

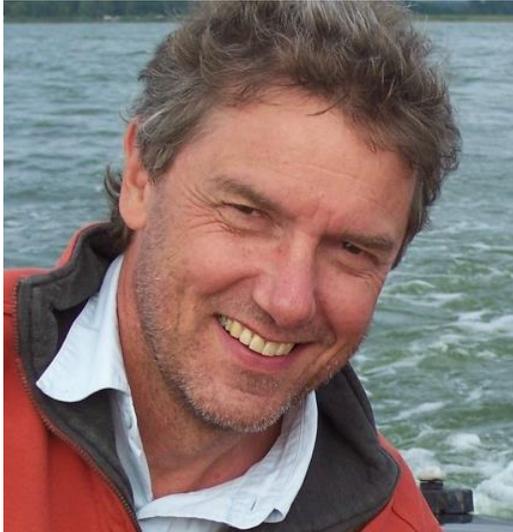
Kompetenzdimensionen als gemeinsamer Gegenstand subjektorientierter curricularer Theorie und Praxis

Impulsvortrag im Rahmen des AG BFN-Forums
„Didaktik der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte“
am 17. November 2016 in der bmk Hamburg
Prof. Dr. Tade Tramm, Marc Casper



Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Fachbereich Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen
Fakultät für Erziehungswissenschaft
Universität Hamburg



Prof. Dr. Tade Tramm

- Jg. 1953 Nordfriesland
- Realschule, Höhere Handelsschule, Wirtschaftsgymnasium
- Dipl.-Hdl. Göttingen
- 2. Staatsexamen Oldenburg
- Verh., zwei Kinder

- Wiss. Mitarbeiter und Assistent Uni Göttingen
- Promotion zur Curriculumtheorie 1992
- Habilitation zu Lernprozessen in der Übungsfirma 1996
- Vertretungsprofessur Jena 1996/ 97, Gastprofessur Innsbruck 1998
- Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Wirtschaftspädagogik seit 1997



Marc Casper, M.Ed.

- Jg. 1987 Köln
- Gymnasium, Banklehre, B.A. Business Administration, B.Sc. und M.Ed. Wirtschaftspädagogik
- Wiss. Mitarbeiter Uni Hamburg

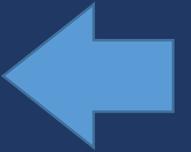
Forschungsschwerpunkte:

- Unterrichtsentwicklung als Impuls für Schulentwicklung
- Sinn und Wert des Kaufmännischen
- Kulturgeschichte der Arbeit
- Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung

Agenda



1. Forschungsperspektive: Kompetenzdimensionen
2. als pragmatischer Verständigungs- und Orientierungspunkt,
3. als Gegenstand systematischer und theoriegeleiteter Begründung,
4. als Evaluationsperspektive.



Pragmatischer Kontext – das Projekt KaBueNet

Wählen Sie ein Lernfeld oder eine Kompetenzdimension für die Detailansicht. Bewegen Sie die Maus über den Link, um die volle Bezeichnung einzublenden.

( etc. = Akzent dieser Subdimension in diesem Lernfeld, Stand: 21.05.2016)

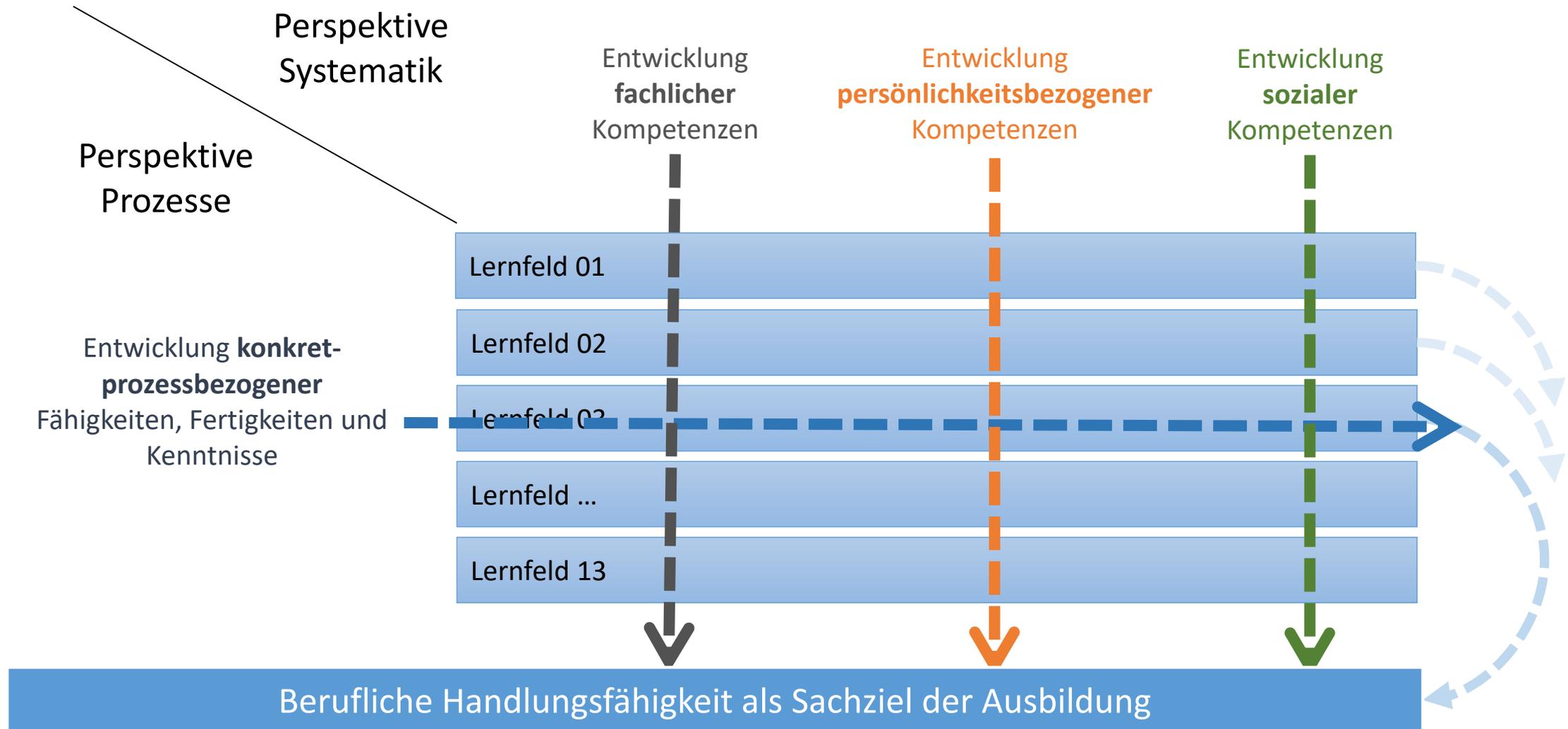
	IBB				SIK				PLA				IUK							BWP						WUC				REN					SYV	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2
LF01																																				
LF02																																				
LF03																																				
LF04																																				
LF05																																				
LF06																																				
LF07																																				
LF08																																				
LF09																																				
LF10																																				
LF11																																				
LF12																																				
LF13																																				

