Tagungsdokumentation

Qualität ist kein Zufall - Praxistransfer als Bewährungsprobe der Bildung? (Wien) 13. Juni 2019

VERANSTALTER

AK/VÖGB ReferentInnen Akademie
GPA-djp Bildungsabteilung
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

AK Wien 1040 Wien, Plößlgasse 2, 6. Stock, Vortragssaal

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Ulrich Lipp, „Da läuft nichts von selbst: Den Praxistransfer anschieben"
   - 3.2. Nicola Sekler, AK-Wien, Vom Lernen ins Tun
   - 3.3. Erika Kolouch-Neuhold, move-ment Personal und Unternehmensberatung GmbH, Duale Ausbildungsmodelle - Praxisbeispiele aus der Steiermark
   - 3.4. Mag.a Susanne Fesl, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Stadt Wien am Sozialmedizinischen Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner Spital, „Der Lernbereich Training und Transfer in der Pflegeausbildung"

Qualität ist kein Zufall – Praxistransfer als Bewährungsprobe der Bildung?

Veranstalter: ABIF, AK/VÖGB ReferentInnen Akademie, GPA-djp Bildung

Termin: 13.6.2019, 13.00-17.00

Ort: AK Wien, 1040 Wien, Plößlgasse 2, 6. Stock, Vortragssaal

Anmeldelink

"Für das Können gibt es nur einen Beweis: Das Tun!" meinte Marie von Ebner-Eschenbach. Die Praxis des Lernens und der Kompetenzentwicklung ist (heute) so gut wie immer mit einer anderen Praxis verknüpft, Bildungsprozesse in vielfältiger Weise auf eine andere Praxis hin ausgerichtet.

In ihren unterschiedlichen Bereichen ist insbesondere die Erwachsenenbildung mit Bedarfs- und Praxisorientierungen versehen. Sie verfolgt Bildungsziele und orientiert sich an Lernergebnissen, die Lernen anhand eines Handelns in einem anderen Praxisfeld bestimmen.

Die Qualität von Bildung wird bereits direkt in Bildungsprozessen selbst sowie im Rahmen der Bildungsorganisationen gesichert und weiterentwickelt, wie wir bereits in den letzten beiden Tagungen zum Thema präsentiert und diskutiert haben. Daran anschließend stellt sich die Frage, welche Rolle dann noch das (Qualitäts-) Kriterium des Praxistransfers spielt, und vor allem: wie kann dieser Transfer gewährleistet werden? Wie sieht Praxistransfer von Bildung in unterschiedlichen Bereichen der Erwachsenenbildung konkret aus? Und gibt es überhaupt noch die Vorstellung einer qualitätsvollen Bildung, die ohne Orientierung an einer anderen Praxis auskommt?

Tagungsprogramm:

12.30-13.00	Einlass, Empfang
13.00-13.15	Begrüßung
13.15-14.00	KEYNOTE Ulrich Lipp: Da läuft nichts von selbst: Den Praxistransfer anschieben
14.00-16.30	PRAXISBEISPIELE & DISKUSSION: 1. Nicola Sekler (Arbeiterkammer Wien): Sozialakademie Praxisfall 2. Renate Eder (AMS Graz Ost, Service für Unternehmen): Duale Modellausbildung AMS Stmk. 3. Mag.a Susanne Fesl (Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Stadt Wien am Sozialmedizinischen Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner Spital): Der Lernbereich Training und Transfer in der Pflegeausbildung
17.00	Tagungsausklang mit Brötchen und Sekt
17.15-18.30	Zertifikatsverleihung der VÖGB/ AK ReferentInnen Akademie

Weitere Details finden Sie auf http://blog.refak.at

Dokumentation der Tagung 2017: Qualität in Bildungsprozessen
http://blog.refak.at/tagungsbericht-qualitaet-ist-kein-zufall/ und
http://www.abif.at/deutsch/news/events2017/qualitaet3105/qualitaet3105.asp?IdPageLv1=4

Dokumentation der Tagung 2018: Qualität in Bildungsorganisationen. Aus der Praxis lernen.
https://blog.refak.at/tagungsbericht-qualitaet-ist-kein-zufall-ii/ und
https://abif.at/deutsch/news/events2018/qualitools2203/qualitools2203.asp?IdPageLv1=4

Fachtagung – 13. Juni 2019
von 12.30 bis 17.00 Uhr
AK Wien
Plößlgasse 2, 1040 Wien
6. Stock, Vortragssaal

Qualität ist kein Zufall

Praxistransfer als Bewährungsprobe der Bildung?

Tagungsprogramm

12:30 – 13:00	Einlass & Empfang
13:00 – 13:15	Begrüßung, Moderation Mag. Philip Taucher MA (REFAK)
13:15 – 14:00	KEYNOTE
	„Da läuft nichts von selbst: Den Praxistransfer anschieben" *Ulrich Lipp, M.A., freier Trainer und Autor*
14:00 – 17:00	PRAXISBEISPIELE & DISKUSSION
	▪ „Praxisfall Sozialakademie" *Dr.in Nicola Sekler, Arbeiterkammer Wien* ▪ „Der Lernbereich Training und Transfer in der Pflegeausbildung" *Mag.a Susanne Fesl, MSc, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Stadt Wien am Sozialmedizinischen Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner Spital* ▪ „Duale Ausbildungsmodelle – Praxisbeispiele aus der Steiermark" *Mag.a Erika Kolouch-Neuhold, move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH*
17:00	Ausklang mit Buffet
17:15 – 18:30	Zertifikatsverleihung der VÖGB/ AK ReferentInnen Akademie

Kurzangaben zu den Vortragenden dem Moderator der Tagung

Ulrich Lipp, M.A. hat jahrzehntelange Erfahrung als freier Trainer und Autor. Nach Pionierarbeit bei der Entwicklung von Moderations- und Workshoptechniken liegt sein Schwerpunkt heute im Bereich Train-the-Trainer. Praxistransfer, Aktivierung und Freude am Lernen stehen im Fokus. Er arbeitet in ganz verschiedenen Lernkulturen. Seine Formate reichen vom einstündigen Impulsvorträgen bis hin zur TrainerInnenausbildung mit mehreren Modulen. In Österreich ist ihm vor allem die Arbeit mit und für die ReferentInnen-Akademie der Arbeiterkammer ans Herz gewachsen.

Dr.in Nicola Sekler arbeitet in der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung, u.a. als Trainerin in der ReferentInnen-Akademie und leitet gemeinsam mit Brigitte Daumen Garrido die Sozialakademie in der AK Wien. Ihre Schwerpunkte sind beteiligungsorientierte Formate und Prozesse sowie eine diversitygerechte Perspektive; im Moment macht sie eine Ausbildung zur Gruppendynamikerin (ÖAGG/GDDG).

