The background of the cover is a vibrant green color. Overlaid on this are several thick, wavy, interlocking lines in a dark green or black color. These lines create a complex, mesh-like or woven texture that curves and flows across the page, framing the central text.

Annette Ostendorf, Bettina Dimai, Christin Ehrlich, Hannes Hautz

Den Lernraum Betriebspraktikum gemeinsam öffnen

Anspruch und Werkzeuge einer
konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik

innsbruck university press

Annette Ostendorf, Bettina Dimai, Christin Ehrlich, Hannes Hautz

Den Lernraum Betriebspraktikum gemeinsam öffnen

Anspruch und Werkzeuge einer
konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik

Annette Ostendorf
Bettina Dimai
Christin Ehrlich
Hannes Hautz
Institut für Organisation und Lernen, Universität Innsbruck

Diese Publikation entstand im Rahmen des Sparkling Science Projektes PEARL, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.



© *innsbruck* university press, 2018
Universität Innsbruck
1. Auflage
Alle Rechte vorbehalten.
www.uibk.ac.at/iup
ISBN 978-3-903187-12-2

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abkürzungsverzeichnis | 9 |
| Einführung: Zur Entstehung des Buches und worüber wir sprechen | 11 |
| I. Das Betriebspraktikum als Lernraum <i>betrachten</i> : Theoretische Grundlagen einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik | 15 |
| 1. Betriebspraktika als Arbeits- und Lernverhältnisse | 17 |
| 2. Der wirtschaftspädagogische Blick auf das Betriebspraktikum | 19 |
| 3. Lernen im Betriebspraktikum | 21 |
| 3.1 Lernen als soziokulturelle Teilhabe an einer betrieblichen Praxis | 21 |
| 3.2 Der/Die reflektierende Praktikant_in | 22 |
| 4. Das Betriebspraktikum als Lernraum denken | 26 |
| 5. Der didaktische Anspruch von Konnektivität | 29 |
| II. Den Lernraum Betriebspraktikum <i>gestalten</i> : Die Schule | 35 |
| 1. Aufgaben des strategischen Praktikumsmanagements in der Schule | 38 |
| 1.1 Etablierung eines Praktikumskoordinationsteams | 39 |
| 1.2 (Weiter-)Entwicklung eines schulinternen Praktikumskonzeptes | 40 |
| 1.3 Kooperationspartner Betrieb und Öffentlichkeitsarbeit | 42 |

| | |
|--|----|
| 2. Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements in der Schule | 44 |
| 2.1 Schulische Vorbereitung der Praxisphase | 44 |
| 2.2 Schulische Begleitung während der Praxisphase | 53 |
| 2.3 Schulische Nachbereitung der Praxisphase | 56 |
| 3. Der Sonderfall interkultureller Betriebspraktika | 60 |
| | |
| III. Den Lernraum Betriebspraktikum <i>gestalten</i> : | |
| Der Praktikumsbetrieb | 63 |
| 1. Aufgaben des strategischen Praktikumsmanagements im Betrieb | 65 |
| 1.1 Die personalpolitische Dimension von Praktika | 65 |
| 1.2 Das Commitment zum Praktikum | 66 |
| 1.3 Das Praktikumsmentoring als Netzwerkaufgabe | 68 |
| 2. Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements im Betrieb | 70 |
| 2.1 Betriebliche Vorbereitung der Praxisphase | 70 |
| 2.2 Betriebliche Begleitung während der Praxisphase | 73 |
| 2.3 Betriebliche Nachbereitung der Praxisphase | 79 |
| | |
| IV. Der konnektivitätsorientierte Werkzeugkasten | 83 |
| A. Methodengroßformen im Betriebspraktikum | 86 |
| A.1 Das Portfolio | 86 |
| A.2 Die Erkundung | 90 |
| A.3 Das Logbook | 93 |

| | |
|---|-----|
| B. Praktikums-Werkzeugfundus | 97 |
| B.1 Phasenübergreifende Tools | 98 |
| B.1.1 Tools zur Förderung der Schreibenkompetenz | 98 |
| B.1.2 Themenfindung | 104 |
| B.1.3 Maßnahmen zur Gestaltung von Feedback | 105 |
| B.2 Phasenspezifische Tools | 107 |
| B.2.1 Tools vor der betrieblichen Praxisphase | 107 |
| B.2.2 Tools während der betrieblichen Praxisphase | 117 |
| B.2.3 Tools nach der Praxisphase | 125 |
| | |
| Literaturverzeichnis | 131 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-------|---|
| bBP | Betriebliche Betreuungspersonen |
| BGBI | Bundesgesetzblatt |
| BHS | Berufsbildende höhere Schulen |
| BMHS | Berufsbildende mittlere und höhere Schulen |
| CoP | Community of practice |
| HAK | Handelsakademie |
| HTL | Höhere Technische Lehranstalt |
| KMU | Kleine und mittlere Unternehmen |
| NGO | Nichtregierungsorganisation |
| PDCA | Plan, do, check, act |
| PEARL | Praktikanten_innen erforschen ihr Arbeiten und Lernen |
| PKT | Praktikumskoordinationsteam |
| PPF | Praktikumsportfolio |
| QIBB | Qualitätsinitiative Berufsbildung |
| sBP | Schulische Betreuungspersonen |

Symbole



Verweist auf Vorlagen im Kapitel IV
,Der konnektivitätsorientierte Werkzeugkasten‘



Download unter:
https://www.uibk.ac.at/iup/buch_pdfs/lernraum_betriebspraktikum/zusatzmaterial.pdf

Einführung: Zur Entstehung des Buches und worüber wir sprechen

Betriebspraktika sind bedeutende Elemente vollzeitschulischer beruflicher Bildung. Die Etablierung und didaktische Rahmung sind oftmals verpflichtend im Lehrplan berufsbildender Schulen vorgesehen. Angesichts der vielfältigen Varianten der Umsetzung betrieblicher Praxisphasen im Rahmen vollzeitschulischer Berufsbildung ist es erstaunlich, dass bislang zum einen wenig wissenschaftliches Wissen zu diesem Realitätsausschnitt existiert und zum anderen nur wenige didaktische Vorschläge zur Gestaltung von Betriebspraktika für Schüler_innen vorliegen. Bisherige Anstrengungen, didaktische Konzepte für das Betriebspraktikum zu entwerfen, bezogen sich vorwiegend auf Berufsorientierungspraktika der deutschen Hauptschule oder auf Jugendliche in der Berufsvorbereitung im Übergangssystem (vgl. z.B. Feldhoff et al. 1985, Beinke 1996, Gockel 2016), weniger aber auf die erfahrungsergänzenden Betriebspraktika vollzeitschulischer Berufsbildung auf mittlerem und höherem schulischem Niveau.

Obwohl der Bildungsauftrag des jeweiligen Schultyps auch in einem Betriebspraktikum zu wahren ist, sind Schüler_innen in dieser Bildungsphase oftmals auf sich gestellt. Aus pädagogischer Sicht ist dieser ‚didaktische Blindflug‘ kaum zu rechtfertigen. Zudem werden Betriebspraktika in der didaktischen Literatur ambivalent gesehen. Zum einen gelten sie als sehr gute Möglichkeit, Praxiserfahrungen zu ermöglichen und hierüber fachliche, soziale und personale Kompetenzen zu fördern. Zum anderen wird Kritik dahingehend formuliert, dass Praktika hinter die Erwartungen zurückfallen können und eher einer pädagogischen Illusion entsprechen (vgl. Kaiser/Kaminiski 1994: 314) oder gar ausbeuterische Züge tragen können (vgl. Buschfeld 2006). Die Umsetzung einer Praktikumsdidaktik, wie sie in diesem Buch beschrieben wird, soll dazu beitragen, die pädagogische Qualität von Betriebspraktika zu fördern.

Dieses Buch entstand im Kontext eines Forschungsprojektes zum Betriebspraktikum, das an der Universität Innsbruck im Bereich Wirtschaftspädagogik von 2015–2018 durchgeführt wurde. Das durch das österreichische Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im ‚Sparkling Science‘-Programm geförderte Projekt PEARL (**P**raktikanten_innen **e**rforschen ihr **A**rbeiten und **L**ernen) untersuchte das Lernen von Praktikant_innen höherer berufsbildender Schulen in Österreich aus Sicht der Lernenden. Das Besondere an diesem Projekt war, dass

Bildungsauftrag

PEARL

die Praktikant_innen unmittelbar als ‚autoethnographische‘ Forschende eingebunden waren und somit ‚Innenansichten‘ der Betriebspraktika dokumentieren konnten. Im Kern ging es um Erkenntnisse zum Lernraum ‚Betriebspraktikum‘, wie und unter welchen Bedingungen dieser zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen genutzt werden kann, welche Chancen und auch Probleme mit dem Lernen im Betriebspraktikum verbunden sind und welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um den Lernraum für die Praktikant_innen reichhaltig zu gestalten. Es wurden insgesamt 59 Betriebspraktika als ‚cases‘ unter Verwendung von gesammelten Materialien, Aufzeichnungen in Logbooks und qualitativen Interviews erhoben und ausgewertet. Sie wurden auf gastronomischen (Service/Küche), kaufmännischen und technischen Arbeitsplätzen absolviert. Die Ergebnisse dieser Forschung (vgl. Ostendorf 2016, 2017, 2017a, Dimai et al. 2015, Dimai/Hautz 2016, Dimai/Hofmann 2017) fließen in dieses Buch ein. Einzelne Originalzitate aus dem PEARL-Datenpool ergänzen illustrativ die Ausführungen.

Praktikumsdidaktik

Das Buch ist auf die Förderung des Lernens der Praktikant_innen ausgerichtet. Es ist getragen von einer didaktischen Perspektive, die später noch genauer erläutert wird und spezifische Züge aufweist. Es geht somit um die Vorstellung einer Praktikumsdidaktik, also um Konzepte zur Gestaltung, Durchführung und Reflexion eines geplanten und absichtsvollen Handelns mit dem Ziel der Förderung fachlicher, sozialer und personaler Entwicklung von (jungen) Lernenden in einem Betriebspraktikum.

Es wurde in der Absicht geschrieben, eine besondere Verbindung zwischen wissenschaftlichem und praxisbezogenem Wissen zu erzeugen. Es ist weder ‚Rezeptbuch‘ noch ‚wissenschaftliche Abhandlung‘, sondern ein Hybrid aus beidem. Dies macht es notwendig, dass Theorie und konzeptionelle Gestaltung eng verzahnt dargestellt werden. Trotzdem gibt es Schwerpunkte dahingehend, dass im ersten Kapitel eine theoretische Perspektive entfaltet wird und beim methodischen ‚Werkzeugkasten‘ im vierten Kapitel die konkrete Anleitung im Vordergrund steht. Alle Kapitel verweisen jedoch aufeinander und sind im Sinne des im ersten Kapitel vorgestellten praktikumsdidaktischen Ansatzes zu lesen.

Lesehinweis

Das Gesamtwerk bietet einen Fundus an Ideen, der unterschiedliche Anspruchsgruppen bedient. Die einzelnen Kapitel sind somit nicht als ‚abzuarbeitendes Programm‘ zu lesen, sondern als ‚Vorschläge‘, die situativ gewendet und nach den jeweiligen Bedürfnissen interpretiert werden müssen. Es sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass in diesem Buch der schulische Kontext österreichischer berufsbildender mittlerer und höherer Schulen (BMHS) eine besondere Rolle spielt. Die pädagogischen Ideen und Konzepte können jedoch auch auf das Betriebspraktikum ähnlicher Schultypen übertragen werden.

Das Buch umfasst folgende Abschnitte:

„Das Betriebspraktikum als Lernraum betrachten“ (Kapitel I) beschreibt die wesentlichen lerntheoretischen und didaktischen Grundannahmen. Zentrales Anliegen ist es hier, ein tragfähiges theoretisches Gerüst zu erarbeiten, um Betriebspraktika differenziert betrachten und effizient als Lernraum nutzen zu können. Im Zentrum stehen dabei ein *sozialkonstruktivistisches Lernverständnis* und die darauf aufbauende didaktische Idee der *Konnektivität* zwischen unterschiedlichen Lernkontexten. Das Betriebspraktikum selbst wird als Lernraum betrachtet, der sich über Betrieb UND Schule erstreckt und von den Lernenden zur fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzentwicklung genutzt werden kann. Auch der Praxisphase zeitlich vor- und nachgelagerte Phasen sind zu beachten. Dabei stehen gerade die Verbindungen (Konnektivität) unterschiedlicher Wissensarten, Lernformen, kultureller und institutioneller Kontexte, Rollen, Positionierungen, Arbeitsmittel oder Praxisgemeinschaften von Schule und Betrieb sowie zwischen zeitlichen Phasen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung) im Mittelpunkt. Die hier entfaltete didaktische Position wird deshalb als *„konnektivitätsorientierte Praktikumsdidaktik“* bezeichnet.

Abschnitt ‚Lernraum *betrachten*‘

Das Betriebspraktikum wird als Lernraum gedeutet, der einer aktiven gemeinsamen ‚*Öffnung*‘ bedarf. Die Betonung einer Öffnung des Lernraums ist keine semantische Spielart, sondern es spiegelt die sozialkonstruktivistische Vorstellung über das Lehren und Lernen und die didaktische Grundorientierung des Buches. Öffnungsaktivitäten müssen jedoch nicht nur von Betrieb und Schule erbracht werden, sondern auch von den Lernenden. Öffnung bedeutet hier ein Zulassen und Reflektieren neuer Erfahrungen. Insofern finden Sie in diesem Abschnitt auch Ausführungen zur Figur des/der ‚*reflektierenden Praktikant_in*‘, die für die Praktikumsdidaktik grundlegend ist.

„Das Betriebspraktikum als Lehr-/Lernraum gestalten“ (Kapitel II und III) umfasst die Handlungsfelder der zentralen didaktischen Akteure in Schule und Betrieb. Er bildet den umfangreichen Hauptteil dieses Buches.

Abschnitt ‚Lernraum *gestalten*‘

Die Öffnungsarbeit wird von *Schulen* und *Betrieben* geleistet. Sie richtet sich auf eine möglichst gute Förderung des Lernens der Praktikant_innen. Schule und Betrieb öffnen den Lernraum Betriebspraktikum durch organisationales und pädagogisches Handeln vor, während und nach der Praxisphase. Hierzu sind jeweils strategische Überlegungen anzustellen und operative Aufgaben zu erfüllen. Das Ganze findet in Bezugnahme aufeinander statt (Konnektivität) und erfordert somit bei allen Beteiligten ein Commitment zum Betriebspraktikum als Arbeits- und Lernverhältnis und ein ‚Sicheinlassen‘ auf den jeweils anderen Kontext.

Abschnitt ‚didaktischer Werkzeugkasten‘



Der dritte Abschnitt umfasst eine Art **didaktischen Werkzeugkasten (Kapitel IV)**. Dieser ist zweigeteilt. Zuerst werden *methodische Großformen* (Teil A) vorgestellt, die geeignet sind, Lernprozesse über das gesamte Praktikum hinweg anzuregen und dabei eine konnektivitätsorientierte Bindung zwischen den Phasen und Beteiligten des Praktikums herzustellen. Hierzu zählen das Portfolio, die Erkundung und das Logbook. Anschließend wird ein *Werkzeugfundus* in Form von ausgewählten Anregungen, Methoden und Tools vorgestellt (Teil B), die einzelne Aspekte der Begleitung unterstützen können. Das Download-Symbol in dem Teil B verweist auf zusätzliches Material, welches online (siehe Abbildungsverzeichnis) zur Verfügung steht.

Wichtig ist, dass all diese vorgestellten konkreten Gestaltungsinstrumente in die vorhergehenden Theorien und Konzepte eingebettet sind. Sie sind vor diesem Kontext entwickelt und sollten auch nicht rezepthaft, sondern nach didaktischen Überlegungen und Adaptierungen zum Einsatz kommen. Im Text finden Sie am Rande jeweils Hinweise auf die Methoden und Tools des Werkzeugkastens, die bei der Öffnung des Lernraums Betriebspraktikum behilflich sein können.

Zielgruppe

Dieses Buch wendet sich an Lehrkräfte und das Management von Schulen mit curricular verankerten Betriebspraktika, an Verantwortliche im Personalwesen und Betreuende von Praktikant_innen an betrieblichen Arbeitsplätzen, an Studierende, die später im betrieblichen oder schulischen Arbeitsfeld mit der Begleitung von Betriebspraktika zu tun haben werden, insbesondere an Studierende der Wirtschaftspädagogik. Es spricht aber auch Wissenschaftler_innen, die dieses Feld arbeitsplatzgebundenen Lehrens und Lernens beforschen, und Entscheidungsträger_innen, die für die curriculare Implementierung und Gestaltung von Betriebspraktika verantwortlich sind, an.

Wir wünschen allen Leser_innen eine pädagogisch inspirierende Lektüre!

Annette Ostendorf
Bettina Dimai
Christin Ehrlich
Hannes Hautz

I. Das Betriebspraktikum als Lernraum *betrachten*: Theoretische Grundlagen einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik

In diesem Kapitel erfahren Sie, ...

- Was in diesem Buch unter einem Betriebspraktikum verstanden wird.
- Was es bedeutet, Betriebspraktika aus einer wirtschaftspädagogischen Perspektive zu betrachten.
- Welches Lernverständnis einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik zugrunde liegt.
- Wie bedeutsam Reflexionsprozesse in diesem Rahmen sind und wie sich diese vollziehen.
- Warum wir von einem Lernraum sprechen und welche Facetten dieser umfasst.
- Welche didaktischen Ansprüche mit der Forderung nach Konnektivität verbunden sind.

1. Betriebspraktika als Arbeits- und Lernverhältnisse

Der Begriff des Betriebspraktikums ist nicht einheitlich festgelegt. In der Alltagssprache werden sehr unterschiedliche Vorstellungen zu ‚Praktika‘ vermischt. Insofern ist es zunächst einmal notwendig, genauer zu bestimmen und auszuweisen, was mit einem Betriebspraktikum konkret bezeichnet werden soll. Hier können, wenngleich nicht trennscharf, zwei Varianten unterschieden werden:

- Eine engere Fassung des Begriffs bezieht sich rein auf die betriebliche Praxisphase am Arbeitsplatz. Diese Begriffsdeutung entspricht auch oftmals der alltagssprachlichen Bezeichnung.
- In diesem Buch wird jedoch eine weitere, spezifisch pädagogische Deutung des Begriffs verwendet. Ein Betriebspraktikum wird als ‚Lernraum‘ gedacht, der Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung umspannt und getragen wird durch die Lernenden selbst, das Unternehmen und die entsendende Bildungseinrichtung. Der Ausdruck ‚Betriebspraktikum‘ bezeichnet hier ein Konglomerat an Lernorten und Lernphasen, in dessen Zentrum die betriebliche Praxisphase steht.

Enge und weite
Begriffsfassung

Gerade das Verhältnis von Lernen (als angeleitete/stimulierte oder selbstorganisierte Aneignung von Wissen und Können) und Arbeiten (als Ausübung einer Tätigkeit) kann in Betriebspraktika sehr unterschiedlich verwirklicht sein (vgl. Ostendorf 2007). Von beidem muss in unserer Perspektive jedoch ein Mindestmaß vorhanden sein, um von einem Praktikum sprechen zu können. Ansonsten handelt es sich um einen Ferialjob oder um eine reine Bildungsmaßnahme.

Lernen und Arbeiten

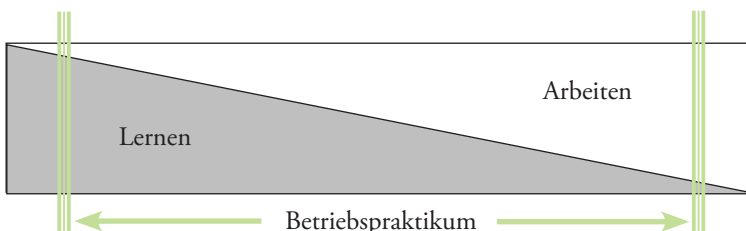


Abbildung 1: Das Betriebspraktikum als Arbeits- und Lernverhältnis

Betriebspraktika, die schulisch veranlasst sind, müssen einen Beitrag zur Erfüllung des Bildungsauftrags leisten und sind somit an ein didaktisches Handeln in Schule und Betrieb gebunden. Dieses didaktische Handeln (Lehrhandeln i.w.S.) fördert das arbeitsbezogene Lernen durch Vorberei-

Bildungsauftrag

| | |
|--|--|
| Unterscheidungsmerkmale | <p>tungsmaßnahmen, Begleitung während der Praxisphase und Nachbereitung. Insofern ist auch ein didaktischer Rahmen zur Orientierung von Lehrkräften und Praktikumsbetreuer_innen notwendig.</p> |
| Pädagogischer Fokus | <p>Als weiteres Unterscheidungsmerkmal kommt hinzu, dass Praktika einer Befristung unterliegen. Zu unterscheiden sind hier kurzfristige (etwa Schnupperpraktika von 1–2 Wochen) oder längerfristige Arrangements. Maertz/Stoeberl/Marks (2014: 125) fassen insgesamt elf Kategorien zusammen, nach denen Betriebspraktika bestimmt werden können: Bezahlung, Arbeitszeit, Zuordnung nach (Hoch-)Schultyp, Bewertungsmodus, curriculare Rahmung, Bewerbungsmodus, inhaltlicher Strukturierungsgrad, Arbeitsformate, Art der schulischen Betreuung, Art der betrieblichen Betreuung, Nachhaltigkeit/Übergang in eine Anstellung.</p> <p>Es lohnt sich somit, das eigene Bild vom ‚Betriebspraktikum‘ zu reflektieren, bevor die Thematik der Begleitung aufgegriffen wird. Denn jedes Merkmal oder jede Funktion beeinflusst mehr oder weniger stark die Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.</p> <p>Aus pädagogischer Sicht stehen bei Betriebspraktika entweder eine berufliche Orientierung oder eine Erfahrungsergänzung von Lernenden im Fokus. Die zeitlich eher kürzeren (meist 1-3 Wochen dauernden) auf Berufsorientierung zielenden Betriebspraktika (Stichwort: Schnupperpraktika) sind dazu geeignet, einen ersten Einblick in ein Berufsfeld zu gewähren. Hinter eher mittelfristigen ‚erfahrungsergänzenden‘ Praktika (mindestens 4 Wochen) steckt eine fachliche Kompensationslogik nach dem Motto: ‚Grau, teurer Freund, ist alle Theorie, und grün des Lebens goldner Baum.‘ (Mephisto in Goethes Faust)</p> |
| Erfahrungsergänzende Betriebspraktika im Fokus | <p>Gerade diese erfahrungsergänzenden Praktika, wie sie in österreichischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, in bayerischen Fachoberschulen oder ähnlichen Schultypen umgesetzt werden, stehen im Mittelpunkt der nachfolgenden Überlegungen zu einer Praktikumsdidaktik. Die Praxisferne theoretischer Ausbildungsgänge an Bildungsorganisationen soll in diesem Typus gemildert und um unmittelbare Erfahrungen im betrieblichen Feld ergänzt werden. Der Aspekt der Berufsfindung wird auch, aber nicht vorwiegend verfolgt. Dies spiegelt sich in den Lehrplänen wider und lässt sich am Beispiel der österreichischen Handelsakademien und Handelsschulen gut nachvollziehen. Laut ministeriellem Leitfaden zum Pflichtpraktikum sind für diese kaufmännischen Schultypen folgende Zielsetzungen mit dem Betriebspraktikum verbunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Ergänzung und Vertiefung der in den Unterrichtsgegenständen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten • Einsicht in soziale Beziehungen • Einsicht in betrieblich-organisatorische Zusammenhänge |

- Einblick in die Arbeitswelt
- Aufbau sozialer und personaler Kompetenzen
- Vertiefung der im Unterricht erworbenen Kenntnisse im Bereich des Arbeitsrechts
- Aufbau von beruflichen Netzwerken zur Erleichterung des späteren Berufseinstiegs.“ (BMBF 2015: 2)

Deutlich zu unterscheiden sind erfahrungsergänzende Praktika von den Praktika des sog. Übergangssystems in Deutschland (vgl. van Buer et al. 2004, Beutner/Gockel 2011). Im Gegensatz zu den erfahrungsergänzenden BMHS-Praktika, die der Vertiefung und Ergänzung der Berufsbildung dienen, zielen jene vor allem auf die Ausbildungsreife. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Erkenntnisse, die aus diesem Buch für Theorie und Praxis der Praktikumsbegleitung zu gewinnen sind, nicht auch auf andere Arten von Betriebspraktika übertragbar wären. Zielgruppe und Kontext sind jedoch immer genau zu beachten.

Zielgruppe und Kontext
von Betriebspraktika
beachten!

2. Der wirtschaftspädagogische Blick auf das Betriebspraktikum

Wirtschaftspädagog_innen befassen sich in Wissenschaft und Praxis mit Fragen der beruflichen Kompetenzentwicklung. Ihre Perspektive richtet sich auf Lehr- und Lernprozesse beruflicher Bildung und auf die Strukturen und Organisationsformen, die diese ermöglichen. In diesem Sinne ist das Betriebspraktikum ein wirtschaftspädagogischer Untersuchungsgegenstand und Handlungsfeld. Die Besonderheit eines wirtschaftspädagogischen Blicks auf das Betriebspraktikum ergibt sich aus dem Spannungsfeld zwischen pädagogischen und ökonomischen Ansprüchen, das die berufliche Bildung prinzipiell prägt.

Betriebspraktika können unter ökonomischen und unter pädagogischen Gesichtspunkten betrachtet werden. Beide sind nicht voneinander zu trennen, dennoch spielt es für die Entwicklung von Gestaltungsansätzen eine große Rolle, aus welcher Perspektive ein Phänomen analysiert und bearbeitet wird.

Spannungsfelder

In einer sozialen Marktwirtschaft wissen Betriebe um ihre Bedeutung für die Gesellschaft und engagieren sich insofern auch für die Ausbildung der Jugend. Gleichzeitig tun sie dies nicht aus rein altruistischen Gründen, sondern vorwiegend unter dem Aspekt der Sicherung und Entwicklung eines guten Arbeitskräftepotenzials. Betriebspraktika bieten hier die Möglichkeit, Nachwuchskräfte frühzeitig für das Unternehmen oder die Bran-

Ein ökonomischer
Blick

che zu interessieren. Insofern sind Betriebspraktika ein sehr interessanter Mosaikstein einer betrieblichen Personalgewinnungsstrategie.

