

Muss die Praxis die Schulabgänger/innen der HSA nachbilden?

Die Zukunft der Ausbildungen im
Sozialbereich

Tagung SKOS 20. Januar 2006

Peter Sommerfeld

Gesellschaft

ges. Semantik
ges. Bilder/ Codes
pol./ religiöse Orientierungen
etc.

Hochschulen

Forschung

Profession

normative Orientierung
wiss. Wissen (Theorie/ Empirie)
prof. Ethik
Methodologie (Technologie)
Teleologie

Ausbildung

Biografie
Identität

Individuum (Professionelle)

Ko-Evolution
durch Ko-Operation
im Handeln
Erfahrungslernen

Subjektive Theorien
Bilder und Codes

kognitives
meta-kognitives
sozial-kognitives

bewusstes
unbewusstes

Wissen
Können

Kognitiv-emotionale
Verhaltensmuster

Kultur

Kompetenz

Interaktion

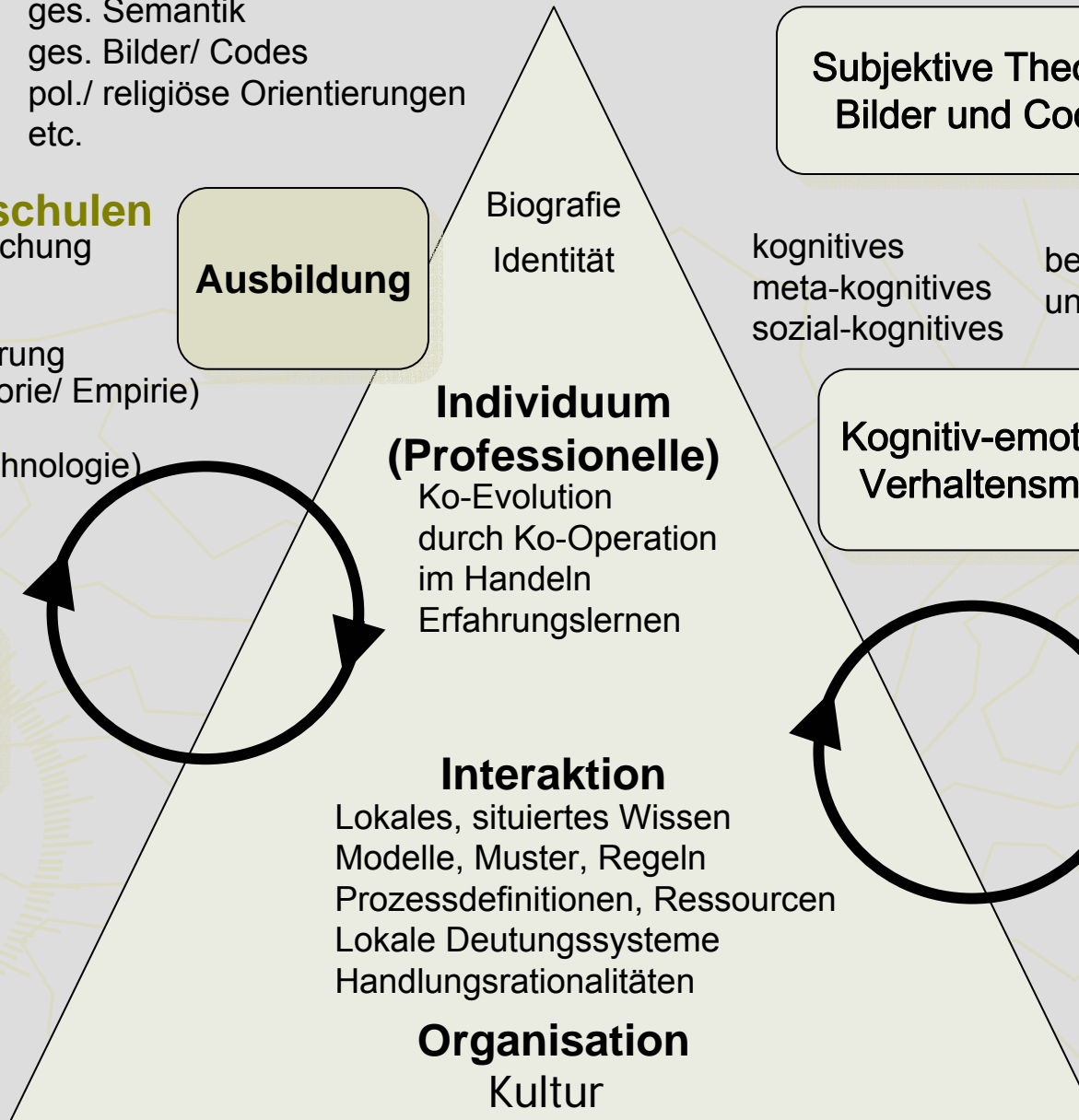
Lokales, situiertes Wissen
Modelle, Muster, Regeln
Prozessdefinitionen, Ressourcen
Lokale Deutungssysteme
Handlungsrationalitäten

Performanz

Ko-Produktion
mit KlientIn und
Anderen

Organisation

Kultur



Grundhaltungen
Lebensstil
(prof.) Habitus

Individuum/
AbsolventIn

Wissen und Kompetenzen
(erworbene u. persönliche)
Berufsbiografie
Erwartungen/Bedürfnisse