Mag.a Susanne Fesl, MSc ist diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin (DGKP), Pflegepädagogin, Pflegewissenschaftlerin und Praxisanleiterin. Seit 1990 ist sie als Lehrerin im Wr. Krankenanstaltenverbund tätig, wo sie 2010 auch die Vertretung der Schuldirektion, Bereichsleitung Schulentwicklung übernahm. Zusätzlich arbeitet Susanne Fesl seit 2011 an diversen Universitäten und Fachhoschulen als Lektorin (bspw. DUK, UMIT, FH-Campus Wien) und ist als Referentin auf diversen Kongressen im Einsatz. Wissenschaftlich beschäftigt sie sich seit rund 10 Jahren mit dem Thema Pflege-Fachdidaktik, wobei ihre Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Fallorientiertes Arbeiten, PBL (Problem-based Learning) und Dritt-Lernort-Didaktik liegen.

Mag.a Erika Kolouch-Neuhold studierte Lehramt für Mathematik und Geografie/Wirtschaftskunde in Graz. Daneben verfügt sie über vielfältige Zusatzausbildungen in den Bereichen Training, Personalmanagement und Unternehmensführung. Beruflich war Frau Kolouch-Neuhold jahrelang in unterschiedlichen Kontexten als Trainerin und Beraterin tätig. Seit rund 15 Jahren ist sie bei der move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH in Graz beschäftigt und dort seit rund 10 Jahren für die Leitung des Bereichs Outplacement und Stiftungen verantwortlich.

Mag. Philip Taucher MA ist Bildungsarbeiter. Die Themen Bildung und Arbeit sind der rote Faden, der seine bisherigen Tätigkeitsfelder in vielfältiger Weise verbindet: Bildungspolitik, Bildungs- und Arbeitsmarktforschung, politische Erwachsenenbildung, Organisierungskampagnen, offene Jugendarbeit und Entwicklungszusammenarbeit. Er studierte Sozialwissenschaften in Wien und Rovaniemi sowie Erwachsenenbildung und Gemeinwesenentwicklung in Toronto. Seit 2017 arbeitet er für die Arbeiterkammer Wien und ist dort pädagogischer Leiter der ReferentInnen Akademie sowie der Wiener BetriebsrätInnen Akademie.

Abstracts - Key Notes und Praxisbeispiele

Da läuft nichts von selbst: Den Praxistransfer anschieben

Ulrich Lipp

Praxistransfer steht unter den „Messpunkten“ für Qualität von Bildung und Weiterbildung ganz oben. Wenn nichts umgesetzt wird, fehlt die Wirksamkeit und ohne Wirkung macht sich Weiterbildung überflüssig.

Dieser Einsicht steht die jahrzehntelange Klage über wenig Praxistransfer nach Bildungsmaßnahmen entgegen. Das liegt auch an den vielen Störquellen, die die Umsetzung des Gelernten verhindern oder erschweren. Anschieben ist notwendig! Und Anschieben ist möglich! Die vielen Einflussgrößen auf den Transfer sind auch Ansatzpunkte und Stellschrauben zur Unterstützung des Praxistransfers.

Leider gibt es kein Patentrezept: Was bei einem Inhalt wirkt, ist bei einem anderen wirkungslos. Selbst beim selben Inhalt im selben Training erreichen wir bei einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer eine Veränderung der Praxis. Bei anderen bewirkt der Lernprozess unter Umständen nichts. Das macht den Praxistransfer nicht einfacher.

Trotzdem gibt es einige Strategien mit größerer Erfolgs- (=Transfer-) Wahrscheinlichkeit. Das Arbeiten möglichst nahe an der Praxis, aktives Lernen statt passivem Zuhören und Emotionen im Lernprozess gehören zu diesen Strategien.

Was in der Diskussion über das „Anschieben“ des Praxistransfers oft vergessen wird, ist die Autonomie der Lernenden. Die Lernenden werden schließlich nicht konditioniert und verhalten sich so, wie wir Lehrende das planen, sondern sie entscheiden selbst, was und wie sie Lerninhalte in ihrer Praxis anwenden.

Der Praxisfall in der Sozialakademie als Beispiel für einen Praxistransfer

Nicola Sekler

Was passiert, wenn ein Betriebsrat überraschend aus den Medien von geplanten Umstrukturierungen im Betrieb erfährt? Wenn MitarbeiterInnen von einem Tag auf den anderen um ihre Arbeitsplätze fürchten müssen und den Betriebsrat mit zahlreichen rechtlichen und sozialen Anfragen konfrontieren? Wenn die Geschäftsführung die Mitbestimmungsrechte verletzt und gleichzeitig etliche Medienanfragen an das Betriebsratsgremium gestellt werden? Und das in sehr kurzer Zeit?

Der Praxisfall im Rahmen des 10-monatigen Lehrgangs „Sozialakademie“ der Kammer für Arbeiter und Angestellte kreiert so eine typische Krisensituation, in der es für BetriebsrätInnen in kürzester Zeit eine Menge Handlungsbedarf gibt. Ziel ist es, dass verschiedene Kompetenzen, die im Lehrgang vermittelt wurden, gleichzeitig und vernetzt abgerufen werden müssen, um im Team oder eigenständig Lösungen und Strategien zu entwickeln, Rollen und Aufgaben effizient aufzuteilen, Interessen und Empfindungen verschiedener AkteurInnen abzuwägen, Prioritäten zu setzen, Verhandlungen zu führen, Öffentlichkeits- und Medienarbeit zu betreiben – und das alles parallel und in sehr kurzer Zeit.

Praxisbezug im vorliegenden Praxisfalls ist sehr vielschichtig: Realitätsbezug und Praxisnähe sind der Schlüssel, um Betroffenheit bei den TeilnehmerInnen zu erzeugen, d.h. mit ihren Erfahrungen abzuholen und sie in den Fall „reinzuholen“. Konkrete, praxisnahe Situationen schaffen den Raum, erlerntes Wissen auszuprobieren und mit Erfahrungen anzureichern. Feedback auf unterschiedlichen Ebenen dient als Quelle des (Weiter)Lernens für die Praxis.

Der Lernbereich Training und Transfer in der Pflegeausbildung

Susanne Fesl

Die rezente Literatur beschreibt eine hochwertige, didaktisch gut überlegte Ausbildung für die Pflege auf allen Ausbildungsniveaus als Grundbedingung für eine entsprechende Pflegequalität und PatientInnensicherheit in der Praxis. Wie kann das gelingen und was ist dabei zu berücksichtigen? Hinlänglich bekannt ist, dass der Transfer von schulischem Wissen in ein berufliches Handlungsfeld nicht automatisch vorausgesetzt werden kann. Gerade die Pflege – ein Handlungsberuf – braucht Konzepte, damit die Überführung des theoretischen Wissens in berufliche Handlungskompetenz nicht mehr nur Zufall ist, sondern strukturiert und zielgerichtet erfolgt.