Es darf zudem nicht übersehen werden, dass Praktikant_innen einen erheblichen unmittelbaren Beitrag zur betrieblichen Wertschöpfung leisten (vgl. Ostendorf 2013). Dies gilt insbesondere für den Tourismus, aber auch für andere Berufsfelder.

Durch das Angebot eines qualitativ hochwertigen Betriebspraktikums werden nicht nur der/die Praktikant_in selbst als mögliche_r Arbeitnehmer_in angesprochen, sondern auch viele Personen im schulischen und privaten Umfeld. Praktikant_innen sind nicht nur mögliche zukünftige Mitarbeiter_innen oder Kund_innen, sondern auch ‚Botschafter_innen‘ eines Betriebs oder gar einer Branche und insofern relevant für ein betriebliches Marketing.

Dies ist zu bedenken, wenn Betriebe Praktikumsstellen anbieten. Insofern lohnt es sich für Betriebe, in die Qualität von Betriebspraktika zu investieren. Eine Hilfestellung hierzu gibt dieses Buch insbesondere in Kapitel III.

Ein wirtschaftspädagogischer Blick

Eine wirtschaftspädagogische Perspektive, wie sie in diesem Buch vertreten wird, fokussiert vorrangig auf das lernende Subjekt und seine berufliche Kompetenzentwicklung. Ein Betriebspraktikum muss aus wirtschaftspädagogischer Perspektive in der Absicht gestaltet werden, einen Lern- und Erfahrungsraum zum Aufbau beruflicher Kompetenzen zu erschließen. Hierfür sind Lernanstrengungen des Subjekts, aber auch Gestaltungsaufgaben und Kooperationsbestrebungen des Betriebes und der Schule notwendig. Der ökonomische Rahmen wird beachtet, aber nicht nur als gegeben, sondern als gestaltbar angenommen.

Erfahrungsergänzende Betriebspraktika sind ein wichtiger Bestandteil des Curriculums und müssen entsprechend zur Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule einen Beitrag leisten. Bezogen auf die österreichischen berufsbildenden höheren Schulen (BHS), die einen doppelten Bildungsauftrag (allgemeine Matura und berufliche Befähigung) verfolgen, stärkt das curricular verankerte Pflichtpraktikum im Besonderen das berufliche Profil der Schüler_innen. Ziel der Berufsbildung ist ein Zuwachs an beruflicher Handlungskompetenz in unterschiedlichen beruflichen Feldern wie z.B. dem kaufmännischen, technischen oder gastronomischen.

Handlungskompetenz

Das Konstrukt der beruflichen Handlungskompetenz umfasst „die Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen, in beruflichen, privaten und gesellschaftlichen Situationen sach- und fachgerecht, persönlich durchdacht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, d.h. anstehende Probleme zielorientiert auf der Basis von Wissen und Erfahrungen sowie durch eigene Ideen selbständig zu lösen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und seine Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln.“ (Bader/Müller 2002: 176f.) Auch das Betriebspraktikum als Teilelement beruf-

licher Bildungsgänge sollte an diesem Anspruch gemessen werden. Dies bedeutet, dass Betriebspraktika zur Entwicklung der an die Person des/r Lernenden gebundenen Fähigkeiten beitragen sollen und somit ein pädagogischer Anspruch an sie formuliert wird, der über konkrete Anforderungen des Beschäftigungssystems (Qualifikationen) hinausgeht. Es wird in diesem Buch somit ein pädagogischer Kompetenzbegriff zugrunde gelegt (vgl. auch Reetz 1999: 245).

3. Lernen im Betriebspraktikum

Nachdem nun genauer geklärt ist, von welcher Art von Praktika wir in diesem Buch sprechen und welche Ziele mit ihnen verbunden werden, stellen sich die Fragen, wie sich der Lernraum Betriebspraktikum gestaltet und warum er ‚Lernraum‘ genannt wird. Dies hängt mit der sozialkonstruktivistischen Perspektive auf das Lernen zusammen, die diesem Buch zugrunde liegt.

3.1 Lernen als soziokulturelle Teilhabe an einer betrieblichen Praxis

Die betriebliche Praxisphase kann als ‚legitimate peripheral participation‘ an einer ‚community of practice‘ (CoP) im Sinne von Lave/Wenger (vgl. 1991: 31) betrachtet werden (vgl. hierzu auch Ostendorf 2007). Dies bedeutet im Einzelnen:

Legitimierte, periphere
Partizipation in einer
CoP

- ‚*Legitimate*‘ verweist darauf, dass die Teilhabe an einer sozialen Praxis im Betrieb an einen gewissen Grad der Legitimation gebunden ist. Betriebspraktika werden vereinbart und arrangiert. Ein Praktikumsvertrag impliziert, dass sowohl die Ansprüche der Lernenden als auch der Betriebe berücksichtigt werden.
- ‚*Peripheral*‘ ist die Teilhabe an einer Praxis insofern, dass Praktikant_innen nur einen begrenzten Zeitraum im Betrieb verbringen und nur mehr oder weniger anschlussfähige Kompetenzen mitbringen. Ihre Teilhabe ist somit eher im Randbereich einer betrieblichen Praxis, kann aber im Laufe des Praktikums oder in spezifischen Fällen in Teilbereichen hin zu einer ‚full participation‘ entwickelt werden.
- ‚*Participation*‘ bedeutet Teilhabe im Wortsinn. Praktikanten_innen sollen teilhaben an einer Betriebsgemeinschaft und auch einen gewissen Beitrag zur Wertschöpfung leisten.

Situiertes Lernen

Lernen im Betriebspraktikum ist als ‚situated learning‘ im Sinne von Lave/Wenger (1991) zu verstehen. Es wird als situierter Prozess, also eingebettet und (mit)hervorgebracht durch soziale Interaktion und Auseinandersetzung mit der Lernumgebung (inkl. Arbeitsgeräte, Medien, Strukturen) betrachtet. Lernen geschieht nach dieser lerntheoretischen Perspektive nicht als isolierter individualistischer Akt, sondern durch und in einer sozialen Teilhabe. Individuelles Lernen ist wesentlich an die Mediation über kulturelle Werkzeuge und Zeichen (z.B. Sprache) gebunden. Der Stimulus-Response-Prozess des Lernens wird ersetzt durch einen komplexen mediierten Akt (vgl. Vygotsky 1978: 40). Hierbei wird ein Hilfsstimulus eingeschaltet, der die psychologische Operation auf ein höheres qualitatives Niveau stellt. Der Lernprozess wird ‚mediiert‘ und somit in einer soziokulturellen Umwelt verankert.

Dies verändert den Blickwinkel auf das Lernen im Vergleich zu kognitionspsychologischen Zugängen, die Lernen als rein individuelle kognitive Akte betonen, erheblich. Es geht auch nicht um ein ‚learning by doing‘, sondern um die Vorstellung, dass Lernen ein integraler und untrennbarer Aspekt einer sozialen Praxis ist.

Scaffolding

In Bezug auf Vygotsky ist das Betriebspraktikum als Möglichkeit zu denken, durch sog. ‚scaffolding‘ (engl. Gerüstbauen) die jeweils individuelle Zone proximaler Entwicklung für die Praktikant_innen zu erschließen. Es wird davon ausgegangen, dass Lernende einen gewissen Entwicklungsstand haben, aber auch ein unterschiedliches Entwicklungspotenzial aufweisen. Genau diese Diskrepanz nennt Vygotsky (1978: 86) die Zone proximaler Entwicklung. „It is the distance between the actual developmental level as determined by independent problem solving and the level of potential development as determined through problem solving under adult guidance or in collaboration with more capable peers.“ Sie kann durch die Gestaltung einer anregenden Lernumgebung, inkl. Hilfestellung (scaffolding) durch Personen und ‚Werkzeuge‘ auch im Betriebspraktikum genutzt werden. Daher werden Unterstützungsleistungen von betreuenden Personen in Schule und Betrieb sowie Werkzeuge (vgl. Kapitel IV), die dieses ‚Gerüst‘ bilden (‚scaffolding‘) können, im vorliegenden Buch genauer betrachtet und als sehr bedeutsam erachtet.

3.2 Der/Die reflektierende Praktikant_in

Sich der Erfahrung öffnen und diese reflektieren

Praktikumserfahrungen münden nicht automatisch in eine nachhaltige Kompetenzentwicklung. Auch eine noch so gute Teilhabe an einer sozialen Praxis führt nur dann zur Entwicklung von Kompetenzen, wenn die dort gemachten Erfahrungen hinreichend reflektiert werden. Vygotsky betont die Notwendigkeit der Reflexion als Rekonstruktion von Beobachtungen äußerlicher Umstände, worüber höhere mentale Funktionen entwickelt

werden (vgl. Dilger 2007: 217). Erst durch eine Reflexion wird das Erfahrene ‚fluid‘ in dem Sinne, dass es aus der konkreten Situation gelöst wird und in anderen Kontexten rekontextualisiert werden kann. Sie ermöglicht den Praktikant_innen „die Konstitution sozialer Räume transparent zu machen und zu reflektieren, in Worte zu fassen, zu diskutieren und damit letztlich Lehr- und Lernprozesse zu gestalten.“ (Wittwer/Rose 2015: 94)

Die Praktikant_innen erfahren durch die Einbettung in eine berufliche CoP Situationen, Momente und Anlässe eines transformativen Lernens. Dieses Lernverständnis legt nahe, dass sich die Lernenden immer wieder selbstkritisch und reflexiv den eigenen Werten, Ideen, Erwartungen und Mustern der beruflichen Praxis stellen, um sich Veränderungen und berufsspezifischen Identitätsentwicklungen zu öffnen. Transformatives Lernen bedeutet demnach die Fähigkeit, Elemente der Identität zu verändern und auf Veränderungen angemessen zu reagieren. Als wichtige Elemente eines transformativen Lernmoments werden individuelle Erfahrung und Reflexion genannt (vgl. Illeris 2014: 7ff.).

Transformatives
Lernen

Reflexion ist ein Gütekriterium professionellen Handelns von Praktiker_innen unterschiedlicher Domänen und ist mit Bolton (2010: 3) gesprochen „eine Einstellung, nicht eine Technik.“

Der Begriff Reflexion entstammt dem lateinischen *re-flectere* („zurückbeugen“) und kann als ein Prozess, der sich auf das eigene Handeln, Denken und Fühlen richtet, verstanden werden.

Definition Reflexion


Reflektieren ist somit ein sprachlicher Kunstbegriff, der das Dokumentieren, Analysieren und Evaluieren bereits vollzogener Praxis und die Planung antizipierter Praxis umfasst. Ein Abstecher in die Theaterwelt lässt Reflexion gut verstehen: Reflexive Praxis ist dort, wo Zeit eingeräumt wird (*break*), den Spielvorgang zu unterbrechen, die dargestellten Rollen zu verlassen und, im Zuschauerraum sitzend (*step back*), darüber zu diskutieren, was soeben auf der Bühne passiert ist (*take a fresh look*) (vgl. Bräuer 2000: 11).

Eine reflexive Praxis ist eine Handlung, die die konstante, kritische, ethisch-moralisch schlüssige Verknüpfung von Vergangenenem, Gegenwärtigem und Zukünftigem vorantreibt und dadurch zu einem vertieften Verständnis des aktuellen Handelns führt (vgl. Bräuer 2014: 11, Bolton 2010: 46). Reflexive Praxis im Praktikum umfasst all jene dynamischen Aktivitäten, die das Verstehen des eigenen Handelns im Praktikumsbetrieb und eine (verantwortungs-)bewusste Einschätzung des individuellen Arbeits- und Lernprozesses und der eigenen Arbeitsprodukte fördern. Nachhaltiges Ziel ist die Entwicklung zukünftiger Handlungskompetenz sowie eine bewusste Gestaltung der berufsspezifischen Identität.

Reflexive Praxis

Dadurch kann ein vielfältiger, ganzheitlicher Verstehensprozess angeregt werden. In Zusammenschau der Ansätze von John Dewey, Lev S.

Aspekte reflexiver
Momente

 Praktikumsbe-
ratung, Indivi-
duelle Bilanz als
reflexive Impulse,
das Logbook

Vygotsky und Donald Schön können folgende Aspekte als zentrale Merkmale einer Reflexion bestimmt werden (vgl. Dilger 2007: 223): Reflexion hat einen Bezug zu Handlungen, ist an Sprache gebunden, benötigt einen Auslöser oder einen situativen Rahmen, muss als dynamisches Phänomen beschrieben werden, bedingt sich mit sozialer Interaktion gegenseitig und ist zyklisch, d.h. in mehreren rekursiven Stadien angelegt.

Während aller Praktikumsphasen ist die (Selbst-)Reflexion zu unterstützen, indem man zusätzlich zu Eigenimpulsen multimedial gestaltete und wiederholte Fremdimpulse setzt, um gezielt Reflexionskompetenz zu fördern und um Ergebnisse der Reflexion in nachfolgende Handlungen einzubinden. Eine reflexive Praxis entwickelt sich nur dort, wo unterstützende Mechanismen von beiden Systemen (Schule und Betrieb) in Form von Mentor_innen, Praktikumsbegleiter_innen und eine vertrauensvolle Lern- und Arbeitskultur vorherrscht.

Reflexivität

Der Lernraum Praktikum bietet immer wieder reflexive Lernanlässe. Gerade in unbekanntem, unerwarteten (positiven und negativen) Praxissituationen kann ein Hinterfragen und Revidieren von Bedeutungsperspektiven und dahinterliegenden mentalen Mustern erfolgen. In diesen Momenten entfaltet sich eine weitere Bedeutung von Reflexion und ist mit dem Begriff Reflexivität (vgl. Cuncliffe 2002: 40, Cuncliffe 2009) umschrieben – nämlich das verunsichernde Widerspiegeln: Ein Erlebnis oder eine Situation im Praktikum spiegelt sich vor dem eigenen Selbstbild (Selbst-Auffassung und Selbst-Beziehung) in der kontextuellen Interaktion kritisch wider. Die Problematisierung des eigenen Selbstbilds und fremder Annahmen und Begründungen ist ein zentrales Element transformativen Lernens (vgl. Illeris 2010: 87). Praktikumsbetriebe als neue, unbekannte Kontexte offerieren Lernanlässe, die einen sichtbaren und expliziten Zusammenhang zu einer berufsspezifischen Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung aufweisen.

Sich-Finden

Gerade in der sich immer weiter ausdehnenden Jugendphase ist die psychosoziale Auseinandersetzung mit dem sich formenden Selbst(bild) zentral. Der Übergang zum Erwachsen-Sein bzw. die Phase der (beruflichen) Identitätsbildung ist ein komplexer, ambivalenter Prozess mit unscharfen Umrissen und unklaren Bedingungen, Akteuren, Rollen und Interaktionen. Die Jugendphase wird mit den zentralen Prozessen der Qualifizierung, der Selbstpositionierung und der Verselbstständigung assoziiert (vgl. BMFSFJ 2017: 49). Es ist die Phase, in der sich die größten körperlichen, sozialen und geistigen Veränderungen abspielen. Das, was die jungen Menschen in dieser Phase erleben – historische Ereignisse, politische, kulturelle, wirtschaftliche und technische Gegebenheiten – prägt ihre Persönlichkeiten nachhaltig und legt Einstellungen und Werte fest (vgl. Hurrelmann/Quenzel 2016).

Die bewusste oder weniger bewusste Entscheidung, welche Arbeitswerte für eine Person wichtig sind, was sie fachlich lernen/nicht lernen will, wer sie beruflich und privat ist/sein will, kennzeichnet sehr stark diesen Entwicklungsprozess, der von kleineren und größeren Verhaltensunsicherheiten bis hin zu möglichen Identitätskrisen gekennzeichnet sein kann. Am Beginn der Jugendphase ist ein Suchen von, Experimentieren mit und Orientieren an unterschiedlichen Identitätsfacetten feststellbar, gegen Ende der Jugendphase erlangen die jeweiligen Identitätsmerkmale ein Mehr an Struktur, Kohärenz und Festigkeit. In dieser zeitlich schwer fassbaren Phase findet ein transformatives Lernen statt, indem sich aus den anfänglichen Suchprozessen allmählich Einstellungen, Sichtweisen, Interaktionsformen, emotionale und kognitive Muster, Wertvorstellungen und berufsspezifische Haltungen formen und festigen.

„Wenn man sich ins Zeug legt, kann man alles erreichen. Man sollte die Zeit nutzen, die man zur Verfügung hat, damit man was aus sich machen kann.“ (Fall 56)

Da ein verhältnismäßig stabiler Identitätskern (vgl. Illeris 2014: 71) erst im Erwachsenenalter voll ausgeprägt ist, besteht die Herausforderung gerade bei Praktikant_innen darin, dass sie sich noch in dem Prozess der Identitätsbildung/-festigung befinden. Die Jugendlichen sind hierbei vor allem mit Selbstfindung und beruflicher Selbstorientierung beschäftigt.

Dieser Findungs- und Entwicklungsprozess kann z.B. in einem Praktikumsportfolio über die Jahre visualisiert, dokumentiert und reflektiert und durch die schulischen sowie betrieblichen Praktikumsbetreuer_innen begleitet werden.

Die Übernahme von Verantwortung für die eigene Entwicklung verändert auch das Lernen der Jugendlichen. Dies geschieht in einem hohen Maße durch ‚trial and error‘, also dadurch, Dinge auszuprobieren und Erfahrungen zu machen. In diesem konfliktreichen Findungsprozess bieten Praktika berufsspezifische Kontextualisierungen. Zusätzlich zur Erfahrung in der Praxis brauchen Jugendliche auch Zeit, um zu entscheiden, was in „their heart of hearts“ (Illeris 2014: 54 und 87) die passende Wahl ist.

„Also, dass man mal wirklich mehr auf Sachen achtet, auf die man sonst nicht so genau achtet. Man hat einfach mehr von sich selber erfahren, auf sich selber geschaut, wie verhalte ich mich [...] dass du dir auch einmal wirklich Gedanken machst, was du vielleicht besser kannst oder was dir nicht genau gefällt über deine Praktiken und über dich selber lernen, ja. Also, dass ich einfach mal darauf geschaut habe, wo bin ich besser und wo bin ich schlechter oder wie verhalte ich mich während einer Situation.“ (Fall 28)

Identitätsentwicklung



Das Portfolio,
das Logbook

Diese Ausführungen beschreiben ein zentrales Merkmal einer Praktikumsdidaktik. Die Lernenden müssen die Bereitschaft, das Commitment zum Lernraum Praktikum und die Motivation aufbringen, sich auf Neues einzulassen, dieses zu reflektieren und sich damit auseinanderzusetzen. Sie müssen den Lernraum nutzen wollen. Die Aufgaben der beiden weiteren Akteure Betrieb und Schule, nämlich die Unterstützung der Nutzung des Lernraums, werden in den Kapiteln II und III vertieft.

4. Das Betriebspraktikum als Lernraum denken

Die besondere Betonung des sozialen Kontextes des Lernprozesses in der sozialkonstruktivistischen Perspektive auf das Lernen ermöglicht es, das Betriebspraktikum als einen Lernraum, als eine sozio-kulturelle Umwelt von Lernprozessen zu denken. Wittwer/Rose (2015: 99) sprechen in ähnlichem Kontext von Erfahrungsräumen, die in informellen Arbeitsprozessen oder in formalisierten Bildungsmaßnahmen integriert sein können.

Zwei Perspektiven

Angesprochen werden bei der Betrachtung des Betriebspraktikums als Lernraum zwei Perspektiven:

- a. Eine auf das Selbstlernen der Praktikant_innen bezogene, welche die Nutzung des Lernraums in den Vordergrund stellt.
- b. Eine gestaltungsorientierte, die auf das Lehrhandeln bezogen ist. Hier wird das Betriebspraktikum als ein zu gestaltender Ermöglichungsraum oder eine Lernumgebung betrachtet.

Beide Aspekte sind zwei Seiten einer Medaille und untrennbar aneinander gekoppelt.

Die folgende Abbildung zeigt das Gesamtbild des Lernraums Betriebspraktikum mit allen Akteuren, zeitlichen Phasen und Entscheidungsebenen. Die Klammer bildet das Prinzip der Konnektivität, das später noch genauer erläutert wird.

Merkmale eines Lernraums

Wesentliche Merkmale von Lernräumen sind ein hoher Grad der Selbststeuerung der Lernenden und eine strukturell-organisatorische und didaktisch-methodische Rahmung. Wittwer/Rose (2015: 103) unterscheiden unbewusstes Lernen, das zufällig, unreflektiert und oft unbemerkt bleibt, und informelles Lernen, das über Reflexionen zu einem bewussten und intentionalen Vorgang werden kann. Aus pädagogischer Sicht geht es in

Lernraum Betriebspraktikum

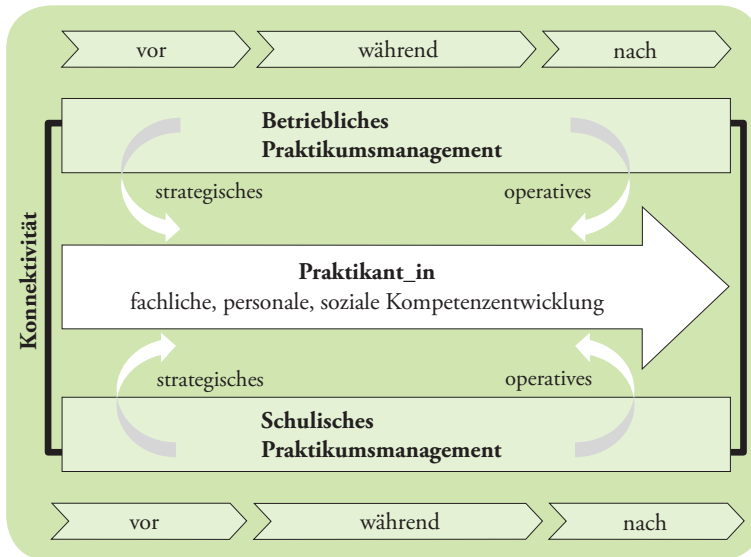


Abbildung 2: Der Lernraum Betriebspraktikum (eigene Darstellung)

besonderem Maße um diese informellen Lernprozesse im Betriebspraktikum.

Aus der Perspektive der Praktikant_innen selbst, also aus Lerner_innensicht, können drei Facetten des Lernraums Betriebspraktikum unterschieden werden: eine fachliche, eine soziale und eine personale. Diese zeigten sich z.B. auch im Datenmaterial von PEARL besonders deutlich (vgl. Ostendorf 2016).

Facetten des Lernraums

Die betriebliche Praxisphase ermöglicht fachliches Lernen in unterschiedlichen Formen. Im unmittelbaren Berufsalltag ergeben sich fachlich-inhaltliche Einblicke in Arbeitsweisen von Expert_innen, ein Kennenlernen und Ausprobieren von Arbeitsgeräten sowie Kontakte mit bislang unbekanntem Produkten und Prozessen.

Fachliche Facette des Lernraums

„Gelernt habe ich sehr viel bei den verschiedenen Verzerrungen. Also wirklich das Gericht sehr anspruchsvoll anzurichten. Auch bei den Beilagen. Ich verwende das heute auch noch zuhause, weil es sehr einfache Tricks sind.“ (Fall 39)

Die Praktikant_innen werden Teil einer Betriebsgemeinschaft. Das Eintauchen in eine andere, nicht bekannte CoP, das in unterschiedlicher Intensität erfolgen kann, erfordert die Fähigkeit, mit neuen Situationen und Personen flexibel umzugehen.

Soziale Facette des Lernraums

„Ja, (...) der Umgang mit Kunden. Also das Immerfreundlichsein, das muss man einfach sein. Also das ist ja auch netter, als wenn du jetzt unfreundlich bist, dann kannst du ja nicht zusammenarbeiten. Also man lernt da schon was. Also wie man jetzt mit Mitmenschen umgeht und mit den Mitarbeitern.“ (Fall 45)

Insbesondere wenn die Praxisphase außerhalb des Wohnortes oder gar im Ausland absolviert wird, ergibt sich privat eine Vielzahl neuer sozialer Bezüge. Soziale Situationen können als ‚Ur-Raum‘ von Lernprozessen (vgl. Wittwer/Dittrich 2015: 15) betrachtet werden. Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen der Akteure, aber auch physische Gegenstände bestimmen diesen Raum. Lernende sind somit gerade in diesem Raum auf die Offenheit und das Vertrauen anderer Personen (Kollegen_innen, Kund_innen, Mitbewohner_innen etc.) angewiesen.

Interkulturelle Spiele

Eine besondere Variante erfährt der soziale Lernraum, wenn das Betriebspraktikum im Ausland absolviert wird. Hier werden auch Lernprozesse in der interkulturellen Begegnung sehr bedeutsam.

Die personale Facette des Lernraums

Das Betriebspraktikum kann insgesamt eine Fülle an Situationen, die eine Auseinandersetzung mit der eigenen Person fördern, bieten. Es geht dabei um emotionales Erleben und seine Bewältigung (z.B. im Umgang mit ‚schwierigen‘ Kund_innen, in Konflikten und ihrer Bewältigung, aber auch von besonders positiven Erlebnissen), um die selbständige Organisation des eigenen Lebens oder um Selbstüberwindung.

„Dienstgang, komplett selbständig; Planung, Vorbereitung, Durchführung, Nachbearbeitung komplett von mir erledigt; Fazit: Mir wird große Verantwortung übertragen, ich schein gut und sauber zu arbeiten; tolles Gefühl.“ (Fall 49)

Es geht im Betriebspraktikum auch um die eigene Positionierung junger Erwachsener im Beruf. Betriebspraktika bieten Anstöße zu einer Reflexion und Entscheidung bezüglich der eigenen beruflichen Entwicklung und der Berufswahl. Das Eintauchen in die konkrete Arbeitswelt fördert zudem ein Nachdenken über die eigene Work-Life-Balance.

5. Der didaktische Anspruch von Konnektivität

Im Rahmen einer sozialkonstruktivistischen, lerntheoretischen Betrachtung des Betriebspraktikums wird der Gestaltung der Lernumgebung eine besondere Bedeutung zugemessen. Diese Lernumgebung bezieht sich nicht nur auf den konkreten Praktikumsarbeitsplatz, sondern auf die Gesamtheit des Praktikums und umschließt auch Vor- und Nachbereitungsphasen. Der Lernraum Betriebspraktikum bedarf einer bewussten und aktiven Öffnung durch unterschiedliche Akteure. Besonders betont wird daher die Konnektivität als didaktisches Prinzip einer Praktikumsbegleitung.