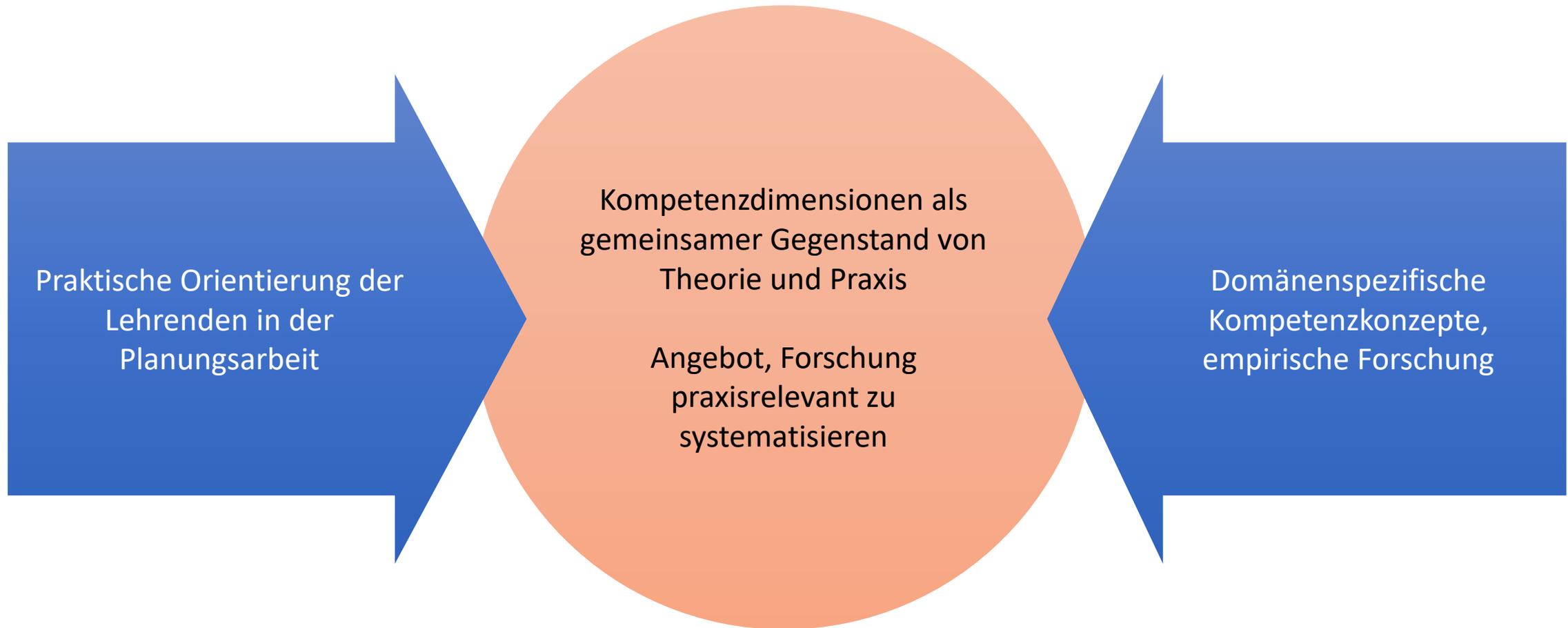


© 2016 kabuenet.de

- Kooperative, schulübergreifende curriculare Entwicklung des Berufs Kaufleute für Büromanagement im Projekt KaBueNet an sieben beruflichen Schulen in Berlin (vgl. www.kabuenet.de)
- Verknüpfung der Prozessperspektive der Lernfelder mit einer Systemperspektive von Kompetenzdimensionen
- Formulierung der Kompetenzdimensionen, der Kompetenzziele und der Kompetenzentwicklungsideen durch schulübergreifende Arbeitsgruppe
- aus der Handlungslogik der Lehrenden diskursiv entwickeltes Kompetenzsystem
- zugleich theoretisch begründet und Gegenstand wissenschaftlicher Forschung

