

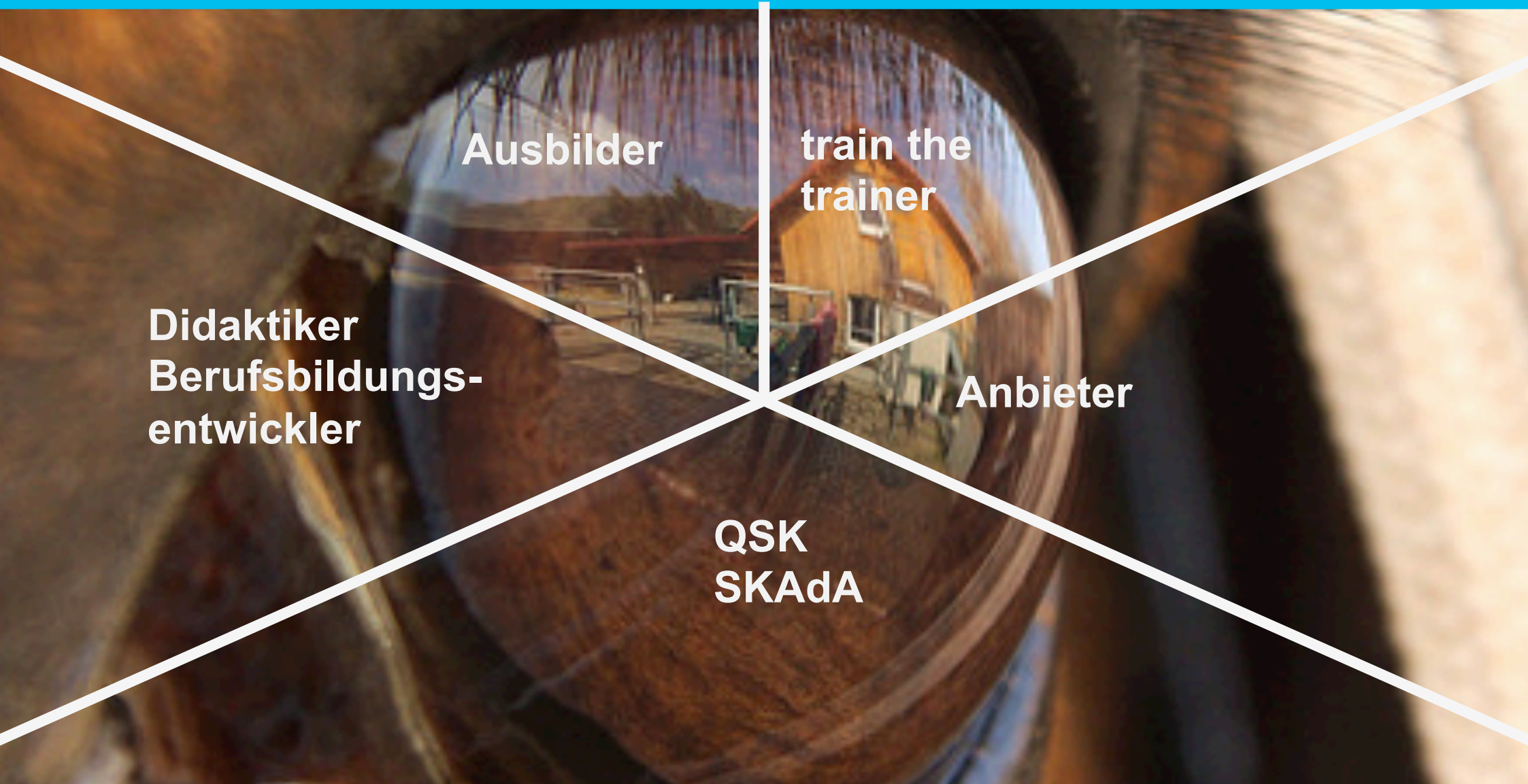
# Eine Aussensicht mit viel Innensicht!



Andreas Schubiger | Dr. phil. | i-k-t GmbH



# Wie sehe ich den AdA Baukasten durch meine Augen?



**Ausbilder**

**train the  
trainer**

**Anbieter**

**Didaktiker  
Berufsbildungs-  
entwickler**

**QSK  
SKAdA**



- **Stärken und ihre Gefahren**
- **Die lernende Organisation AdA Baukasten**
- **Fokus Transfer – Kompetenzen des 21. Jh.**
- **Gut gemeinter Rat**



## Stärken des Baukastens mit ihren Gefahren

- 
- **Modularität**
  - **Offenheit und Adaptiviät**
  - **Handlungskompetenz-orientierung**
  - **Kompetenzorientierte Prüfungsverfahren**
  - **Gleichwertigkeitsverfahren**
  - **Qualitätssicherung**