Insofern wird in diesem Buch versucht, eine spezifische didaktische Perspektive zu beschreiben, die sich zum einen auf den erfahrungsergänzenden Aspekt der Betriebspraktika, somit auf berufliche Kompetenzentwicklung konzentriert und zum anderen Anleihen bei einem Konzept macht, das in der internationalen Fachdiskussion unter dem Label ‚connectivity‘ diskutiert wird. Dieses Konzept prägt insbesondere die skandinavische Forschung zu arbeitsplatzbezogenem Lernen und zur Integration von Praxisphasen in vollzeitschulische Berufsbildungsformen (vgl. Stenström/Tynjälä 2010).

Das Leitprinzip der Konnektivität kann unterschiedliche Ebenen des Handelns durchziehen. Auf der Makroebene manifestiert es sich in bildungspolitischen Vorgaben und Strukturen, auf der Mesoebene in Curricula und Arbeitsplänen, auf der Mikroebene in der konkreten Lern- und Arbeitssituation und ihrer Gestaltung. Wir fokussieren im Folgenden die Mikro- und Mesoebene.

Konnektivität wird als enge Verbindung zwischen unterschiedlichen Lernsituationen und Lernorten sowie Wissensformen interpretiert.

Konnektivität unterschiedlicher Lernsituationen und Lernorte

Konnektivität in Bezug auf Betriebspraktika bedeutet, dass die Lernorte Schule und Betrieb als miteinander verzahnt betrachtet werden. Über das Betriebspraktikum werden zwei Tätigkeitssysteme in der Person des/der Lernenden verbunden (vgl. Ostendorf 2014). Es wird davon ausgegangen, dass alle Aktivitäten, die auf schulischer oder betrieblicher Seite gesetzt werden, stärkere oder geringere Auswirkungen auf das jeweilige andere Handlungsfeld haben, auch wenn diese nicht immer unmittelbar sichtbar werden. Ein Beispiel: In der Schule wird im Vorfeld der betrieblichen Praxisphase ein lern- und entwicklungsbezogenes Portfolio eingeführt, in dem die Erfahrungen einer individuellen Reflexion zugänglich gemacht werden sollen. Dieses Portfolio ‚wirkt‘ auch im Praxisfeld, indem der/die Praktikant_in Eintragungen macht, vorbereitet, Dokumente einsammelt, mit

Ebenen einer
Konnektivität

Definition
Konnektivität

Konnektivität
und Kontexte



Portfolio

anderen Personen darüber spricht etc. Wenn im Praktikumsbetrieb von der Existenz dieses Portfolios Kenntnis erlangt wird, können die Praktikumsverantwortlichen die Bearbeitung unterstützen, z.B. durch Bereitstellen von Informationen, die Bereitschaft zu einem Interview. Gleichzeitig wird nach Rückkehr aus der Praxisphase das Portfolio (in seinen öffentlichen Teilen) zur Nachbereitung der Erfahrung genutzt, evtl. Ideen daraus im Praxisunterricht an Schulen umgesetzt, in vorwissenschaftlichen Arbeiten verwertet, zu Unterrichtsbeiträgen vertieft etc. An diesem Beispiel wird deutlich, dass gerade Methoden, die grenzüberschreitend wirken, zur Konnektivität im Betriebspraktikum besonders beitragen können. Deshalb ist ihnen in unserem ‚konnektivitätsorientierten Werkzeugkasten‘ in Kapitel IV ein extra Abschnitt (Teil A) gewidmet.

Transformation

Interessant ist zudem, dass durch die Konnektivitätsperspektive der Aspekt transformativen Lernens in unterschiedlichen Bezügen in den Blick gerät. Nicht nur das Individuum transformiert Wissen und Können in der Reflexion praktischer Erfahrung, auch die Tätigkeitssysteme Schule und Betrieb selbst ‚lernen‘ durch das Angebot und die Begleitung von Betriebspraktika. Auch hier verändern sich Strukturen, wird Expertise aufgebaut, werden neue Wege der Integration beschritten oder neue Einsichten in andere Tätigkeitssysteme ermöglicht.

Konnektivität und Wissensformen

Konnektivität und Wissensformen

Im Zentrum stehen jedoch das lernende Individuum und dessen Aufbau von beruflichen Kompetenzen. Gerade hier umfasst eine konnektivitätsorientierte Perspektive Besonderheiten, die eine kurze Erläuterung erfordern.

Konnektive, wissenschaftliche Annahmen

In Bezug auf die Verbindung unterschiedlicher Wissensformen geht die Konnektivitätsperspektive (vgl. Griffith/Guile 2003, Tynjälä 2010) von folgenden Annahmen aus:

- Berufliche Expertise entsteht durch eine Integration unterschiedlicher Formen des Wissens. Im Betriebspraktikum sind dies das generalisierte schulisch erworbene Wissen und das situative Praxiswissen.
- Wissen wird im Grenzübergang nicht ‚transferiert‘, sondern ‚rekontextualisiert‘ (vgl. Griffith/Guile 2003). Es geht um Transformation (Entwicklung einer neuen Ebene des Handelns) sowohl durch die Lernenden als auch auf organisationaler Ebene.
- Durch Rekontextualisierung wird etwas Neues erschaffen, nicht Vorwissen transportiert. (Vor-)wissen ist ein Werkzeug. Die Rekontextualisierung von Wissen erfolgt im Erfahrungsraum Betrieb, aber auch im Erfahrungsraum Schule (nach Rückkehr). Es ist ein zweiseitiger Prozess. Lernende entwickeln in einem konnektiven Modell „the capability of resituating existing knowledge and skill

in new contexts as well as being able to contribute to the development of new knowledge, new social practices and new intellectual debates“ (Griffith/Guile 2003: 59)

- Eine Konnektivitätsorientierte Perspektive erfordert auch die Entwicklung eines „kritischen Blicks“. Praktikant_innen sollen sich reflexiv mit den Bedingungen ihrer neuen Arbeitsumgebung auseinandersetzen. Im Rahmen des Möglichen sollen Lernende angehalten werden Arbeitspraktiken kritisch zu hinterfragen und sie zusammen mit Kolleg_innen weiterzuentwickeln. (vgl. Griffith/Guile 2003: 59)
- Eine Konnektivitätsorientierte Perspektive betrachtet auch spezifische Vernetzungsphänomene, also in Bezug auf das Praktikum z.B. wie das Wissen nach der Rückkehr mit anderen Schüler_innen und Lehrkräften geteilt wird.

Die Daten des eingangs erwähnten Forschungsprojektes PEARL zeigen, dass Konnektivität ein Qualitätsmerkmal grenzüberschreitender Lehr-/Lernarrangements (wie Betriebspraktika) ist. Wir verstehen Konnektivität jedoch nicht nur als ein heuristisches Phänomen, das beschrieben werden kann, sondern es wird zur didaktischen Forderung.

Diese Sichtweise ist kohärent mit derjenigen von Tynjälä (2010: 12), die betont, dass Konnektivität und Transformation eng verknüpft und für berufliche Lernprozesse zentral sind. Wir gehen wie Tynjälä (2010: 19f.) davon aus, dass eine integrative Pädagogik – hier auf Betriebspraktika bezogen – generalisiertes, expliziertes, spezifisches, situationsgebundenes und teils implizites Wissen verbinden und transformieren muss, hierzu bestimmte mediierende Methoden (z.B. Logbooks) hilfreich sind und in diesen Prozessen selbstregulatives (metakognitives) Wissen eingeht und neu entsteht.

Das zentrale Postulat einer Praktikumsdidaktik, wie sie hier vertreten wird, lautet, dass über die analytische Perspektive, die sich auf Aspekte der Konnektivität im Betriebspraktikum konzentriert, Gestaltungsoptionen entstehen, die zur pädagogischen Qualität von Betriebspraktika beitragen.

Wie dies konkret für die zentralen Akteure des Betriebspraktikums aussieht und welche Handlungsfelder sich ergeben, wird in den Kapiteln II und III ausführlich behandelt. Dabei ist zu beachten, dass es sich um eine *gemeinsame* Anstrengung von Individuum, Schule und Betrieb handelt.

Dies ist ein eher idealistischer Anspruch und es ist uns bewusst, dass dieser in sehr unterschiedlicher Intensität gelebt werden kann. Es ist nicht zu erwarten, dass Lernende, schulische und betriebliche Akteure in ständigem Austausch stehen, aber es wird als didaktisches Postulat ein ‚Aufeinanderbezugnehmen‘ gefordert. Dieses kann sehr unterschiedliche Formen aufweisen, aber sowohl der/die Praktikant_in als auch die betrieblichen

Qualitätsmerkmal
Konnektivität

Zentrales Postulat
Konnektivität

Betreuungspersonen und die Lehrkräfte sollen ein gesamthafes Bild des Praktikums entwickeln.

Konnektives
scaffolding

In Anlehnung an unsere lehr-/lerntheoretische Perspektive kann die gemeinsame Unterstützung individuellen Lernens als ‚konnektives scaffolding‘ bezeichnet werden.

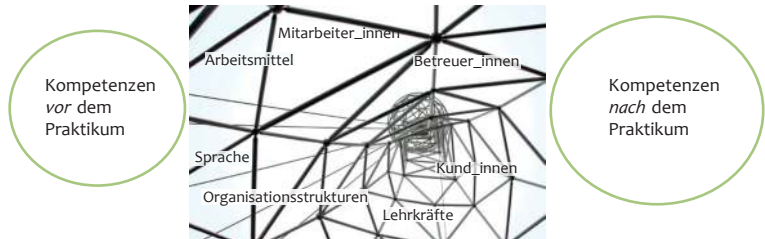


Abbildung 3: Konnektives Scaffolding im Betriebspraktikum (eigene Darstellung)

Zwischen den unterschiedlichen Kompetenzlevels, deren Differenz ein ‚Lernen‘ ausmacht, spannt sich ein Gerüst zur Unterstützung des/der Lernenden, das von verschiedenen Akteuren, mediierten Werkzeugen und organisationalen Strukturen gespannt wird. Gerade dieses Gerüst steht nachfolgend im Mittelpunkt.

Aufeinanderbezug-
nehmen

In einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik geht es um ein Aufeinanderbezugnehmen, Verbinden und Koordinieren, um die Herstellung von Konnektivität. In Wirklichkeit lassen sich viele Aktionen nicht eindeutig zuordnen. So können z.B. Logbooks im Unterricht eingeführt und aufgesetzt werden, die Schüler_innen arbeiten dabei jedoch zentral mit und im Praktikumsbetrieb muss Raum gegeben werden, um das Instrument zu nutzen. Wichtig ist, dass bei der Gestaltung der einzelnen Handlungsfelder alle drei Akteure mitgedacht werden und nicht nur isoliert für ein Feld geplant wird.

Die beiden Akteure Schule und Betrieb haben sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene jeweils organisatorische und pädagogische Entscheidungen zu treffen. Aus analytischen Gründen werden in den kommenden Kapiteln diese beiden Ebenen des Bildungsmanagements getrennt voneinander vorgestellt, obwohl im Alltag von starker Interdependenz auszugehen ist.

Grundannahmen einer Praktikumsdidaktik

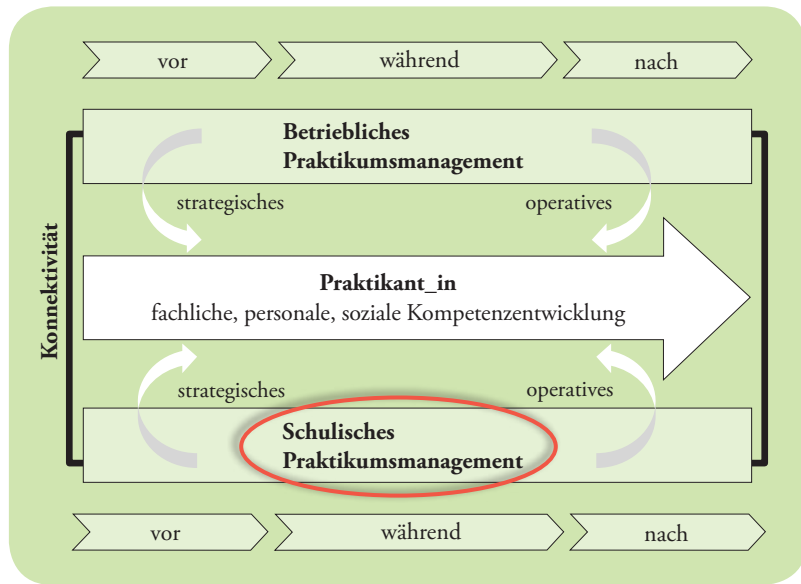
- Betriebspraktika sind Lern- *und* Arbeitsverhältnisse.
- Im Betriebspraktikum spiegelt sich der wirtschaftspädagogische Balanceakt zwischen ökonomischen und pädagogischen Ansprüchen.
- Lernen wird als Teilhabe an einer soziokulturellen Praxis im Sinne eines situierten Lernens betrachtet.
- Praktikant_innen öffnen sich dem Lernraum Betriebspraktikum in dem Sinne, dass sie Erfahrungen reflektieren und zur Kompetenzentwicklung nutzen wollen. Der/die reflektierende Praktikant_in ist eine Leitfigur einer Praktikumsdidaktik.
- Der Lernraum Betriebspraktikum erstreckt sich über Schule und Betrieb und umfasst die Phasen Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung.
- Konnektivität ermöglicht eine pädagogisch qualitätsvolle Umsetzung des Betriebspraktikums, in dem transformatives Lernen gefördert wird.
- Betriebe und Schulen gestalten in der Begleitung eine Art ‚konnektives scaffolding‘. Sie bauen ein ‚Gerüst‘, das die Lernenden zur Entwicklung nutzen können.

II. Den Lernraum Betriebspraktikum *gestalten*: Die Schule

In diesem Kapitel erfahren Sie, ...

- Was ein konnektivitätsorientiertes strategisches Praktikumsmanagement der Schule auszeichnet.
- Welche Gedanken sich ein schulisches Praktikumskoordinationsteam über die Ausrichtung und Gestaltung des Praktikums machen kann.
- Wie eine Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen der Schule und (potentiellen) Praktikumsbetrieben erfolgen kann.
- Welche vorbereitenden Tätigkeiten der Schule dazu beitragen, den Lernraum Praktikum zu öffnen.
- Wie die Schule das Lernen im Betriebspraktikum unterstützen kann.
- Welche organisatorischen und pädagogischen Aktivitäten der Schule helfen, um Lernerfahrungen aus der betrieblichen Praxisphase nachhaltig zu verarbeiten.
- Welche Besonderheiten im Falle eines Auslandspraktikums zu berücksichtigen sind.

Lernraum Betriebspraktikum



Für das Gelingen einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik spielen die aktive Beteiligung der Schule und ihre Vernetzungsaktivitäten mit dem Akteur Praktikumsbetrieb eine entscheidende Rolle. Dazu ist ein grundsätzliches Commitment für erfahrungsergänzende Praktika seitens der Schule notwendig. Das bedeutet, dass das Betriebspraktikum als zentraler Bestandteil der schulischen Berufsausbildung anerkannt wird und sich die Lehrpersonen für die systematische und konnektive Öffnung des Lernraums Praktikum bzw. für die Förderung eines möglichst lernhaltigen Praktikums verantwortlich fühlen.

Curricular sind Betriebspraktika ein verpflichtendes Element der Ausbildung mittlerer und höherer beruflicher Vollzeitschulen in Österreich als auch vergleichbarer Bildungsgänge in Deutschland, wie z.B. der bayrischen Fachoberschule. Anhand dieser Pflichtpraktika wird insbesondere die Anwendung, Ergänzung und Vertiefung schulisch erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten der Schüler_innen in konkreten betrieblichen Realsituationen angestrebt.

Zur Verwirklichung der pädagogischen Zielsetzungen von Betriebspraktika und der Umsetzung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik sind die Inhalte und Ziele des jeweiligen Praktikums zwischen Schule und Betrieb abzustimmen. Die Öffnung des Lernraums Praktikum sowie ein erfolgreicher Praktikumsverlauf sind darüber hinaus stark von einem strategischen Praktikumsmanagement sowie der organisationalen und didaktischen Begleitung der Praktikumsphasen auf operativer Ebene abhängig (vgl. Geise 1987: 266).

Dementsprechend werden in diesem Kapitel zuerst bedeutsame Entscheidungsfelder eines strategischen Praktikumsmanagements skizziert, die den praktikumsübergreifenden Rahmen bilden. Daran anschließend werden konkrete Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements in der Schule vor, während und nach der betrieblichen Praxisphase dargestellt. Abschließend werden die Besonderheiten eines interkulturellen Betriebspraktikums diskutiert.

Wichtig ist an dieser Stelle nochmals zu betonen, dass es sich bei den folgenden Ausführungen um Ideen und Vorschläge handelt, die nicht umfassend eins zu eins umzusetzen bzw. wie eine Checkliste vollständig abzuarbeiten sind. Sie dienen als Leitfaden bzw. -fragen, die schultypen- und kontextspezifisch angepasst werden müssen.

Aufbau Kapitel II

1. Aufgaben des strategischen Praktikumsmanagements in der Schule

Zur konnektivitätsorientierten Rahmung der betrieblichen Praxisphasen durch die Schule empfiehlt es sich, zunächst auf strategischer, langfristiger Ebene Überlegungen über die Einstellung der Schule zum Praktikum und über die Grundausrichtung der schulischen Praktikumsorganisation anzustellen.

Strategisch-konnektive
Fragen

Dazu sind u.a. folgende Fragestellungen zum Praktikumsmanagement von besonderer Relevanz:

- Wird das Praktikum in der Schule als zentraler Bestandteil der beruflichen Ausbildung gesehen?
- Wer ist für die Koordination des Praktikums in der Schule zuständig?
- Wird ein schulinternes Konzept zur Abwicklung und Gestaltung von betrieblichen Praxisphasen erarbeitet?
- Welche Empfehlungen und Leitlinien (Dauer, Anzahl, Art und Zeitpunkt der Praktika) werden basierend auf den allgemeinen Vorgaben des Lehrplans entwickelt?
- Wie nimmt das regionale Umfeld das Betriebspraktikum wahr? Gibt es entsprechende Netzwerke, die zur Qualitätsentwicklung genutzt werden können?
- Soll eine Kooperation mit Praktikumsbetrieben erfolgen und wenn ja, in welchem Ausmaß?
- Welche Art der Unterstützungsleistungen für den/die Schüler_in vor, während und nach der betrieblichen Praxisphase bietet die Schule an? Wie gestalten sich diese?
- Welche Aktivitäten zu einer Qualitätssicherung und -weiterentwicklung eines schulinternen Praktikumskonzepts sind geplant?

Die Entscheidungen des Schulmanagements über diese Aspekte beeinflussen auf operativer Ebene die schulische Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der einzelnen Praxisphasen, die Kooperation mit dem Akteur Praktikumsbetrieb und somit auch die Öffnung des Lernraums Praktikum wesentlich.

Commitment zum
Lernraum Praktikum

Wie bereits verdeutlicht wurde, ist zur Umsetzung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik ein grundsätzliches Commitment der schulischen Akteure zum Praktikum vonnöten. Das kann gefördert werden, indem die Einführung und Etablierung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik als Teilbereich eines Schulentwicklungsprozesses verstanden und in das schulische Qualitätsmanagementsystem eingebun-

den wird. Beispielsweise könnte die Implementierung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik an einer österreichischen BMHS als Qualitätsschwerpunkt im Rahmen der Qualitätsinitiative Berufsbildung (QIBB) definiert und entlang des PDCA-Qualitätsregelkreises (plan, do, check, act) realisiert werden (vgl. QIBB 2018).

Wie die Koordination des Praktikums, die Erstellung eines Praktikumskonzeptes und die Netzwerkbildung mit potentiellen Praktikumsbetrieben aus konnektivitätsorientierter Perspektive jahrgangs- und praktikumsübergreifend festgelegt sowie ausgestaltet werden könnten, wird im Folgenden skizziert.

1.1 Etablierung eines Praktikumskoordinationsteams

Je nach Schulgröße und Anzahl der jährlich zu begleitenden Praktika ist es ratsam, ein Team von Lehrpersonen zu ernennen, das das Schulmanagement bei der Koordination der Praktika unterstützt bzw. die Praktikumskoordination von Seiten der Schule übernimmt. Dazu eignen sich besonders Lehrpersonen, die sich freiwillig für diese Aufgabe melden und Interesse an der bestmöglichen Nutzung des Lernraums Praktikum zeigen. Die Frage nach (zusätzlichen) Ressourcen für ein sogenanntes Praktikumskoordinationsteam (PKT) sollte schulintern diskutiert werden.

Das PKT dient als schulinterne Anlaufstelle für jegliche Belange hinsichtlich des Betriebspraktikums. Es ist außerdem für die organisatorischen Koordinationstätigkeiten vor, während und nach den einzelnen Praxisphasen sowie für die Entwicklung, Qualitätssicherung und -weiterentwicklung eines schulinternen konnektivitätsorientierten Praktikumskonzeptes verantwortlich.

Das PKT kann im Vorhinein jeweils (Fach-)Lehrkräfte pro Jahrgang und entsprechender Fachgruppe als schulische Betreuungspersonen (sBP) für das Betriebspraktikum beauftragen. Das können sowohl fachspezifische Praxislehrende als auch allgemeinbildende Lehrkräfte sein, die dadurch die Möglichkeit erhalten, einen vertieften Einblick in die betriebliche Praxis zu erlangen. Die sBP fungieren bei Bedarf als Ansprechpersonen für die Schüler_innen und entsprechenden betrieblichen Betreuer_innen während des Praktikums. Darüber hinaus fällt die Koordination der didaktisch-methodischen Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der betrieblichen Praxisphase der ihnen zugewiesenen Schüler_innen in ihre Zuständigkeit.

Etablierung eines PKT

Beauftragung von sBP

1.2 (Weiter-)Entwicklung eines schulinternen Praktikumskonzeptes

Bildungsziele und Bestimmungen des jeweiligen Lehrplans beachten

Zur Erreichung der curricular vorgegebenen Lernziele und etwaiger selbst definierter Zielsetzungen für Betriebspraktika ist es für die Schule hilfreich, wenn das PKT in Absprache mit der Schulleitung ein Konzept zum Umgang mit und zur Abwicklung von Praktika erstellt. Dazu zählt neben der Klärung organisatorischer Fragen (z.B. wie erfolgt die Kooperation und der Austausch mit Praktikumsbetrieben, welche Unterstützungsleistungen bietet die Schule für die Schüler_innen an) auch die Festlegung auf eine didaktisch-methodische Vorgehensweise zur Förderung individueller Lernprozesse vor, während und nach der Praxisphase.

Pädagogische Ausrichtung des Praktikums

Zur schulinternen Festlegung auf die didaktisch-methodische Ausrichtung und Beurteilung des Praktikums ist es ratsam, dass sich das PKT im Vorfeld folgende Fragen stellt:

- Welchen Beitrag hat das Betriebspraktikum zur Erreichung des Bildungsziels unseres Schultyps konkret zu leisten?
- Welche Qualitätskriterien sind durch ein Praktikum zu erfüllen (Entwicklung von Qualitätsindikatoren, z.B. fachliche Einschlägigkeit)?
- Welche Spezifika der zentralen Branche und deren Betriebe sind bei der Begleitung von Betriebspraktika zu berücksichtigen?
- Wie und über welche Kommunikationskanäle können Abstimmungsprozesse mit den betrieblichen Partnern erfolgen?
- Welche Lehrkräfte mit welchen fachlichen Bezügen sind in die Organisation und Betreuung des Betriebspraktikums zu involvieren?
- Welche Rolle spielen Auslandspraktika und wie werden sie organisatorisch unterstützt?
- Was ist der Gegenstand der schulischen Praktikumsleistung und der Praktikumsüberprüfung? Geht es darum, fachliches Wissen und Können zu beurteilen oder/und Lernvorgänge und Lernerfahrungen im Praktikum in den Blick zu nehmen und im Sinne einer Konnektivität einschätzen zu können?
- Wozu werden die Ergebnisse der Praktikumsdokumentation und -beurteilung genutzt? Die Dokumentation und Beurteilung der Praktikumerfahrungen können Vorwissen, Vorerfahrungen und fachliche Kompetenzen der Schüler_innen sichtbar machen, die Lern- und Arbeitsprozesse im Praktikum steuern oder/und Rückmeldungen zu Lernprozessen und -produkten liefern.

Die Ausrichtung der Wozu-Frage kann in die drei Bereiche *assessment of learning* (Fokus auf die Lernergebnisse im Praktikum), *assessment for learning* (Fokus auf Diagnose und Förderung, wie

kann erfolgreich im oder im nächsten Praktikum weitergelernt werden) und *assessment as learning* (Fokus auf die selbstständige und -fähige Beurteilung und Steuerung des Lernens im Praktikum) eingeordnet werden (vgl. Winter 2015: 24). Der Passus im Lehrplan über eine Nachweis- und Aufzeichnungspflicht dient als allgemeiner Orientierungsrahmen, es empfiehlt sich diesen aber durch konkretere Überlegungen zum *Wozu* zu ergänzen. Das PKT kann sich darüber hinaus auch überlegen, welche Informationen aus der Praktikumsbeurteilung gebraucht werden, um eine Qualitätssicherung und -weiterentwicklung des Praktikumskonzepts zu ermöglichen und diesbezügliche Entscheidungen zu treffen.

