



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“ <i>Ulrich Lipp, M.A., freier Trainer und Autor</i>
14:00 – 17:00	PRAXISBEISPIELE & DISKUSSION
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „Praxisfall Sozialakademie“ <i>Dr.ⁱⁿ Nicola Sekler, Arbeiterkammer Wien</i> ▪ „Der Lernbereich Training und Transfer in der Pflegeausbildung“ <i>Mag.^a Susanne Fesl, MSc, Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Stadt Wien am Sozialmedizinischen Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner Spital</i> ▪ „Duale Ausbildungsmodelle – Praxisbeispiele aus der Steiermark“ <i>Mag.^a Erika Kolouch-Neuhold, move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH</i>
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 Workshop-Techniken 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 TrainerInnen-Ausbildung 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 Fachhochschulen 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.

Gelungender 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!