Der Lernbereich Training und Transfer (auch Skillslab oder Dritter Lernort genannt) ist eine Einrichtung, wo unter strukturierten didaktischen Bedingungen genau dieser Theorie-Praxis-Transfer geschehen kann. Die Auszubildenden werden dort unter Anleitung von speziell ausgebildeten TrainerInnen, in Kooperation mit PraxisanleiterInnen, in aufbauenden Lernsequenzen trainiert, die im Anschluss ausführlich reflektiert werden.

Langfristig ist darüber nachzudenken, wie sich aus dem bestehenden Skillslab ein geeignetes Kompetenzzentrum für die praktische Ausbildung aller Gesundheitsberufe gemeinsam im Rahmen von interprofessionellem Lernen entwickeln lässt. Dadurch können Auszubildende und Studierende aller Gesundheitsberufe bestmöglich auf die komplexen Anforderungen des Praxisfeldes vorbereitet werden, um auch in Zukunft die bestmögliche Versorgung der Bevölkerung gewährleisten zu können.

Duale Ausbildungsmodelle – Praxisbeispiele aus der Steiermark

Erika Kolouch-Neuhold

AQUA und Implacementstiftungen sind zwei Instrumente des AMS, die theoretische Qualifizierung und Training on the Job kombinieren. Die Ausgangssituation ist bei beiden Instrumenten gleich: Ein Unternehmen möchte eine offene Stelle besetzen. Es gibt arbeitssuchende BewerberInnen, die aber einen gewissen Ausbildungsbedarf mitbringen, um die Voraussetzungen der zu besetzenden Stelle abdecken zu können. Die qualifikatorische Lücke wird dann durch rund ein Drittel theoretisches Training und zwei Drittel praktisches Training im Betrieb geschlossen. Die Kosten für die Ausbildungsmodelle verteilen sich in der Steiermark auf das AMS, das Land Steiermark und die Unternehmen.

Gelingender Praxistransfer beginnt hier schon vor der eigentlichen Ausbildung. Zentraler Erfolgsfaktor ist dabei eine starke Unternehmensorientierung. Es geht darum den Qualifikationsbedarf für offene Stellen zu decken, damit es in weiterer Folge zur Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis kommt. Dazu bedarf es intensiven Austausches mit den personalsuchenden Unternehmen bzw. mit der Wirtschaftskammer und den Innungen.

Umgekehrt werden die TeilnehmerInnen im Rahmen eines Casemanagements begleitet und betreut. Die Fragen sind hier: Welche Qualifikationen und Fähigkeiten werden bereits mitgebracht? Braucht es individuelle Spezialausbildungen, um punktgenau spezifische Ausbildungsbedarfe abzudecken oder ist eine breitere Qualifizierung im Rahmen einer FacharbeiterInnenausbildung notwendig?

Im Rahmen des Inputs werden zunächst die Funktionsweise und Vorteile von dualen Ausbildungsmodellen im Instrumentenpool des AMS beleuchtet. Im Fokus stehen dann in weiterer Folge konkrete Umsetzungsbeispiele in der Steiermark sowie die Herausforderungen und Erfolgsfaktoren, die sich aus der langjährigen Erfahrung in der Durchführung von dualen Ausbildungsmodellen des AMS speisen.

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer

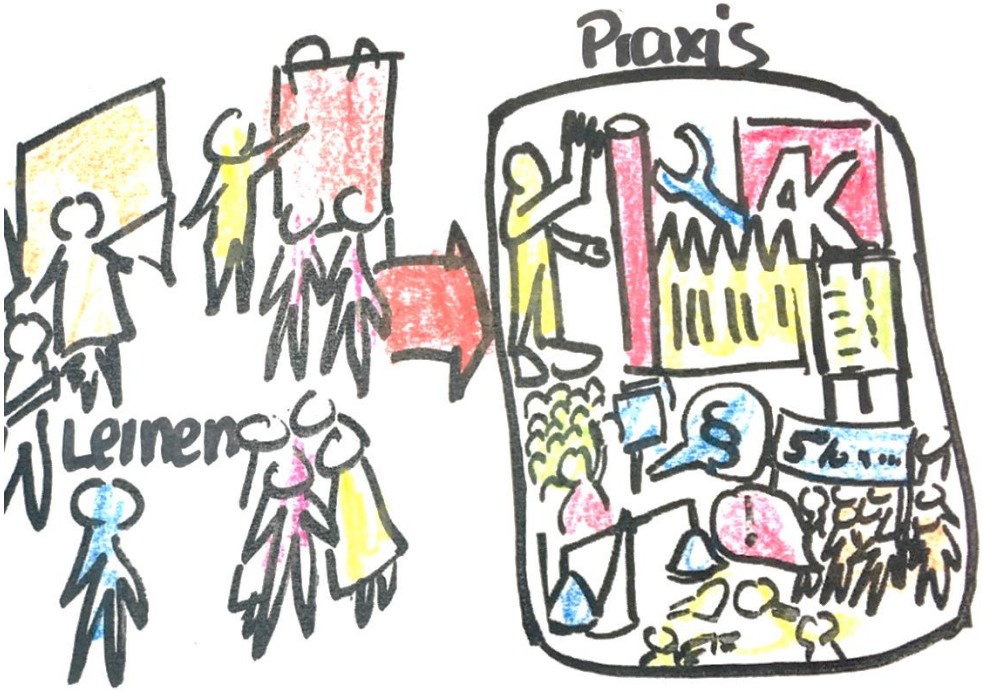
Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“. Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein eigener Tagungsband erstellt, der in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at publiziert wird.

Vielen Dank für Ihr Kommen!

Ulrich Lipp

Da läuft nichts von selbst! Den Praxistransfer anschieben!

Praxistransfer – Was ist das?