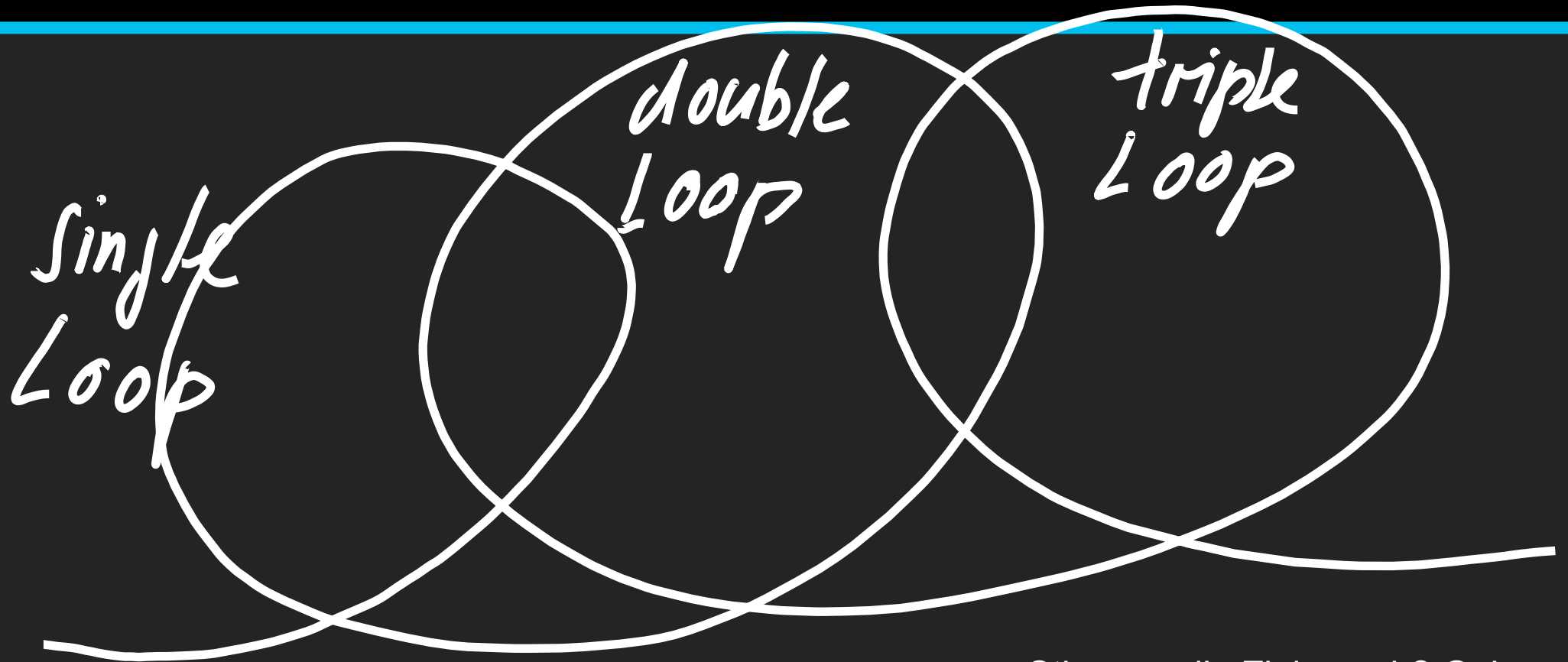
- **Wie bilden wir transversale Kompetenzen aus?**
- **Wie sichern wir den Transfer?**
- **Wissen wir, was wir tun?**
- **Prüfen wir zentral noch valide?**
- **Rigidität – Teaching to the test**



# Agenda

- Stärken und ihre Gefahren
- **Die lernende Organisation «AdA Baukasten»**
- Fokus Transfer – Kompetenzen des 21. Jh. –
- Gut gemeinter Rat

# Lernende Organisation AdA



Was sollen die Auszubildenden können? Welche Kompetenzen müssen sie erreichen?

**Modulbeschreibung**  
**Kompetenzen/Ressourcen**

Haben die Auszubildenden die Ziele erreicht? Wie effektiv waren wir?

**Evaluation/zentrale**  
**Überprüfung**

Stimmen die Ziele noch? Gehen wir noch in die richtige Richtung?

**Überarbeitung!**  
**Reform!**

# Wirkung von QMS in Bildungs-institutionen (Gramlinger/Jonach 2014)

**Akzeptanz + Durchdringung  
(Leitbild; Individualfeedback/Zielvereinbarung)**



**Zugeschriebene Wirkung im Bereich der Schulführung  
und Organisation**



**Aufwand wird als erheblich eingestuft.**



**QMS erreichen die Lehr- Lernprozesse  
des Unterrichts nicht**





Wieviel und welche Qualitätssicherung brauchen wir?





- Stärken und ihre Gefahren
- Die lernende Organisation AdA Baukasten
- **Fokus Transfer – Kompetenzen des 21. Jh.**
- Gut gemeinter Rat

Was hat Transfer mit Segeln zu tun...





# Situiertheit und Transfer



- Transferforschung zeigt, dass ein **weiter Transfer kaum realisierbar** ist. Die Forschung empfiehlt möglichst situiert auszubilden und einen **nahen Transfer** anzubahnen.
- Gruppendynamische T-Groups sind durchaus wirkungsvoll bezüglich Erkenntnis über das eigene Denken, Handeln und Fühlen in Gruppen. **Der Transfer von einer fremden Situation in eine konkrete Ausbildungssituation ist nach heutigem Forschungsstand sehr weit und unrealistisch.**

## Distanzverkleinerung durch:



- Verankerung als transversale Kompetenz über alle Module – die Gruppe als Lernfeld im ganz normalen Ausbildungsalltag (pädagogischer Doppeldecker)
- Schwerpunktmodul 2: Bearbeitung eigener realer Situationen als Ausgangspunkt und nicht Ergebnis
- Flankierende Massnahme durch Gruppensupervision (statt Modul 4)
- Flankierende Unterstützung durch kollegiale Beratung.