**Subjektive Bewertung:
Schwierigkeiten
Zufriedenheit/**

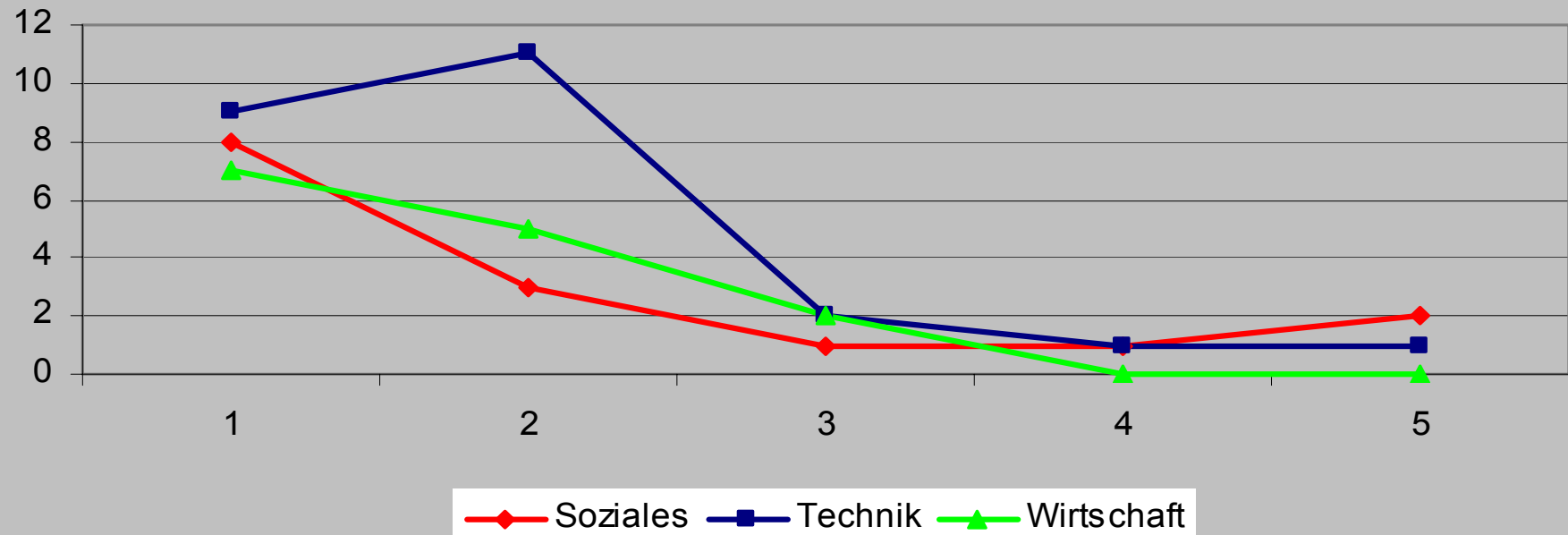
Organisation

Kultur
Sozialisation in situiertes
Wissen
Wertschätzung Innovation
Objektive Merkmale des
Beschäftigungsverhältnisses
(z.B. Bezahlung)

Handeln

Anforderungen
Mit/ohne KlientIn
Grad der Strukturiertheit
Verantwortung
Gestaltungsfreiheit
Ko-Produktionsformen
Grad der Ergebnisoffenheit

Nicht-Erwerbstätige



1= Stelle zugesichert

2= auf Stellensuche

3= Verzicht wegen weiterer Ausbildung

4= Verzicht wegen familiärer Verpflichtungen (Haus halt/Kinderbetreuung)