Anwendung des Gelernten in der Praxis

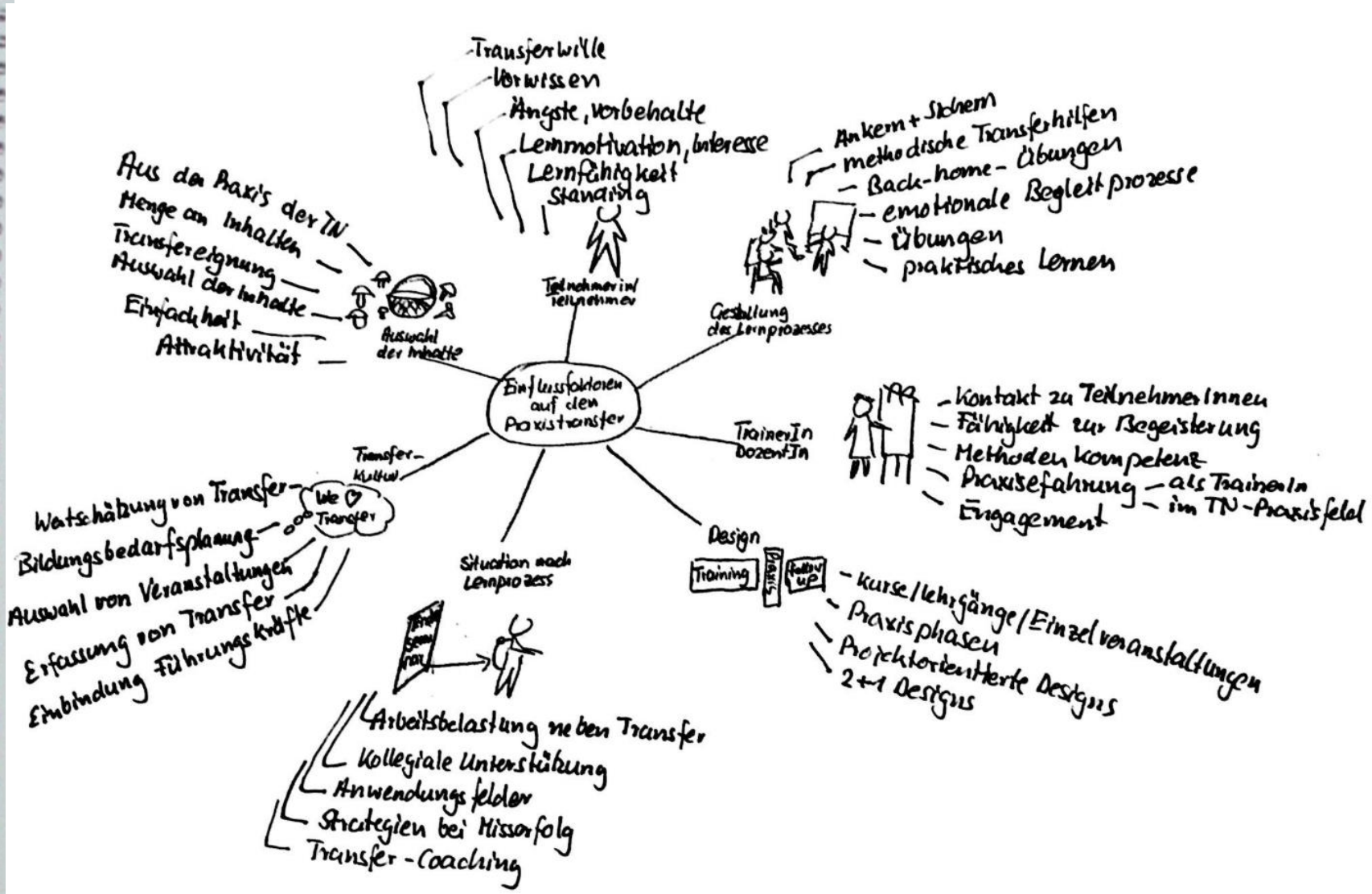
Die Unkenrufe:
Praxistransfer findet kaum statt!

Praxistransfer –

Es gibt ihn!

1000 Einflussfaktoren
1000 Störquellen

1000 Einflussfaktoren 1000 Störquellen



Praxistransfer – Ein Buch mit sieben Siegeln

Praxistransfer – 3 Ideen aus der Sicht eines Praktikers

Idee 1: Die Praxis als Ausgangspunkt des Lernens!

Idee 2: Unterstützung im Transferprozess

Idee 3: Den Transfer in den Lernprozess integrieren!

Lernen ohne Transfer?

Für das Können gibt es nur einen Beweis: Das Tun!

Lernen ohne Transfer?

Für das Können gibt es nur einen Beweis: Das Tun!

Lernende entscheiden, ob sie etwas tun und was sie tun!

Vom Lernen ins Tun

Der Praxisfall in der Sozialakademie als Beispiel für einen Praxistransfer

Nicola Sekler, AK Wien

Struktur

- Was ist die SOZAK?
- Was bedeutet Praxisbezug in der SOZAK?
- Film: Der Praxisfall
- Was trägt zum Gelingen des Praxistransfers im Praxisfall bei?
- Ausbaumöglichkeiten

Inhalte

VÖGB AK ÖSTERREICH
SOZIAL AKADEMIE

SOZAK Bildungsziele

Wirtschaftliche, rechtliche, soziale und kulturelle Interessen von ArbeitnehmerInnen strategisch durchsetzen können

Soziale und methodische Kompetenz

- neue Perspektiven eröffnen
- Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten
- Dialog- und Kommunikationsfähigkeit
- Argumentationsfähigkeit Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Positionen
- Analysefähigkeit

Internationale gewerkschaftliche Handlungs-kompetenz

Rechtliche, wirtschaftliche, sozial- und gesellschaftspolitische Kompetenz

ÖGB AK ÖSTERREICH SOZIAL AKADEMIE

Ziel

Vermittlung

- personaler, fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenz
- in höchstmöglicher Verschränkung
- unter höchstmöglichem Praxisbezug

VÖGB AK ÖSTERREICH
SOZIAL AKADEMIE

Was heißt Praxisbezug? Dimensionen & Phasen

- Reinholen von Erfahrungen, Anerkennung, Ernst nehmen
- Arbeiten mit Erfahrungen, anreichern mit Wissen
- Bezug zum Umfeld; Orientierung ermöglichen
  - Kontakte + ReferentInnen
- Transfer 1: anwendungsorientierte Einheiten während der SOZAK
- Transfer 2: Über die SOZAK hinaus, z.B. im Rahmen AbsolventInnenprogramm

VÖGB AK ÖSTERREICH
SOZIAL AKADEMIE

Praxisfall - Ziele

- Wissen wiederholen + durch konkrete Anwendung verankern
- Problemanalyse + Strategientwicklung
- Kompetenzen verschränkt anwenden lernen/müssen
- Vielfalt nutzen –Teamarbeit, Arbeitsteilung, Rollenunterschiede und -abgrenzungen

Tatsächliche Um

Was zum Gelingen des Praxistransfers beiträgt

- Prozessorientierung
- Fallarchitektur:
  - muss Betroffenheit auslösen, muss nah an den Erfahrungen der TN liegen
  - muss genügend Raum bieten, dass Handlung und Tun möglich ist
- Bekannte Rollen und praxisnahes Tun!
  - Interventionen
  - Verhandlungssituationen
  - Medien: Radio Ratz Fatz und Waldviertler Bote
- Feedback als Quelle des Weiterlernens
  - Systematisches und kontinuierliches Feedback auf sehr unterschiedlichen Ebenen; im Prinzip auch hier wieder relevant die 4 Kompetenzkategorien
  - BeobachterInnen mit unterschiedlichen Expertisen
  - Einheit zu Verhandlungstraining danach