# Distanzverkleinerung durch:



- Verankerung als transversale Kompetenz über alle Module – die Gruppe als Lernfeld im ganz normalen Ausbildungsalltag (pädagogischer Doppeldecker)
- Schwerpunktmodul 2: Bearbeitung eigener realer Situationen als Ausgangspunkt und nicht Ergebnis
- Flankierende Massnahme durch Gruppensupervision (statt Modul 4)
- Flankierende Unterstützung durch kollegiale Beratung.



## Distanzverkleinerung durch:



- Verankerung als transversale Kompetenz über alle Module – die Gruppe als Lernfeld im ganz normalen Ausbildungsalltag (pädagogischer Doppeldecker)
- Schwerpunktmodul 2: Bearbeitung eigener realer Situationen als Ausgangspunkt und nicht Ergebnis
- Flankierende Massnahme durch Gruppensupervision (statt Modul 4)
- Flankierende Unterstützung durch kollegiale Beratung.

# Distanzverkleinerung durch:



- Verankerung als transversale Kompetenz über alle Module – die Gruppe als Lernfeld im ganz normalen Ausbildungsalltag (pädagogischer Doppeldecker)
- Schwerpunktmodul 2: Bearbeitung eigener realer Situationen als Ausgangspunkt und nicht Ergebnis
- Flankierende Massnahme durch Gruppensupervision (statt Modul 4)
- Flankierende Unterstützung durch kollegiale Beratung.

# Handlungsanleitendes Wissen begünstigt den Transfer



«es gibt nichts  
Praktischeres als eine  
gute Theorie»



# Eine gute Theorie



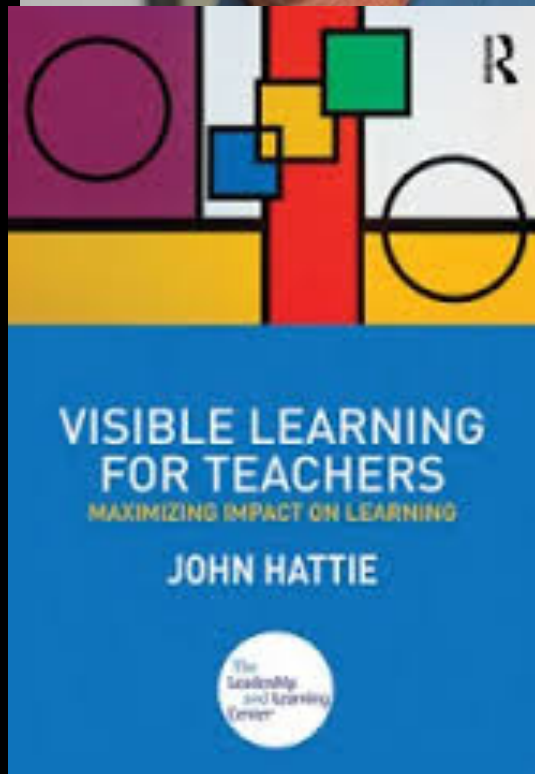
- gibt Erklärungen
- prognostiziert und antizipiert das zukünftige Handeln
- stellt Instrumente und Methoden zur Bewältigung der Praxis zur Verfügung