- Wie wird die Praktikumsleistung erbracht und ermittelt? Die Auswahl der medialen Konzepte, wie z.B. Erkundungsauftrag, Logbook, Praktikumsportfolio (PPF) hängt mit der Beantwortung der Was-Frage zusammen.
- Ein weiteres Element ist die Beantwortung der Fragen wie und anhand welcher Kriterien die Bewertung der Praktikumsleistungen zu erfolgen hat. Gibt es eine zusammenfassende Einstufung mit Noten und Punkten? Erfolgt die Beurteilung eines PPF mithilfe eines Rasters oder einer Checkliste? Gibt es einen Kommentar im Sinne einer sprachlich ausformulierten wertenden Stellungnahme? Oder entscheiden sich die Lehrkräfte für eine dialogisch-reflexive, kooperative Praktikumsbewertung, in der Rückmeldungen bereits im Praktikumsprozess stattfinden und die Schüler_innen nach dem Praktikum ihre Praktikumsresultate vorstellen und gemeinsam mit den Lehrkräften bewerten? Diese Bewertung kann auch notenfrei erfolgen, indem z.B. auf eine Individualnorm bezogen über das PPF gesprochen und reflektiert wird.
- Wer erhält eine Rückmeldung über die Praktikumsresultate und -prozesse? Erste Adressat_innen sind die Schüler_innen, aber auch die schulischen und betrieblichen Betreuungspersonen sowie die Erziehungsberechtigten, die Schulleitung und Kolleg_innen können Rückmeldungen zu den Leistungen einzelner Schüler_innen oder der ganzen Klasse erhalten. Ein PPF ist bestenfalls so zu konzipieren, dass ausreichend Rückmeldemöglichkeiten von den Lehrkräften an die Schüler_innen, gegenseitiges Feedback unter den Praktikant_innen und Selbstreflexion ermöglicht werden.

Die soeben dargestellten Fragen können in Bezug auf ein Praktikumskonzept durchdacht und transparent in Form einer kurzen Handreichung den Lehrkräften, den Schüler_innen, den Erziehungsberechtigten und den Praktikumsbetrieben zur Verfügung gestellt werden. Zur schulweiten Implementierung und Weiterentwicklung eines ausgearbeiteten Praktikumskonzeptes sind schulinterne Fortbildungen bzw. päda-



gogische Tage, beispielsweise im Rahmen von QIBB, für potentielle sBP förderlich.

Kapitel IV ‚Der konnektivitätsorientierte Werkzeugkasten‘ enthält theoriegeleitete und konkrete Konzeptionen, Ideen und Tools für die individuelle, schulinterne Umsetzung eines Praktikumskonzeptes.

Praktikumsevaluation
und -weiterentwicklung

Um die Qualität des implementierten Praktikumskonzeptes zu sichern und weiterzuentwickeln, ist es ratsam, dieses in einem gewissen Zyklus durch das PKT zu evaluieren. D.h. es empfiehlt sich, zu überprüfen, ob die angestrebten Zielsetzungen für Betriebspraktika durch die organisatorischen und pädagogischen Tätigkeiten der Schule erreicht werden konnten. Zu diesem Zweck sind die Effekte der schulischen Maßnahmen zur Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der Praxisphase auszuwerten sowie der Gesamtverlauf der Praktika einzuschätzen, die Zufriedenheit und die Lernerfolge der Schüler_innen zu erfassen und die Eignung der Praktikumsbetriebe zu beurteilen. Ergeben sich im Rahmen der Evaluation Problemfelder und/oder Mängel in der Zielerreichung, so ist das Praktikumskonzept entsprechend der gewonnenen Informationen aus den Erfahrungen der Schüler_innen und dem Austausch mit den betrieblichen Betreuungspersonen zu überarbeiten. Die adaptierte Praktikumsstrategie kann anschließend schulweit umgesetzt und im Rahmen pädagogischer Fortbildungen an die sBP vermittelt werden.

1.3 Kooperationspartner Betrieb und Öffentlichkeitsarbeit

Kooperation und
Kommunikation

Die Verwirklichung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik erfordert die Integration von schulischem und betrieblichem Lernen, was eine Kommunikation und Zusammenarbeit hinsichtlich der organisatorischen und pädagogischen Tätigkeiten zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsphasen zwischen Schule und Betrieb bedingt (vgl. auch Virtanen/Tynälä 2008: 228ff.). Indem beide Lernorte gemeinsam ein Lernumfeld schaffen, können die Schüler_innen besser auf die betrieblichen Gegebenheiten und Herausforderungen vorbereitet werden. Darüber hinaus werden dadurch der Einsatz der Schüler_innen entsprechend ihrer Kompetenzen im Betrieb sowie die Realisierung der vordefinierten Lernziele des Praktikums erleichtert.

„Sie [Die betrieblichen Betreuungspersonen] haben mitbekommen, dass ich die Kochprüfung schon gemacht habe und quasi schon ausgelernt bin. Somit haben sie mir wirklich Verantwortung übertragen und eigene Stationen gegeben.“ (Fall 27)

Sowohl aus schulischer als auch aus betrieblicher Sicht ist insofern eine Vernetzung und Zusammenarbeit von Lehrkräften und betrieblichen Betreuungspersonen anzustreben.

Durch den Aufbau von Kontakten und der kontinuierlichen Kommunikation mit Wirtschaftsbetrieben, NGOs und öffentlichen Einrichtungen kann eine ‚Praktikumspartnerschaft‘ im Sinne einer regelmäßigen Entsendung von Praktikant_innen zu dieser Ausbildungsstätte initiiert werden (vgl. Maertz et al. 2014: 136). Zudem wird den Schüler_innen dadurch ein Einblick in die Landschaft möglicher Praktikumsbetriebe eröffnet und die Vernetzung mit potentiellen Praktikumsbetrieben erleichtert. Exkursionen und Betriebserkundungen eignen sich dazu ebenso wie die Einladung der Betriebe zu schulischen Veranstaltungen, wie z.B. einer Unternehmensmesse, einem Berufsmarkt oder Vorträgen und Workshops im Rahmen des Unterrichts.

Auch eine vertiefte Zusammenarbeit mit regionalen Berufsvereinigungen und Verbänden, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, Vermittlungsorganisationen für Auslandspraktika oder Informations- und Beratungsstellen für Jugendliche ist für die Schule eine fruchtbare Möglichkeit zur Informationsgewinnung über relevante Praktikumsbetriebe und (arbeits-)rechtliche Aspekte in Bezug auf betriebliche Praktika.

Falls zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen, eignen sich zur Festigung der Kooperation zwischen Schule und Betrieb besonders Besuche ausgewählter Betriebe durch das PKT während der Praxisphase. Die Schule könnte zudem die betrieblichen Praktikumsbeauftragten zum Austausch einladen. Je nach Schultyp bieten sich für dieses Treffen spezielle Events, z.B. Prüfungssessen in Tourismusschulen, oder von der Schule organisierte Praktikumsessen an. Die betrieblichen Betreuungspersonen können Auskunft darüber geben, wie die Schüler_innen im Betrieb agierten, ob sie adäquat auf das Praktikum vorbereitet wurden und welche Schwierigkeiten sich ergaben. Die Betriebe sind dadurch in der Lage, Wünsche und Anregungen über Verbesserungspotentiale in der schulischen Vorbereitung sowie Begleitung des Praktikums an die Schule zu kommunizieren. Gleichzeitig könnten in diesem Rahmen auch die Betriebe über die Sichtweisen der Schüler_innen in Bezug auf die Qualität des Praktikums informiert werden. Als Nebeneffekt ergibt sich diesbezüglich die Möglichkeit Bildungsmarketing zu betreiben, indem die Öffentlichkeit von solchen Events informiert wird (z.B. durch einen Zeitungsbeitrag, einen Bericht auf der Schulwebsite o.ä.).

Etablierung eines
Praktikumsnetzwerks

Kontaktmöglichkeiten

2. Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements in der Schule

Aus konnektivitätsorientierter Perspektive fördern neben den skizzierten strategischen Schulmanagementaktivitäten auch konkrete organisatorische und pädagogische Unterstützungsleistungen seitens der Schule eine Öffnung des Lernraums Praktikum. Dazu zählen vorbereitende, begleitende und nachbereitende Tätigkeiten unterschiedlicher schulischer Akteure. Im Folgenden werden einige dieser Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements vor, während und nach einer Praxisphase vorgestellt.

2.1 Schulische Vorbereitung der Praxisphase

Für die konnektive Öffnung des Lernraums Praktikum ist eine umfassende Vorbereitung der Praxisphasen durch die einzelne Schule ausgesprochen wichtig.

Organisatorische
Maßnahmen

Diese Vorbereitung umfasst zum einen organisatorische Maßnahmen, die vom PKT vor der Durchführung der jeweiligen Praxisphase ergriffen werden können. Sie dienen der Sicherung einer reibungslosen Abwicklung des Praktikums und der Prävention von Unklarheiten sowie organisatorischer Schwierigkeiten während der betrieblichen Praxisphase.

Pädagogische
Maßnahmen

Zum anderen handelt es sich um pädagogische Tätigkeiten, die den Lernraum Praktikum (vor)strukturieren und für individuelle Lernprozesse fruchtbar machen können. Dabei sind die angehenden Praktikant_innen im Unterricht sowohl fachlich als auch persönlich-emotional auf die bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen in den betrieblichen Praxisphasen vorzubereiten, hinsichtlich potentieller Lernsituationen zu sensibilisieren und mit spezifischen methodischen Werkzeugen auszustatten. Anregungen dazu finden Sie im Kapitel IV ‚Der konnektivitätsorientierte Werkzeugkasten‘.

2.1.1 Erstinformation der Schüler_innen und Erziehungsberechtigten

 Handreichung
Praktikum

Damit sich die Schüler_innen frühzeitig auf das Betriebspraktikum vorbereiten können, ist es wichtig, dass sowohl die Schüler_innen als auch ihre Erziehungsberechtigten über die Modalitäten des verpflichtenden Betriebspraktikums ehestmöglich aufgeklärt werden. Bestenfalls bereits bei der Anmeldung an der Schule bzw. bei einem Aufnahmegespräch, spätestens aber im Rahmen des ersten Elternabends sollten sie Vorinformationen über die grundsätzlichen Ziele, den Zweck sowie die rechtlichen und zeitlichen Vorgaben erhalten.

Im Laufe des ersten Schuljahres empfiehlt sich zudem die Durchführung einer Informationsveranstaltung zum Praktikum. In dieser können die konkreten Rahmenbedingungen und Details (inwiefern besteht Entgeltanspruch, in welchem Zeitraum, in welchem Ausmaß und in welcher Anzahl ist das Praktikum zu absolvieren, was gilt als facheinschlägiges Praktikum und wird von der Schule anerkannt usw.) thematisiert, Fördermöglichkeiten, z.B. Aufenthalts- und Fahrkostenzuschüsse bei Auslandspraktika über Erasmus+, aufgezeigt und etwaige Unklarheiten besprochen werden. Auf die Option eines Auslandspraktikums ist speziell hinzuweisen (vgl. dazu Kapitel II.3).

Praktikums-
informationsabend

2.1.2 Vorstellung organisatorischer und rechtlicher Rahmenbedingungen

Nachdem die angehenden Praktikant_innen bereits in einer Informationsveranstaltung im ersten Schuljahr über die grundsätzlichen Modalitäten des Praktikums informiert wurden, können unterschiedliche Unterrichtsgegenstände folgende praktikumsvorbereitende Aufgaben übernehmen, die je nach Jahrgang in der Intensität variieren können. Dies ist für die ersten Klassen intensiver erforderlich als für erfahrene Praktikant_innen.

Jahrgangsübergreifend
und fächerverbindend

„Gut wäre, wenn man mit den Erstklässlern einen Workshop über Praktika machen würde. Oder einfach mal ein bisschen darüber erzählen würde oder eine Power-Point-Präsentation machen würde. So dass sie einfach Bescheid wissen, in was sie sich stürzen, auf was sie sich einlassen.“ (Fall 5)

Damit die Schüler_innen ihre Rechte und Pflichten im Praktikum kennen, sind sie zunächst über arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen, die von den Betrieben zu berücksichtigen sind, zu unterrichten. Darunter fallen beispielsweise Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, zur Entlohnung, zur Sozialversicherungsanmeldung uvm. (vgl. Arbeiterkammer 2017: 11ff.). Daneben bestehen auch arbeits- und sozialrechtliche Pflichten der Schüler_innen, wie z.B. Einhaltung der vereinbarten Dienstzeiten, unverzügliche Meldung an den Betrieb im Krankheitsfall, Steuerpflicht der Entlohnung usw., auf die sie im Unterricht vorbereitet werden können.

Rechtliche
Bestimmungen

„Ja eigentlich eh gerade das, dass man sich nicht alles gefallen lassen sollte und muss, weil man ja auch seine Rechte irgendwo hat. Nicht alles über sich ergehen lassen, sondern sich auch mal zu wehren.“ (Fall 24)

Um eine ordnungsgemäße Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften nachvollziehen zu können, ist auf die dazu notwendige lückenlose Aufzeich-

nung der Arbeitszeiten und Sammlung wichtiger Dokumente, wie ggf. der Lohnabrechnungen, der Anmeldungen zur und Abmeldungen von der Krankenkasse, der Arbeitsbescheinigungen usw., die vom Betrieb an die Praktikant_innen auszuhändigen sind, hinzuweisen. Den Schüler_innen könnten zudem Ansprechpersonen bei den örtlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer_innen, z.B. in Österreich die Arbeiterkammer oder der Gewerkschaftsbund, die die Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen prüfen und bei diesbezüglichen Problemen mit dem Betrieb den Praktikant_innen beratend und schützend zur Seite stehen, genannt werden.

Praktikumsvertrag

Darüber hinaus ist es ratsam, dass die Schule von den Schüler_innen vor Antritt der betrieblichen Praxisphase den Abschluss eines schriftlichen Praktikumsvertrag mit dem Betrieb verlangt, in welchem die genauen Bedingungen und gegenseitigen Erwartungen des Praktikumsverhältnisses festgelegt werden (vgl. Maertz et al. 2014: 134). Die Schule könnte beispielsweise den Schüler_innen ein Musterexemplar zur Verfügung stellen und vor Antritt des ersten Praktikums auf eine Abgabe des unterfertigten Vertrages bestehen. Weicht der abgeschlossene Vertrag vom Musterbeispiel ab, so ist dieser auf Korrektheit hinsichtlich arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen zu überprüfen (vgl. z.B. BGBl. II 2015b: 16).

Methodische Großformen, Abschluss-Aktivitäten

Laut den BMHS-Lehrplänen sind die Schüler_innen dazu verpflichtet, die erbrachte Praxis nach Beendigung des Praktikums „in geeigneter Form durch Firmenbestätigungen, Zeugnisse, Zertifikate usw. nachzuweisen“ (BGBl. II 2014: 153). Die Ausstellung einer Praktikumsbestätigung, die Angaben über die Praktikumsdauer und eine Beschreibung der geleisteten Tätigkeiten enthält, ist somit von der Schule einzufordern. Die Lehrpläne sehen außerdem vor, dass die Schüler_innen „in geeigneter Weise Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit als Praktikantin und Praktikant“ (BGBl. II 2015b: 16), beispielsweise mit einem Praktikumsbericht bzw. einem Praktikumsportfolio, führen.

2.1.3 Hilfe bei Suche und Auswahl von Praktikumsstellen

Eine strikte Vorgabe oder Vermittlung des Praktikumsplatzes durch die Schule erwies sich in Modellversuchen als nicht realisierbar (vgl. Gerth/Oldendorf 2003: 222ff.). Zur Vorbereitung der Schüler_innen auf ihre zukünftige Rolle als Arbeitnehmer_innen ist es somit sinnvoll, dass die Suche und Auswahl der Praktikumsstelle von den Schüler_innen selbst vorgenommen wird (vgl. Ostendorf 2016: 16). Vor allem bei den ersten Praktika kann die Schule dabei allerdings in mehrfacher Weise behilflich sein.

Die Schule kann „Hilfestellung für das Auffinden geeigneter Praxisstellen [...] bieten“ (BGBl. II 2015b: 16). Die Suche nach Praktikumsplätzen kann durch verschiedene schulische Maßnahmen unterstützt werden. Dazu zählen z.B. der Aushang ausgeschriebener Stellen an einem ‚schwarzen Brett‘ in der Schule, die Versendung offener Praktikumsplätze per Mail, das Führen einer Praktikumsdatenbank oder die Implementierung und Verwaltung einer Online-Praktikumsbörse. Die Vorteile einer solchen Internetplattform bestehen vor allem in der Möglichkeit, dass sie von den Betrieben selbst jederzeit mit Daten gefüllt sowie aktualisiert werden kann und sie Bewertungen durch frühere Praktikant_innen zulässt (vgl. Dimai/Hofmann 2017).

Stützen bei der
Praktikumssuche

Praktikumsbörse

Tipp zur Online-Praktikumsbörse

Im Rahmen des PEARL-Projektes wurde von Studierenden des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik der Universität Innsbruck in Zusammenarbeit mit der Höheren Lehranstalt für Tourismusberufe Bludenz ein Prototyp einer Online-Praktikumsbörse entworfen. Die Datenbank ist unter folgendem Link abrufbar: www.dein-praktikum.com/.



Weitere empfehlenswerte Unterstützungsmöglichkeiten bei der Praktikumsplatzsuche sind u.a.:

Weitere Hilfen bei der
Praktikumssuche

- Die Organisation einer Praktikumsmesse in der Schule, an der interessierte Betriebe teilnehmen und ihr Unternehmen, z.B. in Form eines Infostandes, vorstellen sowie mit den Schüler_innen direkt in Kontakt treten.
- Die Besichtigung und Erkundung von Betrieben, wobei die Tätigkeitsfelder von Praktikant_innen aufgezeigt und die Erwartungen des Betriebes an zukünftige Praktikant_innen artikuliert werden.
- Die Schaffung eines Austausches zwischen Schüler_innen höherer Jahrgänge, die bereits Praktika absolviert haben, und Schüler_innen niedrigerer Jahrgangsstufen, die bei der Suche von Praktikumsplätzen noch unerfahren sind, z.B. durch die Initiierung eines Praktikums-Cafés, in dem Vorgängerklassen von ihren bisherigen Praktikumerfahrungen berichten.
- Die Möglichkeit einer individuellen Beratung durch Lehrpersonen, wenn Schwierigkeiten bei der Suche nach einer passenden Praktikumsstelle auftreten und Schüler_innen dabei Hilfe benötigen.

Sowohl eine Online-Praktikumsbörse als auch die Kooperation der Schule mit Betrieben und diversen anderen Institutionen fördert die Akquise

von Praktikumsplätzen und erleichtert die Kontaktaufnahme der Schüler_innen mit potentiellen Praktikumsbetrieben. Dies entlastet nicht nur die Schüler_innen bei der Stellensuche, sondern auch die dabei unterstützenden Lehrkräfte und verringert den Bedarf an individuellen Beratungen (vgl. Dimai/Hofmann 2017).

Unterstützung bei der
Praktikumsauswahl

Zur Sicherstellung einer hochwertigen Qualität des Praktikums ist eine Unterstützung der Schüler_innen beim Auswahlprozess geeigneter Praktikumsstellen nützlich. Dazu könnten Qualitätskriterien für die Anerkennung von Praktika durch das PKT der Schule ausgearbeitet und den Schüler_innen kommuniziert werden. Als mögliche Kriterien sind u.a. ein facheinschlägiges Aufgabenfeld, ein erforderliches Mindestmaß an Komplexität der zu verrichtenden Tätigkeiten, die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen und das Vorhandensein einer betrieblichen Betreuung festzulegen. Des Weiteren kann die Schule bei der Einschätzung der Qualität möglicher Praktikumsangebote behilflich sein und für Transparenz sorgen. Das ist durch eine bewertungsbezogene Online-Praktikumsplattform oder durch Informationsveranstaltungen der Vorgängerklassen zu ihren Praktikumserfahrungen erreichbar.

 Checkliste
Umfeldanalyse

Befindet sich der Praktikumsbetrieb nicht in der Nähe des Wohnortes, so ist zudem auf eine rechtzeitige Organisation von Unterkunft und Verpflegung im Vorfeld der Praxisphase aufmerksam zu machen.

Peer-Austausch

Die Einbindung erfahrener Praktikant_innen wirkt nicht nur bei der Suche, sondern insbesondere auch bei der Auswahl von Praktikumsstellen unterstützend. Aufgrund der hohen Hemmschwelle, die zwischen Schüler_innen unterschiedlicher Jahrgänge besteht, ist der Austausch explizit von der Schule zu organisieren und auf Fairness im Umgang mit allen Beteiligten zu achten (vgl. Ostendorf 2016: 16).

„Es müsste wie schon gesagt ein Programm geben, das einem zeigt, welche Betriebe ok sind. Jeder aus der 4. Klasse sollte wirklich was zu den Betrieben sagen und sie wirklich ehrlich bewerten, sodass die Erstklässler darauf vorbereitet sind und dass sie wissen, da und da kann ich hin, da und da nicht.“ (Fall 31)

Unterstützung für den
Bewerbungsprozess

Es empfiehlt sich, vor der ersten Praxisphase den Bewerbungsprozess und die Leitlinien guter Bewerbungen im Unterricht zu thematisieren. Die Schüler_innen sind dabei sowohl bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Motivationsschreiben als auch beim Trainieren von Vorstellungsgesprächen durch die jeweiligen Lehrpersonen anzuleiten (vgl. z.B. BGBl. II 2014: 13).

2.1.4 Austausch mit den Praktikumsbetrieben

Nachdem sich die Schüler_innen für eine Praktikumsstelle entschieden haben, aber noch bevor ein Praktikumsvertrag mit dem jeweiligen Betrieb unterzeichnet wurde, empfiehlt sich zur Realisierung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik ein Informationsaustausch zwischen der Schule und den Praktikumsbetrieben.

Hier liegt vor allem eine Informationspflicht seitens der Schule vor, um den Betrieben die curricular vorgegebenen sowie selbst festgelegten Lernziele des Praktikums mitzuteilen und sie über pädagogische Arbeitsaufträge der Schüler_innen zu benachrichtigen. Auch die schulischen Erwartungen bzw. die durch die Betriebe zu erfüllenden Mindestanforderungen hinsichtlich der betrieblichen Rahmenbedingungen können den jeweiligen Betrieben in dieser Phase kommuniziert werden.

Damit die Schüler_innen im Praktikumsbetrieb kompetenzadäquat eingesetzt werden können, ist es ratsam, dass die Betriebe über die bereits bestehenden Kompetenzen der Schüler_innen durch die Schule informiert werden. Auch wenn diesbezüglich eine Art ‚Hol-Schuld‘ der Betriebe besteht, da ein angemessener Einsatz im Betrieb ohne das Wissen über die Kompetenzen der Schüler_innen nicht möglich ist (vgl. Kapitel III), besitzen vor allem ausländische, aber teilweise auch inländische Betriebe wenig bis kein Wissen über das Kompetenzprofil der Schüler_innen (vgl. Ostendorf 2017: 167). Ein etwaiges Informationsdefizit könnte durch die Schule verringert werden, z.B. mit Hilfe eines Begleitschreibens, das der Bewerbung beigelegt wird und die Kompetenzen der Schüler_innen laut Lehrplan auflistet.

Aufgrund des entscheidenden Einflusses, den die Art und Weise der betrieblichen Betreuung auf die Erschließung des Lernraums Praktikum hat, wäre es an dieser Stelle angebracht, dass die Schule den jeweiligen Betrieb dazu anregt, eine Betreuungsperson für die Praktikant_innen zu benennen und der Schule bekannt zu geben. Dies könnte außerdem eine stärkere Auseinandersetzung des Betriebes mit der Betreuung der Praktikant_innen bewirken (vgl. Ostendorf 2016: 16). Zur Erleichterung der Kommunikation zwischen Schule und Betrieben könnte im Gegenzug den Praktikumsbetrieben eine schulische Ansprechperson genannt werden.

„Wichtig im Praktikum ist auf jeden Fall, dass man eine gute Betreuung hat. Dass man nicht alleine dasteht. Also dass man immer jemanden hat, den man einfach immer ansprechen kann – eine Bezugsperson.“ (Fall 41)

 Handreichung
Praktikum

 Begleitschreiben
Kompetenzprofil

Kontaktpersonen

Einschätzung der Praktikumsplätze

Das PKT könnte zudem überprüfen, ob die zuvor festgelegten Qualitätskriterien für eine Anerkennung als facheinschlägiges Praktikum durch den betreffenden Praktikumsplatz erfüllt werden. Das erfolgt häufig erst nach Absolvierung der betrieblichen Praxisphase. Um die Durchführung ungeeigneter Praktika und daraus resultierende Anerkennungsschwierigkeiten für die Schüler_innen zu vermeiden, empfiehlt sich allerdings eine Überprüfung der jeweiligen Stelle bereits im Vorfeld der Praxisphase. Neben dem erforderlichen Vorliegen von Facheinschlägigkeit und eines angemessenen Anforderungsniveaus könnte in diesem Zusammenhang auch eingeschätzt werden, ob die Bereitschaft des Betriebes vorhanden ist, die kommunizierten Rahmenbedingungen einzuhalten. Hilfreich könnten dabei Erfahrungen aus vorhergehenden Praktika in diesem Betrieb von Schüler_innen höherer Jahrgangsstufen und Bewertungen auf einer Online-Praktikumsplattform sein. Auf Betriebe, die dafür bekannt sind, dass sie bestimmte Mindeststandards nicht erfüllen, könnte ausdrücklich hingewiesen und von einem geplanten Praktikum in diesen Betrieben abgeraten werden.

2.1.5 Fächerübergreifende Vorbereitung

Für einen positiven Praktikumsverlauf und eine erfolgreiche Integration in die betrieblichen Abläufe ist es vorteilhaft, wenn die Schüler_innen bereits vor Beginn der betrieblichen Praxisphase über spezifisches fachliches Know-how und bestimmte grundlegende soziale und personale Kompetenzen verfügen (vgl. Ostendorf 2013: 262f.).

Fächer- und jahrgangsübergreifende Vorbereitung

Aufgrund dieser komplexen Voraussetzungen ist für die Vorbereitung auf das Praktikum eine Zusammenarbeit mehrerer Lehrpersonen, die fächerübergreifend, inhaltlich aufeinander abgestimmt und über alle Jahrgänge hinweg erfolgt, zu empfehlen. Das PKT hat daher die Aufgabe, festzulegen, welche Unterrichtsgegenstände inwiefern in die Praktikumsvorbereitung eingebunden werden. Teilweise enthalten auch die Curricula Anknüpfungspunkte für diesen Entscheidungsprozess. Beispielsweise sieht der aktuelle HAK-Lehrplan vor, dass die verpflichtenden Betriebspraktika „in den Unterrichtsgegenständen ‚Betriebswirtschaft‘, ‚Business Training, Projektmanagement, Übungsfirma und Case Studies‘ sowie ‚Business Behaviour‘ unter dem Gesichtspunkt der Karriereplanung [...] vor- und nachzubereiten“ (BGBl. II 2014: 6) sind.

