

New Work und wo bleibt die betriebliche Ausbildung?

Pilotierung eines Seminarkonzepts zur Begleitung von Transformationsprozessen in der betrieblichen Ausbildung

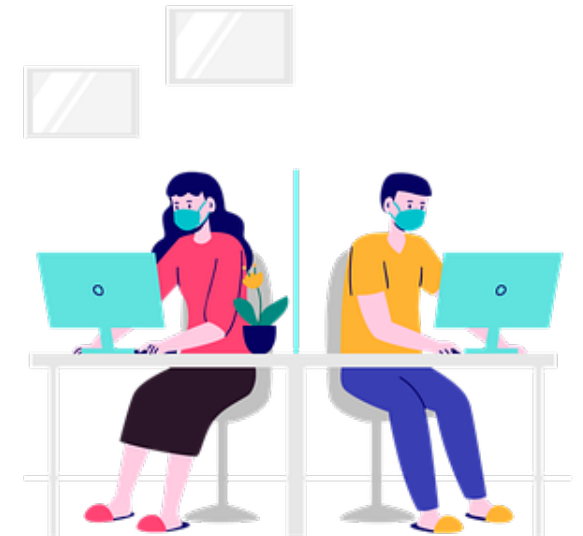
Prof. Dr. Kathrin Brünner, Professur f.
Bildungswissenschaften, DGUV Hochschule

Dr. Juliane Fuge, akademische Rätin am Lehrstuhl
Wirtschafts- und Sozialpädagogik, Uni Paderborn



New Work und wo bleibt die betriebliche Ausbildung?

1. „Neue“ Ausbildungsrealität und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal am Bsp. der Gesetzlichen Unfallversicherung
2. Seminarkonzept zur Begleitung der Transformationsprozesse und erste Evaluationsergebnisse
3. Unterschätzte Beziehungsebene – Was verbirgt sich „unter“ dem Eisberg?
4. Ausblick und Diskussion – was braucht das betriebliche Ausbildungspersonal?



„Neue“ Arbeitsformen – Auswirkungen auf Ausbildungsprozesse



„Neue“ Arbeitsformen in der öffentlichen Verwaltung



„Neue“ Organisationsmodelle in der Ausbildung

(am Bsp. der Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung)

1. Telearbeit -
Ausbildung vom
Telearbeitsplatz
aus

2. Telearbeit -
Ausbildung als
Jobsharing

3. Teilzeit -
Ausbildung mit
Aufgaben-
stellung(en)

4. Teilzeit -
Ausbildung in mit
kollegialer
Unterstützung

5. Telearbeit und
Teilzeit - Ausbildung
vom Telearbeitsplatz
aus und Aufgaben-
stellung(en)

...

Ergebnisse aus drei Gruppendiskussionen 05/2019
(7 Berufsgenossenschaften, 1 Unfallkasse, 17 Teilnehmende)

**„Neue“ Normalität 2022:
Mobiles Arbeiten mit 1-2 Bürotagen**

Aufgabenveränderungen

- andere (erweiterte) Struktur und Organisation in Ausbildungsprozessen
- Notwendigkeit einer didaktischen und methodischen Gestaltung
- Lernziele, -zeiten und -maßstäbe als Herausforderung
- technische Herausforderungen
- Kommunikation, Kollaboration und Flexibilität

**Transformationsprozess vollumfänglich da,
aber in keinsten Weise begleitet werden**



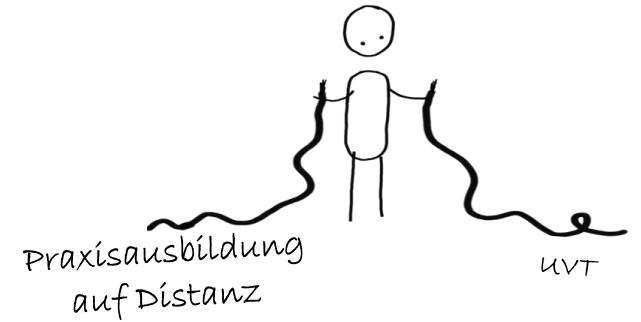
Veränderungen im (professionellen) Handeln

- Rückgriff auf Erfahrung funktioniert nicht mehr (selbsterlebte Konzepte und/oder Erfahrung älterer Kollegen)
- Didaktische Konzepte werden fragiler
- Individuelle Lernpfade verstärken sich
- Statusunsicherheit wird größer
- Zeitproblematik verschärft sich

Organisationale Veränderungen

- Rückläufige Bereitschaft
- Unsichtbarkeit verstärkt sich – Motivation, Freude, Engagement?