# ABER



- Nicht jede Theorie muss sich in der Praxis bewähren

# John Hattie Mammutwerk (2012)

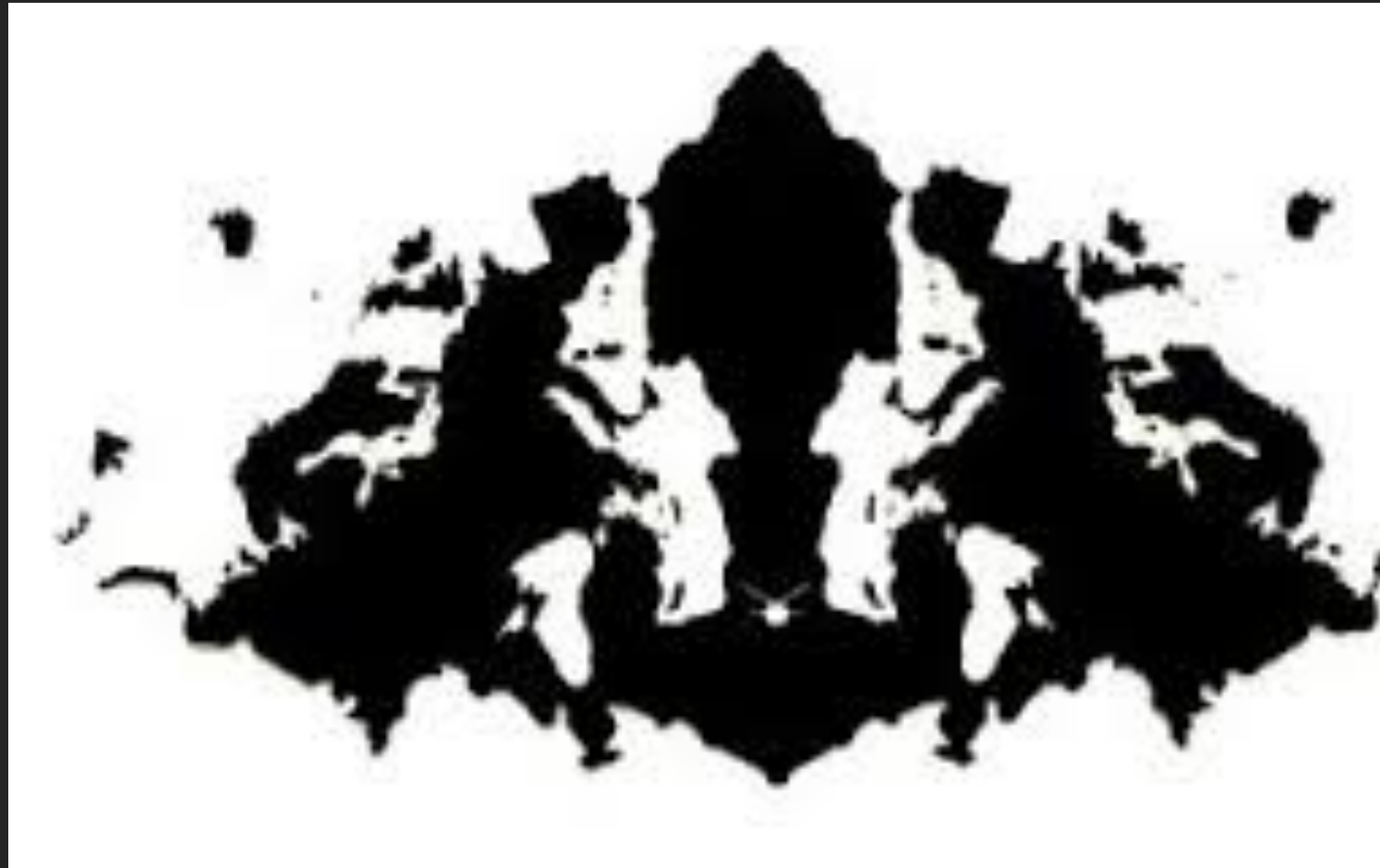


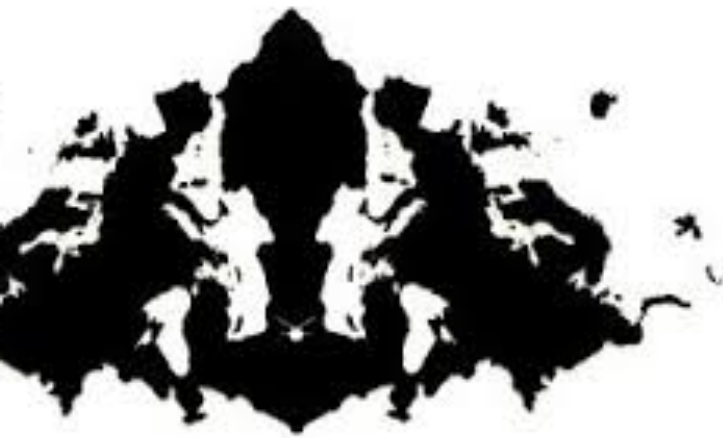
## What works?

- Metastudie von Metastudien
- Berechnung Effektstärken (statistisch nachweisliche Wirkung zB. einer Unterrichtsmethode)
- Grundlage über 40'000 Einzelstudien

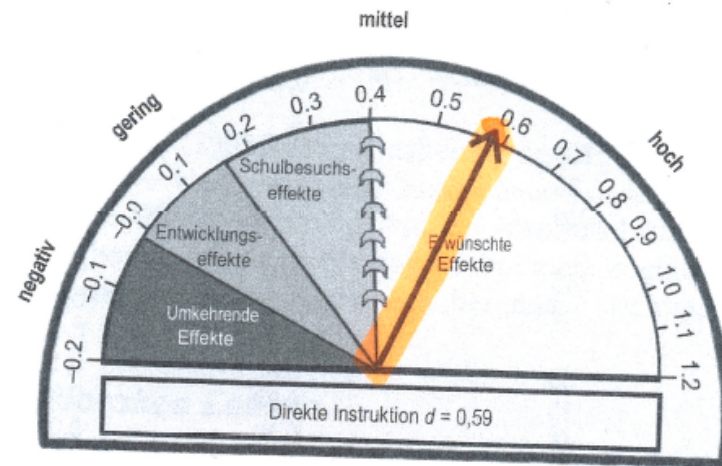
Solche Studien können  
gelesen werden wie ein  
Rorschachtest.

Je nach Standpunkt und  
aktuellem Zustand lese ich  
etwas anderes daraus!