5= Verzicht aus anderen Gründen

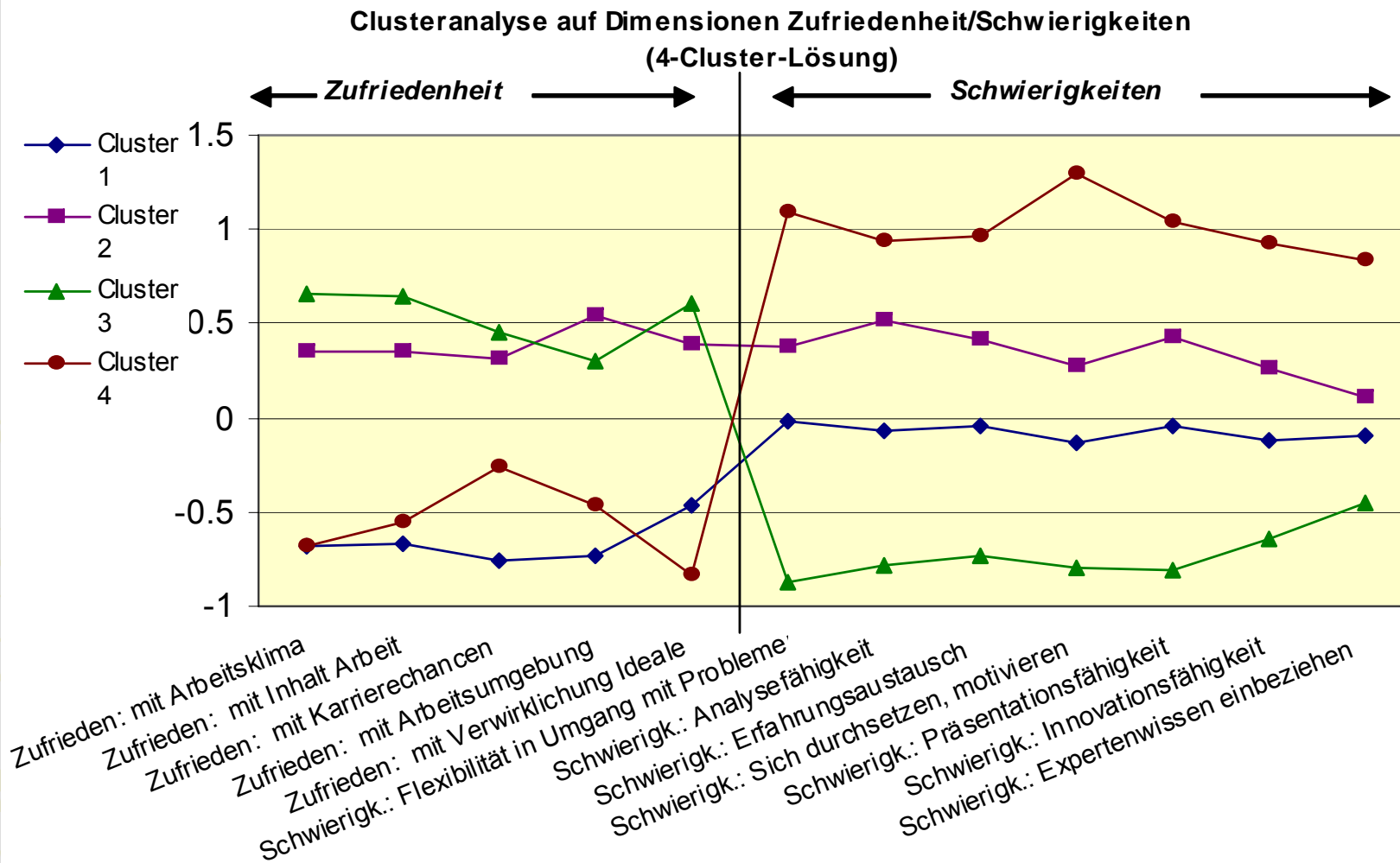
Zufriedenheit nach Bereichen

		S	T	W
1**	mit der Arbeitszeitregelung (Flexibilität)	4.03	4.47	4.36
2*	mit der Möglichkeit, eine Arbeit zu haben, die einen fordert	4.05	4.28	4.35
3	mit der Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg/innen	4.17	4.20	4.24
4	mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes	4.19	4.12	4.17
5	mit dem Arbeitsklima / den beruflichen Aufgaben	3.95	4.08	4.12
6	mit dem Betriebsklima	3.86	4.16	4.00
7	mit den Vorgesetzten (Unterstützung, Anleitung, usw.)	3.89	4.12	4.03
8	mit dem Mass, wie viel Spass die Arbeit bereitet	3.95	4.00	3.87
9	mit der Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen	3.90	3.86	3.63
10	mit der Arbeitsplatzumgebung (Lärm, Rauch, Klima, o.ä.)	3.72	3.86	3.72
11**	mit den Chancen zur beruflichen Weiterqualifizierung	3.50	3.78	4.07
12**	mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes mit notwendigen Arbeitsmitteln	3.44	3.88	3.97
13	mit der erreichten beruflichen Position	3.60	3.68	3.83
14	mit der Möglichkeit, im Studium erworbene Qualifikationen einzusetzen	3.64	3.51	3.57
15**	mit der Höhe des Einkommens	3.24	3.59	3.84
16	mit dem Informationsfluss, um eigene Arbeiten erledigen zu können	3.58	3.58	3.45
17**	mit der Möglichkeit, Nützliches für die Allgemeinheit zu tun	3.99	3.35	3.17
18**	mit den Zusatzleistungen des Arbeitgebers	3.17	3.69	3.67
19**	mit den Aufstiegsmöglichkeiten	3.05	3.45	3.87

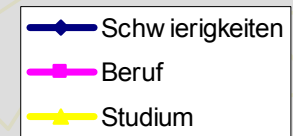
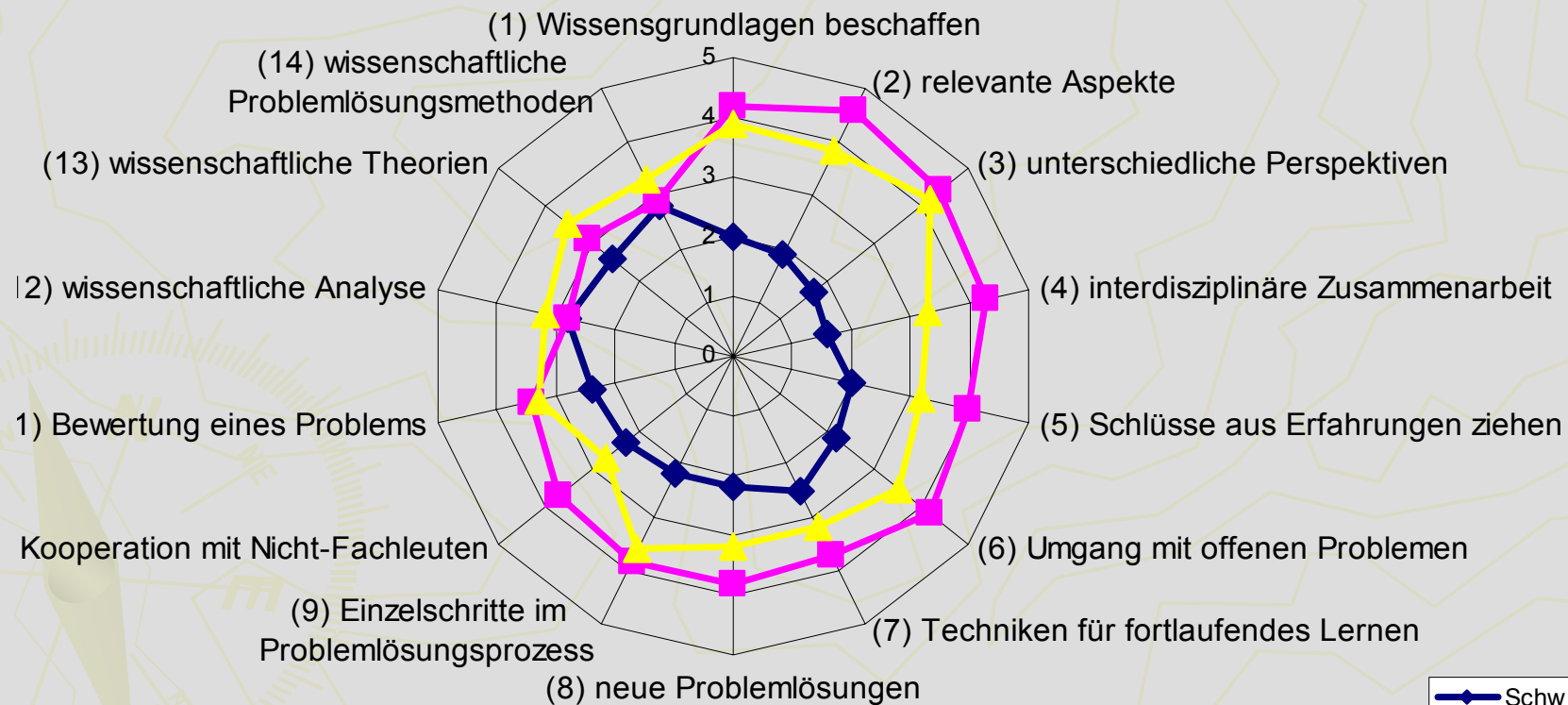
Schwierigkeiten nach Bereichen