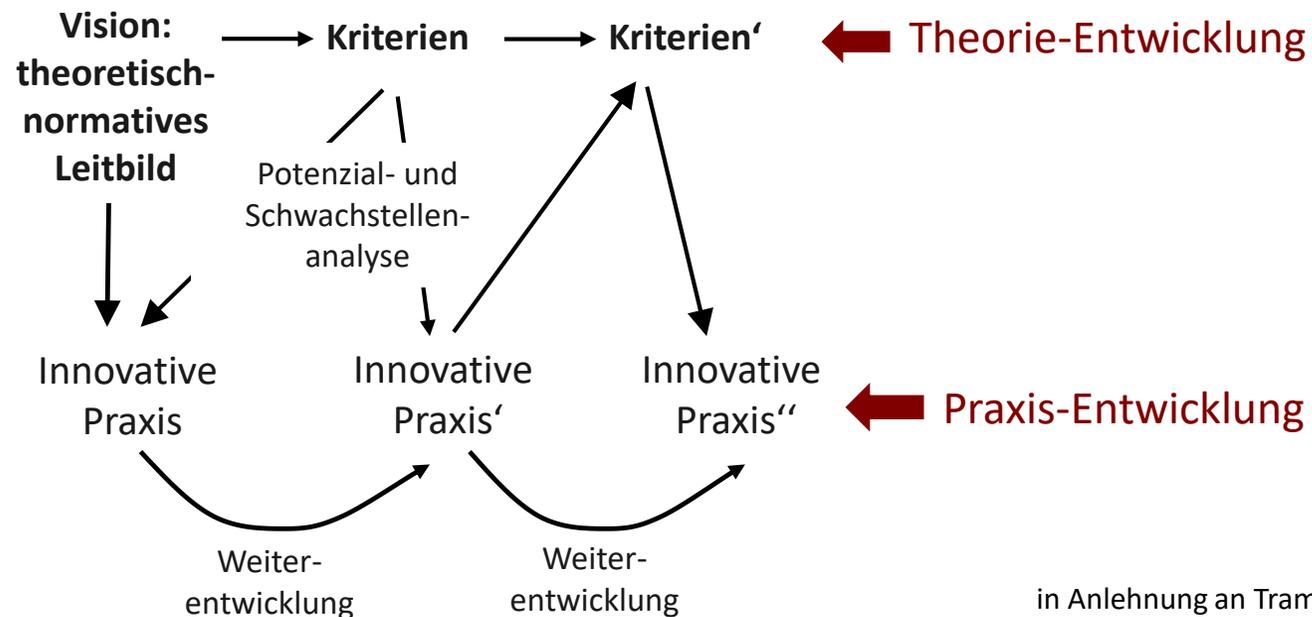
Prinzip der Kompetenzmatrix (Tramm/Krille 2013)



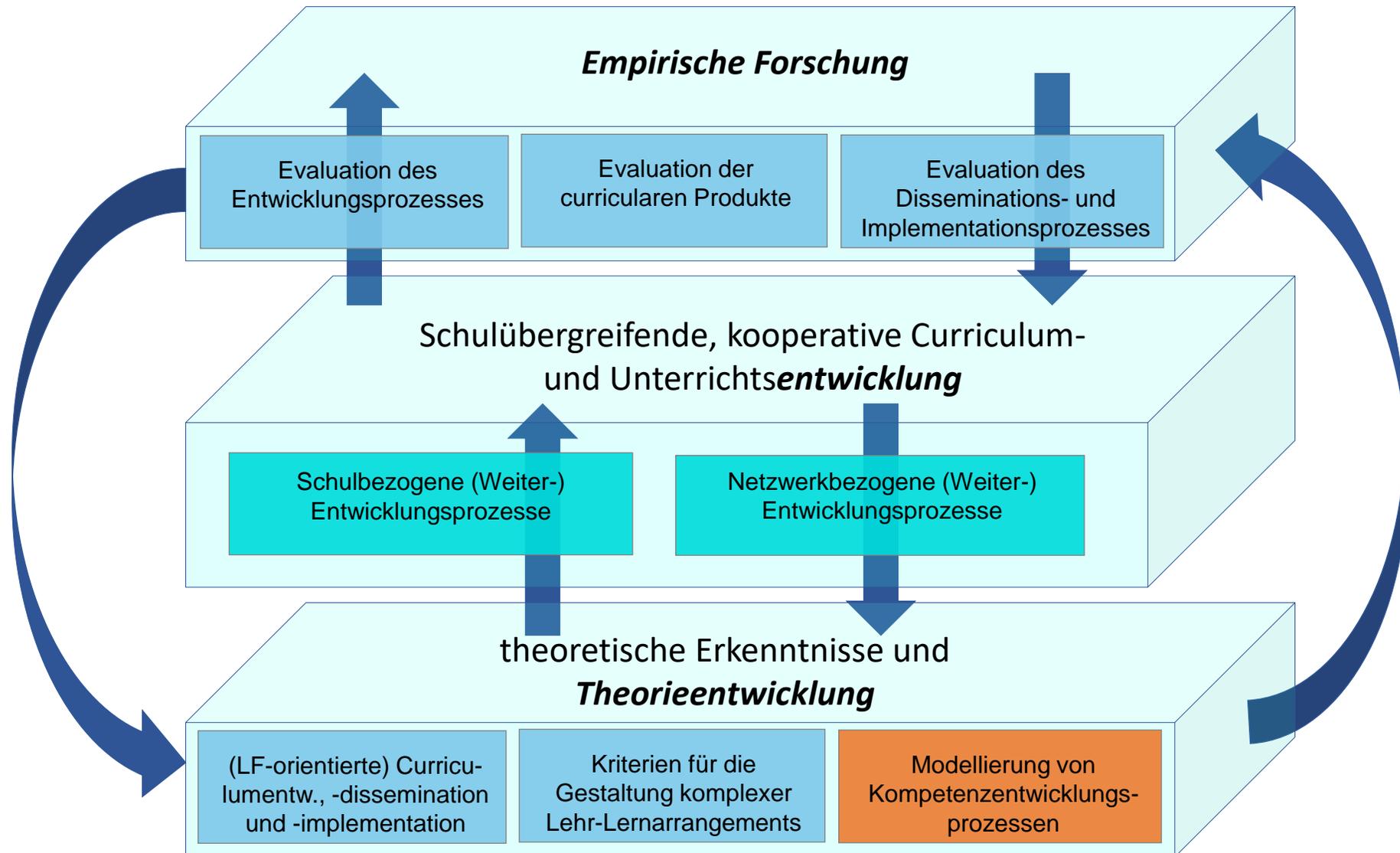


Leitidee einer evaluativ-konstruktiven Curriculumentwicklung / Design-Based-Research