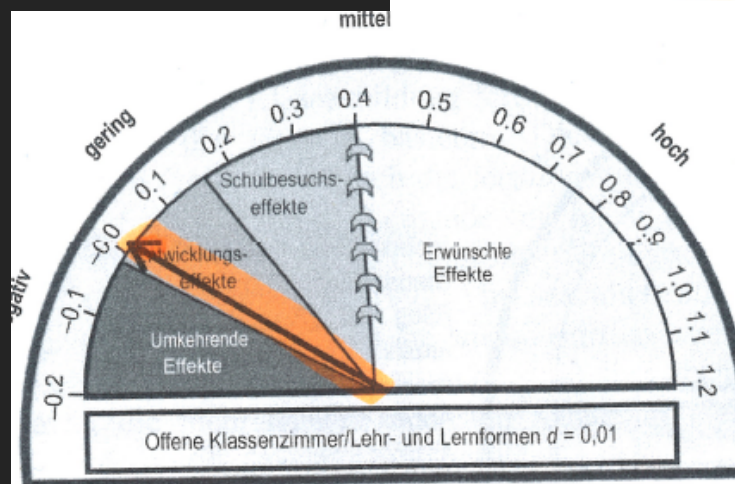




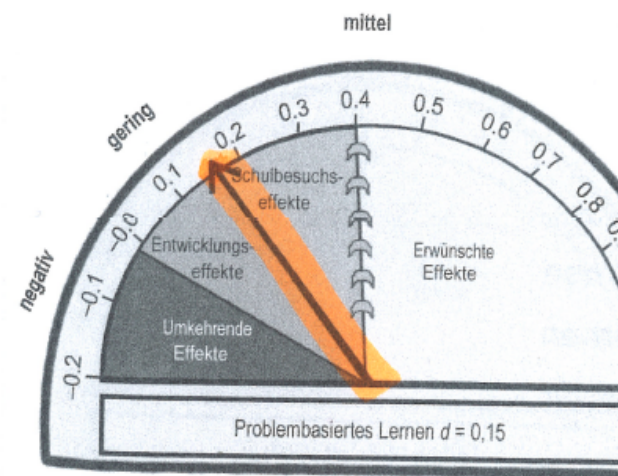
Nur noch  
Frontalunterricht!



Barometer 116 Direkte Instruktion

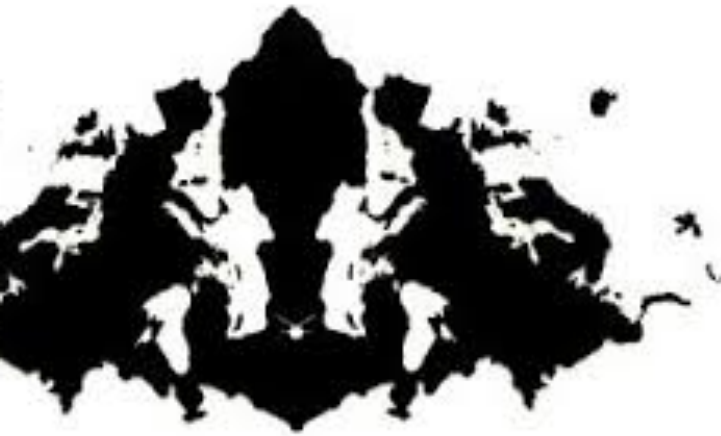


Barometer 040 Offene Klassenzimmer/Lehr- und Lernformen

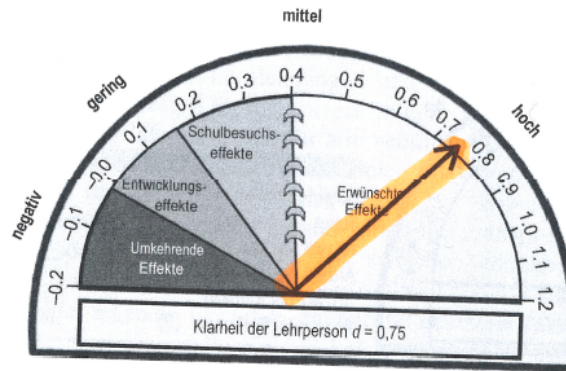


Barometer 121 Problembasiertes Lernen

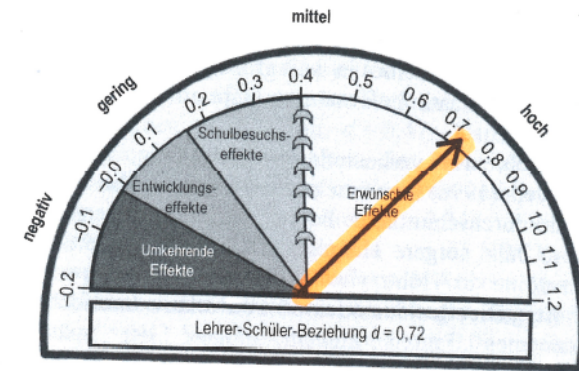




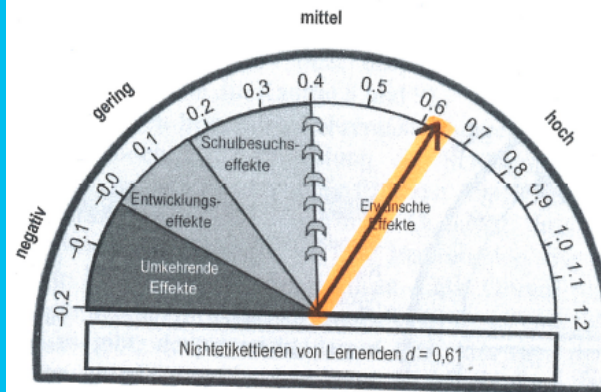
Entscheidend ist die  
Beziehungsqualität