		S	T	W
1	wissenschaftliche Theorien auf konkrete Probleme anwenden	2.6	2.7	2.7
2	wissenschaftliche Problemlösungsmethoden anwenden	2.8	2.5	2.8
3*	wissenschaftliche Analyse eines Problems	2.8	2.4	2.7
4**	neue/ungewohnte Problemlösungen suchen	2.2	2.5	2.7
5	analysiertes Problem einer Bewertung unterziehen	2.4	2.4	2.5
6	Anwendung von Methoden und Techniken, die fortlaufendes Lernen gewährleisten	2.5	2.2	2.4
7	Umgang mit offenen Problemen, die eine Vielzahl von Lösungen zulassen	2.2	2.4	2.3
8	Umgang mit Problemen, die nur kooperativ mit Nicht-Fachleuten lösbar sind	2.3	2.2	2.3
9	Problemlösungsprozess in Einzelschritte aufteilen	2.2	2.1	2.3
10	Notwendige Schlüsse aus Erfahrungen mit Problemlösungen ziehen	2.0	2.2	2.2
11	relevante Aspekte eines Problems erkennen	1.9	2.1	2.1
12**	unterschiedliche Perspektiven eines Problems einbeziehen	1.7	2.3	2.0
13	Notwendige Wissensgrundlagen zu einem Problem beschaffen	2.0	1.9	2.0
14**	interdisziplinäre Zusammenarbeit	1.6	2.0	2.0