Darüber hinaus sind im Zuge der Praktikumsvor- und -nachbereitung neben diversen fachspezifischen Unterrichtsgegenständen auch sprachliche und allgemeinbildende Fächer nicht außer Acht zu lassen. Die im Vorfeld des Betriebspraktikums zu unternehmenden pädagogischen Tätigkeiten können folglich auf vielfältige Unterrichtsgegenstände und mehrere Lehrkräfte verteilt werden.

2.1.6 Reflexivität der Schüler_innen im Unterricht fördern

Die persönlichen Interessen der Schüler_innen haben einen erheblichen Einfluss auf ihre Motivation und Freude hinsichtlich der Zeit im Betrieb. Während der schulischen Vorbereitungsphase ist zur Öffnung des Lernraums Praktikum daher die Bewusstmachung der eigenen Motive der Schüler_innen in Bezug auf das Praktikum zu fördern. Diese Orientierung an den Motiven und Kompetenzen kann für die Suche und Selektion der Praktikumsplätze genutzt werden.

Des Weiteren empfiehlt sich zur Förderung der Reflexivität der Schüler_innen, sie dazu anzuleiten, sich individuelle Lernziele für das Praktikum zu setzen sowie sich Gedanken darüber zu machen, wie diese Ziele realisiert werden können, da aus einem Praktikum erst dann ein pädagogischer Lernraum wird, wenn eine Reflexion durch die Lernenden im Hinblick auf ein bzw. mehrere Ziel(e) erfolgt (vgl. Ostendorf 2016: 12). Zudem können weitere reflexionsbezogene Tools wie Arbeitsblätter oder Kompetenzraster, methodisch angeleitet durch die jeweilige Lehrperson, den angehenden Praktikant_innen dabei helfen, sich ihrer Vorerfahrungen bewusst zu werden und ihre persönlichen Interessen auszuloten, was die Selektion einer geeigneten Praktikumsstelle und die Festlegung auf individuelle Lernziele erleichtert. Gerade der Lernvertrag eignet sich, den betrieblichen Betreuungspersonen die individuellen Erwartungen und Ziele zu kommunizieren, damit diese einen positiven Beitrag zu deren Erfüllung leisten können.

Wenn unerfahrene Praktikant_innen eine individuelle Zielsetzung aufgrund des neuen Kontexts Praktikumsbetrieb schwerfällt, können mit Hilfe der Methode des Erkundungsauftrags das Thema und grobe Erkundungsziele im Praktikum eingegrenzt werden.

Zur pädagogischen Vorbereitung der betrieblichen Praxisphase gehört auch die Auseinandersetzung der Schüler_innen mit den Erwartungen, die die Praktikumsbetriebe an sie stellen. Um dies zu ermöglichen, könnten sie im Unterricht ausführlich über das allgemeine Kompetenz- und Anforderungsprofil eines betrieblichen Praktikums informiert werden. Dazu zählt neben der Vermittlung eines realistischen Bildes über die auf sie in der Praxisphase zukommenden Tätigkeiten, Arbeitssituationen und Herausforderungen auch der Hinweis auf adäquates Verhalten und korrektes Auftreten im Praktikumsbetrieb (vgl. z.B. BGBl. II 2015a: 43).

Ein pädagogischer Lernraum entsteht erst durch eine Reflexion der Lernenden in Bezug auf vorher definierte Lernziele. In einer reflexiven Auseinandersetzung mit der sozialen Umwelt, in die sie während der betrieblichen Praxisphasen eintauchen, wird das Praktikum als Lernraum erschlossen

Wünsche und Motive
herausfinden

 Lernvertrag/
Lernverein-
barung, Arbeitsblatt
Kompetenzraster

 Die Erkundung

Betriebliche
Erwartungen
berücksichtigen

Pädagogischer
Lernraum

(vgl. Ostendorf 2016: 12). Die Schule spielt dabei eine entscheidende Rolle, indem sie die Reflexionsfähigkeit der Schüler_innen aufbaut und aktiviert. Das ist vor allem durch gemeinsam mit den Schüler_innen im Unterricht entwickelten und zur Begleitung während der betrieblichen Praxisphase verwendeten Reflexionstools möglich.

„Wenn man den Auftrag hat, alles zu hinterfragen und herauszufinden, warum das so ist, dann geht man schon ganz anders ins Praktikum. [...] Also man geht einfach mit einer anderen Einstellung da rein.“ (Fall 34)



Das Logbook,
die Erkundung

Insbesondere der Einsatz von Logbooks und Erkundungsaufträgen fördert eine selbstreflexive, prozessorientierte Lernhaltung, regt eine aktive Beschäftigung der Lernenden mit ihren Lernerfahrungen an und unterstützt so die Reflexion der individuellen Lernprozesse im Praktikum (vgl. z.B. Dimai/Hautz 2016; Ostendorf 2007).



Das Portfolio

Zur optimalen Nutzung der eingesetzten Werkzeuge empfiehlt sich eine didaktische Verbindung und Zusammenführung dieser methodischen Elemente zu einem kohärenten, jahrgangübergreifenden Instrument, das die Schüler_innen über alle Praktika hinweg begleitet.

Tipps für die schulische Vorbereitung

- Bilden Sie ein schulinternes Praktikumskoordinationsteam für die schulische Gestaltung und Abwicklung der betrieblichen Praktika.
- Erarbeiten Sie ein schulinternes Praktikumskonzept und evaluieren Sie es bei Bedarf.
- Wählen Sie eine geeignete didaktische Rahmung des Praktikums und setzen Sie dies gemeinsam mit den Fachlehrkräften in der gesamten Schule um.
- Beauftragen Sie pro Fachgruppe jeweils eine Lehrperson mit der Betreuung der Praktikant_innen.
- Arbeiten Sie mit potentiellen Praktikumsbetrieben und unterstützenden Einrichtungen zusammen.
- Informieren Sie die Schüler_innen und ihre Erziehungsberechtigten frühestmöglich über die grundsätzlichen Rahmenbedingungen und den Ablauf des Praktikums.
- Bereiten Sie die Schüler_innen auf die zu berücksichtigenden organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen des Praktikums vor.
- Bieten Sie den Schüler_innen bei der Suche und Auswahl geeigneter Praktikumsstellen Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. durch eine Online-Praktikumsbörse, an.

- Überprüfen Sie die Eignung der ausgewählten Praktikumsplätze hinsichtlich der schulischen Anerkennungskriterien.
- Nehmen Sie Kontakt mit den Praktikumsbetrieben auf, informieren Sie diese über die Lernziele sowie schulischen Erwartungen an das Praktikum und kooperieren sie so weit wie möglich mit den Betrieben beim Durchführen von organisatorischen und pädagogischen Tätigkeiten.
- Vollziehen Sie die didaktisch-methodische Vorbereitung der Schüler_innen auf die Praxisphase gemeinsam mit anderen Lehrpersonen in fächerübergreifender und -verbindender Weise.
- Regen Sie Reflexionsprozesse der Schüler_innen über ihre persönlichen Motive betreffend das Praktikum an und unterstützen Sie die Setzung und Erreichung individueller Lernziele hinsichtlich der betrieblichen Praxisphasen.
- Stimmen Sie die Schüler_innen auf die im Betrieb zu erwartenden Anforderungen und Herausforderungen ein.
- Fördern Sie die Reflexionsfähigkeit der Schüler_innen in Bezug auf die individuellen Lernprozesse im Praktikum durch den methodisch angeleiteten Einsatz von Reflexionstools.

2.2 Schulische Begleitung während der Praxisphase

In der Durchführungsphase ist die Schule in Bezug auf eine unmittelbare ständige Begleitung der Praktikant_innen weniger gefordert (vgl. Ostendorf 2016: 16). Die Schule sollte sich in dieser Zeit eher zurückhalten und den Schüler_innen den notwendigen Freiraum gewähren, um sich ungestört auf das Betriebspraktikum einlassen zu können. Das Betreten einer unbekanntes bzw. nicht vertrauten Umgebung erfordert von den Schüler_innen die Anpassung an neue Situationen und die Auseinandersetzung mit ungewohnten Anforderungen. Werden die neuen Gegebenheiten und Herausforderungen von den Schüler_innen selbständig bearbeitet, so eröffnen sich vielfältige Lerngelegenheiten. Indem die Schule in der Praxisphase in den Hintergrund tritt, wird zudem das Eintauchen in die betriebliche CoP und der Rollenwechsel von der/vom Schüler_in zur/zum „befristet tätigen Quasi-Mitarbeiter_in“ (Ostendorf 2008: 19) des jeweiligen Betriebes erleichtert und so „erfahrungsorientiertes betriebliches Lernen“ (ebd.) gefördert.

Ungeachtet dessen bestehen auch während der Praxisphase organisatorische und pädagogische Aufgaben, die von der Schule übernommen werden und die Öffnung des Lernraums Praktikum positiv beeinflussen können. Mögliche Handlungsfelder sind die Einrichtung einer Anlaufstelle zur Unterstützung der Schüler_innen bei Problemen, die Förderung

Freiräume geben

Schulische Aktivitäten

eines Peer-to-Peer-Austausches zwischen den Praktikant_innen, die Aufrechterhaltung des Austausches mit den Praktikumsbetrieben sowie die Umsetzung eines schulischen Praktikumsmentoring.

2.2.1 Notfall-Infrastruktur anbieten

Während der betrieblichen Praxisphase ist es ratsam, in der Schule eine virtuelle Anlaufstelle einzurichten, an die sich die Schüler_innen bei negativen Erlebnissen, z.B. gravierende Konflikte mit Mitarbeiter_innen, Nicht-Einhaltung vereinbarter Rahmenbedingungen oder Mindeststandards durch den Betrieb etc. und besonderen Anlässen, z.B. persönliche Krisen, Abbruchwünsche usw. wenden können. Eine Ansprech- bzw. Vertrauensperson aus dem PKT der Schule, die den Schüler_innen im Bedarfsfall zur Verfügung steht, hilft bei der Bewältigung dieser Probleme.

„Wichtig ist, dass du von der Schule die Bestätigung erhältst, dass sie für dich während des Praktikums da sind. Zum Beispiel indem der Direktor ein Sammelmil herumschickt und um eine kurze Rückmeldung bittet, ob es einem gut geht. Dadurch hast du als Schüler das Gefühl, dass du jemanden zum Reden hast, wenn es dir nicht gut geht.“

(Fall 31)

Kontaktmöglichkeiten

Dieses Krisenmanagement kann über verschiedene Kanäle erfolgen. Neben klassischen Kommunikationsmedien wie Telefon oder E-Mail eignet sich dazu vor allem der Online-Support über soziale Netzwerke. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Schüler_innen im Vorfeld der Praxisphase über die vorhandene Notfall-Infrastruktur aufgeklärt werden und eine niederschwellige Erreichbarkeit schulischer Ansprechpersonen gewährleistet wird.

2.2.2 Peer-to-Peer-Austausch ermöglichen

Zur Bewältigung von Herausforderungen hilft außerdem die Vernetzung mit Peers, also anderen Schüler_innen, die ebenfalls gerade ein Praktikum absolvieren und sich somit in einer ähnlichen Situation befinden.

Kollegiale Partner_innen- Beobachtung

Die Schule könnte einen solchen Peer-to-Peer-Austausch initiieren bzw. fördern. Wenn Schüler_innen gemeinsam das Praktikum absolvieren, können kollegiale Arbeiten den Austausch fördern. Virtuell bieten sich soziale Netzwerke an. Durch die Erstellung und Administration von geschlossenen Online-Praktikumsgruppen oder Weblogs können sich die Praktikant_innen über ihre aktuellen Erfahrungen austauschen und gegenseitig helfen (vgl. Gockel 2016: 115). Durch das Einrichten von Austauschforen im Internet können somit virtuelle Praktikant_innenge-

meinschaften entstehen, die sich gegenseitig unterstützen (vgl. Ostendorf 2008: 21).

2.2.3 Kontakt mit Praktikumsbetrieben halten

Nachdem über die Handreichung und das Begleitschreiben ein erster Kontakt mit den Betrieben hergestellt wurde (vgl. Kapitel 2.1.4), empfiehlt es sich, den Informationsaustausch mit diesen konstant aufrechtzuerhalten (vgl. dazu auch BGBl. II 2014: 6). Die sBP könnten sich sporadisch bei den betrieblichen Betreuungspersonen über den Verlauf der Praxisphase erkundigen. Neben der Sorge um einen reibungslosen Fortgang könnten sie in diesem Rahmen Interesse an betrieblichen Anliegen zeigen sowie den Betrieben signalisieren, dass sie ihnen als Ansprechpartner_innen zur Verfügung stehen. Das stärkt nicht nur den Kooperationswillen der betrieblichen Betreuungspersonen, sondern erhöht auch ihre Handlungs- und Konfliktlösungsbereitschaft bei etwaigen Schwierigkeiten und Problemen der Praktikant_innen.

2.2.4 Schulisches Mentoring

Die Forderung nach einer Zurückhaltung der Schule während der betrieblichen Praxisphase bedeutet nicht, dass deshalb eine didaktische Begleitung und Strukturierung der Praxisphasen entfallen sollte. Vielmehr entsteht dadurch der Anspruch nach einer begleiteten Selbständigkeit der Schüler_innen. Zur Öffnung des Lernraums Praktikum ist folglich die methodisch angeleitete Nutzung von Lern- und Reflexionshilfen von großer didaktischer Bedeutung.

Auch wenn der konkrete Einsatz von (Reflexions-)Methoden, wie z.B. Logbooks, Erkundungsaufträgen und Portfolios, während der Praxisphase in der Selbstverantwortung der Schüler_innen liegt und die Lehrpersonen nicht direkt in den Reflexionsprozess eingreifen, erfolgt dadurch eine notwendige didaktische Begleitung und Strukturierung der Praxisphasen. Für den Fall, dass Unklarheiten bei der Handhabung der Reflexionstools auftauchen, könnte die Schule den Schüler_innen auch während der betrieblichen Praxisphase eine Kommunikationsmöglichkeit mit schulischen Betreuungspersonen eröffnen.

Es empfiehlt sich zudem das Angebot einer Online-Beratung durch die entsprechenden Lehrkräfte. Via Online-Tools und Social-Media-Anwendungen sind sBP in der Lage, auf Wunsch Kontakt mit den Lernenden zu halten, Lernfortschritte zu beobachten und sofortige Rückmeldungen zu geben. Das kann vor allem für praktikumsunerfahrene Schüler_innen sehr hilfreich sein. Aber auch erfahrenen Praktikant_innen bietet die Nutzung webbasierter Instrumente vielfältige Möglichkeiten zur Festhaltung



Praktikumslern-
begleithilfen

Online-Kommunikationsmöglichkeiten
nutzen

und Reflexion von Lernprozessen. Im Rahmen der Entwicklung und Gestaltung von Praxisportfolios können daher digitale Reflexionstools eingebunden werden.

Eine vertiefte individuelle Unterstützung und Begleitung der Lernenden während der Praxisphase ist anhand digitaler Medien möglich (vgl. Gockel 2016: 384ff.). Web-2.0-Anwendungen, wie z.B. Weblogs, Wikis, kollaborative Schreibtools, Sharing-Plattformen usw., eignen sich besonders gut zum Dokumentieren, Austauschen und Reflektieren von Lernerfahrungen (vgl. Kergel/Heidkamp 2015: 56f.). Konstruktives Feedback durch schulische Betreuungspersonen kann während der Praxisphasen Lern- und Reflexionsprozesse anstoßen.

Tipps für die schulische Begleitung

- Stellen Sie den Schüler_innen eine Ansprechperson zur Verfügung, an die sie sich bei Schwierigkeiten und in Notsituationen auch während der Praxisphase wenden können.
- Ermöglichen Sie einen Peer-to-Peer-Austausch unter den Praktikant_innen, z.B. durch die Administration von Online-Praktikumsgruppen in sozialen Netzwerken.
- Bleiben Sie während der betrieblichen Praxisphase mit den Betreuungspersonen der Praktikumsbetriebe in Kontakt.
- Unterstützen Sie die Reflexionsprozesse der Schüler_innen mit Begleitinstrumenten und bieten Sie Beratungsmöglichkeiten bei Anwendungsproblemen an.
- Geben Sie den Schüler_innen auch während der Praxisphasen konstruktives Feedback.
- Setzen Sie digitale Tools, wie z.B. Web-2.0-Anwendungen, zur Begleitung der Praxisphasen ein.

2.3 Schulische Nachbereitung der Praxisphase

Zur Förderung der Rekontextualisierung individueller Praktikumserfahrungen und der Verknüpfung dieser Erfahrungen mit schulischem Wissen spielt im Sinne einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik die Aufarbeitung und Reflexion der Praxisphase eine entscheidende Rolle. Zur nachhaltigen Sicherung der Qualität betrieblicher Praktika ist eine systematische Nachbereitung und Auswertung der Praktikumserfahrungen der Schüler_innen vonnöten (vgl. Ammann/Thoma 2011: 64f.). Nachdem die Lernenden die Praxisphase absolviert bzw. den jeweiligen Praktikumsbetrieb wieder verlassen haben und in den Schulbetrieb zurückgekehrt sind, kann die Schule bestimmte organisatorische und pädagogische Tätig-

keiten, die zur Öffnung des Lernraums Praktikum beitragen, durchführen. Die folgenden Maßnahmen können als Handlungsempfehlungen gelesen werden.

2.3.1 Organisatorisches Handeln

Damit die individuellen Erfahrungen der Schüler_innen nach der Praxisphase nicht verloren gehen und diese für die zukünftige Suche und Auswahl geeigneter Praktikumsstellen sowie zur Verbesserung der betrieblichen Praxisphasen insgesamt genutzt werden können, kann die Schule Maßnahmen zur Dokumentation, Verwaltung und Bereitstellung wichtiger Informationen setzen. Zusätzlich sind die Einholung von Feedback bei den Praktikumsbetrieben und die Organisation eines praktikumsbezogenen Informationsaustausches unter den Schüler_innen sowie im Kollegium ratsam.

Zur Sammlung und Dokumentation von Informationen über absolvierte Praktika eignet sich z.B. eine schulinterne Datenbank, in der neben der Adresse und Ansprechperson der Praktikumsbetriebe auch weitere relevante betriebsbezogene Daten, wie z.B. Branche, Betriebsgröße, Anzahl der jährlichen vergebenen Praktikumsplätze, Tätigkeitsbereiche, vorausgesetztes Anforderungsprofil der Praktikant_innen, Bewerbungsfristen und erforderliche Bewerbungsunterlagen für eine Praktikumsstelle usw. festgehalten werden. Zudem können diese Notizen um persönliche Einschätzungen und Berichte der Schüler_innen hinsichtlich Betreuungsverhältnis, Arbeitsklima, Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen durch die Betriebe sowie um weitere positive und negative Aspekte des jeweiligen Praktikums ergänzt werden. Dazu zählen auch Hinweise über speziell zu beachtende Sachverhalte sowie Tipps zum Umgang mit betrieblichen Herausforderungen. Diese Informationen können vor allem über die Nachbesprechung der Praktika in den entsprechenden Unterrichtsgegenständen und die Auswertung der Praxisportfolios bzw. Praktikumsberichte durch die sBP erlangt werden.

Werden Betriebe von mehreren Schüler_innen negativ beurteilt, so kann dies in der Datenbank angemerkt werden und zukünftige Praktikant_innen können so darüber informiert werden. Zuvor empfiehlt sich Rücksprache mit den betreffenden Betrieben über die Problemfelder zu halten. Darüber hinaus ist die Sammlung von Praktikumserfahrungen auch über eine Online-Plattform möglich.

Zur Verwirklichung einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik ist in der Nachbereitungsphase nicht nur Feedback von den Schüler_innen, sondern auch von den Praktikumsbetrieben einzuholen.


Praktikumsauswertung

Informations-
verwaltung



Das Portfolio

Austausch mit
Praktikumsbetrieben

 Dankesschreiben, Praktikumsbeurteilung

Mit einem Dankesschreiben an die Betriebe kann den betrieblichen Betreuungspersonen Wertschätzung für ihr Engagement entgegengebracht werden und eine Einladung zum periodischen Austausch mit den PKT der Schule erfolgen. Sowohl positive als auch negative Rückmeldungen durch die Schüler_innen können den betrieblichen Betreuungspersonen in diesem Rahmen kommuniziert werden.

Informationsweitergabe


Zur Weitergabe von Erfahrungen an die nächste Praktikumsgeneration können die gesammelten Informationen übersichtlich aufbereitet werden. Diese Weitergabe kann über mehrere Instrumente erfolgen. Neben einem Praktikumshandbuch, in dem die bisherigen Erfahrungen und ‚lessons learned‘ der Schüler_innen eingearbeitet werden, eignen sich dazu vor allem eine interaktive Website, auf der sowohl Lehrkräfte als auch Schüler_innen Materialien zum Praktikum online stellen können, regelmäßige Praktikumsessen und kollektive Austauschforen (vgl. dazu Kapitel 2.1.3). Web-2.0-Anwendungen, wie z.B. Wiki-Systeme, Weblogs und Praktikumsgruppen in sozialen Netzwerken, als auch Online-Foren und -Chats ermöglichen zudem vielfältige Austauschmöglichkeiten.

Nachbesprechung

Nach der Auswertung und Nachbereitung der Praktika in den entsprechenden Unterrichtsfächern ist es ratsam, alle Lehrpersonen über die Lernerfahrungen der Schüler_innen und besondere Vorkommnisse in der Praxisphase zu informieren. Dies kann im Rahmen einer Lehrer_innenkonferenz geschehen. Somit erfahren alle Lehrkräfte, welche Lernergebnisse erzielt werden konnten, welche Schwierigkeiten auftraten, ob Kriseninterventionen in der Durchführungsphase notwendig waren und welche Betriebe bestimmte Mindestanforderungen nicht eingehalten haben.

2.3.2 Pädagogisches Handeln

Nach Abschluss des Betriebspraktikums empfiehlt sich zur Festigung und Rekontextualisierung individueller Praktikums Erfahrungen eine ausführliche Nachbereitung und „eingehende Auswertung der praktischen Tätigkeit“ (BGBl. II 2014: 153) in den Unterrichtsgegenständen, die von Beginn an in die Arbeit mit den Praktikant_innen eingebunden wurden (vgl. dazu Kapitel 2.1.5). Wie in der Vorbereitung auf die betriebliche Praxisphase können auch in der Auswertungsphase die pädagogischen Tätigkeiten auf mehrere Gegenstände und Fachlehrkräfte verteilt sowie inhaltlich aufeinander abgestimmt werden.

 Maßnahmen zur Gestaltung von Feedback

Nur durch diese Zusammenarbeit und Fächerverbindung ist eine nachhaltige Reflexion und Sicherung der Praktikums Erfahrungen leistbar. Folgende Tätigkeiten könnten von den beteiligten Lehrpersonen zur Festigung der Lernergebnisse nach den einzelnen Praxisphasen unternommen werden.


Die in der betrieblichen Praxisphase angewandten Reflexionstools, erledigten Arbeitsaufträge und angefertigten Praktikumsberichte können von den sBP eingesammelt und ausgewertet werden. Anschließend besteht die Möglichkeit, den einzelnen Schüler_innen Rückmeldungen über ihre Aufzeichnungen hinsichtlich Gestaltung, beschriebener Erfahrungen, abgebildeter Lernprozesse, Reflexionstiefe und weiterer relevanter Aspekte zu geben.

Wichtig dabei ist, dass die Schüler_innen den Nutzen ihrer Aufzeichnungen erkennen und nochmals zum Nachdenken über ihr Praktikum angeregt werden. Die Art und Weise des Feedbacks, z.B. in Einzelgesprächen, im Klassenverbund oder als Peer-Feedback, ist variabel und kann von individuellen Überlegungen und verfügbaren Zeitressourcen abhängig gemacht werden.

Die Praxisphase kann zudem durch eine Besprechung der individuellen Eindrücke, Erlebnisse und Probleme in den entsprechenden Unterrichtsgegenständen nachbereitet werden. Dabei können nicht nur fachbezogene Erfahrungen, wie z.B. Arbeitsplatzbeschreibungen, Tätigkeitsfelder, Produktpaletten, sondern auch soziale sowie personale Lernerfahrungen thematisiert werden.

Darüber hinaus kann im Unterricht der Umgang mit besonderen Herausforderungen und schwierigen Situationen gemeinsam mit den Schüler_innen reflektiert werden. In diesem Rahmen empfiehlt sich die Ermöglichung einer dialogischen Auseinandersetzung mit Peers, also ein Austausch unter den Schüler_innen. Die Lernenden können dadurch von den Erfahrungen der anderen profitieren und so voneinander und miteinander lernen. Denkbar wäre u.a. auch, dass die Lernenden selbständig oder gemeinsam mit Fachlehrkräften Fallbeispiele oder größere Fallstudien aus dem direkten betrieblichen Erfahrungsfeld entwickeln, die wiederum in anderen Klassen verwendet werden können (vgl. Ostendorf 2008: 21).

Zur Förderung eines konnektiven Ansatzes kann das Wissen, das die Schüler_innen im Praktikum erlangt haben, genutzt werden. Indem die Lernenden ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Praxis in den Unterrichtsalltag einbringen, wird Praxiswissen mit anderen Schüler_innen geteilt und die Praxisrelevanz des Unterrichts erhöht. Alle Lehrkräfte sollten daher prinzipiell Offenheit gegenüber Innovationen aus der Praxis zeigen und die Praktikumserfahrungen der Schüler_innen bei der Unterrichtsgestaltung berücksichtigen bzw. die Lernenden zu einer aktiven Mitwirkung am Unterricht anregen (vgl. Ostendorf 2017: 173).

 Individuelle Bilanz, PPF-Bewertungsbogen

Nachbesprechung, Erfahrungsaustausch

Praxiswissen in den Unterricht

Tipps für die schulische Nachbereitung

- Sammeln und Dokumentieren Sie die individuellen Praktikumserfahrungen der Schüler_innen anhand einer Datenbank und/oder Online-Plattform.
- Tauschen Sie sich mit den betrieblichen Betreuungspersonen über den Verlauf der Praxisphase und über etwaige Problembereiche aus.
- Stellen Sie Tools zur Weitergabe von Erfahrungen an die nächste Praktikums- generation zur Verfügung.
- Besprechen Sie die Lernerfahrungen der Schüler_innen und besondere Vorkommnisse während des Praktikums im Kollegium.
- Geben Sie den Schüler_innen konstruktives Feedback über ihre Aufzeichnungen und Lernprozesse.
- Ermöglichen Sie eine Nachbesprechung der individuellen Eindrücke, Erlebnisse und Probleme in den entsprechenden Unterrichtsgegenständen.
- Beziehen Sie das erlangte Praxiswissen der Schüler_innen in die Gestaltung des Unterrichts ein.