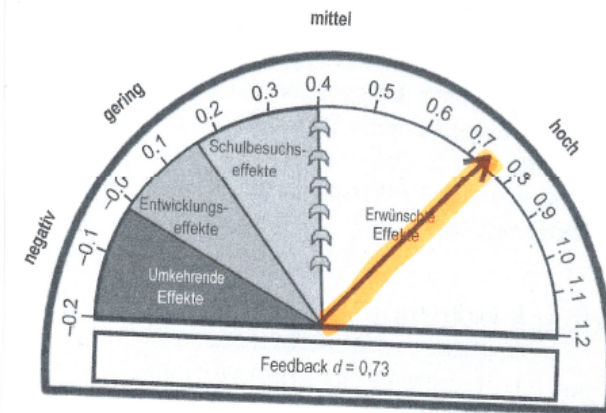
Barometer 064 Klarheit der Lehrperson



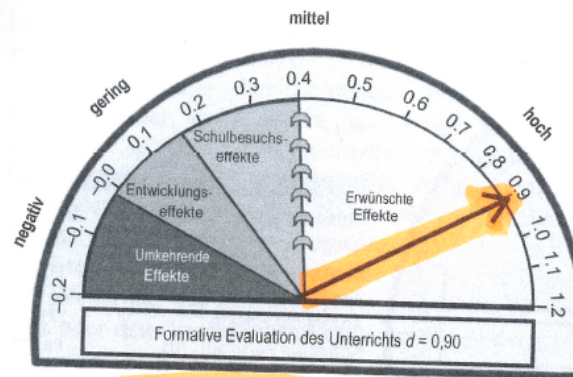
Barometer 060 Lehrer-Schüler-Beziehung



Barometer 063 Nichtetikettieren von Lernenden



Barometer 097 Feedback



Barometer 100 Formative Evaluation des Unterrichts







SRF



A photograph of a white golf ball on a wooden tee in a lush green field. The background shows a line of trees under a clear blue sky. The text is overlaid on the upper part of the image.

Ein Golfschläger und ein Ballset kosten zusammen 110 Franken. Der Golfschläger kostet 100 Euro mehr als das Ballset.  
Wieviel kostet das Ballset.

Rechne!!!



**Langsames Denken**

**Schnelles Denken**

**Top Down Prozess**

**Bottom up Prozesse**

**Bewusstes Handeln**

**Automatismen**

Beobachtend

- energieaufwändig
- langsam und nicht sofort handlungswirksam
- kann den Gegenpart kontrollieren

- wenig Energie für kognitiven Prozess
- schnell und sehr handlungswirksam
- im Alltag entlastend (Automatismen)
- nicht immer situationsadäquat

überwältigend

# Kompetenzen des 21. Jh.: Lehrplan 21

## Personale Kompetenzen: 4 Beispiele von 22 Kompetenzen

- können eigene Gefühle wahrnehmen und situationsangemessen ausdrücken.
- können ihre Interessen und Bedürfnisse wahrnehmen und formulieren.
- können sich in neuen, ungewohnten Situationen zurechtfinden.
- können Herausforderungen annehmen und konstruktiv damit umgehen.