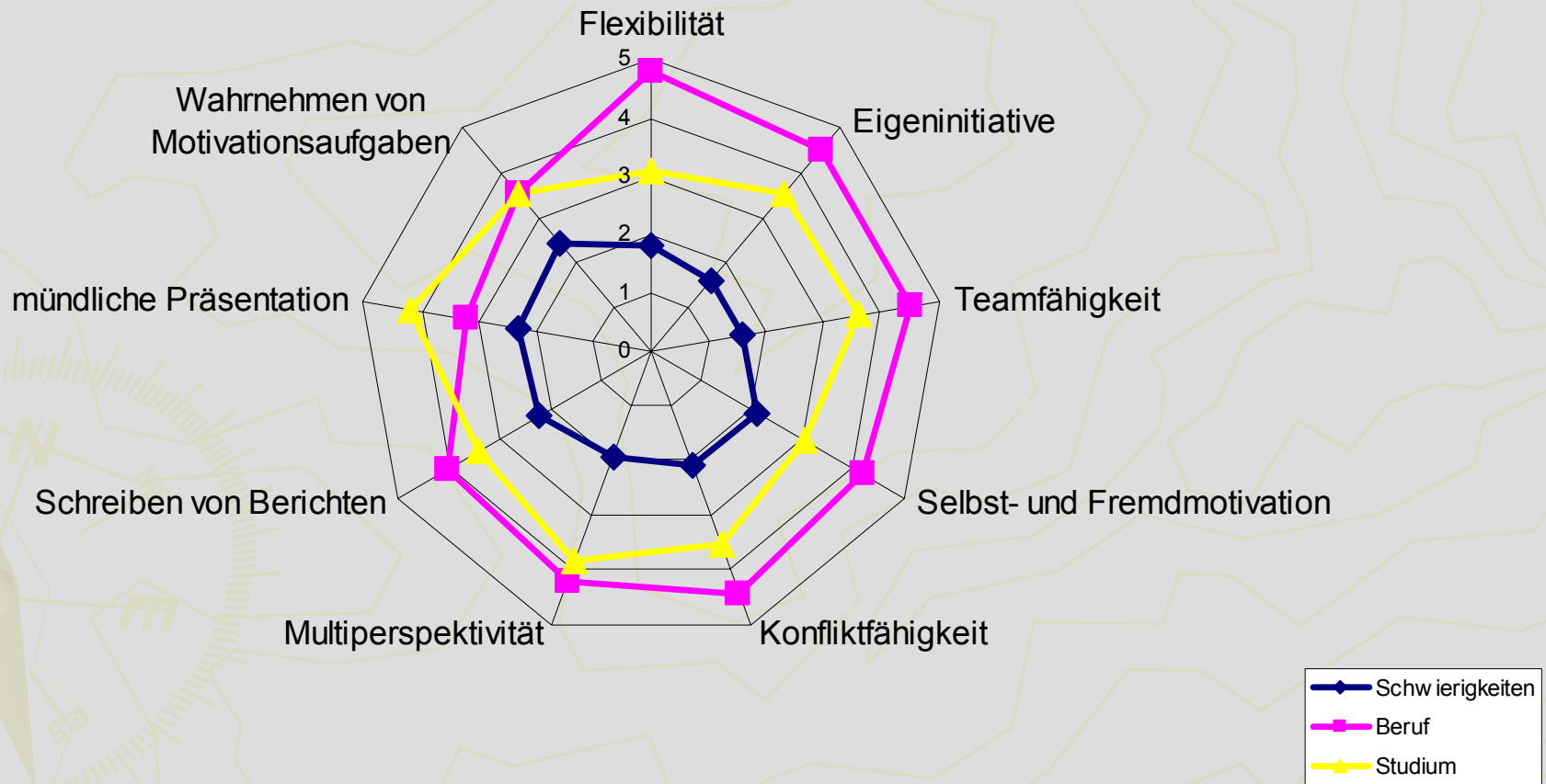
Ergebnisse Clusteranalyse



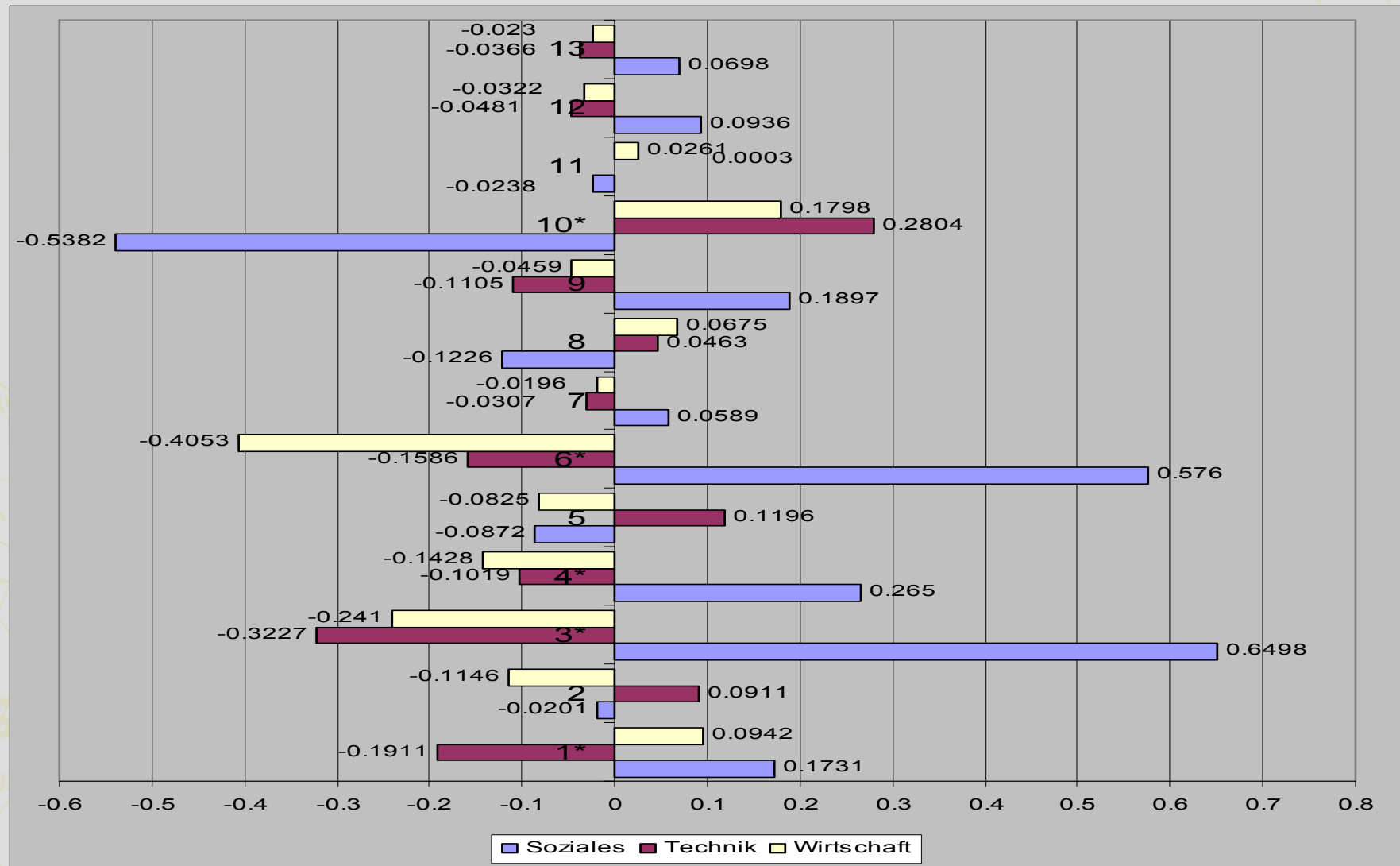
Problemlösefähigkeiten gebraucht, gefördert und Schwierigkeiten/ Soziale Arbeit