3. Der Sonderfall interkultureller Betriebspraktika

Erfahrungsergänzende Betriebspraktika werden auch im Ausland absolviert. Auslandspraktika zielen neben der beruflichen Kompetenzentwicklung auf die Entwicklung interkultureller Kompetenzen und fremdsprachlicher Expertise. Dies macht das Auslandspraktikum als Lernraum sehr reichhaltig, aber auch herausfordernd. Verlangt wird von den Lernenden dabei nicht nur eine Integration in eine neuartige Arbeitsumgebung, sondern auch ein Eintauchen in fremde Gepflogenheiten, Wertestrukturen, kulturelle Gegebenheiten und das meist unter Nutzung einer Fremdsprache. Kristensen (2001: 44) spricht hier von einem „doppelten Prozess der Immersion“, der im Auslandspraktikum gefordert wird. Verbunden ist damit die Besonderheit nicht nur das betriebliche, sondern auch das private Leben zu organisieren – mit allen Fallstricken, die eine Kommunikation und ein Handeln in fremdkulturellen Kontexten mit sich bringen.

Organisatorische
Herausforderungen

Bevor diese interkulturellen Erfahrungen für die eigene berufliche Entwicklung genutzt werden können, sind erst einige organisatorische Hürden zu bewältigen. Obwohl einige Schulen über EU-Förderanträge Auslandspraktika unterstützen, sind ein deutlich erhöhter Aufwand im

Bewerbungsprozess und ein sehr hohes Maß an Eigenständigkeit auf Seiten der Praktikant_innen erforderlich. In den PEARL-Fällen zeigte sich, dass sehr unterschiedliche Zugangschancen zu Auslandspraktika bestanden und Beziehungen und Netzwerke im privaten Umfeld eine große Rolle spielten. Schulen müssen sich darüber im Klaren sein, dass ohne eine schulische Unterstützung somit u.U. nur Privilegierte in den Genuss eines Auslandspraktikums kommen können. In diesem Sinne wäre das PKT gefordert, strategische Überlegungen zur Anbahnung und Förderung von Auslandspraktika anzustellen.

Ist die Hürde einer Bewerbung um ein Auslandspraktikum genommen, ergibt sich insbesondere auf individueller und schulischer Seite ein erhöhter Bedarf der Vorbereitung. Die Praktikant_innen selbst sollten sich auf die fremdsprachliche Umwelt speziell vorbereiten, idealerweise unterstützt durch Sprachlehrkräfte an den Schulen, ferner landeskundliche Kenntnisse erwerben und die Reise planen. Dies alles sind notwendige Bedingungen für ein Auslandspraktikum, aber noch nicht ausreichend, um dieses als interkulturellen Lernraum möglichst voll zu nutzen. Auslandspraktika bieten für die Schüler_innen die Möglichkeit einer umfassenderen interkulturellen Kompetenzentwicklung, insbesondere wenn sie längerfristig angelegt sind. Interkulturelle Kompetenzen bezeichnen dabei „ein Vermögen einer Person, in fremdkulturellen Kontexten sinnvoll und zweckmäßig zu handeln.“ (Ostendorf 2007a: 323)

Interkulturelle
Kompetenzentwicklung

Erforderlich ist hierfür eine kritisch-reflexive Vorbereitung auf die interkulturelle Begegnung, ein Sich-Öffnen für die fremdkulturelle Erfahrung, die nicht automatisch geschieht.

Kulturelle
Sensibilisierung

„Und ich bin noch selbstsicherer geworden, und auch offener. Einfach auch dass ich diese Sprache auch wieder besser kann. Und Holländer haben auch eine andere Mentalität. Also die sind viel offener. Machen öfters einen Witz und so. Und sind halt, nichts gegen Österreicher, aber sie sind einfach viel freundlicher. Und durch das gewöhnst dich daran. Du bist noch viel offener und schwätzt viel mehr mit ihnen.“ (Fall 41)

Es besteht in der Forschung Skepsis darüber, ob eine Interaktion mit fremdkulturellen Personen automatisch zu vermehrtem gegenseitigem Verständnis führt (vgl. Thomas 1994: 228). Im Betriebspraktikum besteht zudem die Gefahr, dass ungünstige Bedingungen am Arbeitsplatz auf die Gesamtkultur übertragen werden, nach dem Motto: „Ich wusste immer schon, dass die XY so sind.“

Es bedarf also einer Anstrengung in der Vorbereitung von Auslandspraktika. Notwendig wären eine Auseinandersetzung mit der kulturellen Ge-

bundenheit eigenen Handelns und die Förderung einer allgemein-kulturellen Sensibilisierung.

Interkulturelle Übungen

Hierzu gibt es aus der interkulturellen Trainingstradition, die insbesondere US-amerikanisch geprägt ist, aber auf europäische Verhältnisse gut übertragen werden kann, einige Möglichkeiten. Kultur kann hierbei als ein dynamisches Orientierungssystem interpretiert werden. „Kultur ist ein generelles (universelles), für eine Gesellschaft (Nation, Gruppe, Organisation) aber spezifisches (kulturspezifisches) Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem beeinflusst die Wahrnehmung, das Denken, das Werten und Handeln der Menschen innerhalb der jeweiligen Gesellschaft.“ (Thomas 1990: 149f.) Der erste Schritt zu einer kulturellen Sensibilisierung besteht darin, die kulturelle Gebundenheit des eigenen Handelns zu erkennen und zu reflektieren. Hierzu gibt es eine Vielzahl an interkulturellen Übungen. Eine ist auch im Werkzeugfundus enthalten.

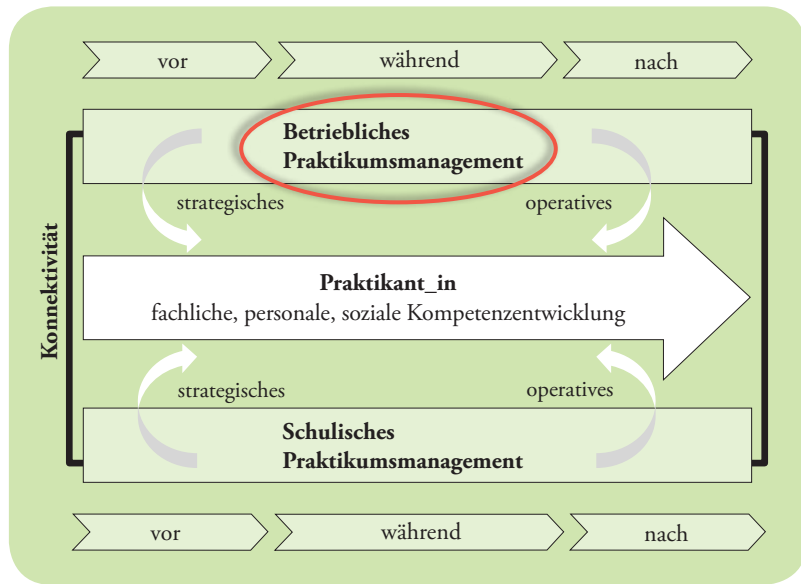
Für eine kulturgenerelle Sensibilisierung bieten sich interkulturelle Simulationsspiele besonders an. Im Werkzeugfundus (Teil B) finden Sie hierzu einige Ausführungen und Beispiele.

III. Den Lernraum Betriebspraktikum *gestalten*: **Der Praktikumsbetrieb**

In diesem Kapitel erfahren Sie, ...

- Was ein konnektivitätsorientiertes betriebliches Praktikumsmanagement auszeichnet.
- Welche vorbereitenden betrieblichen Tätigkeiten dazu beitragen, den Lernraum Praktikum zu öffnen.
- Wie der Betrieb das Lernen im Betriebspraktikum unterstützen kann.
- Wie das betriebliche Betreuungsnetzwerk dazu beitragen kann, Lernerfahrungen im Praktikum nachhaltig zu verarbeiten.
- Was ein betriebliches Praktikumsmentoring am Arbeitsplatz ausmacht.
- Welche Aufgaben Betriebe in der Nachbereitungsphase des Betriebspraktikums übernehmen können.

Lernraum Betriebspraktikum



1. Aufgaben des strategischen Praktikumsmanagements im Betrieb

Im Rahmen der konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik sind neben dem Individuum und der Schule auch die Betriebe gefordert, wenn es um die Öffnung des Lernraums Praktikum geht. Damit verbunden sind operative Fragen der Durchführung sowie längerfristige, strategische Überlegungen.

1.1 Die personalpolitische Dimension von Praktika

Qualitätsvolle Pflichtpraktika bieten nicht nur den Schüler_innen Lernmöglichkeiten zur Weiterentwicklung, sondern können auch für die Unternehmen eine fruchtbare Bereicherung sein. Hierbei handelt es sich in den meisten Fällen jedoch nicht um einen sofort sichtbaren, sondern vielmehr um einen langfristigen Nutzen.

Die strategische Entscheidung, Praktikumsplätze im Betrieb anzubieten und diese als Arbeits- und Lernsituation auszugestalten, bedeutet für die Unternehmen einen zusätzlichen Aufwand – dies ist unbestritten. Die Nutzenpotenziale sind jedoch auch hoch. Personalgewinnung, Arbeitsunterstützung, Imageeffekte, Kundenakquise sind nur einige Punkte, die relevant werden können, wenn im Praktikumsangebot Qualität erzeugt wird.

Das Anbieten von Praktikumsplätzen eröffnet die Möglichkeit, potenzielle Arbeitnehmer_innen zu rekrutieren und diese durch interessant ausgestaltete Arbeitsplätze und Tätigkeiten für zukünftige Anstellungsverhältnisse zu gewinnen. Je engagierter sich die Unternehmen gegenüber den Jugendlichen präsentieren, desto höher wird deren Attraktivität als zukünftige/r Arbeitgeber_in wahrgenommen werden (vgl. Lietzmann/Mayerl 2015: 6ff., Bratton/Gold 2012: 223).

Neben der Gewinnung von zukünftigen Mitarbeiter_innen kann ein Betrieb auch die Kompetenzen der Praktikant_innen für den eigenen Unternehmenserfolg nutzen und dadurch seine Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und Innovationsfähigkeit steigern. Durch das Einbringen der Kompetenzen, welche die Schüler_innen im schulischen Kontext erworben haben, erfolgt eine Perspektivenerweiterung und dadurch die Möglichkeit, neue Ideen und Anregungen in das jeweilige Unternehmen aufzunehmen (vgl. Ostendorf 2013: 262).

Die Praktikant_innen können den Kolleg_innen, sofern sie dementsprechend gut eingearbeitet wurden, bestimmte Tätigkeiten abnehmen. Die Leistungen der Praktikant_innen erstrecken sich von der Übernah-

Nutzen von Praktika

me einzelner Arbeitspakete bis hin zur Vertretung in Urlaubszeiten (vgl. Ostendorf 2008: 20ff.). In einer Untersuchung bei Praktikumsbetreuer_innen im Rahmen kaufmännischer Betriebspraktika einer bayerischen Fachoberschule sahen von 115 befragten Betreuungspersonen nur 18.3 % *keine* Entlastungseffekte durch Praktikant_innen bei ihrer eigenen täglichen Arbeit (vgl. Ostendorf 2012: 258).

1.2 Das Commitment zum Praktikum

Bildungsauftrag

Voraussetzung für ein nachhaltiges und qualitätsvolles Praktikum ist zunächst ein Commitment dahingehend, dass das Praktikum als Lern- *und* Arbeitsarrangement betrachtet wird. Dies bedeutet, dass neben der Schule auch die Betriebe den Bildungs- und Lehrauftrag des Betriebspraktikums beachten.

Arbeiten und Lernen
in der Praxisphase

Bezogen auf das Beispiel der österreichischen BMHS wären dies folgende Ziele:

„Die Schülerinnen und Schüler können

- [...] die in der Schule erworbenen Sachkompetenzen in der Berufsrealität umsetzen;
- einen umfassenden Einblick in die Organisation von Betrieben erhalten; [...]
- sich Vorgesetzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber freundlich, korrekt und selbstsicher präsentieren;
- [...] eine positive Grundhaltung zum Arbeitsleben insgesamt und zum konkreten beruflichen Umfeld im Besonderen erwerben.“ (BGBI. II 2015: 69f.)

Kooperation mit
der Schule

Ein Commitment zum Praktikum bedeutet für die betriebliche Seite somit auch, mit dem Kooperationspartner Schule Kontakt und Austausch zu pflegen (vgl. Virtanen/Tynjälä 2008: 227). Hierbei müssen die Personen bestimmt werden, die für die Kontaktpflege verantwortlich sind. Auch die Frage nach weiteren Kooperations- bzw. Ansprechpartner_innen sollte gestellt werden.

Während die Phasen der Vor- und Nachbereitung der betrieblichen Praxisphase stark von Individuum und Schule gesteuert werden, spielt der Betrieb vor allem in der Phase des unmittelbaren Einsatzes am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle hinsichtlich der Öffnung des Lernraums Praktikum. Dies erfordert zum einen eine didaktische Konzeption durch die Bildungsverantwortlichen im Betrieb und eine strategische, langfristige Planung des Praktikumsaufenthalts sowie die tatsächliche Begleitung der Praktikant_innen im direkten Arbeitsumfeld durch die Mitarbeiter_innen vor Ort.

Von Seiten des Betriebes sind grundlegende Entscheidungen über den Ablauf und die Koordination des Betriebspraktikums zu treffen, die mit einer Beantwortung folgender Fragen einhergehen:

- Welche Ziele sollen mit einem Praktikum im Betrieb verfolgt werden (Qualifizierung, Recruiting, Marketing, soziale Verantwortung etc.)?
- Welche Unternehmensbereiche sind wichtig, damit die Praktikant_innen einen umfassenden Einblick in die Arbeitsweise des Betriebes bekommen?
- Wo können die Praktikant_innen ihre bislang erworbenen beruflichen Kompetenzen besonders gut einsetzen und erweitern?
- Wie sieht der Praktikumsverlauf im Idealfall aus?
- Welche positiven Erfahrungen vergangener Praktikumsbetreuung können genutzt werden?

Auch die Einhaltung arbeits-, sozial- und lohnsteuerrechtlicher Bestimmungen, wie insbesondere der Arbeitnehmer_innenschutz für Jugendliche sowie mögliche Beschäftigungsbeschränkungen werden in der strategischen Planung, jedoch auch in der konkreten Umsetzung in den einzelnen Phasen berücksichtigt.

Der Fürsorgeauftrag der Betriebe hinsichtlich der Schüler_innen soll in allen Tätigkeiten bedacht werden. Auch in Betriebspraktika gibt es eine Kombination von Hygienefaktoren und Motivatoren in Anlehnung an die Theorie nach Herzberg, die einen Konnex zur Arbeitszufriedenheit aufweisen und in der Organisation von Praktika berücksichtigt werden können (vgl. Ammann 2012). Zu den Hygienefaktoren zählen nach Ammann (2012: 52) z.B. Mitarbeiter_innenführung, Verpflegung, Begleitung oder Integration, zu den Motivatoren z.B. Verantwortung, Selbständigkeit der Arbeit oder Bezahlung. Nur die Motivatoren tragen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei. Bei der Abwesenheit der Hygienefaktoren hingegen wird Unzufriedenheit erzeugt.

Bei der konkreten Ausgestaltung der betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Betriebspraktika spielt die Heterogenität der Betriebe eine entscheidende Rolle. So bestimmen die Unternehmensgröße und die Branche, in der die Unternehmen agieren, mit, wie ein strategisches, langfristiges betriebliches Praktikumsmanagement geplant und umgesetzt werden kann. Bei größeren Betrieben wird die strategische Planung vor allem von der Bildungsabteilung koordiniert werden, während bei kleinen und mittleren Unternehmen diese Aufgaben oftmals von der Geschäftsleitung oder den Meister_innen vor Ort am Arbeitsplatz übernommen werden. Kaufmännische, technische, gastronomische, landwirtschaftliche oder gesundheitsberufliche Arbeitsplätze unterscheiden sich stark bezüglich sozialem Umfeld, Arbeitsdichte, technischer Ausstattung, zeitlichen

Betriebliches Praktikumsmanagement

Rechtlicher Rahmen

Fürsorgepflicht

Rahmenbedingungen

und örtlichen Anforderungen etc. Gerade deshalb sollte jeder Betrieb für sich selbst überlegen, wie das Praktikum unter den realen Gegebenheiten qualitativ hochwertig und nachhaltig für Betrieb und Praktikant_innen angelegt sein soll.

1.3 Das Praktikumsmentoring als Netzwerkaufgabe

Das Phänomen einer Begleitung oder Betreuung von Praktikant_innen ist in der Fachsprache, insbesondere wenn der angelsächsische Raum betrachtet wird, nicht einfach zu erfassen. Wir verwenden hier den Begriff des Praktikumsmentorings (vgl. auch Ostendorf 2017), um dieses von anderen Formen des ‚Mentorings‘ abzugrenzen.

Kram (1988: 22f.) unterscheidet zwei Klassen von Mentoringfunktionen:

- **Karrierefunktionen:** Hier geht es vorwiegend um beruflichen Aufstieg innerhalb einer Organisation.
- **Psychosoziale Funktionen:** Dazu zählen Vorbildfunktion, Kompetenzentwicklung, Identität und effektive Rollenwahrnehmung.

Bei Praktikant_innen stehen vorwiegend psychosoziale Funktionen des Mentorings im Vordergrund. Dazu zählen zentrale Aktivitäten wie ‚role modeling‘, ‚acceptance and confirmation‘, ‚counseling‘ und ‚friendship‘ (Kram 1988: 32ff.).

Bedeutsam ist der ursprüngliche, aus einer Sage stammende Wortsinn, der in einem Mentor/einer Mentorin eine erfahrene, ältere Person sieht, die einer unerfahrenen, jüngeren Person (Mentee) zur Seite steht und ihr Lernen und ihre Entwicklung fördert (vgl. Fuge 2016: 33). Billett (2000: 274) betont die Aufgabe der Anleitung und Überwachung der Wissensentwicklung: „Guided learning (...) refers to a more experienced co-worker (the mentor) using techniques and strategies to guide and monitor the development of the knowledge of those who are less skilful (the mentees).“ Bei Schüler_innen des Betriebspraktikums kommt jedoch eine weitere Monitoring-Aufgabe hinzu. Der Betrieb hat auch eine Aufsichtsfunktion, die über die übliche Führungsverantwortung und die Wissensentwicklung hinausgeht, da Jugendliche besondere Schutzbedürfnisse haben und viele von ihnen noch minderjährig sind.

Ferner ist zu betonen, dass Praktikumsbetreuung eher eine Netzwerkaufgabe ist. Nicht nur die ‚offiziell‘ mit dieser Aufgabe betrauten Personen, sondern auch viele informell Mitwirkende am Arbeitsplatz bilden dieses Netzwerk. Ein wichtiger Aspekt in unserem Modell der konnektivi-

Funktionen von
Mentoring

Mentor_in

Netzwerkcharakter

tätsorientierten Praktikumsdidaktik ist somit der Netzwerkcharakter des Praktikumsmentoring, das koordiniert werden muss. Zum einen sind Mitarbeiter_innen unterschiedlicher Hierarchiestufen und verschiedener Abteilungen in den Betreuungsprozess involviert, zum anderen spielen auch Peers (Praktikant_innen oder Auszubildende), die sich in einer ähnlichen Situation befinden, eine unterstützende Rolle (vgl. Ostendorf 2013). Ein Praktikumsmentoring sollte durch Personen erfolgen, die über die nötigen zeitlichen Ressourcen und Kompetenzen verfügen, um den Schüler_innen in ihrer Entwicklung am Arbeitsplatz zur Seite zu stehen (vgl. Maertz et al. 2014). Die Unterstützung der Lernprozesse bedarf einer Klarheit über die tatsächlichen Aufgaben (vgl. Virtanen/Tynjälä 2008).

Diese Überlegungen führen zu folgender Definition eines Praktikumsmentoring: „Betriebliches Praktikumsmentoring kann somit als Unterstützungs- und Entwicklungsbeziehung zwischen einem/r Mentor_in und/oder einem Netzwerk von unterstützenden Personen und einer/m Mentee bezeichnet werden, in der psychosoziale Funktionen dominant sind, die aber auch Monitoring-Aufgaben umfasst.“ (Ostendorf 2017: 8)

Betriebliches Praktikumsmentoring

Die konkrete Gestaltung der Betreuung ist abhängig von der Größe des Betriebes und umfasst meist ein Netzwerk aus Geschäftsleitung, Personalabteilung und Mitarbeiter_innen am Arbeitsplatz. Das Commitment aller Mitarbeiter_innen eines Betriebes zur Gestaltung und Betreuung des Praktikums ist eine notwendige Grundvoraussetzung für ein qualitativvolles Betriebspraktikum.

Strategische Fragen für eine betriebliche Betreuung können hierbei sein:

Betriebliche Betreuung

- Welche Personen dienen als direkte Ansprechpartner_innen (Praktikumsmentor_innen) im Arbeitsumfeld?
- (Wie) wird die Übernahme von Mentoringaktivitäten honoriert?
- Gibt es Fortbildungen für die Mitglieder des Praktikumsnetzwerks?
- Wie kann die Zusammenarbeit der Mitglieder des Praktikumsnetzwerks gewährleistet bzw. gefördert werden?

Im Folgenden wird auf die betrieblichen Möglichkeiten eingegangen, die sich in der konkreten Umsetzung ergeben, um im Sinne der konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik eine Öffnung des Lernraums Betriebspraktikum zu ermöglichen.

Für die didaktische Umsetzung der Betreuung am Arbeitsplatz ist der Praktikums-Werkzeugfundus – besonders die Anregungen im Kapitel B.2.2 – als Anregung zu sehen.

 Praktikumsberatung

2. Aufgaben des operativen Praktikumsmanagements im Betrieb

Neben den strategischen Fragestellungen, mit denen sich der Betrieb im Vorfeld der betrieblichen Praxisphase beschäftigen sollte, gibt es auch wichtige operative Aufgaben vor, während und nach der Praxisphase.

2.1 Betriebliche Vorbereitung der Praxisphase

Betriebe können durch eine gezielte Vorbereitung des Betriebspraktikums dessen Rahmenbedingungen abstecken und damit eine förderliche Grundlage für die Praxisphase schaffen. Neben organisatorischen Maßnahmen kann der Betrieb die Qualität des Praktikums auch dadurch beeinflussen, dass konkrete pädagogische Fragen geklärt werden. Dies bezieht sich auf Arbeits- und Lerninhalte, die Vorbereitung der Personen des Betreuungsnetzwerkes und die Planung des Praktikumsverlaufs inkl. möglicher Einsatzortwechsel.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, die Dualität von Arbeits- und Lerninhalten auszubalancieren. Praktikant_innen arbeiten einerseits bei der Herstellung von Produkten oder Dienstleistungen nach den Anforderungen und dem Arbeitstakt der Praxis mit. Andererseits soll auch mitbedacht werden, welche wichtigen Einblicke bezogen auf das berufliche Profil der entsendenden Schule zusätzlich gegeben oder welche Freiräume für interessensgeleitetes Lernen im Arbeitsumfeld (z.B. Ausprobieren neuer Techniken) angeboten werden können. Die folgenden Ausführungen greifen einige dieser Aufgaben konkret auf und bieten ein Spektrum an Handlungsmöglichkeiten.

2.1.1 Konkrete Praktikumsplanung

Vor Beginn, spätestens aber mit dem ersten Praktikumstag sollte das Unternehmen bzw. die betrieblichen Betreuungspersonen (bbp) aktiv werden, um ein Kennenlernen zwischen Betrieb und Praktikant_innen zu ermöglichen.

In diesem Rahmen können die jeweiligen Erwartungen ausgetauscht und mögliche Wünsche bezüglich der Tätigkeiten im Betriebspraktikum erfasst werden. Der Betrieb erhält hierüber Informationen über das Kompetenzprofil, die Interessen und die zu erbringenden, schulischen Lernleistungen der Praktikant_innen. Das Gespräch dient auch als Grundlage für die spätere Zuteilung der Jugendlichen zu ihrem Arbeitsplatz.

Um das Praktikum als Lernraum zu gestalten, ist ausgehend vom Erstgespräch das Erstellen eines Praktikumsplans hilfreich. Auf dieser Basis kann die zeitliche Einsatzplanung organisiert werden, die fachlich-

Arbeiten und Lernen



Handreichung
Praktikum



Checkliste
Erstgespräch,
Lernvertrag/Lernvereinbarung

Praktikumsplan

inhaltliche Zuordnung erfolgen und mögliche erweiternde Aktivitäten (z.B. Teilnahme an Events, Kennenlernen unterschiedlicher Maschinen) können festgelegt werden. Der Forderung, den Jugendlichen einen „umfassenden Einblick in die Organisation eines Betriebes“ (BGBL II 2015) zu geben, kann durch geplante Maßnahmen wie Job-Rotation nachgekommen werden. Dies bietet andere Lernmöglichkeiten als beispielsweise eine Spezialisierung in einem bestimmten Bereich (vgl. Ortega 2001). Der erstellte Praktikumsplan kann am Ende für die gemeinsame Evaluation des Betriebspraktikums herangezogen werden.

2.1.2 Arbeitsinfrastruktur vorbereiten

Um einen reibungslosen Einstieg der Praktikant_innen in den Arbeitsalltag zu ermöglichen, sollte die Arbeitsinfrastruktur so vorbereitet werden, dass ab dem ersten Tag alle nötigen Grundlagen geschaffen sind, um mit der Arbeit beginnen zu können. Der Arbeitsplatz, eventuelle Passwörter und Zugänge zu Programmen sollten zugänglich sein, Arbeitskleidung und sonstige Arbeitsmaterialien sollten zur Verfügung stehen. Symbolisch wertschätzende Elemente können hierbei bspw. der Mitarbeiter_innenausweis, der Schlüssel oder eine Kantinenberechtigung sein (vgl. Ostendorf 2008: 21).