Ablaufplanung & Schwerpunkte



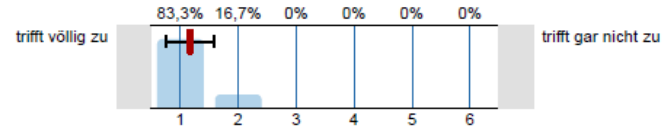
1 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Technik-Check
4 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Einstieg ins Seminar▪ Grundfunktionen des virtuellen Räumen▪ Gestaltungsprinzipien für gelungenes Lernen auf Distanz▪ Strukturen in der Praxisbetreuung auf Distanz
4 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Erfahrungsaustausch zum Thema „Virtuelle Räume in Praxisausbildung auf Distanz einsetzen“▪ Lernprozessbegleitung als Betreuungsansatz integrieren▪ Lerntransfer und Lernerfolg sichern
4 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Kommunikation, Klarheit und soziale Integration▪ Methodische Abwechslung▪ Lern- und Arbeitsaufgaben (insbesondere in der elektronischen Akte)
4 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Entwicklung geeigneter Lern- und Arbeitsaufgaben▪ Weitere Tools und Hilfsmittel nutzen
3 UE	<ul style="list-style-type: none">▪ Ein Strauß Bunt▪ Seminarreflexion und Evaluation

1. Seminar:
Sept. – Dez. 2021
20 Stunden (4 x 4 und 1
x 3 Stunden Online plus
1 Std. Technikcheck)

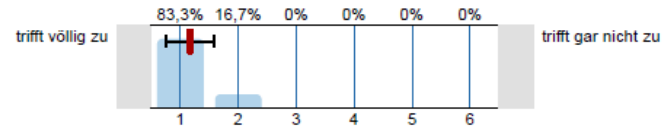
Erste Evaluationsergebnisse

Inhalte und Lernerfolg

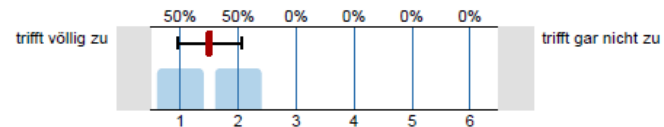
Die Inhalte des Online-Seminars waren praxisnah aufbereitet.



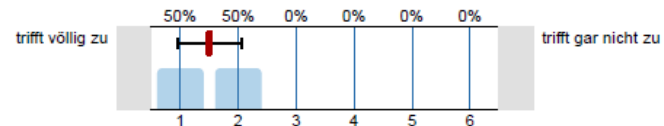
Mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung in die Praxis wurden im Online-Seminar bearbeitet.



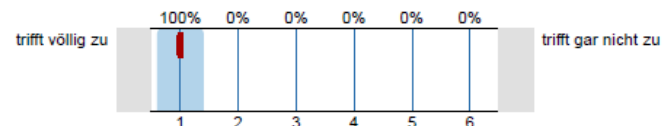
Die Gliederung/der Aufbau des Online-Seminars war gut nachvollziehbar.