- *Aufgabe von Wissenschaft:* Verstehen, Gestalten, Verändern, Optimieren – Unterstützung von Praktikerinnen und Praktikern bei der Bewältigung von Problemen der Praxis, bei der Umsetzung von Reformen und Innovationen
 - *Anknüpfungspunkt:* Probleme und Innovationsbereiche der wirtschaftspädagogischen Praxis
 - *Ziel:* Identifikation alternativer Deutungsmöglichkeiten, alternativer Zielsetzungen und alternativer Handlungsmöglichkeiten auf der Grundlage einer theoriegeleiteten und methodisch kontrollierten Rekonstruktion und Analyse
- (Reinmann 2005, Aprea 2013)



in Anlehnung an Tramm 1996, 2011



Agenda



1. Forschungsperspektive: Kompetenzdimensionen
2. als pragmatischer Verständigungs- und Orientierungspunkt,
3. als Gegenstand systematischer und theoriegeleiteter Begründung,
4. als Evaluationsperspektive.



Beispiel Kompetenzdimension (IBB) Beruflichkeit

Kompetenzdimension IBB 3: Gesundheitsförderung - Zielformulierung zum Ende der Ausbildung:

Die Auszubildenden erkennen die Notwendigkeit, neben den speziellen tätigkeitsbezogenen Anforderungen auch Gesundheitsfaktoren und ergonomische Gesichtspunkte zu berücksichtigen und tragen für sich selbst Sorge, indem sie ihre Tätigkeit so gestalten, dass sie weder körperlich noch seelisch in Mitleidenschaft gezogen werden. Sie kennen Möglichkeiten zur aktiven Erhaltung und Förderung der Gesundheit, um ihren Beruf langfristig und zufrieden ausüben zu können und handeln entsprechend.

Sie können hohes Arbeitsengagement mit dem eigenen Wohlbefinden in Einklang bringen. Sie können aktiv durch Mitgestaltung des Betriebsklimas, der Arbeitsprozesse und des Arbeitsplatzes zur Gesundheitsförderung beitragen.

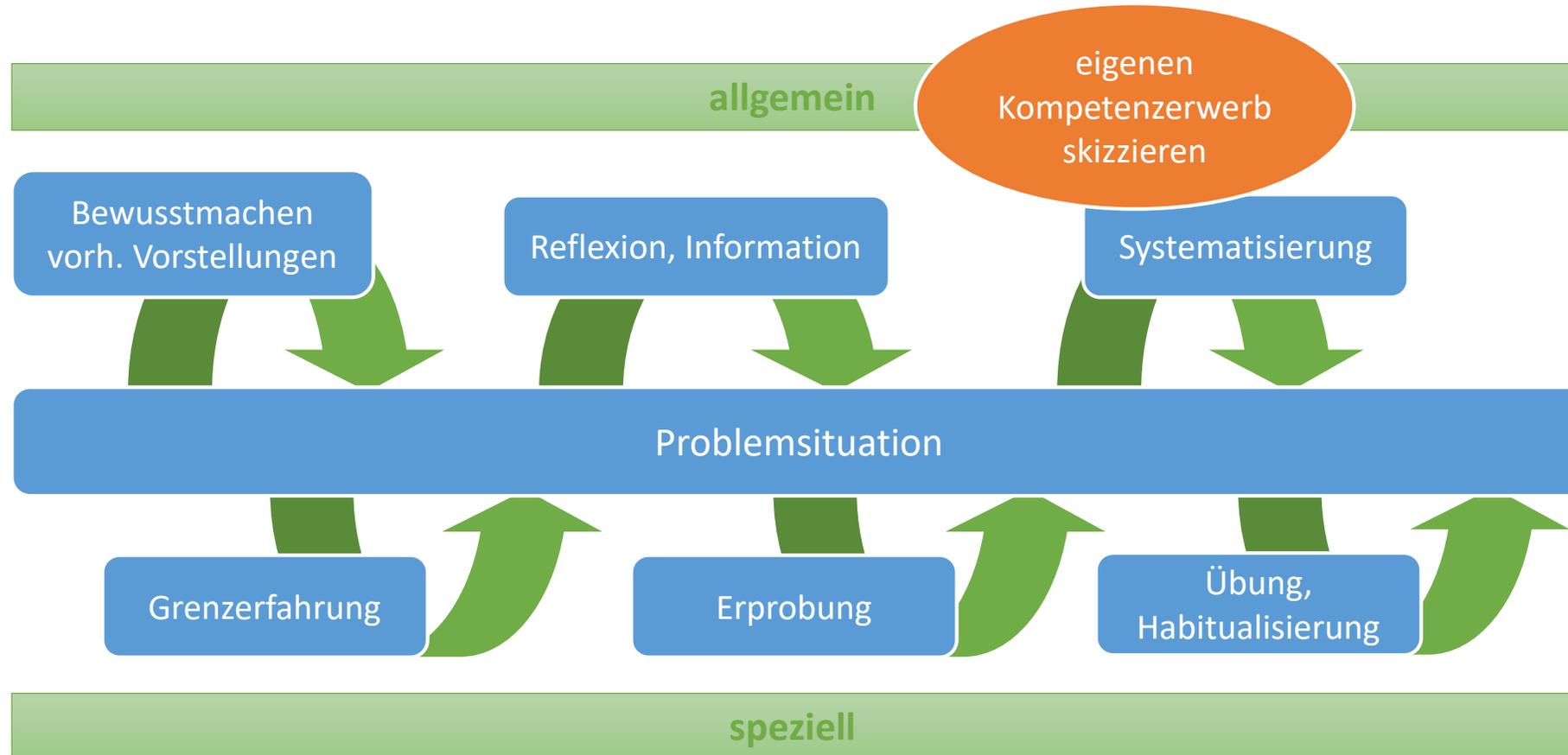
Beispiel Kompetenzdimension (IBB) Beruflichkeit

Subdimension IBB – Zielformulierung zum Ende der Ausbildung:

Die SuS sind bereit und in der Lage, in der Berufsausbildung und im Berufsleben Verantwortung für sich selbst und für ihr Handeln zu übernehmen sowie ihr berufliches Handeln zielgerichtet, selbstbewusst und verantwortlich zu gestalten. Sie haben eine positive Einstellung zu ihrem Beruf entwickelt und können darin liegende Entwicklungspotenziale für sich erkennen und wahrnehmen. Mit ethischen Herausforderungen können sie rational und reflektiert umgehen. Sie haben die Notwendigkeit erkannt, für ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden auch im Beruf Sorge zu tragen und handeln entsprechend.