Arbeitsplatz
einrichten

Neben den strukturellen Vorbereitungen gibt es rechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht definieren Rahmenbedingungen, an die sich die Betriebe während der Praxisphase zu halten haben. Diese sollten im Vorfeld bekannt sein, um die Einteilung der Praktikant_innen dementsprechend vornehmen zu können. Vor allem Themen wie Arbeitszeiten und Überstunden müssen auch bezüglich des Jugendschutzes geprüft werden. Die Anmeldung bei der Krankenkasse sowie eine angemessene Entlohnung sollte hierbei berücksichtigt werden (vgl. Arbeiterkammer 2017).

Arbeitsrecht
berücksichtigen

2.1.3 Bestimmung und Vorbereitung des verantwortlichen Betreuungszernetzwerkes

Da die Betreuung von Praktikant_innen nicht die Aufgabe einer einzelnen Person ist, sondern vielmehr einen Netzwerkcharakter hat, ist es sinnvoll, das gesamte Arbeitsteam, das mit den Praktikant_innen zusammenarbeitet, vorzubereiten. Dies kann etwa im informellen Rahmen einer Teamsitzung erfolgen. Teils sind auch abteilungsübergreifende Absprachen erforderlich. Es geht darum, die Mitarbeiter_innen über die Dauer, die Personen und über die Ziele des Praktikums zu informieren. Themen könnten hierbei die Kompetenzen sein, die die Schüler_innen mitbringen, und die Erläuterungen zum Verhältnis von Arbeits- und Lerntätigkeiten in der betrieblichen Praxisphase.

Informationsaustausch

Praktikums- koordination

Die Unternehmen sollten zudem im Vorhinein festlegen, wer als offizielle_r Praktikumsmentor_in, also auch als Koordinator_in des Betreuungsnetzwerkes zuständig sein wird. Oftmals gibt es hierzu bereits Erfahrungen im Betrieb, allerdings sollten die Personalverantwortlichen immer wieder kritisch die Qualität der Betreuungsarbeit begleiten. Nicht immer ist die Person, ‚die das immer schon macht‘, auch die geeignetste. Der/die Praktikumsmentor_in ist erste/r Ansprechpartner_in und übernimmt während des gesamten Praktikums die Verantwortung für den Verlauf der Praxisphase im Betrieb sowie für die Praktikant_innen im Sinne eines Fürsorgeauftrages. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass diese Person für die Jugendlichen möglichst greifbar ist und jederzeit bei Fragen oder Problemen zur Seite steht und vor allem die psychosozialen Funktionen übernimmt. Bei Betrieben, die auch Lehrlinge ausbilden, bietet sich oft an, Praktikant_innen den Ausbilder_innen zuzuordnen, da diese über pädagogische Qualifikationen verfügen und Erfahrungen in der Ausbildungsplanung haben.

„Also ich finde es eben gut, dass man einen Ansprechpartner hat, weil jetzt hatte ich ja eine Vorgesetzte, die mir dann alles gezeigt hat, die mir auch vermittelt hat, dass ich sie fragen kann, wenn irgendetwas ist.“ (Fall 33)

Tipps für die betriebliche Vorbereitung

- Informieren Sie sich über die beruflichen Kompetenzen der Praktikant_innen.
- Führen Sie, wenn möglich, ein Kennenlerngespräch mit den Praktikant_innen durch.
- Informieren Sie sich über die Arbeitsaufträge, welche die Praktikant_innen von schulischer Seite aus bearbeiten sollen.
- Legen Sie die Personen des Betreuungsnetzwerkes (inkl. der/dem Praktikumsmentor_in) fest.
- Informieren Sie das Team über Kompetenzen, Erwartungen und Lernziele der Praktikant_innen.
- Erstellen Sie einen Praktikumsplan.
- Informieren Sie sich über die rechtlichen Vorgaben bzgl. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie Jugendschutz.
- Bereiten Sie die Arbeitsinfrastruktur im Vorfeld so vor, dass ab dem ersten Praktikumstag ohne Verzögerungen gearbeitet werden kann.
- Überlegen Sie, wo (in welchen Abteilungen/Aufgabenbereiche) der Einsatz der Praktikant_innen sinnvoll ist (sowohl für die Jugendlichen als auch für den Betrieb).

- Erstellen Sie einen Praktikumsplan, der die Lernziele, den Lernort, Lernmethoden, mögliche Job-Rotationen sowie Evaluationskriterien etc. enthält.
- Nutzen Sie auch die Expertise von Arbeiterkammer, Gewerkschaft sowie Wirtschaftskammer.

2.2 Betriebliche Begleitung während der Praxisphase

Den größten Einfluss auf die Erzeugung von pädagogischer Qualität im Betriebspraktikum haben die Unternehmen während der Praxisphase. Sie öffnen den Lernraum vor allem durch das Teilhabenlassen am betrieblichen Arbeitsprozess und durch wertvolle Feedback-Prozesse, die eine Selbsteinschätzung und Reflexion des eigenen Verhaltens der Praktikant_innen ermöglicht. Als Grundvoraussetzung hat der Betrieb auch die Schutzbedürfnisse der Jugendlichen wahrzunehmen. Es muss klar sein, dass mit der Aufnahme von Praktikant_innen nicht billige Arbeitskräfte eingesetzt, sondern junge Menschen in ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung gefördert werden. Dies wurde eingangs bereits unter dem Label ‚Commitment‘ thematisiert.

2.2.1 Die Anfangssituation gestalten

Ein sehr bedeutsames Erlebnis für die Schüler_innen ist der allererste Praktikumstag. Der Eintritt in eine neue Lebenswelt bedeutet Unsicherheit und neue Herausforderungen für die Jugendlichen (vgl. Ammann/Thoma 2010). Ziel des Unternehmens sollte es sein, die Praktikant_innen so in den Betrieb einzuführen, dass sie sich als vollständig akzeptiertes Mitglied dieser Gemeinschaft fühlen können. Es empfiehlt sich, eine Einführungseinheit zu organisieren, an welcher die Praktikant_innen mit den betrieblichen Strukturen, Räumlichkeiten und den Kolleg_innen bekannt gemacht werden. Dies ist auch im Interesse des Betriebes wertvoll, wird hierüber doch eine schnellere und bessere Einsetzbarkeit der Praktikant_innen am Arbeitsplatz erreicht. Es lohnt sich in der Eingangsphase Zeit dafür zu investieren.

„Ja. Am ersten Tag bin ich ins Büro gekommen. Dann hat man mich durch den Bürokomplex geführt, durch alle Räume und die Aufgaben kurz erklärt. Was ich so machen werde. Dann habe ich meinen Büroplatz bekommen. Habe mir alles eingerichtet.“ (Fall 23)

Nach der Eingewöhnungsphase ist vor allem die Absprache und Koordination innerhalb des betreuenden Teams, der Kolleg_innen und aller

Der erste Tag

Übergabe und
Absprache

involvierten Abteilungen bzw. Bereiche von besonderer Bedeutung. Bei Phasen des Wechsels von einer Abteilung oder Kolleg_innen, die im Zuge von Job-Rotation entstehen, ist eine organisierte Übergabe der Praktikant_innen durch den/die jeweilige Betreuer_in des Betreuungsnetzwerkes sinnvoll. Dadurch kann eine Absprache über die gelernten Inhalte, die bereits durchgeführten Arbeitstätigkeiten etc. erfolgen. Die betriebliche Praxisphase erhält eine Struktur, die dazu führt, dass die einzelnen Aktivitäten nicht zusammenhanglos bleiben, sondern ein schlüssiges, aufeinander aufbauendes Lehr-, Lern- und Arbeitskonzept entsteht und somit eine „Einsicht in Gesamtzusammenhänge“ (Ammann/Thoma, 2010: 64) ermöglicht werden kann.

„Near Peers“

Bei der Einführung von Praktikant_innen besteht zudem die Möglichkeit, die Hilfestellung sog. „Near Peers“ als Pat_innen in Anspruch zu nehmen. Das können z.B. Lehrlinge im Betrieb sein, erfahrenere Praktikant_innen oder jüngere Kolleg_innen. Der Vorteil besteht für den Betrieb darin, dass die Distanz zwischen den Beteiligten u. U. aufgrund des Alters und Erfahrungsgrades geringer ist, Fragen leichter gestellt und Probleme niederschwelliger thematisiert werden und zugleich die neue Verantwortung der Pat_innen auch deren Kompetenzprofil, insb. im Bereich der sozialen Kompetenzen stärkt.

2.2.2 Schutzbedürfnisse erkennen und Regeln einhalten

Eine unumstößliche Mindestanforderung an Betriebspraktika jeglicher Art ist die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen während der Praxisphase. Vorgaben bezüglich Arbeitszeit, Pausenregelungen, Überstunden und Jugendschutz sind zwingende Rahmenbedingungen, die von den Unternehmen einzuhalten sind (vgl. Arbeiterkammer 2017). Die Betriebe haben hier die Verpflichtung gegenüber den Praktikant_innen, gewisse Schutzbedürfnisse zu erkennen und dementsprechend zu handeln. Dass das nicht immer automatisch gewährleistet ist, zeigt das folgende Zitat:

„Und dann habe ich bereits um 12 Uhr statt des normalen Arbeitsbeginns von halb vier kommen müssen. Und dann trotzdem bis ein/halb-zwei bleiben müssen bis ich heimgefahren bin und das war recht schockierend für den Anfang und ich habe gedacht, das darf man mit Praktikanten nicht machen usw., aber es hat irgendwie keinen interessiert.“ (Fall 38)

Die verantwortlichen Personen im Betrieb sollten die Schutzbedürftigkeit genau und fortwährend prüfen und auch als Ansprechperson bei etwaigen Konflikten zur Verfügung stehen.

2.2.3 Arbeiten und Lernen verbinden

In der Praxisphase selbst wird vor allem ein erfahrungsorientiertes informelles betriebliches Lernen ermöglicht. Dies geht einher mit der Integration in eine betriebliche Praxisgemeinschaft, die für die Praktikant_innen wesentlich für die Öffnung des Lernraums ist. Erst über ein Eintauchen in eine CoP ergeben sich Realbegegnungen mit der Arbeitswelt und somit Erfahrungsräume, die für die eigene Entwicklung genutzt werden können.

„Ich habe schon das Gefühl gehabt, dass ich jetzt ein Teil vom Team bin und das hat sich anders angefühlt als bei bisherigen Praktika.“
(Fall 17)

Teilhabe an der CoP

Der Grad bzw. die Tiefe dieses Eintauchens kann durch die betriebliche Betreuung beeinflusst und durch gezielte pädagogische Maßnahmen gefördert werden. Das Aufzeigen und Transparentmachen der betrieblichen Strukturen (wie bspw. der Hierarchieebenen) und der Unternehmenskultur erleichtert den Praktikant_innen die Orientierung innerhalb des Betriebes (vgl. Ostendorf 2008).

Klarheit und Orientierung

Neben der Integration in die Gemeinschaft besteht eine weitere konkrete Aufgabe der Praktikumsmentor_innen in der Vergabe von Tätigkeiten und Aufgaben, welche die Praktikant_innen übernehmen sollen. Hierbei geht es um einen Balanceakt zwischen Über- und Unterforderung. Eine lernförderliche Arbeitsaufgabe umfasst die Schaffung von Handlungsspielräumen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Kommunikation, die Übertragung von Verantwortung inklusive der Möglichkeit einer selbstständigen Bearbeitung, einen angemessenen Grad an Komplexität bzw. Problemgehalt sowie die Vollständigkeit einer konkreten Arbeitsaufgabe (vgl. Dehnbostel/Pätzold 2004; Ellström/Kock 2009: 49ff.; Harteis 2012; Reinmann-Rothmeier/Mandl 2006: 640f.). Die Arbeitsaufgabe sollte daher so gestaltet sein, dass die Schüler_innen sie als einen Erfahrungsraum sehen, in dem neue Dinge gelernt werden und in dem sie sich selber weiterentwickeln können. Hierbei werden die Voraussetzungen und idealerweise auch die Interessen der Schüler_innen berücksichtigt.

Gestaltung der Tätigkeiten

Neben einer lernförderlichen Gestaltung der Arbeitstätigkeit geht es auch darum, den Praktikant_innen bestimmte Arbeitsabläufe der Praxis nahezubringen. Dies kann ausdrücklich durch eine Art Unterweisung (durch Zeigen und Erklären)

Formen der Tätigkeiten

„Sie haben mir alles erklärt und darauf geachtet, dass sie es nur erklärt haben und nicht gleich jeder etwas machte. Damit ich es eben besser verstehen konnte.“ (Fall 2)



Beobachtungs-
hilfen

Schrittweise
Übertragung von
Verantwortung

geschehen oder auf eine eher informelle Weise durch die Teilnahme der Lernenden an sozialen Aktivitäten im Arbeitsalltag. Die zweite, informelle Form ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass die Praktikant_innen durch das Zusammenarbeiten mit erfahreneren Personen ‚nebenbei‘ lernen. Notwendig ist hierfür jedoch ein gewisser Grad an Reflexion der Erfahrung. Durch das Dabeisein, Zuhören und Beobachten der Kolleg_innen sowie die Diskussion mit diesen werden Lernprozesse initiiert, die für das Lernen am Arbeitsplatz entscheidend sind (vgl. Eraut 2007). Durch das Protokollieren von Beobachtungen wird ein Bewusstsein über das eigene Denken und Handeln erzeugt.

Eine lernförderliche Arbeitstätigkeit bedeutet auch, die Praktikant_innen gezielt in Arbeitstätigkeiten einzubinden und ihnen somit ein gewisses Maß an Verantwortung zu übertragen. Ein selbständiges Arbeiten wird anfangs noch durch das Dabeisein und Beobachten dominiert werden. Im Laufe der Praxisphase sollten die betrieblichen Betreuungspersonen mehr und mehr Verantwortung an die Praktikant_innen übertragen und sie so zu Selbständigkeit im Denken und Handeln ermutigen.

„Am Anfang war ich der Commis, musste also mehr oder weniger Hilfsarbeit machen. Wo sie dann aber gesehen haben, dass ich doch schon einiges kann, war ich auch Chef de Range, also habe quasi den Tisch betreut (...) habe das Menü vorgestellt (...) und eigentlich alles am Tisch gemacht. Das habe ich dann bis zum Ende vom Praktikum so gemacht.“ (Fall 9)

Durch die Übertragung von Verantwortung und neuen Tätigkeiten können persönliche Herausforderungen gemeistert werden und somit Lernanlässe für die Praktikant_innen geschaffen werden.

Vermeidung von
‚Leerläufen‘

Es gibt aber auch im Betrieb ‚Leerläufe‘ für Praktikant_innen, die diese schwierig auszuhalten sind. Langeweile ist ein Problem, das auch bei Betriebspraktika auftritt. Hilfreich ist es, wenn spezifische Aufgaben für Praktikant_innen schon längerfristig vorher ‚aufgeschoben‘ werden oder Aufgaben, die sonst liegen bleiben, gesammelt werden.

„Ich habe oft gefragt, ob ich was machen kann und dann waren sie selber im Stress oder es gab einfach nichts oder nur Arbeiten von 10 Minuten. Und irgendwann kommt man sich halt auch blöd vor, wenn man 20 Mal am Tag fragt, was man tun kann. Und dann sitzt man halt da und wartet auf Gäste.“ (Fall 32)

Unterstützung geben

Um das Betriebspraktikum als qualitätvollen Lernraum auszugestalten, sollte der Betrieb die Praktikant_innen ferner darin unterstützen, die von der Schule vorgegebenen Arbeitsaufträge erledigen zu können. Das Führen von Portfolio und Logbook sowie das Bearbeiten von etwaigen

Erkundungsaufträgen bedürfen einer Offenheit der betrieblichen Betreuungspersonen. Zeitliche und fachliche Ressourcen sind hierbei notwendig, um den Praktikant_innen eine Hilfestellung zu geben. Der Betrieb könnte sich zudem im Rahmen des Erstgesprächs bei den Schüler_innen erkundigen, welche Aufträge während des Praktikums zu bearbeiten sind.



2.2.4 Unterbrechungen des Arbeitsalltags

Ereignisse, die zu einem besonders intensiven Lernerlebnis führen, werden in der Literatur unter anderem als ‚critical incidents‘ beschrieben.

Sie sind Erlebnisse, die als wesentlich und bedeutsam empfunden werden. Oft werden sie als ungeplant, unkontrolliert und unerwartet beschrieben (vgl. Woods 2012). Sie können jedoch auch bewusst genutzt werden und sind so Momente im Betriebspraktikum, die entscheidende Möglichkeiten des Lernens enthalten. Die betreuenden Personen sollten dies beachten und den Praktikant_innen die Teilnahme oder Mitwirkung an besonderen Ereignissen ermöglichen.

‚Critical Incidents‘

Special Events geben den Arbeitstätigkeiten eine außergewöhnliche Rahmung; sie bedeuten eine Art Unterbrechung des Alltags und bieten somit zahlreiche Lernmöglichkeiten. Im kaufmännischen Bereich kann dies die Mitarbeit in einem Projekt sein, die Begleitung von Mitarbeiter_innen zu besonderen Terminen; im Tourismusbereich sind beispielsweise große Feste wie Hochzeiten oder Sportturniere solche Unterbrechungen; im technischen Bereich können die Teilnahme bei der Einführung neuer Maschinen, kleinere eigenständige Programmieraufgaben oder die Teilnahme zu Fachmessen besondere Lernanlässe bieten.

‚Special Events‘

„Also das schönste Erlebnis war, als ich mit ihm auf eine Fortbildung gehen durfte die ein Zulieferer von uns in Deutschland veranstaltete, eine Fortbildung und da durfte ich ihn begleiten und das war wirklich ein Wahnsinns-Erlebnis. Die ganze Atmosphäre, es waren 200 Fachplaner eingeladen und ich als Praktikant mitten drin und es war wirklich etwas außergewöhnliches, was man nicht alle Tage erlebt.“
(Fall 30)


Diesbezüglich kann das Konzept der CoP genutzt und eine Integration in die Arbeitsgemeinschaft gefördert werden. Besondere Ereignisse wie Betriebsausflüge, Unternehmensfeiern, gemeinsame Teamaktivitäten etc. werden von den Praktikant_innen als wichtige Veranstaltungen angesehen und geben ihnen das Gefühl ‚dazuzugehören‘ und somit Teil des Teams zu sein.

Dieses Zugehörigkeitsgefühl hilft, um sich mit dem Betrieb zu identifizieren und motiviert dadurch die Praktikant_innen die Arbeitsaufgaben zu erledigen. Ein positives Gefühl gegenüber der Tätigkeit führt wiederum

Identifikation und
Motivation

dazu, dass Anstrengungen unternommen werden, diese möglichst gut zu erledigen. Dabei können Lernmomente sowie ein angemessener Beitrag zur betrieblichen Wertschöpfung entstehen.

2.2.5 Rückmeldungen geben und Reflexion anstoßen

 Maßnahmen zur Gestaltung von Feedback, Individuelle Bilanz

Erfahrungen am Arbeitsplatz werden erst dann zu Lernmomenten, wenn eine gezielte Reflexion durch die Lernenden erfolgt. Hierbei spielen die betrieblichen Betreuungspersonen und insbesondere die Praktikumsmentor_innen eine entscheidende Rolle. Durch regelmäßige Gespräche und Rückmeldungen zu den erledigten Arbeitsaufgaben können sie die Praktikant_innen gezielt zum Nachdenken anregen und somit die Entwicklung der Kompetenzen fördern. Hierbei handelt es sich sowohl um negatives als auch positives Feedback zur eigenen Person als auch zur Arbeitsausführung an sich.

„Allgemein habe ich immer sehr schnell Feedback bekommen, also wenn ich was gut gemacht habe oder eher schlecht. Gottseidank war es eher positiv. Z.B. dass ich motiviert bei der Sache bin.“ (Fall 19)

Kontaktpflege

Neben der Rückmeldung an die jeweiligen Praktikant_innen können die Betriebe den sBP Einblicke in die betriebliche Praxisphase der Schüler_innen geben. Durch die Möglichkeit eines Besuches des Arbeitsplatzes durch die Lehrer_innen kann ein Kontakt sowie ein Vertrauensverhältnis zwischen Schule und Betrieb aufgebaut und intensiviert werden.

Tipps für die betriebliche Begleitung

- Organisieren und planen Sie den ersten Arbeitstag. Zeigen Sie den Praktikant_innen die Räumlichkeiten, den Arbeitsplatz und stellen Sie alle Kolleg_innen vor.
- Kontrollieren Sie die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Bewegen sich die Arbeitszeiten, Tätigkeiten etc. der Praktikant_innen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben?
- Achten Sie darauf, dass die Praktikant_innen vor allem bei Job-Rotation von den jeweiligen Kolleg_innen ‚übergeben‘ werden.
- Laden Sie die Praktikant_innen zu besonderen Veranstaltungen wie Betriebsausflügen und Teamevents ein.
- Ermöglichen Sie den Praktikant_innen ein Eintauchen in die Arbeitsgemeinschaft und fördern Sie das Zugehörigkeitsgefühl.
- Zeigen und erklären Sie als Betreuungsperson Arbeitsabläufe, Programme etc., die zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe förderlich sind.

- Achten Sie auf die Gestaltung einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung (Übertragung von Verantwortung etc.).
- Bewahren Sie im Vorfeld der Praxisphase sinnvolle Aufgaben für Praktikant_innen auf.
- Ermöglichen Sie den Praktikant_innen die Teilnahme an besonderen Arbeitsevents.
- Unterstützen Sie die Praktikant_innen bei der Bearbeitung der von schulischer Seite zu erledigenden Arbeitsaufträge.
- Geben Sie den Praktikant_innen regelmäßig Feedback zur eigenen Person und zur Arbeitsleistung.
- Suchen/Halten Sie Kontakt zu den schulischen Betreuungspersonen.

2.3 Betriebliche Nachbereitung der Praxisphase

Auch wenn der letzte Arbeitstag im Unternehmen das offizielle Ende der Praxisphase im Betrieb ist, endet damit nicht die Tätigkeit des Betriebes im Sinne einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik. Im Anschluss an die Praxisphase können Unternehmen durch gezielte Aktivitäten dafür sorgen, dass die Qualität des Betriebspraktikums im Sinne einer Nachhaltigkeit kontinuierlich verbessert wird. So können durch schulische Kontakte weitere Optionen entstehen, neue Praktikant_innen zu gewinnen und im Sinne einer konnektiven Qualitätsentwicklung den Lernraum Praktikum gemeinsam weiterzuentwickeln. Die folgenden Ideen und Maßnahmen können dabei behilflich sein.

3.1.1 Interne Aktivitäten

In einem Abschlussgespräch mit dem/der Praktikant_in kann der zu Beginn erstellte Praktikumsplan mit seinen Lernzielen als Evaluationstool herangezogen werden.


Folgende Fragen können dabei leitend sein:

- Wurden die Lernziele erreicht? Wenn nicht warum?
- Wurden die Erwartungen aller Beteiligten erfüllt?
- Hat sich der/die Praktikant_in gut betreut gefühlt?
- Waren die Arbeitsaufgaben entsprechend der Voraussetzungen des/der Praktikant_in gestaltet?
- Welche Verbesserungsvorschläge hat der/die Praktikant_in für zukünftige (eigene oder andere) Praktika im Betrieb?

Der letzte Arbeitstag



Lernvereinbarung

 Abschluss-
Aktivitäten,
Individuelle Bilanz

Darüber hinaus zeigt ein solches Abschlussgespräch Wertschätzung gegenüber den Praktikant_innen und hinterlässt im Idealfall einen positiven Eindruck vom Betrieb bei den beteiligten Schüler_innen.

Praktikumszeugnis

Um dem/der Praktikant_in sowie der Schule widerzuspiegeln, wie die betriebliche Praxisphase verlaufen ist, sollte ein Praktikumszeugnis ausgestellt werden. Daraus sollten die durchgeführten Tätigkeiten, die Dauer und das Erlernte hervorgehen (vgl. Arbeiterkammer 2017).

Reflexion durch das
Betreuungsnetzwerk

Nicht nur mit den Praktikant_innen kann ein Feedbackgespräch über den Verlauf der Praxisphase geführt werden. Auch im Team, das im Rahmen des Netzwerkcharakters für die Betreuung zuständig war, sollte eine Nachbesprechung stattfinden. Eine Diskussion der Mitarbeiter_innen über die betriebliche Praxisphase kann etwaige Probleme aufdecken, ermöglicht einen Austausch darüber, wie andere mit bestimmten Situationen umgegangen sind oder umgehen würden und kann helfen, künftige Praktika dementsprechend zu gestalten. Hierüber wird auch organisationales Lernen angestoßen.

Unternehmensinterne
Datenbank

Im Rahmen einer langfristigen Kontaktpflege und in Hinblick darauf, dass die Praktikant_innen zukünftige Arbeitnehmer_innen sein können, sollten die Kontaktdaten in eine unternehmensinterne Datenbank eingepflegt werden. Eine Gesamteinschätzung und die Ergebnisse des Abschlussfeedbacks können hierbei als Grundlage dienen. Dies ermöglicht bei künftig ausgeschriebenen Stellen gezielt auf bereits bewährte Personen zurückzugreifen und gewährleistet somit eine optimale Stellennachbesetzung.

3.1.2 Externe Aktivitäten

Ein Feedback der Betriebe an die jeweilige Schule und die sBP kann helfen, die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben zu festigen und gegebenenfalls zu verbessern (vgl. Virtanen/Tynjälä 2008). Hier besteht die Möglichkeit, Wünsche der Betriebe bzgl. zukünftiger Kompetenzen der Praktikant_innen zu äußern sowie den Verlauf der betrieblichen Praxisphase an die Schule weiterzugeben.

Kontaktpflege

Auch eine Kontaktpflege der Betriebe mit den ehemaligen Praktikant_innen erscheint hinsichtlich der Öffnung des Betriebspraktikums als hilfreich. Wenn der Betrieb die jeweilige Person als geeignet für Urlaubsvertretungen oder gar eine feste Anstellung hält, sollte der Kontakt intensiver gepflegt werden, beispielsweise durch Einladung zum Betriebsausflug im betreffenden Jahr, Briefkontakt an Weihnachten o. ä. Im Idealfall reißt der Kontakt zwischen Betrieb und Praktikant_innen nach Beendigung des Betriebspraktikums nicht ab, sondern wird weiterhin aufrechterhalten. Dies kann genutzt werden, um potenzielle Arbeitskräfte für Festanstellungen

oder Aushilfstätigkeiten zu mobilisieren oder über diese „Ehemaligen“ zukünftige Praktikant_innen zu bekommen. Hierzu kann auf die in der Unternehmensdatenbank eingepflegten Daten zurückgegriffen werden.