Ausbaumöglichkeiten

- Noch mehr Dimensionen beim Feedback beachten
  - Eine wichtige Dimension: Gruppendynamik, Teambuilding, Führung ->> allerdings auch schwierig zu beobachten
  - Ähnlich „Verhandlung“ auch mit anderen sozialen Kompetenzen verfahren, z.B. mit Strategie
  - Problem bzw. Herausforderung: Anerkennung von Feedback als Quelle des Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung ist Voraussetzung; bei uns: ausbaufähig…
- Praxisfall nicht als Schlusspunkt, sondern als Zwischenfazit/Bedarfserhebung

move-ment
Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Nibelungengasse 54
8010 Graz
Tel: 0316/348402

Duale Ausbildungsmodelle - Praxisbeispiele aus der Steiermark

Tagung „Qualität ist kein Zufall“
Wien, 13.06.2019

Für neue Perspektiven bewegen wir Menschen und Organisationen, durch …

move-ment

Implacement –

Unterstützung Arbeitsuchender bei der Integration in den Arbeitsmarkt

Transplacement –

bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Outplacement –

bei sozialverträglichem Personalabbau

Institut für Arbeit und Entwicklung –

Qualifizierung, Training, Coaching

Referenzen

move-ment

Projektreferenzen Implacementstiftungen und AQUA

- Implacementstiftung 45+ seit 1999
- Implacementstiftung Energie seit 2010
- Implacementstiftung Murtal 2018/2019
- AQUA Steiermark seit 2018
- AQUA Wien: Start Sommer 2019

Ansprechpartnerin:

Mag. Erika Kolouch-Neuhold
Bereichsleitung Outplacement und Stiftungen,
CSR-Verantwortliche
Telefon: +43/316/34 84 02-265
Mobil: +43/676/84 34 02-265
Mail: e.kolouch@move-ment.at

Duale Ausbildungsmodelle

move-ment

Anforderung der Unternehmen/ Stellenmarkt an neue Mitarbeiterinnen….

Gründliche, verlässliche Reinigungs-kraft (m/w) mit Erfahrung für Apotheke

team und suchen z…
Eintritt Mont…

Koch/in, 40h/Woche in Graz, Erfahrung mit heimischer Küche, Mo bis Frei…

Praxis

Schubraupenfahrer/in für 3…

Duale Ausbildungsmodelle AQUA und Implacementstiftung als Erfolg für Unternehmen und TeilnehmerInnen

…und einfühlsam beraten, ist Ihre besondere Stärke? Wir suchen **eine/n Kosmetik-VerkäuferIn** für 20-30 Std./Woche mit Kosmetik-Verkaufserfahrung und

…eine/n …) zum sofortigen Ein… …bist eine flexible, kommunikative, verlässliche sowie selbstorganisierte Persönlichkeit und verfügst über eine fundierte kaufm. Ausbildung sowie Erfahrung in der Buchhaltung. Von Vorteil sind…

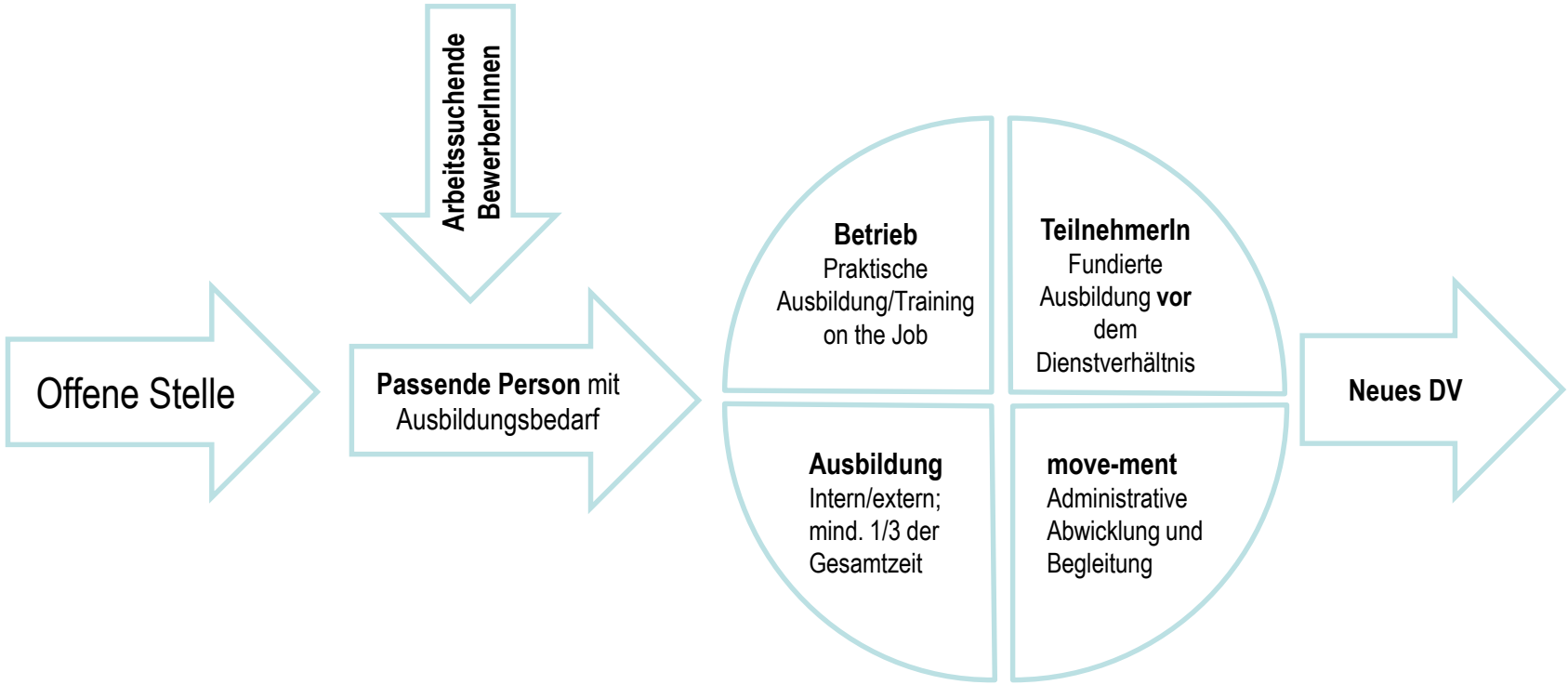
Suche Ordinationshilfe (10-20 Std.) für Kleintierpraxis mit Tierzahnheilkunde; Berufserfahrung erwünscht. Stundenlo…

LKW-Fahrer mit Praxis gesucht.