Subdimensionen:

- IBB 1: Berufliche Identität und Berufsrolle
- IBB 2: Berufsethos
- IBB 3: Gesundheitsförderung
- IBB 4: Berufsbildung und berufliche Perspektiven



Beitrag einzelner Lernfelder zur Kompetenzentwicklung

IBB: 3 Gesundheitsförderung



Die Auszubildenden erkennen die Notwendigkeit, neben den speziellen tätigkeitsbezogenen Anforderungen auch Gesundheitsfaktoren und ergonomische Gesichtspunkte zu berücksichtigen und tragen für sich selbst Sorge, indem sie ihre Tätigkeit so gestalten, dass sie weder körperlich noch seelisch in Mitleidenschaft gezogen werden. Sie kennen Möglichkeiten zur aktiven Erhaltung und Förderung der Gesundheit, um ihren Beruf langfristig und zufrieden ausüben zu können und handeln entsprechend.

Sie können hohes Arbeitsengagement mit dem eigenen Wohlbefinden in Einklang bringen. Sie können aktiv durch Mitgestaltung des Betriebsklimas, der Arbeitsprozesse und des Arbeitsplatzes zur Gesundheitsförderung beitragen.

(IBB 3) Gesundheitsförderung		
LF	Kompetenzen	Wissensbasis
LF01	- kein Schwerpunkt -	
LF02	<p>Die SuS erkennen, dass gesunde Ernährung und Bewegung zur Erhaltung der Gesundheit wichtig ist.</p> <p>Die SuS verstehen, dass die Gestaltung des Arbeitsplatzes und -raumes unter ergonomischen Gesichtspunkten zum Ziel hat, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ein körperlich schonendes Arbeiten und eine langfristige Sicherstellung der Gesundheit ermöglicht werden. Sie sind in der Lage, ihren Arbeitsplatz und -raum nach ökologischen, ergonomischen und rechtlichen Aspekten zu gestalten, um ihre Leistungsfähigkeit zu optimieren.</p> <p>Die SuS erkennen, dass geregelte Pausenzeiten zur Regeneration nötig sind.</p> <p>Die Schüler kennen die Auswirkungen von Stress auf die Gesundheit und können Vermeidungsstrategien beschreiben. Sie kennen psychische Faktoren (Mobbing, schlechtes Betriebsklima etc.), die sich negativ auf die Gesundheit auswirken und sie wollen aktiv dazu beitragen, diese Faktoren zu vermeiden bzw. zu verbessern. Sie kennen Möglichkeiten zur Stressvermeidung.</p>	<p>Bürodrehstuhl, Tisch, Bildschirmarbeitsplatz, Klima, Beleuchtung, Lärm, Farbe, Raumgrößen</p> <p>gesetzliche Pausenregelungen laut ArbZG</p> <p>Zeitmanagement</p>
LF03	- kein Schwerpunkt -	
LF04	- kein Schwerpunkt -	
LF05	- kein Schwerpunkt -	
LF06	Die SuS erkennen, dass ihre und die Gesundheit der anderen Mitarbeiter und auch der Geschäftspartner ein immaterielles Gut ist, das bei der Rechnungslegung nicht berücksichtigt wird und dennoch auf mittlere Sicht den Geschäftserfolg beeinflusst	Immaterielle Güter, Aussangrenzten der Bilanz

Verankerung in Lernaufgaben und -material

LF2/Seq.: 3.1

Stresstest



Datum:

▲ Stress und Burnout

Bei dauerhafter Überbelastung (Stress) kommt es häufig zu einem Infarkt der Seele, es kommt zum Burnout. Mit diesem „Test“ wird das Erleben körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung diagnostiziert. In dem Fragebogen sind einige dieser Gefühle aufgelistet. Diese Gefühle sind danach einzuschätzen, wie oft Sie sie in letzter Zeit empfinden. Tragen Sie dann die jeweils entsprechende Punktzahl in der letzten Spalte ein.

Wie häufig?	niemals	fast nie	selten	manchmal	oft	meistens	immer	
1 Ich bin müde	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>
2 Ich fühle mich niedergeschlagen	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>
3 Ich habe einen guten Tag	7	6	5	4	3	2	1	<input type="text"/>
4 Ich bin körperlich erschöpft	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>
5 Ich bin emotional erschöpft	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>
6 Ich bin glücklich	7	6	5	4	3	2	1	<input type="text"/>
7 Ich bin "erledigt"	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>
8 Ich bin "überfordert"	1	2	3	4	5	6	7	<input type="text"/>