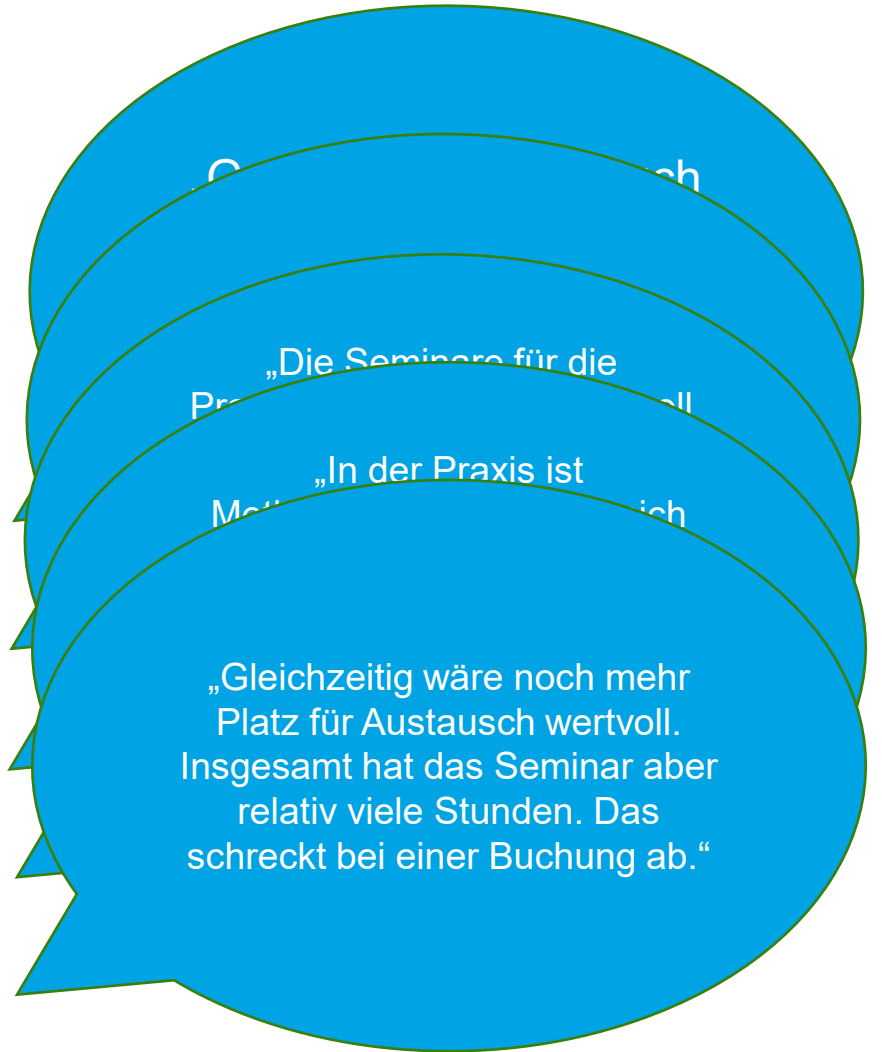
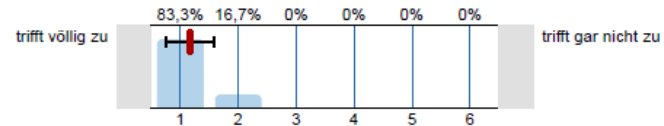
Die genutzten Methoden und Übungen waren zielführend.