# Happy Schools: Unesco Asia-Pacific

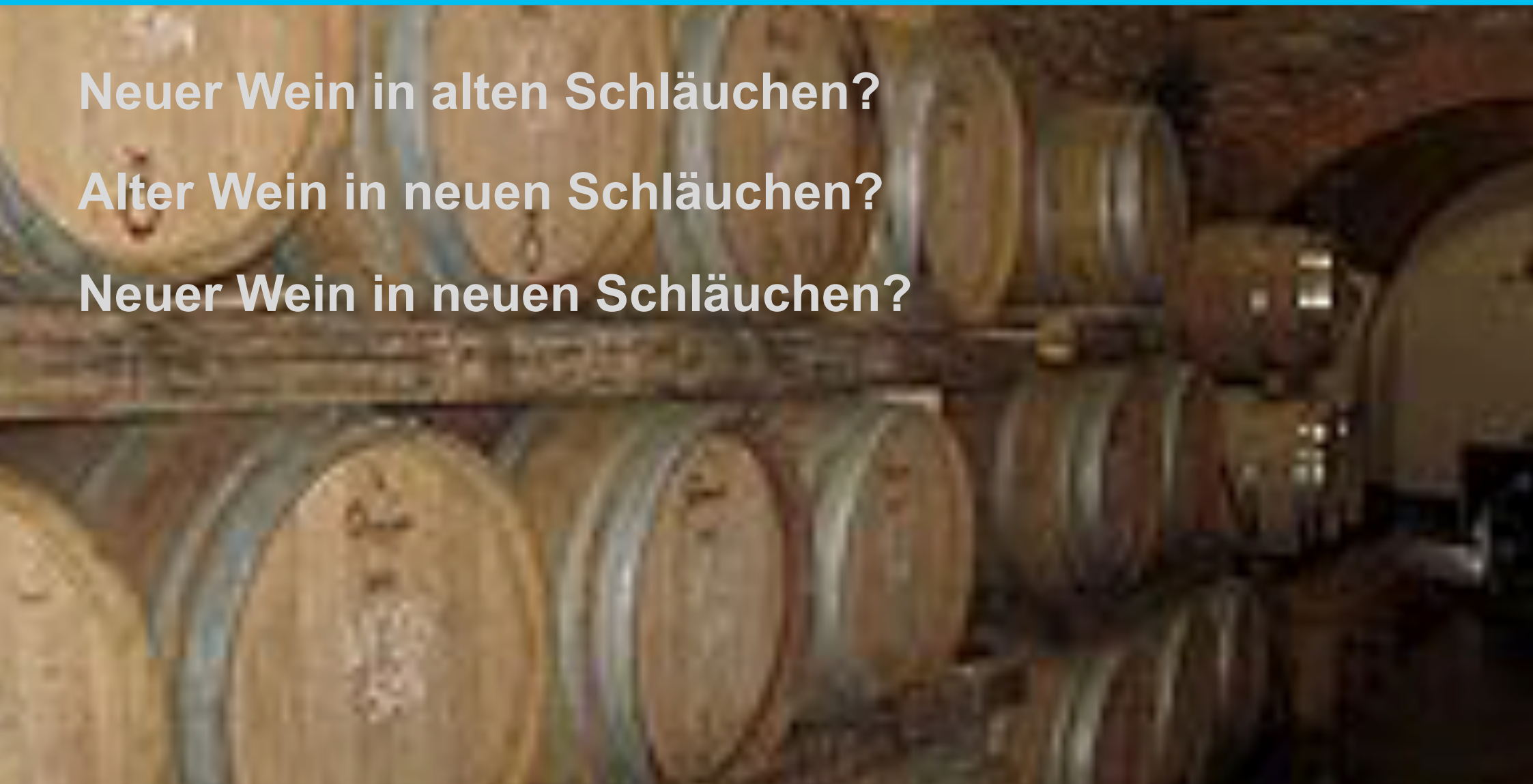
- Neugierde
- Kritikfähigkeit
- Kommunikation
- Zusammenarbeit
- **Mitgefühl**
- **Gelassenheit**
- Bürgersinn

# Zentrale Fragestellungen?

**Neuer Wein in alten Schläuchen?**

**Alter Wein in neuen Schläuchen?**

**Neuer Wein in neuen Schläuchen?**





The word "Agenda" is written in a black, cursive font inside a hand-drawn orange cloud-like shape. The cloud has several rounded, overlapping lobes. The background of the slide is dark grey, and there is a thin blue horizontal line above the main content area.

# Agenda

- Stärken und ihre Gefahren
- Die lernende Organisation AdA Baukasten
- Fokus Transfer – Kompetenzen des 21. Jh.
- **Gut gemeinter Rat**

# Wohlwollende Fragestellungen für die Reform

- Was sind die Kernkompetenzen? Welches sind transversale Kompetenzen?
- Wie schaffen wir eine Gewichtung und Einstufung der Kompetenzen (NQR)?
- Soll man nur die Praxis befragen? – oder macht es Sinn, auch Experten mit Evidenzwissen beizuziehen?
- Wieviel Inputsteuerung ist notwendig?
- Wem genügen wir mit den aktuellen Prüfungen? Prüfen wir uns nicht «zu Tode»?
- Sind die drei Stufen noch richtig abgegrenzt?

# Das Haus der Didaktik

Verbindlichkeit  
Form  
Eingliederung  
Organisation

Ausbildungskonzept mit Lehr- Lerngefäßen mit:  
Teilzielen, Inhalten, Fertigkeiten

Outcome – Berufsbild – Profession  
Kompetenzen  
Handlungskompetenzen (Fach- und  
überfachliche Kompetenzen)