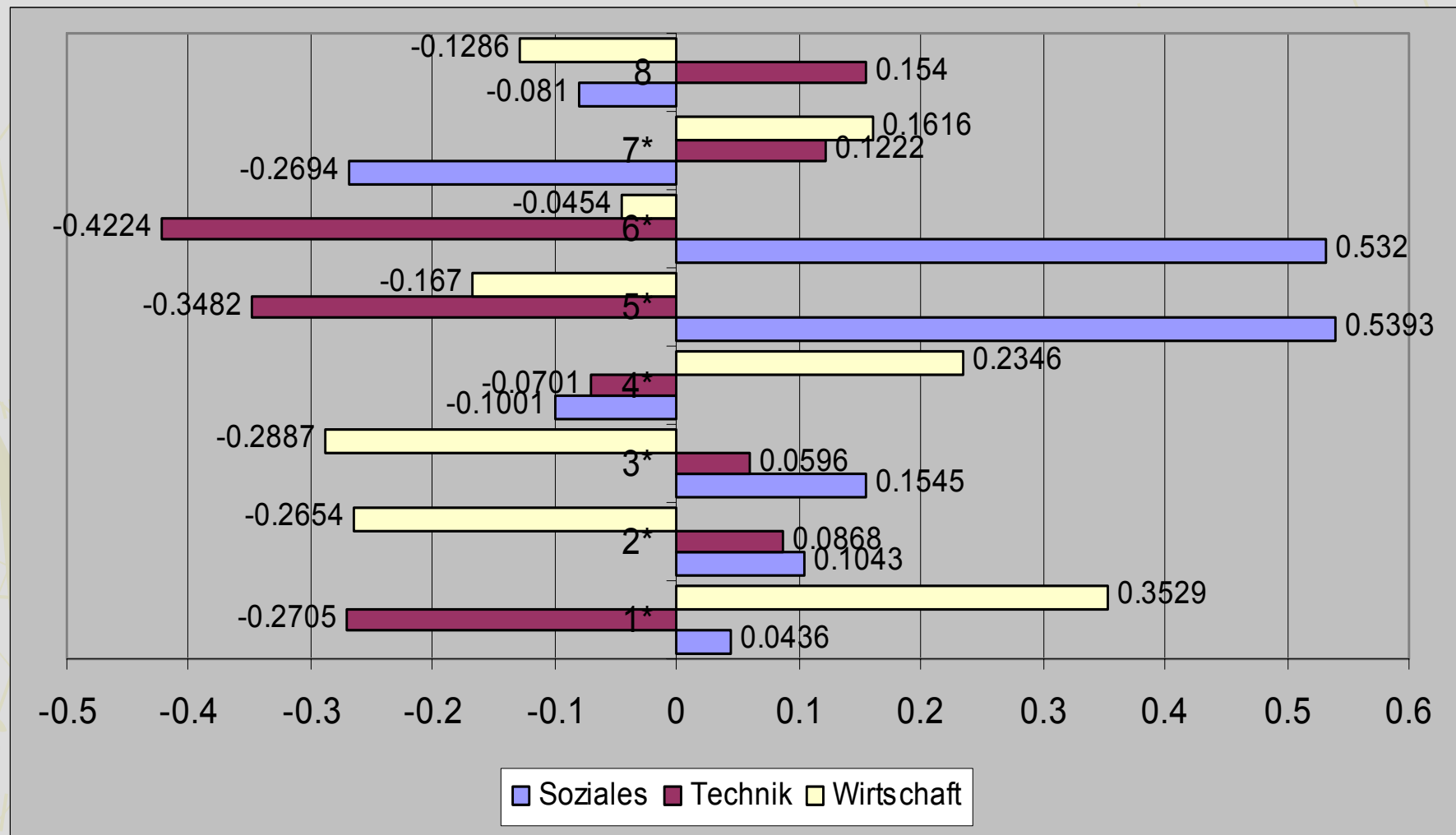
Sonstige Fähigkeiten Soziale Arbeit



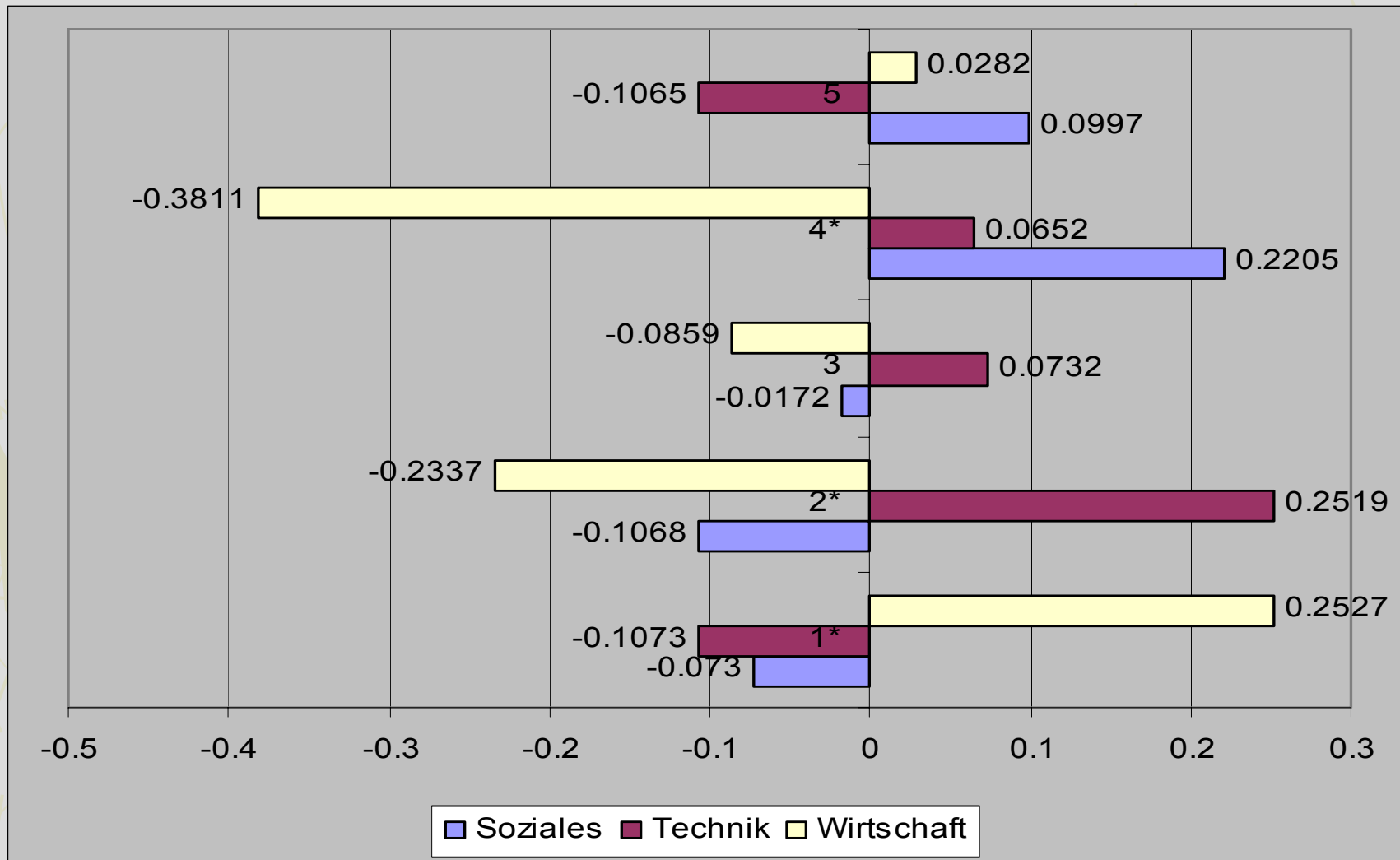
Faktorenanalyse Orientierungen der Studierenden