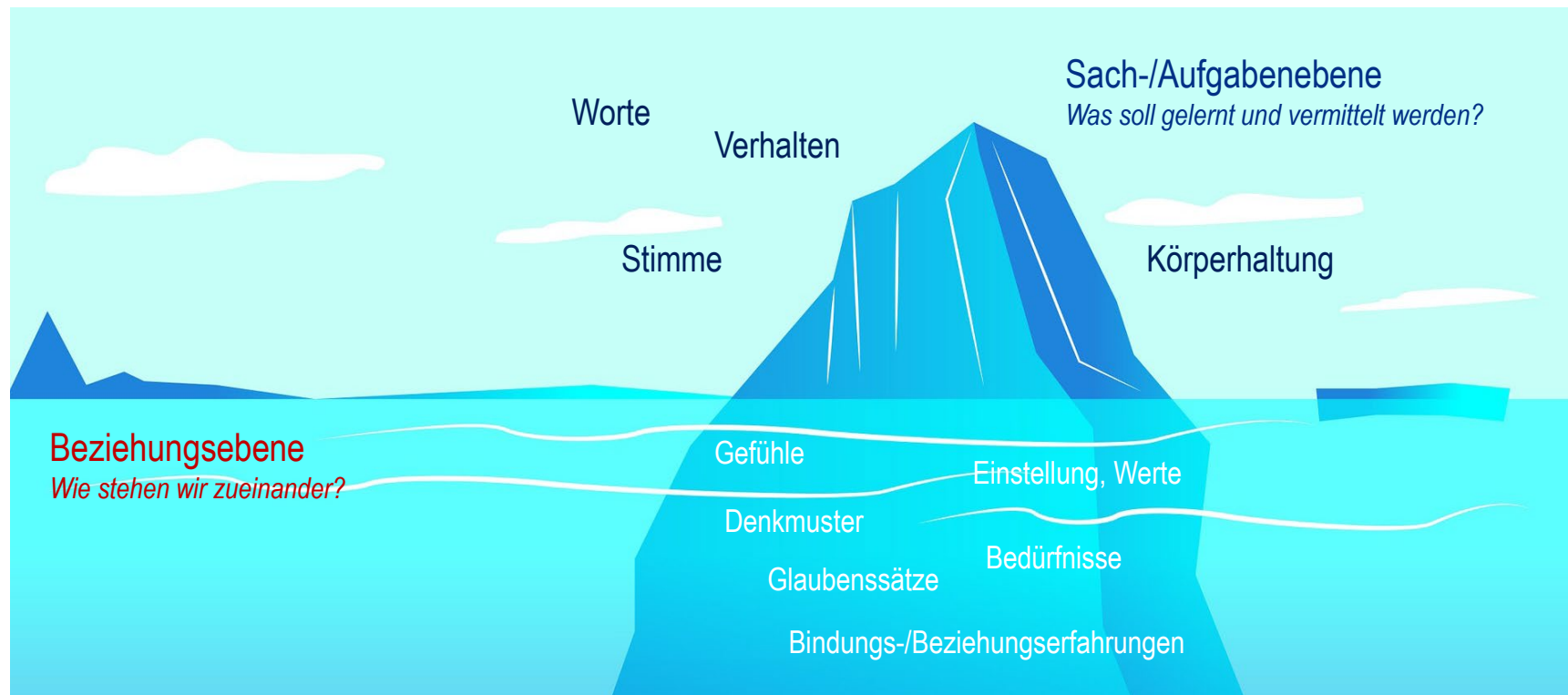
Die Umsetzung des Themas als Online-Seminar ist gelungen.



Für die Vermittlung der Informationen stand im Online-Seminar genügend Zeit zur Verfügung.



Was verbirgt sich unter dem „Eisberg“?



Drei Punkte, die Sie über die Beziehungsebene wissen müssen:

- Pädagogische und ökonomische Relevanz
- Wissenschaftliche Basis
- Folgen und Forderungen für die pädagogische Ausbildung & Arbeit

Punkt 1: Pädagogische und ökonomische Relevanz



New Work und wo bleibt die betriebliche Bildung ?

Die Beziehungsebene als das „unsichtbare Band“ beeinflusst maßgeblich die

- die Lern- und Arbeitsmotivation,
- die Arbeitsatmosphäre
- die psychische Gesundheit
- die Entwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz
- und damit auch die Produktivität und Effektivität.

Selbst- und Sozialkompetenz der pädagogischen Fachkräfte beeinflussen den Ausbildungserfolg

Es handelt sich um Kompetenzen, die sich in konsistenten Mustern des Denkens, Fühlens und Verhaltens manifestieren.

Sie helfen Menschen, sich selbst weiterzuentwickeln, Beziehungen wertschätzend zu gestalten und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

(OECD Lernkompass 2030)