Duale Ausbildungsmodelle

move-ment

Wie AQUA bzw. eine IMPLACEMENTSTIFTUNG funktioniert….



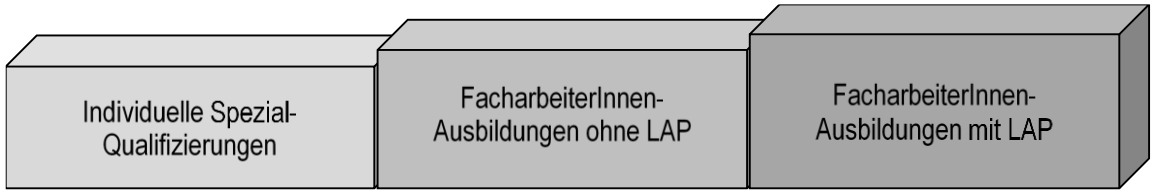
Vorteile dualer Ausbildungsmodelle

move-ment

Vorteile von dualen Ausbildungsmodellen

- Unternehmensnah – Ausbildung für eine offene Stelle
- Bedarfsorientiert
- Setzt bei der Vorqualifikation der zukünftigen Arbeitskraft an
- Auswahl der Ausbildungen am freien Markt
- Laufender Praxistransfer: Umsetzung der Theorie in der Praxis im Unternehmen
- Einstellungszusage
- Auch ohne Dienstverhältnis: Höherqualifizierung der Person inklusive Praxis

- **Ausgangspunkt: Offene Stelle** oder auch **Bedarf mehrerer Unternehmen/einer Branche**



Praxisbeispiele FacharbeiterInnenprogramme

move-ment

Geprüfte BauwerksabdichterInnen mit Schwerpunkt energetische Verbess. der Gebäudehülle

Titelbild Folder

KommRat Freisinger (IFB) mit AusbildungsteilnehmerInnen

- Programm läuft seit 2012 über e:Job-Mobilitätszentrum Energie und Umwelt (Land Stmk., AMS Stmk., Unt.)
- e:Job Unternehmensnetzwerk: Vorbereitung; e:Job Implacementstiftung Energie: Qualifizierung
- Abschluss mit FacharbeiterInnenbrief
- Initiiert mit der Innung für Bauneben- und Bauhilfsgewerbe
- Bisher rund 100 Personen qualifiziert (TeilnehmerInnen IMP Energie gesamt seit 2010: über 1000)

Praxisbeispiele FacharbeiterInnenprogramme

move-ment

Ablauf/Aufbau eines FacharbeiterInnenprogramms

- Aufgesetzt auf den Bedarf der Unternehmen: Enge Zusammenarbeit mit der WKO (Innungen etc.)
- Planung der Ausbildung mit der WKO gemeinsam -bei Bedarf Konzeption einer eigene Ausbildung
- Information der Unternehmen über die WKO (Aussendung, Informationsveranstaltung etc.)
- Einbeziehen des AMS für die TeilnehmerInnenakquise (anhand der offenen Stellen)
- Jobbörse über das AMS
- Matching von passenden BewerberInnen mit den Unternehmen
- Personalauswahl durch die Unternehmen (Verantwortung!)
- Start der Ausbildung

Details zur Vorbereitung für 31 FacharbeiterInnen in 25 Unternehmen (2 Ausbildungen):

596 **Betriebe** dreimal schriftlich kontaktiert, 118 davon telefonisch kontaktiert, 35 persönlich besucht

278 arbeitssuchende **Personen** (nach Vorselektion) über das Angebot informiert, 8 Informationsveranstaltungen in 7 Regionen, 400 Telefonate

Praxisbeispiele FacharbeiterInnenprogramme

move-ment

Ausbildung zum/zur diplomierten PersonalverrechnerIn für Wirtschaftstreuhänder

- 1. Durchgang mit Start Oktober 2018, Abschluss: Juni 2019 über AQUA (Land Stmk., AMS Stmk., Untern.)
  2. Durchgang: Start Juni 2019
- Initiiert mit der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftstreuhänder Steiermark
- PV- Ausbildung mit zusätzlichem Schwerpunkt auf die Bedarfe der Wirtschaftstreuhänder

Praxisbeispiele FacharbeiterInnenprogramme

move-ment

Vorbereitung Fachkräfteprojekt „PersonalverrechnerInnen“

Planungsphase	Vorbereitungsphase	Durchführungsphase AQUA
Vorgespräche mit Entscheidungsträgern wie KWS, AMS, Ausbildungseinrichtungen	Erstellen von Infomaterialien (Folder/Präsentation) für UN und TN	Erstellen der AQUA Unterlagen
Ausbildungskonzeption	Informationsveranstaltung für Unternehmen	Vertragsunterzeichnungen mit UN, TN und AMS
Erarbeiten eines Zeit- und Ausbildungsplans	Infoveranstaltungen/Jobbörsen für Interessierte	Einstiegsprocedere in die AQUA
Implementierung der Ausbildung in der AQUA-Konzept	Jobinterviews und Vorauswahl der TN	Laufende Betreuung/Caseman., Administration
	Koordinierung Vorstellungsgespr.	

Planung u. Vorgespräche Juni-Juli 2018 (30+h)

Vorbereitung August-September 2018 (90+h)

Durchführung September-Oktober 2018 (80+h)

Erfolgsfaktoren FacharbeiterInnenprogramme

move-ment

Schwierigkeiten

- Suche der passenden TeilnehmerInnen
- Arbeitstugenden der Personen
- Verantwortung der Unternehmen als Ausbildungsbetrieb – muss wachsen

Erfolgsfaktoren

- **Ansatz bei den Bedarfen der Unternehmen**, Zusammenarbeit mit der WKO!
- Passgenaue Qualifizierung
- Ausbildungs-Zertifikat bei WKO anerkannt
- **Unternehmen finanzieren mit**
- **Beratung der Unternehmen und „Schulung“ hinsichtlich der Ausbildungsverantwortung**
- **Intensives Casemanagement für die TeilnehmerInnen**
- Beratungskompetenz
- Erfahrung in der Qualifizierungsplanung/Vernetzung mit Qualifizierungsanbietern (e:Job: ~130)
- **Finanzierung der Vorbereitungsarbeiten**!

move-ment

Wir hören zu.

Wir schätzen und respektieren unsere Kunden (wie uns selbst).

Unsere Zielorientierung & Lösungskompetenz schaffen Vertrauen. Unser Wissen gibt Sicherheit. (sagen auch unsere Kunden)

Wir haben Freude am Entwickeln außergewöhnlicher Konzepte und den Mut, sie qualitätsvoll umzusetzen.