Lehr- und **Lern**verständnis

Werte – Sinnorientierung - Menschenbild

Werte – Sinnorientierung - Menschenbild

Lehr- und **Lern**verständnis

Outcome – Berufsbild – Profession  
Kompetenzen

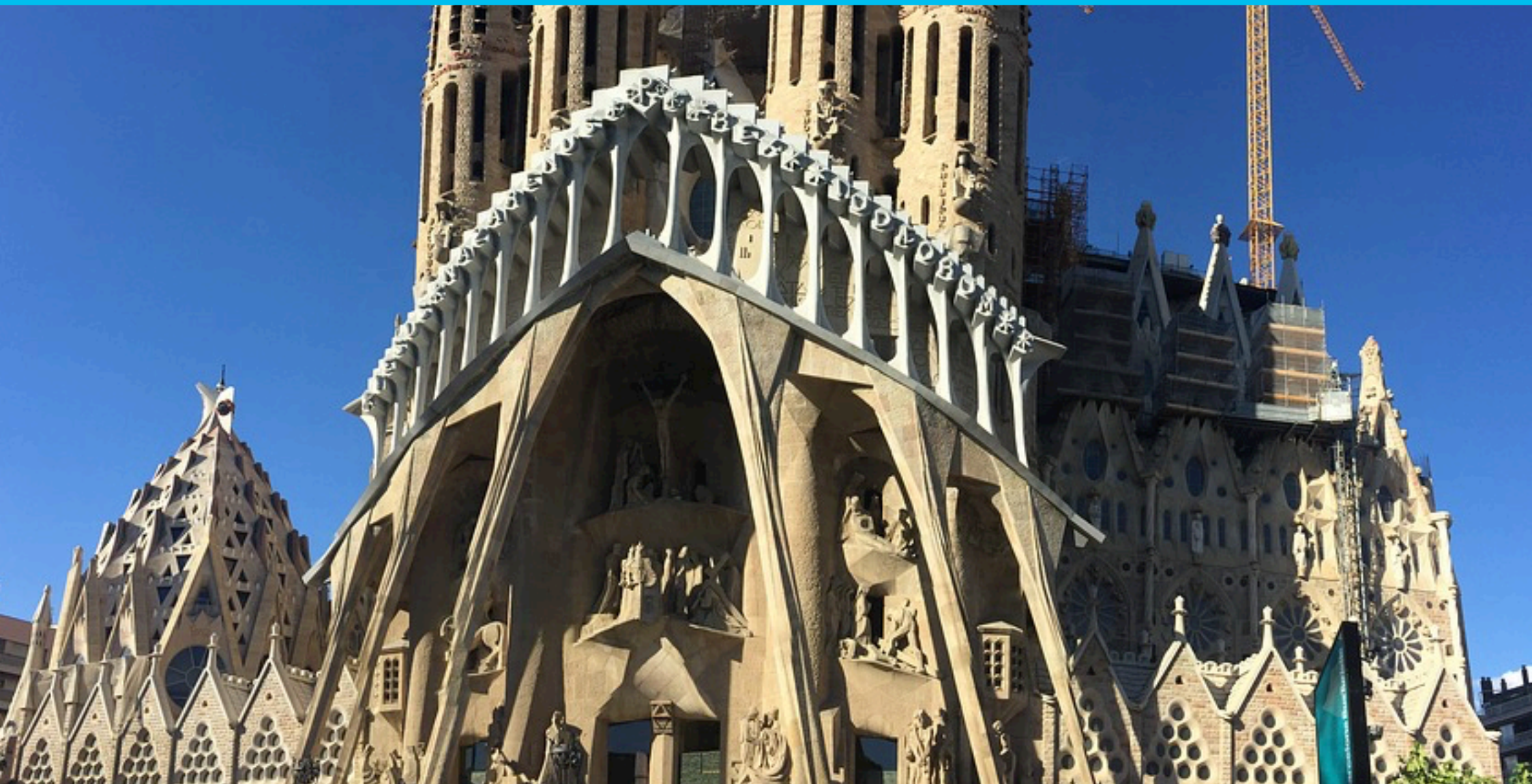
Handlungskompetenzen (Fach- und  
überfachliche Kompetenzen)

Lehr- und **Lern**verständnis

Werte – Sinnorientierung -  
Menschenbild



Ein Haus der Didaktik ist nie fertig!





In eigener Sache



# Quellen

- Gramlinger, F. & Jonach, M. (2014). Qualitätsmanagement in beruflichen Schulen – Überforderung, Professionalisierungschance oder Systemanachronismus? Und was bedeutet das für die Lehrerbildung?  
[http://www.arga-vet.at/fileadmin/ARQA-VET/gramlinger\\_jonach\\_2014\\_Festschrift-Sloane.pdf](http://www.arga-vet.at/fileadmin/ARQA-VET/gramlinger_jonach_2014_Festschrift-Sloane.pdf)
- Hattie, J. (2012). Visible Learning for Teachers. Maximizing impact on learning. New York, London: Routledge
- Hattie, J. (2013). Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutsche Ausgabe von «visible learning+» von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag
- Kahnemann, D. (2012). Schnelles Denken, langsames Denken. München: Siedler Verlag
- Rosen, S. & Schubiger, A. (2013). Berufsfelddidaktik der höheren Berufsbildung. Bern: HEP
- Schubiger, A. (2010). Methodenkompetenzentwicklung von Lehrenden und Lernenden. Ein Weg vom Wissen zum kompetenten Handeln. Saarbrücken: SVH
- Schubiger, A. (2013). Lehren und Lernen. Lernprozessmodell mit Methodensammlung. Bern: HEP
- Schubiger, A. (2019). Denn sie tun nicht, was sie wissen (in Vorbereitung). Bern: HEP
- Unesco (2016): Happy Schools. <http://www.unesco.org/open-access/termsuse-ccbysa-en>

Dr. Andreas Schubiger

i-k-t GmbH

Institut für Kompetenzentwicklung, Training und Transfer

[www.schubiger-edu.ch](http://www.schubiger-edu.ch)

079 253 43 85

[aschubiger@schubiger-edu.ch](mailto:aschubiger@schubiger-edu.ch)

Ab Dezember:

[www.i-k-t.ch](http://www.i-k-t.ch)

