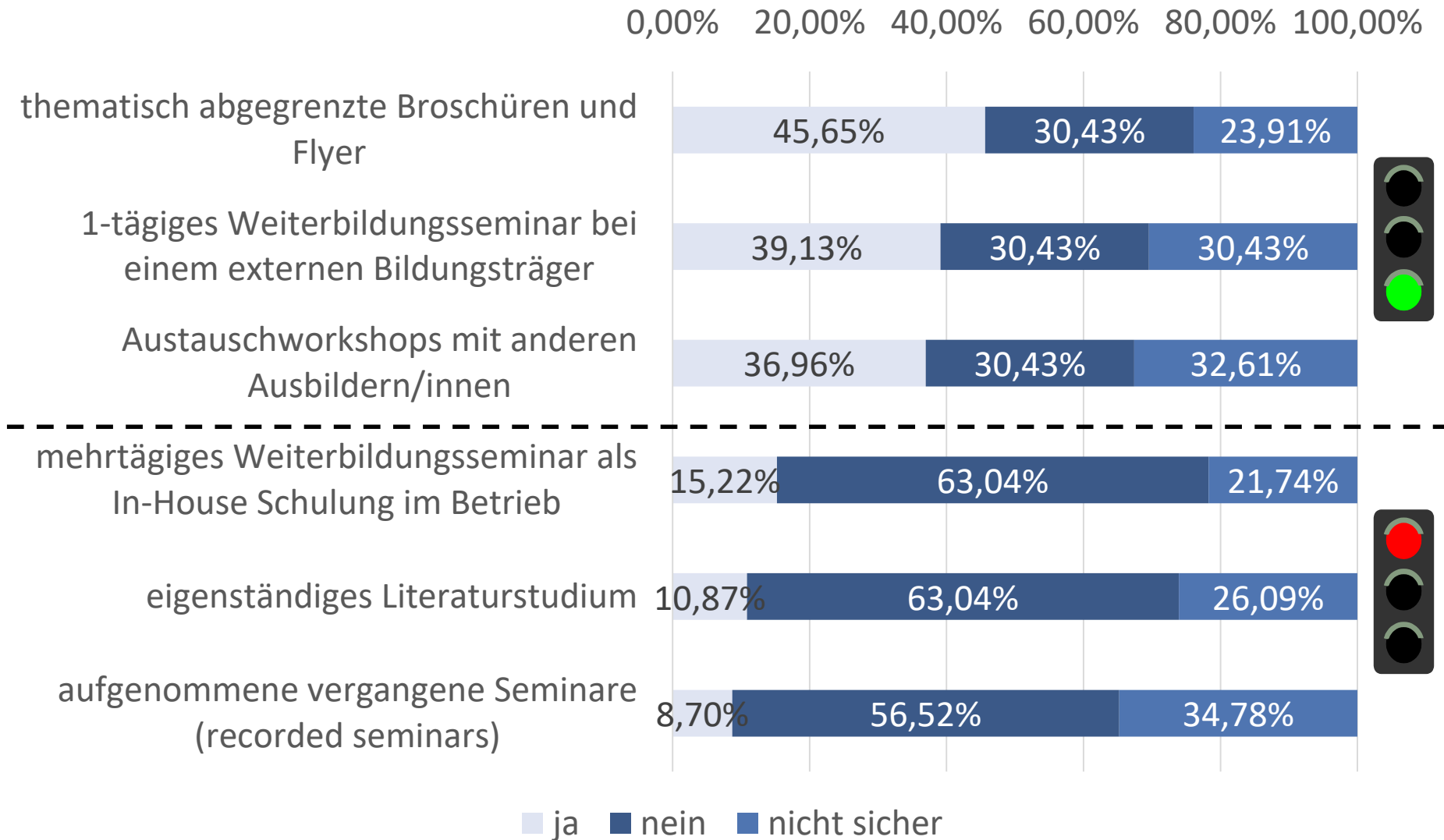


Betriebliche Ausbilder/innen scheinen das erforderliche Kompetenzinventar zu haben

- 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?