Faktorenanalyse „Handeln“



Faktorenanalyse „Organisation“



Ergebnisse Regressionsanalysen

- ▶ Organisationsvariablen dominant (alle Faktoren in allen Fachbereichen hoch signifikant)
 - Lernbezogen, kollegial positiv
 - Status Quo, informell-unstrukturiert negativ
- ▶ Handlungsvariablen (6 von 8 Variablen signifikant)
 - Autonomie, Projektleitung, Analytisches wissensbezogenes Handeln, Handeln in offenen Situationen positiv
 - Ergebnisunsicherheit, ausführendes handeln negativ.

Ergebnisse Regressionsanalysen

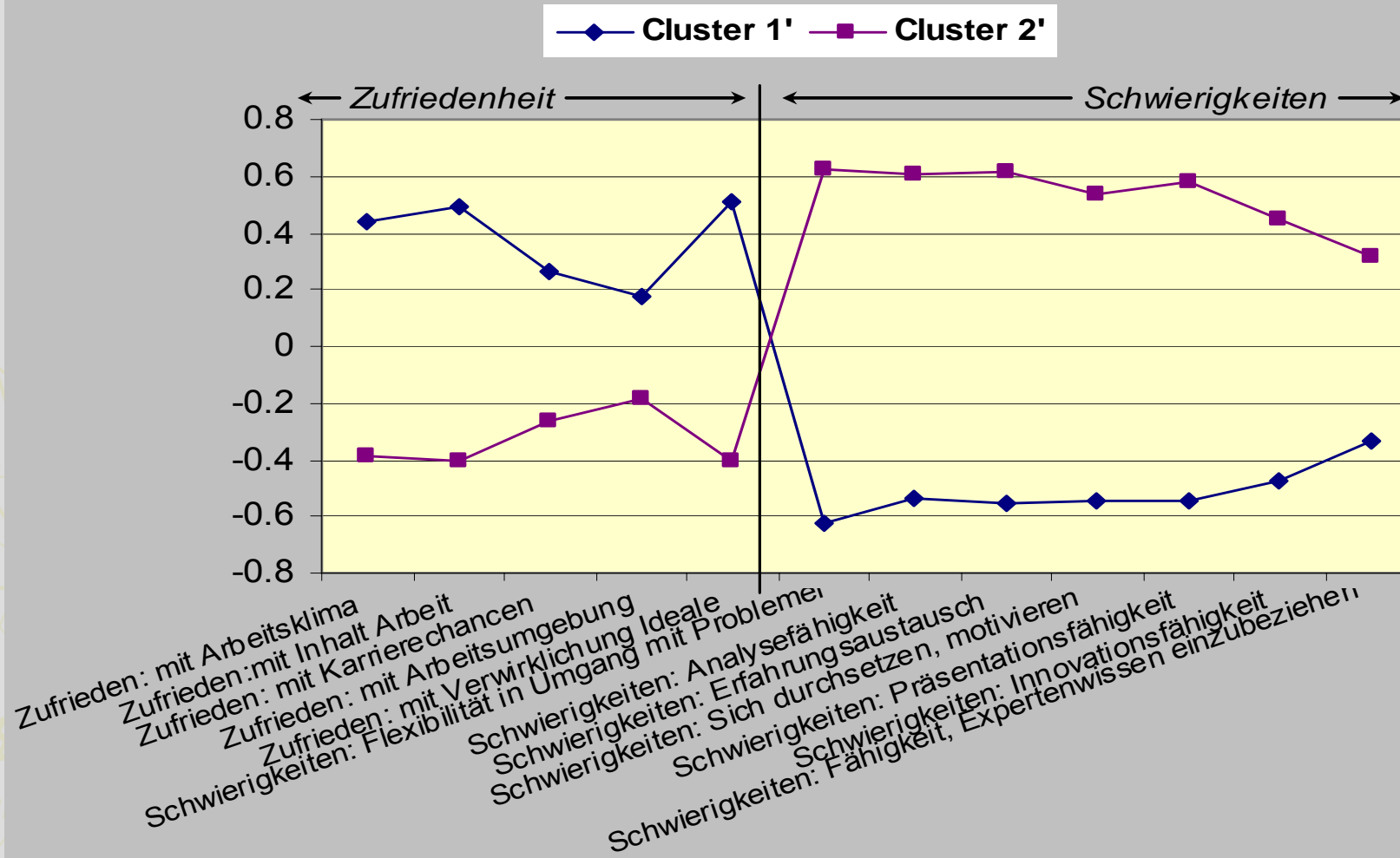
▶ Habitusvariablen

- Fachliche, soziale Orientierung, Sicherheit positiv
- Minimalistische Orientierung, lokale Verankerung negativ

▶ Kompetenzen

- Wissenschaftsgestützte Tätigkeit, wissenschaftliche und soziale Kompetenzen positiv