Punkt 2: Wissenschaftliche Basis

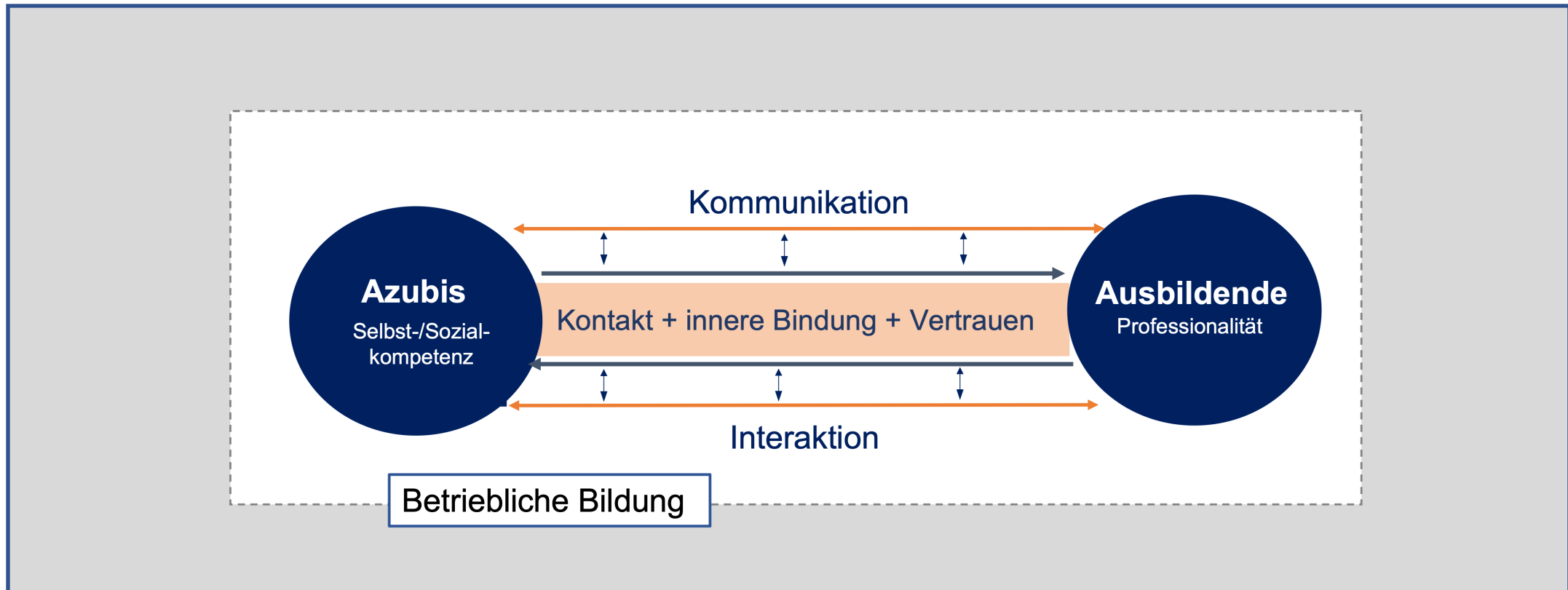


Ausbildung durch Beziehung und Bindung

- miteinander in Kontakt kommen
- vertrauensvolle Verbindung herstellen
- empathisch verstehen und zuhören
- sich authentisch und kongruent zeigen
- wertschätzend denken und kommunizieren

(Rogers, 2016; Fuge 2021)

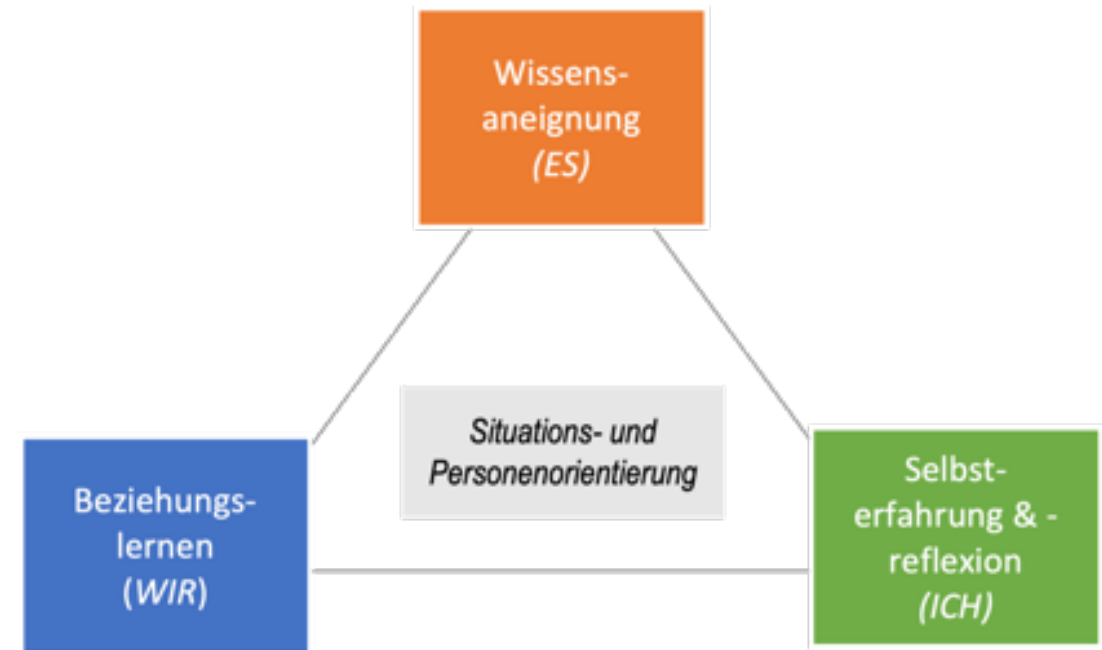
Zwischenmenschliche Professionalität in virtuellen Räumen