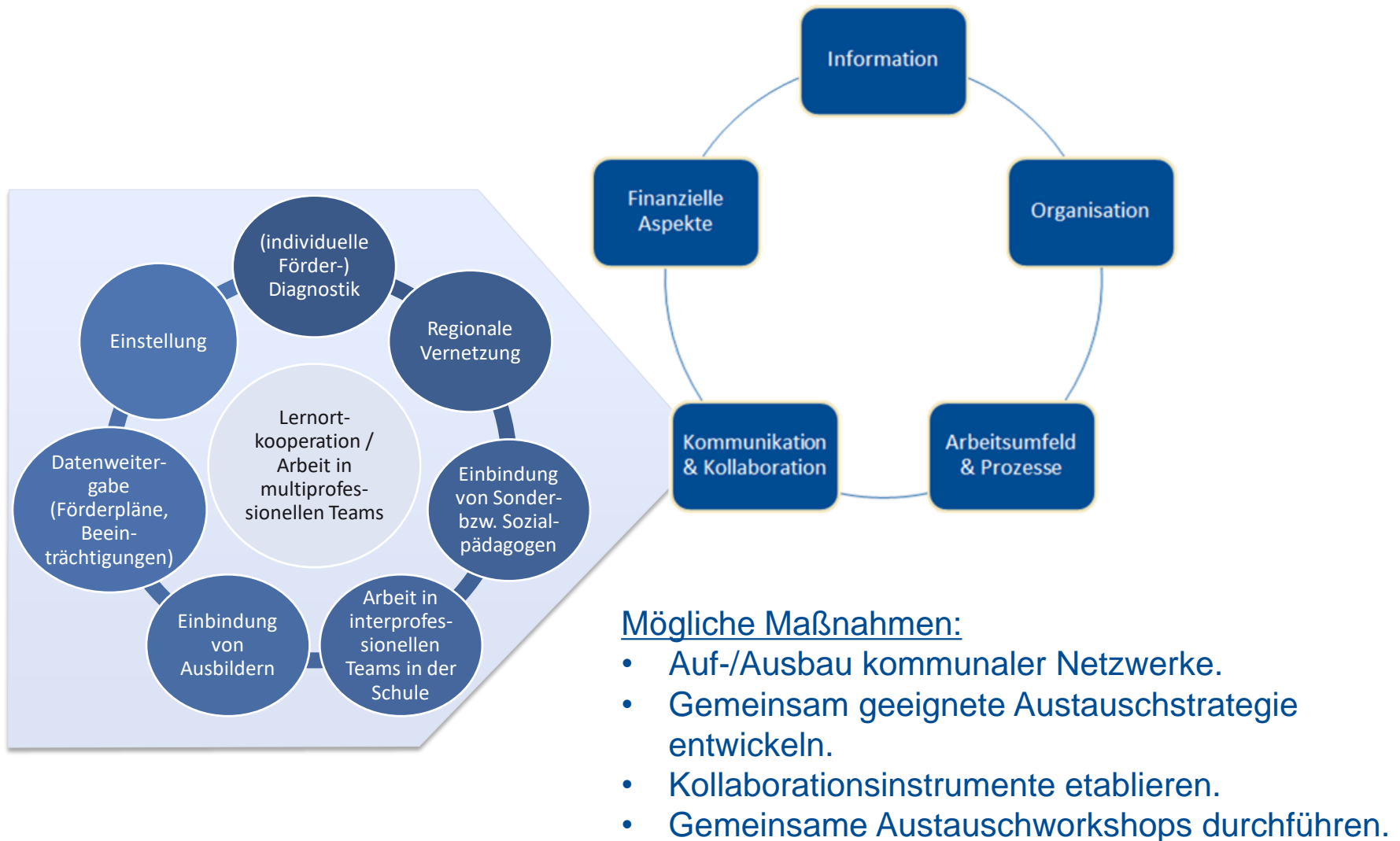
Kompakte, individualisierbare Formate werden bevorzugt



(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.