Mit unserer Arbeit leisten wir einen „Sinn“ vollen Beitrag für Unternehmen und für Menschen in allen Phasen des Arbeitslebens.

Übrigens: Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung sind ein lebendiger Teil unserer Unternehmenskultur.

EFQM zertifiziert (exzellentes Unternehmen)

Mitglied von respACT

Partner von klima:aktiv

Träger des Gütesiegels BGF

Der Lernbereich Training und Transfer PFLEGE

Qualität ist kein Zufall – Praxistransfer als Bewährungsprobe der Bildung?

ABIF, AK/VÖGB ReferentInnen Akademie, GPA-djp Bildung

Mag. Susanne Fesl, MSc

13.06.2019

© GKPS SZB Wien

Berufsfelder in der Pflege

Seit der GuKG Novelle 2016 NEU:

- Pflegeassistenz (1-jährig, nach 9. Schulstufe)
- Pflegefachassistenz (2-jährig, nach 10. Schulstufe)
- Gehobener Dienst für GuK, Bachelor an der FH
- Spezialisierungen (Universitätslehrgänge - Master-Niveau)

Gesetzliche Grundlagen

Die praktischen Ausbildung …

- **EU-Richtlinie Berufsqualifikation 2013 Artikel 31 (L 354/151):**

  Abs. 6 „c) … diese muss der Ausbildung dienen und unter der Aufsicht von qualifiziertem Krankenpflegepersonal an Orten erworben werden, die aufgrund ihrer Ausstattung und wegen des in ausreichender Anzahl vorhandenen Personals für die Krankenpflege geeignet sind;“

- **GuKG § 43:**

  „… sonstigen Organisationseinheiten einer Krankenanstalt … welche die zur praktischen Unterweisung notwendigen Voraussetzungen erfüllen …“

- **Dienstrechtliche Vorgaben**

State of the Art PFLEGE

- **Gleichzeitiger Anspruch** PatientInnen pflegen und Lernende auszubilden ist unvereinbar und auch ethisch bedenklich (Ludwig, 2004, S. 89)
- **Professionalität** bedeutet strukturiertes und begründetes Handeln (sowohl in Praxis als auch in der Lehre)
- **Internationale Trends** in Gesundheitsberufen gehen in Richtung Entwicklung von Skillslabs für das Erlernen von Basisfertigkeiten

Begriff „Dritter Lernort“

Lernbereich Training und Transfer LTT, Skillslab

- „… ist ein Ort der Integration von theoretischem und praktischem Lernen. Im Vordergrund steht die systematisch gestaltete Interaktion von Theorie und Praxis, von praktischem Handeln und systematischer Reflexion.“
- Enge Kooperation von Schule und Betrieb
- Orientierung an Situationen der Praxis
- Lernort kann auch Lernbereich sein (Landwehr, 2002, S. 43-44)

Aufgabe des Dritten Lernorts

- Theorie-Praxis-Transfer – **Wissensmanagement**
- Explizites Wissen kann nicht auf Praxissituationen übertragen werden
- Dritter Lernort übernimmt diese schulische und betriebliche Transferfunktion
- Lehr-Lernsituationen werden transferorientiert gestaltet
- Entsprechende Reflexionsmöglichkeiten (Landolt, 2002, S. 15)

Übersicht Lernbereiche

Lernbereich Schule

Theorie gemäß Curriculum

Lernbereich Training und Transfer

Erfahrungs- u. Erkundungswerk-statt

Fähigkeits- u. Fertigkeitswerk-statt

Simulation

OSCE

Fähigkeits- u. Fertigkeitstraining

ART®

Fallarbeit mit Problem-based Learning (PBL)

Lernbereich Praxis

Praktika in diversen Fachbereichen

Spezielle Didaktik

Cognitive Apprenticeship

- Modelling
- Coaching
- Scaffolding und Fading
- Articulation
- Reflection
- Exploration

Fallarbeit

Rollenspiel

usw.

Räumliche Ausstattung

- 1 Sozialraum
- 3 Seminarräume

Räumliche Ausstattung

- 1 Großes Zimmer
- 4 Kleine Zimmer

Räumliche Ausstattung

- Badezimmer

Räumliche Ausstattung

- 4 Depots

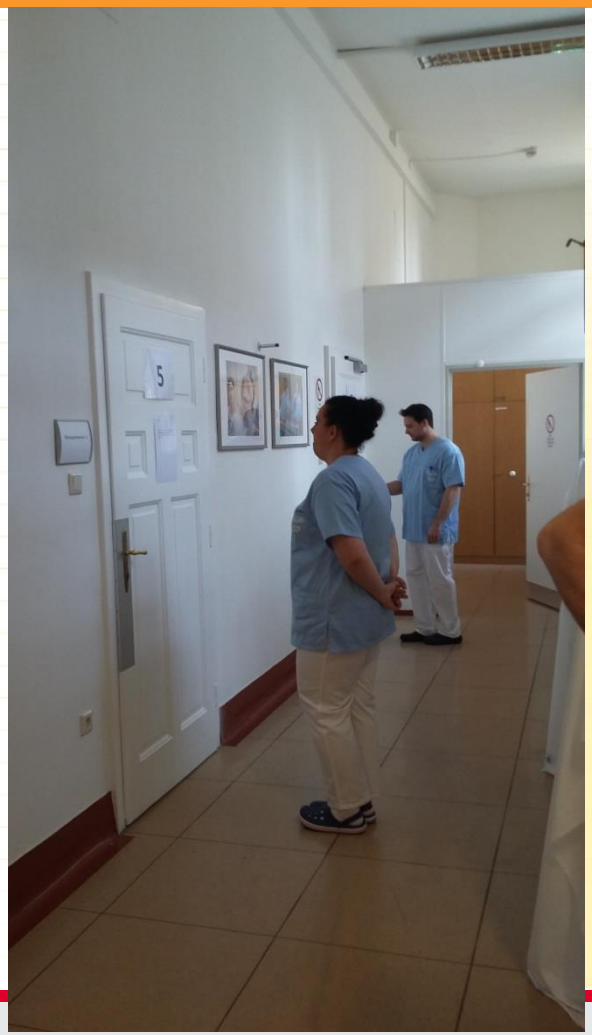
Kooperation mit der Praxis

- TeilnehmerInnen der Weiterbildung Praxisanleitung sind ExpertInnen im Fachgebiet
- Führt zu Veränderungen in der Praxis
- Gemeinsames Gestalten von Übungssequenzen
- Hinterfragen von „beruflichen Routinen“