Punkt 3: Folgen und Forderungen für die Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals

- lebendige Beziehungs- und Gruppenerfahrungen zur Förderung der Selbstreflexion
- Integration von Selbsterfahrungseinheiten und gruppendynamischen Übungen
- kreative, assoziative und spielerische Methoden ermöglichen das In-Kontakt-Kommen mit dem innerpsychischen Erleben
- Reflexion der psychologischen Wirkung verbaler Kommunikation
- Lernförderliche, selbstwertstabilisierende Rückmeldungen

(Fuge, 2022)



(In Anlehnung an Cohn, 1988)

Was braucht das betriebliche Ausbildungspersonal?



Ausgewählte Literatur

- Brünner, K. (2021): Professionalisierungsanforderungen durch Digitalisierung: Veränderte Arbeitsorganisation in kaufmännisch-verwaltenden Berufen und ihre Folgen für betriebliches Ausbilderhandeln. In: Diettrich, A./Faßhauer, U./Kohl, M. (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten – Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal, Bonn, S. 179-198.
Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17244>
- Brünner, K./ Reitz, R./ Kohstall, T. (2021): Lernen und Lehren für die Arbeitswelt der Zukunft. In: DGUV Forum, 7/2021, S. 3-8. Online: <https://forum.dguv.de/ausgabe/7-2021/artikel/lernen-und-lehren-fuer-die-arbeitswelt-der-zukunft>
- Diehl, B./Brünner, K. (2021): Lehre trotz(t) Social Distancing – Computervermittelte Kommunikation im virtuellen Raum. In T. Emmler, D. Daniel & J. Fuge (Hrsg.), Die große Lehre im virtuellen Raum: The Empty Space. Detmold: Eusl, S. 119-145.
- Faßhauer, U./Diettrich, A./Kohl, M./Brünner, K.: Digitalisierungsschub in der Ausbildung durch Corona – Konsequenzen für die Professionalisierung des beruflichen Bildungspersonals? In: Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis u. Theorie in Betrieb und Schule (2020) 185, S. 3-7.
- Fuge, J. (2022). Beratungsgespräche kompetent führen. Ein gestaltpädagogisches Seminarkonzept zur Stärkung beratungsbezogener Kompetenzen in der beruflichen Lehrpersonenbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 118, H.1, S. 53-94.
- Fuge, J. & Neukom, M. (2022). Selbstreflexion in der beruflichen Lehrpersonenbildung. Auf dem Weg zu einer Professionalisierung unter Einbeziehung psychodynamischer Konzepte. (Working Paper, Einreichung in 12/2022 bei der ZFHE geplant).
- Fuge, J. & Daniel, D. (2021). *Man sieht nur mit dem Herzen gut. Beziehungsgestaltung in der digitalen Lehre*. In T. Emmler, D. Daniel & J. Fuge (Hrsg.), Die große Lehre im virtuellen Raum: The Empty Space. Detmold: Eusl.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Diskussionsfreude.



Prof. Dr. Kathrin Brünner, kathrin.bruenner@dguv.de, Tel. 030 13001-6517

Dr. Juliane Fuge, juliane.fuge@upb.de, Tel. +49 5251 60-3291