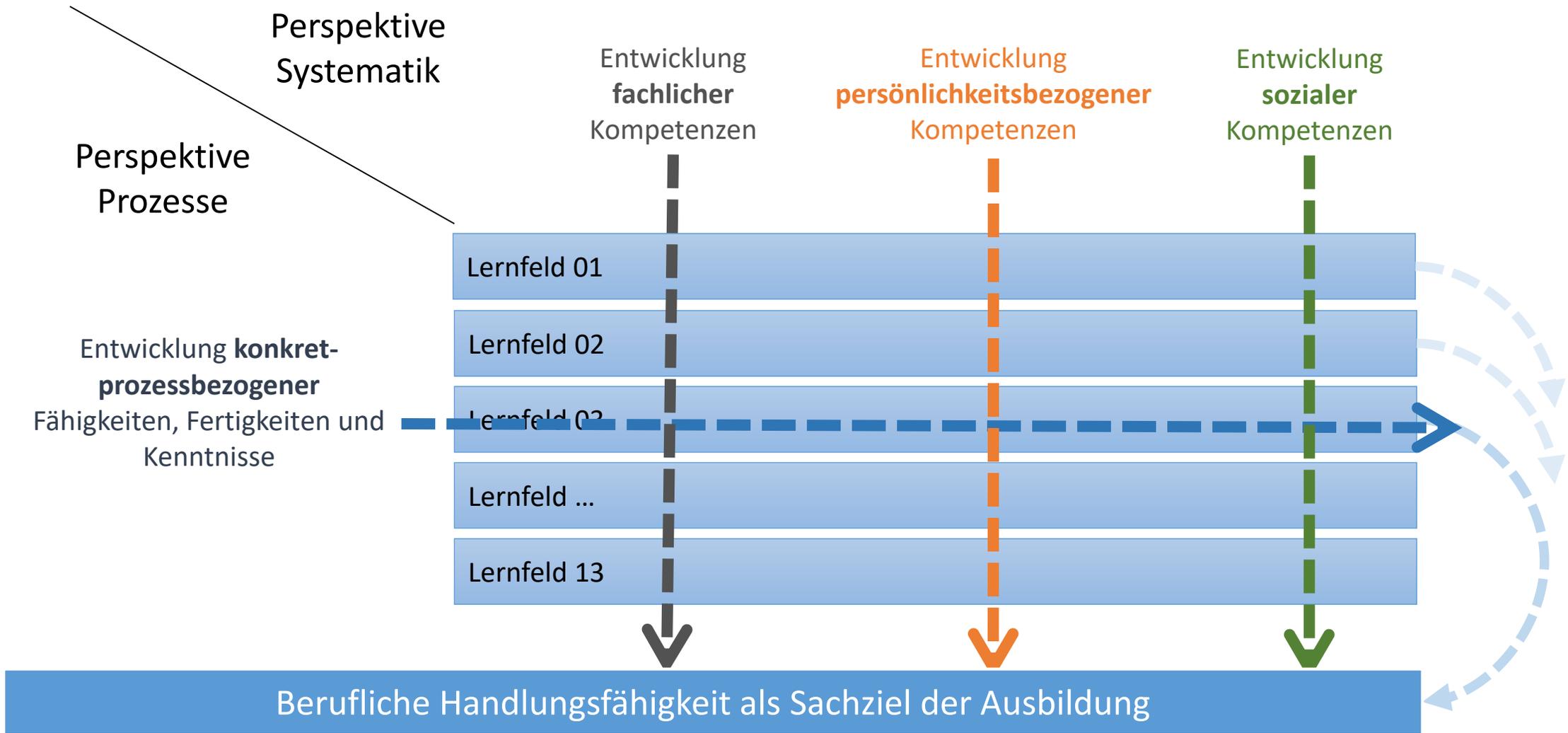
Agenda

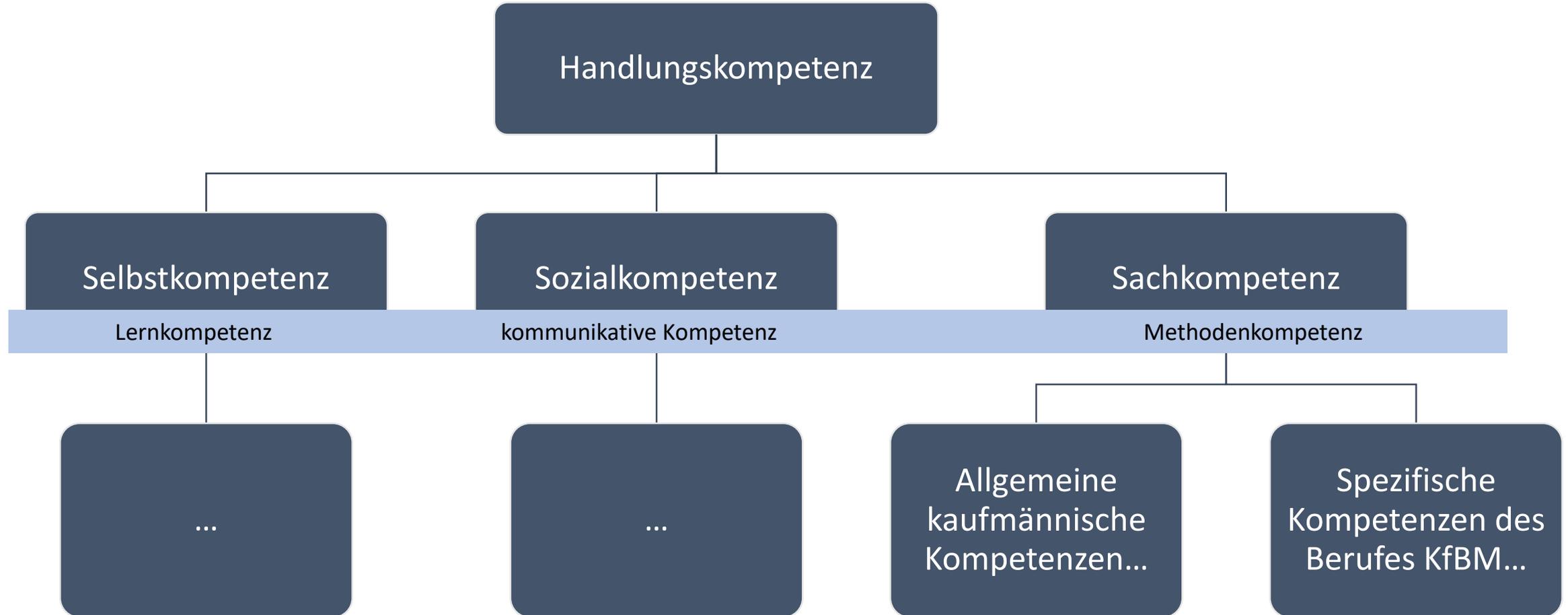


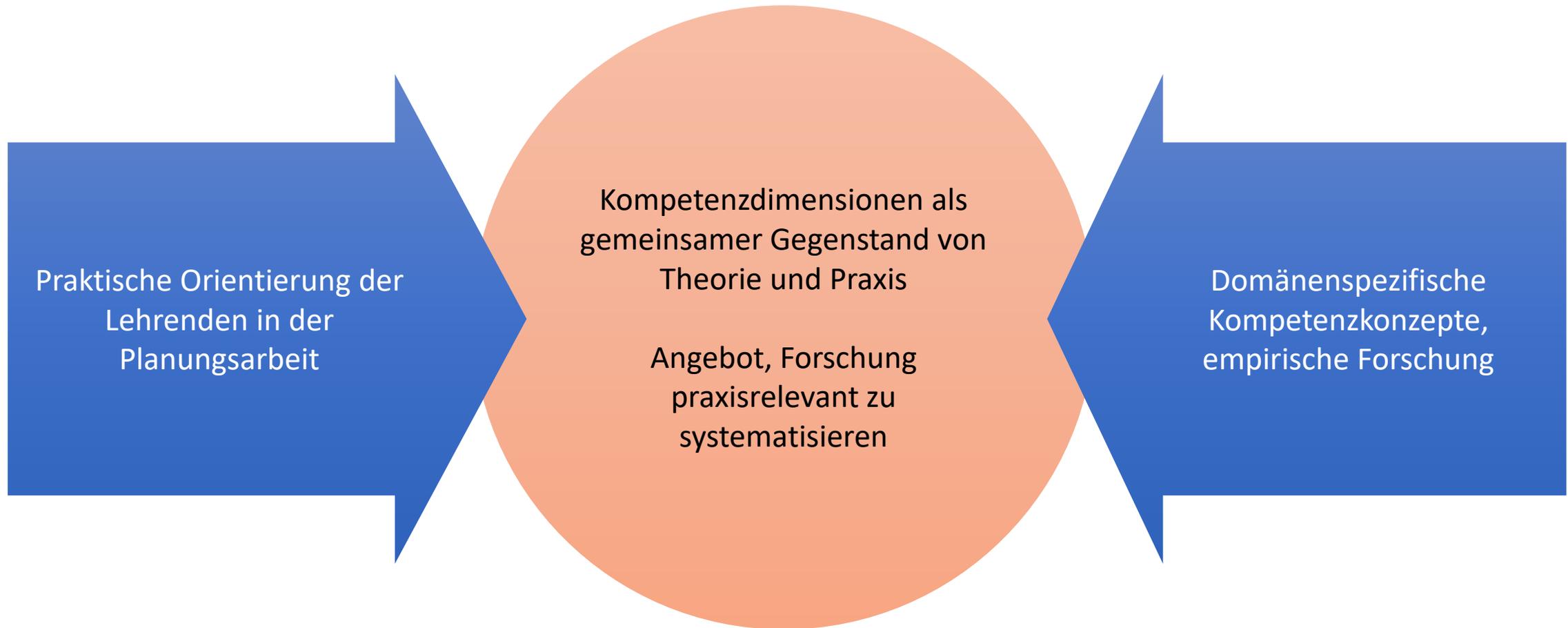
1. Forschungsperspektive: Kompetenzdimensionen
2. als pragmatischer Verständigungs- und Orientierungspunkt,
3. als Gegenstand systematischer und theoriegeleiteter Begründung,
4. als Evaluationsperspektive.



Prinzip der Kompetenzmatrix (Tramm/Krille 2013)





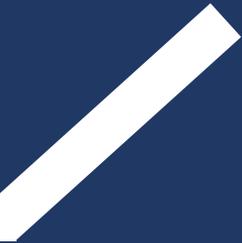


Systematische Bezüge und Traditionen der Kompetenzdimensionen



Kompetenzdimension	Theoretische Bezüge	Aktuelle Beiträge
IBB: Beruflichkeit	Entwicklungsaufgaben (Havighurst), subjektive Theorien (Groeben)	Thole zu Identität, Kutscha zu subjektiven Bildungsgängen
SIK: Soziale Interaktion und Kommunikation	Entwicklungsaufgaben (Havighurst), subjektive Theorien (Groeben)	Heisler/Schemmer zu Sprachkompetenz