Diskriminanzanalyse I



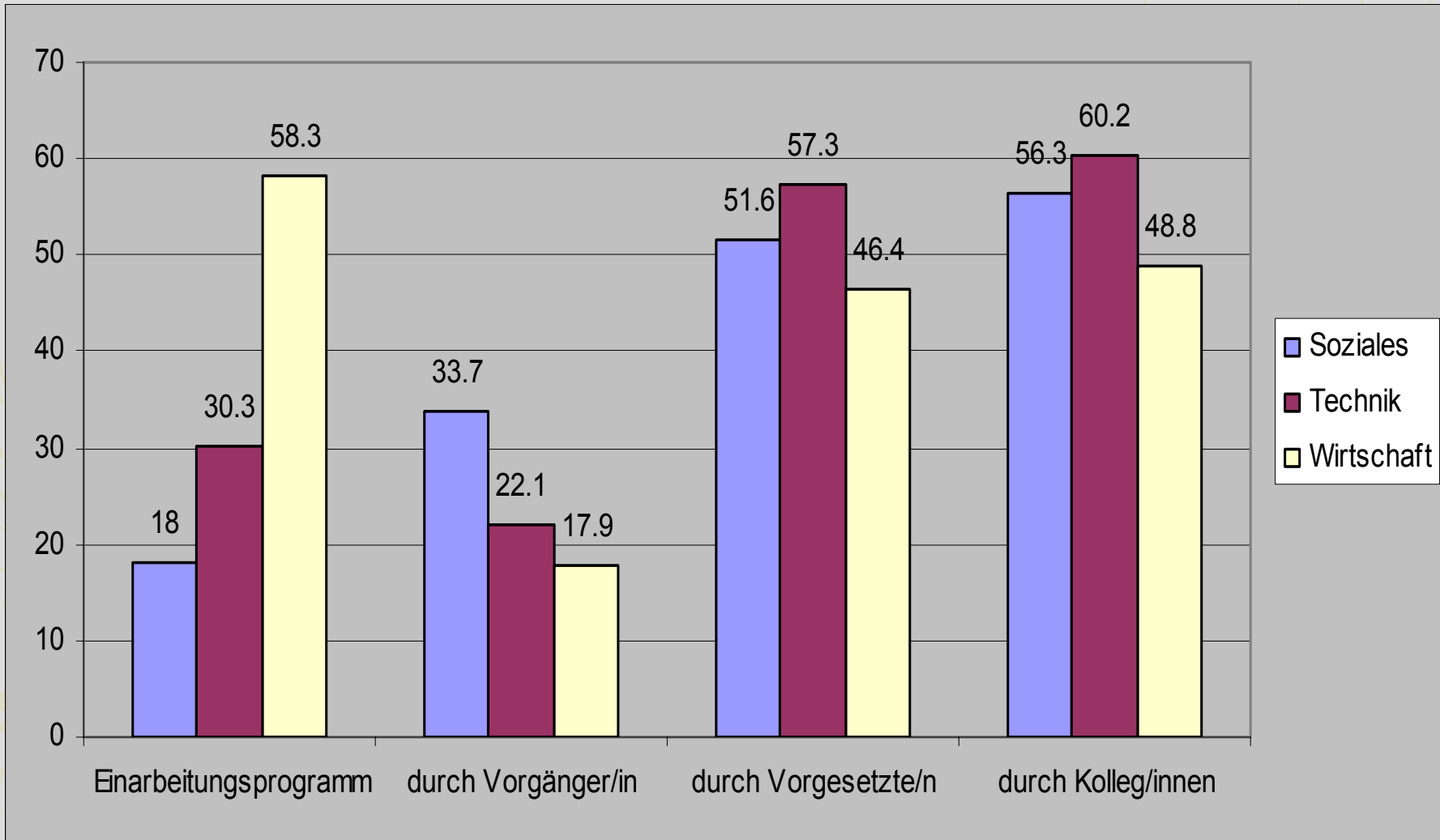
Diskriminanzanalyse II

	Funktion 1
Autonomie	0.446
Projektleitung	0.328
Soziale Orientierung	0.324
Im Studium gefördert: Kooperative Problemlösung	0.323
Sicherheit und Stabilität	0.307
Lernbezogene Organisation	0.304
Im Beruf gebraucht: Soziale Kompetenzen	0.284
Fachliche Orientierung	0.276
gute Infrastruktur des Arbeitgebers	0.275
Ergebnisunsicherheit und Nichtbeeinflussbarkeit	-0.259
Minimalistische Orientierung	-0.241

Zusammenfassende Thesen I

- ▶ Die Ausbildung befähigt die meisten Studierenden den Übergang in den Beruf gut zu meistern, allen gelingt er formal
- ▶ Bestätigung für eine breite Ausbildung, nicht spezifisch auf ein Handlungsfeld zugeschnitten. Handlungsanforderungen und Organisationen sind sehr verschieden (jeweils hohe bis sehr hohe Varianz bei allen Faktoren und Items)
- ▶ Einführung, Hilfen beim Übergang und Begleitung der Handlungskompetenzbildung in der Praxis der Sozialen Arbeit sind ausbaufähig (im Vergleich)

Einführungsformen nach Fachbereichen



Zusammenfassende Thesen II

- ▶ Muss die Praxis die Absolvent/innen der Hochschulen nachbilden?
 - Ja, wenn es darum geht, das in der jeweiligen Organisation situierte Wissen beizufügen
 - Ja, wenn es darum geht, die Handlungskompetenz hin zur Meisterschaft zu entwickeln (kann nur in Praxis erfolgen)
 - Nein, was deren Grundausstattung an Wissen, Methoden und Kompetenzen anbelangt

Zusammenfassende Thesen III

- ▶ Passt die Praxis der Sozialen Arbeit zur Ausbildung an den Hochschulen?
 - Ja, zum Teil: Dort, wo Professionalität gepflegt und weiterentwickelt wird. Dort, wo Professionelle und deren Kompetenzen gefragt sind
 - Nein, zum Teil: Dort, wo keine Professionalität gefragt ist. Dort, wo lediglich ausführende Tätigkeiten schematisiert in fest gefügten Arbeitsabläufen gefordert sind.