Kooperation mit der Praxis

- *„Die schwierige Aufgabe, ihre eigenen praktischen, pädagogischen und wissenschaftlichen Kenntnisse auf einem hohen Stand zu halten, gehen Ausbilder bislang an, ohne daß [sic] sie dabei auf einen geregelten Austausch zwischen Ausbildung und Praxis bauen können. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, wie wichtig es ist, daß [sic] die klinische Unterweisung fortgeschrittener Schüler durch Ausbilder vorgenommen wird, die selbst über eine hohes Kompetenzniveau verfügen.“* (Benner, 1997, S.83)

OSCE – praktische Prüfung



Konsequenzen für die Praxis

- Anknüpfen an Vorwissen, Können, Erfahrungen
- Angenehme Lernatmosphäre und Erlebnisse
- Transparente Lernziele
- Metakognitive Reflexion
- Coaches und ExpertInnen

http://www.ludoki.com 18.5.2016

Vision

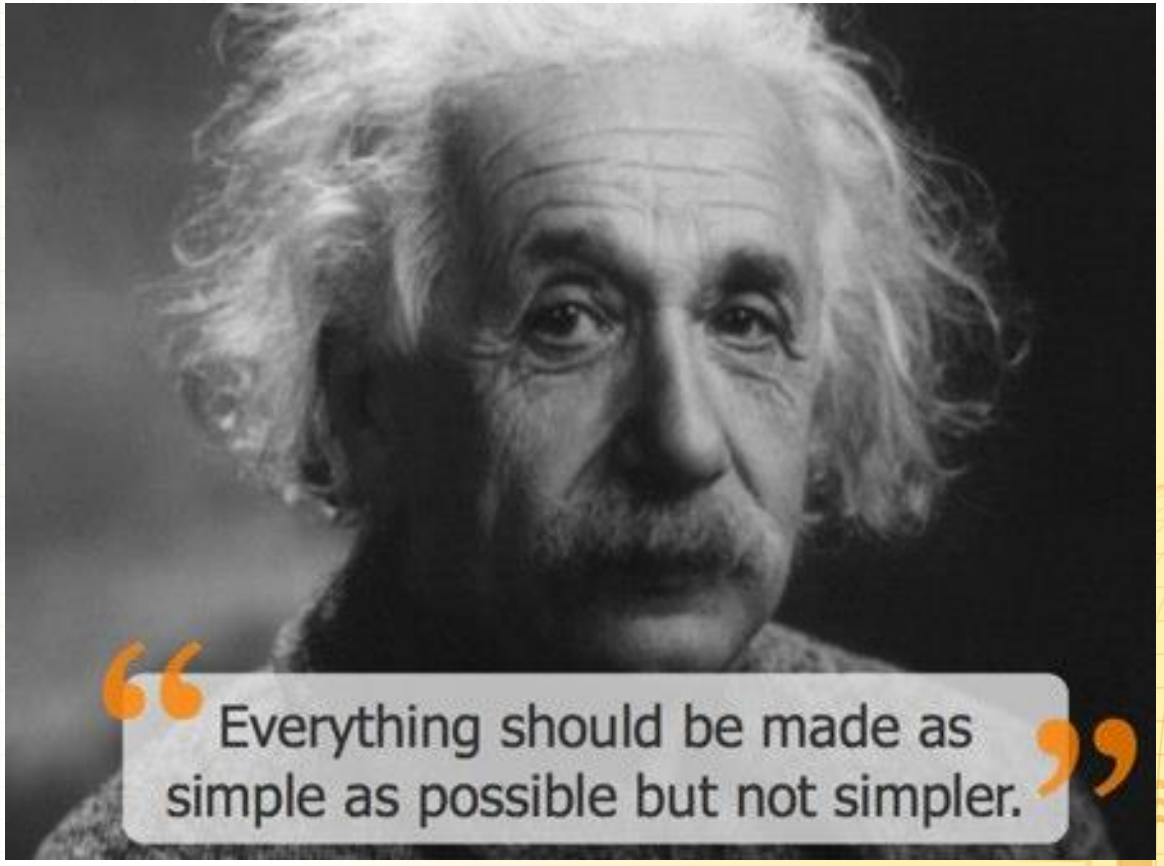
Kompetenzzentrum „Praktische Ausbildung Pflege“

- Gleichbleibende hohe Ausbildungsqualität
- Interprofessionelle Ausbildungssequenzen
- Theorie-Praxis-Transfer
- Kalkulierte Kosten

http://www.signiant.com/blog/why-every-media-firm-can-and-should-use-an-enterprise-grade-file-transfer-solution/ 23.3.2017

Fragen?

http://www.kreisgymnasium-neuenburg.de/unterricht/itg/tipps-fuer-gute-praesentationen-mit-powerpoint/ 3.1.2017



Literatur

- Benner, P., Tanner, Ch. A., Chesla C. A. (2000): Pflegeexperten. Pflegekompetenz, klinisches Wissen und alltägliche Ethik. Bern: Hans Huber Verlag
- Benner, P. (1997): Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert. Bern: Hans Huber Verlag
- BMG (2013): Erlass betreffend Fertigkeitentraining, BMG-92251/0114-II/A/2013
- EU-Richtlinie Berufsqualifikation (2005, 2013): L0036 — DE— 11.12.2008— 004.002— S. 34 bzw. Novelle 2013, Artikel 31, L 354/151
- Fesl, S. (2010): Reflexive Praxis mittels Fallarbeit als didaktische Methode. In: Pflegewissenschaft 7-8/10
- Goetze, W., Gonon, Ph., Gresele, A., Kübler, S., Landolt, H., Landwehr, N., Marty, R., Renold, U., Egger, P. (2002): Der dritte Lernort. Bildung für die Praxis, Praxis für die Bildung. Bern: hep Verlag
- Landwehr, N. (2006): Neue Wege der Wissensvermittlung, Saarländer
- Ludwig, I. (2004): Pädagogische und fachdidaktische Impulse zur Ausbildung im Gesundheitswesen. In: WE`G (Hrsg.): Pflege lehren und lernen. Bern: hep-Verlag
- Ludwig, I., Umbescheidt, R. (2014): Dritte Lernortdidaktik in Pflege und Sozialpädagogik – Erfahrungen aus 10 Jahren Umsetzung. Entwicklung & Schulung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Pädagogik der Gesundheitsberufe. Ausgabe 1, 32-54
- Meyer-Hänel, P., Umbescheidt, R. (2006): Der Lernbereich Training und Transfer. In: Printernet, 05/06
- Rolff, H.-G. (2013): Schulentwicklung kompakt. Modelle, Instrumente, Perspektiven. Weinheim und Basel: Beltz Verlag
- Schneider, K. (2005): Orientierungshilfen für die Einführung von Handlungsorientierung. In: Schneider, K. Brinker-Meyendriesch, E., Schneider, A. (2005): Pflegepädagogik. Für Studium und Praxis. 2. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, 116-146