PLA: Prozessübergreifende Lern- und Arbeitstechniken	Experten-Novizen-Modell (Rauner, Dreyfus/Dreyfus)	Lernhandlungsmodell (Tramm/Naeve-Stoß), Lernstrategien, Methodencurricula
IUK: Informations- und Kommunikationstechnologie	Experten-Novizen-Modell (Rauner, Dreyfus/Dreyfus)	ERP-Integration (Pongratz/Tramm/Wilbers 2009)
BWP: Betriebswirtschaftliche Problemebenen	Spiralcurriculum, Elaborationstheorie (Bruner, Reigeluth), Tramm 2004	Capaul/Steingruber 2010
WUC: Wertschöpfung und Controlling	Wirtschaftsinstrumentelles Rechnungswesen (Preiß/Tramm)	Burkhardt u.a. Neues Rechnungswesen
REN: Rechtliche Normierung wirtschaftlichen Handelns	Spiralcurriculum, Elaborationstheorie (Bruner, Reigeluth)	Kompetenzdimension rechtliche Normierung (Lesch 2007)
SYV: Systemverständnis und ökonomisches Denken	Systemdenken (Ulrich, Dörner), Dilemmapädagogik, Tramm 2004	Vollmer/Kuhlmeier und Wicke zu Nachhaltigkeit, Tafner Reflexive WP

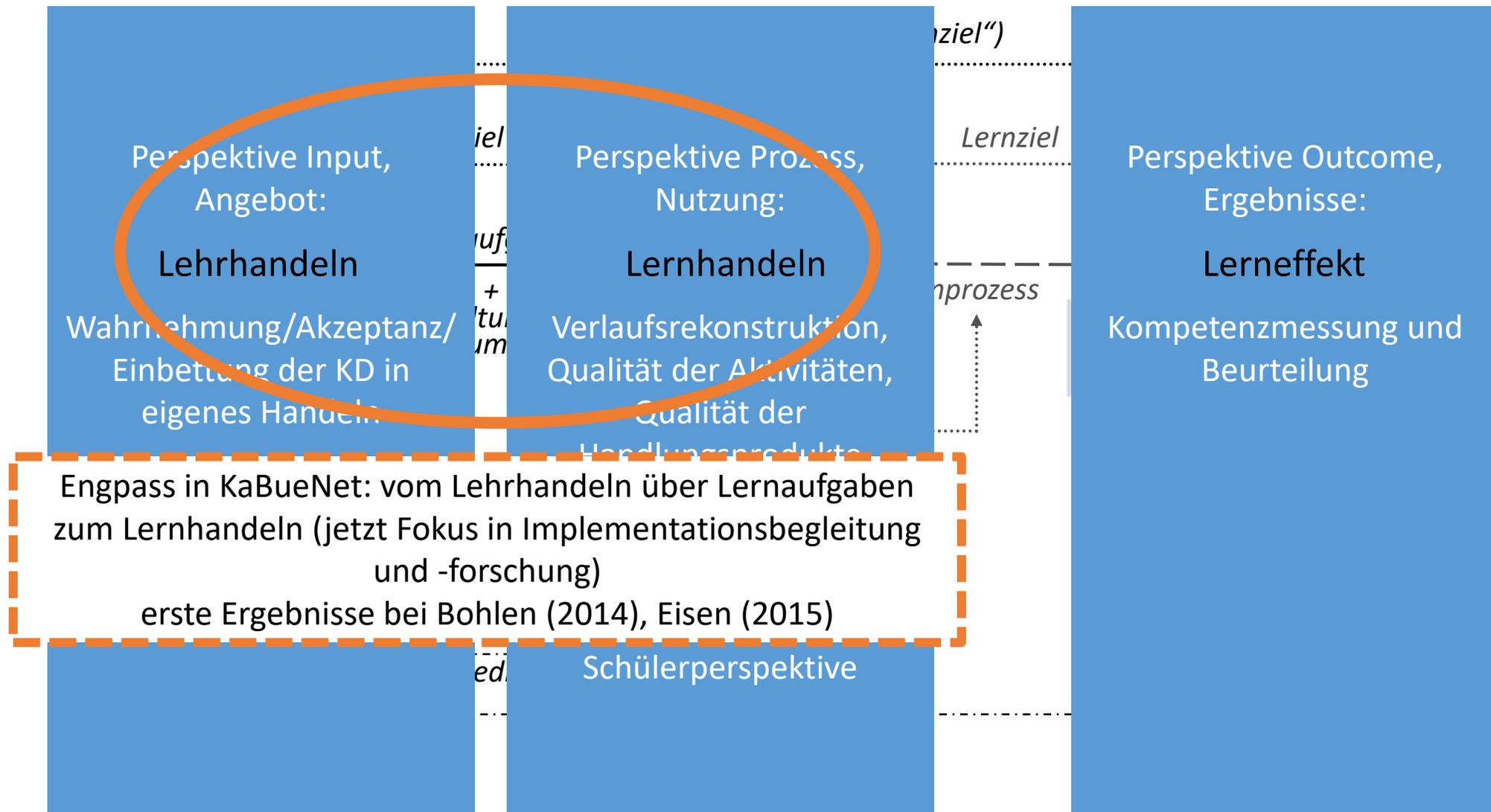
Agenda



1. Forschungsperspektive: Kompetenzdimensionen
2. als pragmatischer Verständigungs- und Orientierungspunkt,
3. als Gegenstand systematischer und theoriegeleiteter Begründung,
4. als Evaluationsperspektive.



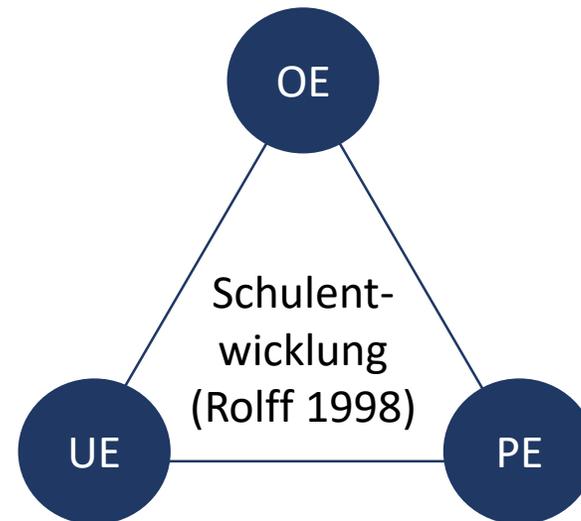
Evaluation entlang des Hamburger Lernhandlungsmodells (Tramm/Naeve 2016)



Organisationsentwicklung:

Vereinbarungen gemeinsamer Eckpunkte
(Lernfeldabfolge, Stundentafel, Raumausstattung,
personelle Ressourcen, Modellunternehmen, Zertifikate)

Unterrichtsentwicklung:
Curriculare Entwicklung nach
dem Konzept der
Hamburger Kompetenzmatrix
(Tramm/Krille 2013)



Personalentwicklung:
Fachdidaktische
Weiterbildung in den
Lernfeldteams und der **AG**
Kompetenzdimensionen