Tipps für die betriebliche Nachbereitung

- Führen Sie ein Abschlussgespräch mit den Praktikant_in über den Verlauf des Betriebspraktikums.
- Händigen Sie den Praktikant_innen ein Praktikumszeugnis aus.
- Pflegen Sie die Kontaktdaten der Praktikant_innen in eine unternehmensinterne Datenbank ein.
- Nutzen Sie die Erfahrungen der Praktikant_innen für Verbesserungen und organisationale Lernprozesse.
- Geben Sie der Schule Feedback über den Verlauf der betrieblichen Praxisphase. Hier können auch Wünsche und Anregungen für die Zukunft geäußert werden.
- Veranlassen Sie eine Nachbesprechung der Praxisphase in der nächsten Teamsitzung, um einen Austausch zwischen den Kolleg_innen zu ermöglichen.
- Halten Sie Kontakt mit ehemaligen Praktikant_innen, um potenzielle Mitarbeiter_innen bzw. neue Praktikant_innen zu gewinnen.

IV. Der konnektivitätsorientierte Werkzeugkasten

In diesem Kapitel erfahren Sie ...

- ❑ Welche methodischen Großformen im Betriebspraktikum gut einsetzbar sind, um die Ansprüche einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik zu unterstützen. Hierzu zählen das Portfolio, die Erkundung und das Logbook (Teil A).
- ❑ Welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen (Tools) im Betriebspraktikum und den einzelnen Praxisphasen zum Einsatz kommen können. Auch diese Tools sind vor dem Hintergrund der Förderung der Konnektivität zu interpretieren (Teil B).

In den Kapiteln I-III haben wir die lerntheoretische Basis einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik eingeführt und das strategische sowie operative Praktikumsmanagement der Akteure Schule und Betrieb beschrieben. In diesem Abschnitt werden konkrete methodische Arrangements für alle drei Praktikumsphasen vorgestellt, die vor dem Hintergrund der praktikumsdidaktischen Perspektive zu interpretieren sind. Dies bedeutet, dass ihr Einsatz im Zusammenhang von Zielen, Inhalten, Lernvoraussetzungen und situativen Gegebenheiten zu diskutieren ist.

Im Rahmen der Methodenwahl ist insbesondere zu bestimmen, ob eher von einer ‚Erzeugungsdidaktik‘ oder einer ‚Ermöglichungsdidaktik‘ ausgegangen wird. Bei ersterer wird das Lernergebnis als abgeleitet von der Lehraktivität gesehen, bei letzterer geht es stärker um die Anregung des (Selbst-)Lernens. In diesem Sinne wären Methoden von den Lehrenden so zu organisieren, dass sie aus Sicht der Praktikant_innen zu *Lernhilfen* werden (vgl. Euler/Hahn 2004: 289f.). Diesen Anspruch verfolgen wir auch in unserer Praktikumsdidaktik. Für die Auswahl der hier vorgestellten Methoden war zudem deren Potenzial für die Herstellung von Konnektivität relevant.

Ermöglichungsdidaktik

Das Kapitel „konnektivitätsorientierter Werkzeugkasten“ ist zweigeteilt:

Teil A beleuchtet drei methodische Varianten, die besonders gut geeignet erscheinen, unterschiedliche Lernkontexte zu verbinden. Hier werden das *Praktikumsportfolio* (PPF), die *Erkundung* und das *Logbook* präsentiert. Diese unterstützen ein Hin- und Hergehen zwischen unterschiedlichen Lernkontexten in besonderem Maße. Sie werden gesondert besprochen, da sie eher sog. Methodengroßformen entsprechen, d.h. eine Vorstellung über die Förderung des *gesamten* Lernprozesses umfassen (vgl. Euler/Hahn 2004: 293).

Konnektive
Methodengroßformen

Teil B ist als ein Fundus konkreter, selektiv auszuwählender *Tools* konzipiert, der verschiedene Methoden im Sinne von Werkzeugen/Tools zur Erschließung von Inhalten, Ergebnissicherung, Aktivierung und Nachbereitung, sowie Handreichungen und Vorlagen umfasst.

Praktikums-Toolbox

Der Fundus beinhaltet einerseits Ideen, die phasen- und fächerübergreifend einsetzbar sind, und andererseits solche, die sich konkret auf die einzelnen Phasen der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Praktikums beziehen.

Einige der hier vorgestellten Unterlagen sind im Zuge des Sparkling Science Projekts PEARL entstanden, andere werden in Anlehnung an die Fachliteratur vorgestellt. Der methodische Fundus ist keineswegs vollständig und kann für die konkrete Anwendung in den Unterrichts- und Praktikumsituationen adaptiert, individuell zusammengestellt und selektiv verändert werden.

A. Methodengroßformen im Betriebspraktikum

Strategische
Entscheidung

Die Entscheidung, auf welche Art und Weise die Praktikumserfahrungen dokumentiert und bewertet werden, ist eine strategische und wird im PKT zu diskutieren sein.

Üblicherweise werden von den Praktikant_innen ein Praktikumsbericht oder andere Dokumentationen verlangt, um Informationen zum Praktikum zu sammeln sowie Aufgaben während der Praktikumszeit zu dokumentieren und eine abschließende Bewertung vorzunehmen.

Im Folgenden werden drei methodische Großformen vorgestellt, die den sozialkonstruktivistischen Lernansatz und das Prinzip der Konnektivität besonders gut unterstützen. Sie können als Stand-alone Lösungen oder miteinander verzahnt eingesetzt werden und gehen dabei über ein reines Berichtschreiben hinaus.

Drei Großformen

Diese Methoden sind:

1. Das Portfolio
2. Die Erkundung
3. Das Logbook

A.1 Das Portfolio

Der Grundgedanke von Portfolios orientiert sich an Sammelmappen von Kunstschaffenden, die für ihre Bewerbung eine Auswahl an Arbeitsergebnissen zusammenstellen. In der pädagogischen Erweiterung werden Portfolios mit einem reflexiven, subjektorientierten und prozessbezogenen Anspruch verbunden. So vielfältig die Verwendung in unterschiedlichen pädagogischen Kontexten ist, so unterschiedlich sind die Definitionen und Klassifikationen von Portfolios.

Angelehnt an Häckers (2006: 36) Definition eines Portfolios als eine „gezielte Sammlung von Arbeiten, welche die individuellen Bemühungen, Fortschritte und Leistungen der/des Lernenden auf einem oder mehreren Gebieten zeigt“, sehen wir das Praktikumsportfolio (PPF) wie folgt:

Definition PPF

Das PPF stellt eine das Praktikum (die Praktika) begleitende, ausgewählte und reflektierte Sammlung von Arbeiten, welche die individuellen Interessen, die eigenen Lern- und Entwicklungsfortschritte und entwickelten Kompetenzen der Schüler_innen in den Praktika widerspiegelt, dar. Die (Lern-)Tätigkeiten werden zu einem Element des Praktikums: Die Schüler_innen sind verantwortlich, den eigenen Arbeits-, Lern- und Erkenntnisprozess im Praktikum zu konstruieren, zu reflektieren und zu steuern.

Portfolios wirken unterstützend im Prozess des eigenverantwortlichen Lernens und Arbeitens, fördern die Entwicklung der Reflexions- und Selbstregulationskompetenz, motivieren zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den Lerninhalten und dienen der Verbindung von Theoriewissen mit den Erfahrungen in der beruflichen Praxis (vgl. Gläser-Zidkuda/Hascher 2007, Müller 2002, Hornung-Prähauser/Wieden-Bischof 2010). Sie erlauben die Herstellung von Konnektivität durch ihre Verwendung in allen drei Phasen des Betriebspraktikums. Die Potenziale eines PPF liegen in der individuellen Entfaltung von Lernen durch die aktive (Mit-)Gestaltung des Lernraums Praktikum, in der Stärkung der Praktikant_innen durch (Peer-) Feedback, in der Profilierung des individuellen Lerntypus durch den Akt des Schreibens und in der Förderung von Reflexionskompetenz auf den Ebenen des Wahrnehmens, Evaluierens und Steuerns.

Potenziale eines PPF

Ein Prozessportfolio fokussiert auf die Mikrostruktur (Techniken, Methoden, Strategien) des eigenen Lernens. Die Praktikant_innen wählen Materialien aus, denen sie zuschreiben, den eigenen Lernprozess geprägt zu haben (Gelesenes, Gesehenes, Gehörtes, Gesprochenes, Gezeigtes, selbst Erarbeitetes/Hergestelltes). Diese Art des Portfolios regt den individuellen Entwicklungsprozess an und macht Stärken sowie Talente sichtbar.

Das PPF als Prozess- und Produktportfolio

Ein Prozessportfolio kann Ausgangspunkte für das Produkt- bzw. Präsentationsportfolio liefern. Dieser Portfoliotyp durchläuft oft die Phasen des repräsentativen Sammelns von Lernergebnissen während des Praktikums, Auswählens/Vertiefens von Praktikumsprodukten und des strukturierten Präsentierens dieser Ergebnisse.

| | Prozessportfolio | Produktportfolio |
|---------------------------------------|---|--|
| Hauptzweck | Abbildung und Bewertung der ausgelösten Lernprozesse und -ereignisse im Praktikum | Leistungen und Inhalte präsentieren |
| Organisationsstruktur/ Darstellung | chronologisch | an einem zentralen Thema/einer Fragestellung orientiert |
| hauptsächliche Reflexionsform | Primärreflexion (Spontananalyse) | Sekundärreflexion (rückblickend, Überarbeitung der Primärreflexion) |
| Adressant_innen | halb-öffentlicher Diskurs (Schüler_in selbst, Mitschüler_innen, Lehrperson) | öffentlicher Diskurs (Mitschüler_innen, Eltern, sBP; bBP, Schulleitung, ...) |
| Bewertungsformat | formativ, auf Basis gemeinsam ausgehandelter Kriterien | summativ, auf Basis von vorher definierter Standards |

Abbildung 4: Portfolioarten (eigene Darstellung, vgl. Bräuer 2014: 83ff)

Das PPF hilft Praktikumserfahrungen und Praktikumsaufträge zu verschriftlichen. Wenn das schulinterne Praktikumskonzept als *assessment for* und *as learning* konzipiert wird, ist die Einführung eines PPF, welches die Schüler_innen jahrgangsübergreifend führen und welches je nach Praktikum unterschiedliche fachliche und individuelle Schwerpunkte verfolgen kann, zielführend. Dadurch kann das PPF auch als Talent- und/oder Berufswahl-Bewerbungs-Portfolio am Ende der Schullaufbahn genutzt werden.

Praktikums- Werkzeugfundus

Das PPF kann unterschiedliche Instrumente und Materialien beinhalten. Die jeweiligen sBP sollten überlegen, welche (zusätzlichen) Instrumente inkludiert werden, um die Portfolioführung zu unterstützen.

Integration in ein Praktikumskonzept

Ein PPF ist kein Selbstläufer. Damit das PPF sein Potenzial entfalten kann und mehr beinhaltet als eine lose Sammlung von Arbeitszeugnissen, Arbeitszeiten, Tätigkeitsbeschreibungen und Firmenbroschüren, ist es in ein schulinternes Praktikumskonzept zu integrieren. Die Planung und Kontextdefinition sollte durch das PKT vorgenommen werden.

Einführung eines PPF

Die Einführung eines PPF verändert die Verantwortung für den Lehr-/Lernprozess der beteiligten Akteure. Dementsprechend ist die Säule Kommunikation in der Mitte folgender Abbildung angesiedelt, denn der partizipative Dialog mit unterschiedlichen Akteuren beginnt schon in der kooperativen Planungsphase und wird in der Organisationsphase bzw. der Portfolioarbeit prozessorientiert fortgeführt.

| Planung & Kontextdefinition | Kommunikation | Organisation |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Ziele: Sind PPF-Ziele klar formuliert und für alle transparent? • Selbstorganisation: Können die Schüler_innen ihre Inhalte für das PPF selbst bestimmen und für ihre PPF-Arbeit Verantwortung übernehmen? • Rahmen: Sind die Praktikumsbedingungen für die PPF geeignet bzw. herstellbar? • Einsatz: Ist der Einsatz und Zweck des PPF für alle Akteure klar? | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion: Werden Prozesse und Ereignisse im PPF reflektiert? • Dialog: Finden Gespräche über das Lernen, die Leistungen und die Entwicklung im Praktikum statt? • Feedback: Gibt es gehaltvolle Kommentare und Einschätzungen zur Qualität der PPF-Dokumente? | <ul style="list-style-type: none"> • Sammlung: Werden Dokumente zu Ereignissen und Prozessen im Praktikum gesammelt? • Überarbeitung: Gibt es Gelegenheit, das PPF zu überarbeiten? • Auswahl: Treffen die Schüler_innen eine begründete und gezielte Auswahl der Dokumente aus dem Praktikum? • Auswertung: Werden Schlussfolgerungen für die kommenden Praktika gezogen? • Strukturierung: Wird das PPF in geeignetem Rahmen veröffentlicht und wahrgenommen? |

Abbildung 5: wichtige Säulen bei der Einführung des PPF (vgl. Winter 2012: 180)

Abhängig von curricularen Vorgaben, schulinternen Schwerpunkten und den schultypenspezifischen Kompetenzprofilen werden durch das PKT und evtl. im Austausch mit interessierten sBP und der Schüler_innenvertretung Zweck, Ziele und (Bewertungs-)Kriterien des PPF vereinbart. Winter/Schwarz/Volkwein (2008: 43) sprechen bei einer offenen, portfolio-gestützten Unterrichtsführung von einer „rollenden Planung“, in der nicht nur die Phase der Planung, sondern auch die Säule der Organisation gemeinsam (Lehrende und Lernende) erarbeitet werden. Für das PPF ist immer wieder die Balance zwischen vorgegebener Strukturiertheit von Aufgaben und der Möglichkeit eigener Akzentuierung zu finden und auszuhandeln.

Planung PPF

Die allgemeinen Planungsfragen für ein Praktikumskonzept (siehe Kapitel II.1.2.) können konkretisiert für ein PPF angewendet werden:

Konzeptionelle Fragen

- Welche Ziele werden mit dem PPF verfolgt? Gibt es für jedes Praktikumsjahr unterschiedliche Ziele und Schwerpunktsetzungen?
- In welchem Verhältnis steht das PPF zum Unterricht? Wird es weitgehend im Unterricht vorbereitet und wie wird es anschließend wieder in den Unterricht integriert?
- Gibt es formale Vorgaben? Der formale Rahmen umfasst u.a. Fragen zur Gestaltung des Titelblatts, eines Inhalts- und Literaturverzeichnis, einer Gliederung bzw. Unterteilung, zu Anlagen, zum Umfang des PPF, zur Berücksichtigung von Datenschutz.
- Welche Inhalte/Belege sollen im PPF gesammelt werden? Was ist verbindlich (Pflicht), welche Belege können dazukommen (Kür), welche Vorgaben gibt es?
- Welche Gestaltungsfreiräume und Entscheidungsrechte haben die Schüler_innen?
- Welche weiteren Methoden und Tools – z.B. integriertes Logbook, Erkundung, Übungen – kommen zum Einsatz?
- Von wem, wie oft und wann werden PPF-Gespräche geführt? Soll auch die betriebliche Seite als Feedback-Geber_in in das PPF integriert werden?
- ...

Ist die Planung des PPF abgeschlossen, werden – wie in der Säule „Organisation“ dargestellt – während des Praktikums relevante Lernobjekte und Materialien gesammelt (Audio-, Videoaufnahmen, Fotos, Skizzen, Schaubilder, Arbeitsobjekte, Arbeitsmaterialien, Infomaterialien, ...) und Prozesse dokumentiert (Erkundungsaufträge, Leitfragen, Merksätze, Anweisungen, Materialien, Praktikums geschichten, ...). Fast gleichzeitig sollte die mehrteilige Er- und Überarbeitungsphase beginnen, welche die bewusste, qualitätsorientierte Auswahl der Produkte in Bezug auf die eigene

PPF-Arbeit während
des Praktikums

Problem- bzw. Themenstellung und eine kontinuierliche Reflexion und Beratung beinhaltet (vgl. Engel/Wiedenhorn 2010: 23ff). Somit entsteht das PPF nicht in einem Zug oder nach dem Praktikum, sondern nimmt in einem Prozess mehrfacher Überarbeitung Form an.

Kontinuierliche
Reflexion im PPF



Praktikumslern-,
Beobachtungshilfen,
Bewertungsbogen

Häcker (2005: 6) bezeichnet Reflexion als Herzstück der Portfolioarbeit. Es gibt eine begleitende Reflexion, die während des gesamten PPF-Prozesses von Bedeutung ist, und ein abschließendes Selbst- und Fremd-Feedback, das auf den gesamten Inhalt, den Prozess und die Beziehungen fokussieren (vgl. Breuer 2009: 157).

Durch diese Rückmeldungsschleifen sind die Praktikant_innen fähig, die Qualitäten des PPF ein- und wertzuschätzen und Schlussfolgerungen für nachfolgende Lernprozesse und Handlungssituationen zu ziehen.

Kompetenzorientierte
Bewertung

Ein (Mit-)Beurteilen und -Bewerten von unterschiedlichen Personen – sBP, bBP, weitere Lehrkräfte und Peers – sollte im PPF ermöglicht werden. Die Grundhaltung des Bewertens und Rückmeldens im PPF distanziert sich von einer Defizitorientierung und fokussiert auf Kompetenzen und auf eine gemeinsame Förderung und Anerkennung der individuellen Lern- und Arbeitsstrategie in den Praktikumsphasen (vgl. Winter 2015: 15, 37).

Wenn das PPF als Lern- und Präsentationsportfolio gestaltet wird, steckt hierin auch das Potenzial, die Lernbiographie und die damit zusammenhängende berufliche Entwicklung wahrzunehmen, den aktuellen Lernstand einzuschätzen und die Lern- und Arbeitsergebnisse der Praktika konkret darzustellen.

A.2 Die Erkundung

Die Methodik der Erkundung ist eine erfahrungsorientierte, teilnehmer_innenzentrierte Methode (vgl. Kaiser/Kaminski 1994), die geeignet ist institutionelle Grenzübertritte zu begleiten. Sie ist keine Betriebsbesichtigung, sondern umfasst einen/mehrere konkrete Rechercheaufträge zur tieferen Beschäftigung mit dem Praxisfeld. Klafki beschreibt die Aktivitäten des ‚Erkundens‘ wie folgt: „... unter bestimmten Fragestellungen in methodisch durchdachter Form in einem bestimmten Wirklichkeitsbereich Informationen einzuholen, um anschließend mit Hilfe der so gewonnenen Informationen jene Ausgangsfragen zu beantworten und die Teilantworten zu einem (kleineren oder größeren) Erkenntniszusammenhang weiterentwickeln zu können.“ (zit. nach Kaiser/Kaminski 1994: 291)

Der Erkundungsauftrag erleichtert durch die didaktische Reduktion des komplexen Kontextes Praktikumsbetrieb auf eine Fragestellung den systematischen, fokussierten Informationserwerb im Praktikum (vgl. Zurstrassen 2011). Ausgehend von den Interessenslagen oder bestimmten schulischen Themen bzw. Problemdefinitionen wird unter einer konkreten Fragestellung das Praktikum „erforscht“ – hierin ist das Vorgehen dann ähnlich dem Ansatz des forschenden Lernens.

Erforschen des
Praktikums

Es gibt mehrere methodische Varianten:

Arten der Erkundung

- Zugangs-/Erarbeitungserkundung
- Überprüfungserkundung (Praxistest oder -analyse)
- Alleinerkundung
- Gruppenerkundung
- Klassenerkundung

Im Falle des Betriebspraktikums ist meist vom Typus der Alleinerkundung auszugehen.

Herzstück der Erkundung sind eigenständige Rechercheaktivitäten, die z.B. durch ein systematisches Sammeln von Dokumenten und Informationen im unmittelbaren Praxisfeld, die Dokumentation von Beobachtungen, das Aufschreiben von Memos zu Interviews mit Personen des Praxisfeldes usw. erfolgen. Zur Unterstützung ist es hilfreich einen Erkundungsauftrag gemeinsam mit den Praktikant_innen im Vorfeld zu erarbeiten.

Ablauf Erkundung

Die Erkundung bietet der Schule die Möglichkeit Verknüpfungen zum Unterrichtsstoff zu fördern, indem z.B. Konkretisierungen zu spezifischen Themen des Lehrplans integriert werden. Indem die Rechercheergebnisse nachfolgend im Unterricht besprochen/bearbeitet werden, wird Konnektivität in dem Sinne erzeugt, dass Wissen aus der Praxis in der Schule diskutiert und reflektiert wird (z.B. können Besonderheiten der französischen Küche, die im Gastronomiepraktikum erfahren wurden, im Kochunterricht der Schule aufgegriffen werden). Ferner kann von den Schüler_innen verlangt werden, ihre Erkundungsergebnisse auf Plakaten/Postern festzuhalten und in einer Art ‚Messe‘ anderen Jahrgängen oder Klassenkolleg_innen vorzustellen.

Für ein vierwöchiges Praktikum im Ausland kann ein Erkundungsauftrag mit dem Fokus auf betriebswirtschaftliche interkulturelle Aspekte wie folgt gestaltet sein (vgl. Ostendorf 2006):

Erkundung im
Auslandspraktikum

Für jede Woche werden entsprechend dem inhaltlichen Fokus konkrete Aufgaben und Fragen ausgearbeitet.

Liebe Schülerin und lieber Schüler,

endlich ist es so weit, Sie beginnen bald Ihr Praktikum im Ausland! Das freudig erwartete kleine Abenteuer kann beginnen!

Dieser Erkundungsauftrag soll Ihnen helfen, die vielen neuen Erfahrungen, Erlebnisse und Eindrücke während Ihres Auslandsaufenthaltes zu verarbeiten, sie festzuhalten und zu überdenken.

Bitte bearbeiten Sie die Aufgaben sorgfältig. Die Materialien, die Sie zu den einzelnen Aufgaben sammeln, werden nach Ihrer Rückkehr zur Nachbereitung und Präsentationsvorbereitung benötigt. Falls Sie ein Smartphone dabei haben, machen Sie Fotos zu den Aufgaben, wo es sich anbietet und bringen Sie diese (entwickelt/ausgedruckt) nach der Rückkehr in die Schule mit.

Hier ein kurzer Überblick über die Aufgaben:

| | | |
|-----------|----------------------|--|
| Aufgabe A | während der 1. Woche | Erkundung des Praktikumsbetriebs (1): Geschäftstätigkeit allgemein (im Vergleich zum Heimatland) |
| Aufgabe B | während der 2. Woche | Werbung und Marketing im Gastland |
| Aufgabe C | während der 3. Woche | Erkundung des Praktikumsbetriebs (2): Führung, Organisation und Zusammenarbeit |
| Aufgabe D | während der 4. Woche | Familie und Gastkultur |

Viel Spaß beim Lösen der Aufgaben und viel Erfolg im Praktikum!



Sie finden online einen ausgearbeiteten Erkundungsauftrag für ein Auslandspraktikum, der im Rahmen des Projekts FILIPA (Förderung interkulturellen Lernens im Praktikant_innenaustausch) für eine bayerische Fachoberschule erarbeitet wurde und an den Lehrinhalten des internationalen Marketings orientiert ist.



Themenfindung

Die Erkundung kann im Betriebspraktikum auch das Nachdenken über eine später zu erstellende vorwissenschaftliche Arbeit anregen. Hierzu könnte ein Arbeitsauftrag ergänzt werden, in dem die Auseinandersetzung mit den individuellen Interessen der Praktikant_innen besonders angeregt wird. Somit unterstützt eine Erkundung im Praktikum u.a. eine wissenschaftspropädeutische Bildung und formt erste Forschungskompetenzen bei den Schüler_innen.

Je nach Ausrichtung des Praktikums, bisheriger Erfahrungen der Schüler_innen, inhaltlichen Schwerpunkten im Unterricht und/oder persönlichen Interessen lagen der Jugendlichen ergeben sich unterschiedliche Fragestellungen für die individuelle Erkundung oder Erforschung des Praktikums (vgl. Dimai et.al. 2015). Im Praktikum können die Schüler_innen unterschiedliche Methoden anwenden, um Daten für ihren Erkundungsauftrag zu sammeln. Diese werden dann analysiert und ganz im Sinne eines Portfolios präsentiert. Dieser Prozess sollte von Lehrkräften unterstützt werden.

Das Praktikum als
Erkundungs- und
Forschungsfeld

Sie finden online das Handout „Tipps und Tricks für den Erkundungs-/Forschungsauftrag“, in der die Verwendung unterschiedlicher Instrumente (Protokolle, Audiodatei, Fotos/Videos, Loogbook) beschrieben ist.



A.3 Das Logbook

Tagebücher oder Logbooks haben in der qualitativ-empirischen Sozialforschung sowie in der Pädagogik eine lange Tradition (vgl. Altrichter/Posch 1994). Im Projekt PEARL diente das Logbook zur selbständigen Erfassung und schriftlichen Dokumentation der Praxisphase sowie zur Förderung einer aktiven, reflexiven Auseinandersetzung der Schüler_innen mit ihren Lernerfahrungen. Hierin wurde die Doppelfunktion des PEARL-Logbooks als Forschungsinstrument (Forschungsauftrag an die Schüler_innen: Erhebung und Analyse des Lernens in der Praxisphase) und als Lerntool (Reflexion des individuellen Lernprozesses in der Praxisphase) deutlich (vgl. Dimai/Hautz 2016).

Doppelfunktion eines
Praktikumslogbooks

Auch Spörer/Brunstein (2006: 155) verstehen Logbooks als Erhebungsmethode und „metakognitive Lernhilfe“. Das Beschreiben des Lernens und des eigenen Lernprozesses in der betrieblichen Praxisphase lässt die Jugendlichen ihr berufliches Lernen und ihre berufliche Identitätsentwicklung bewusster erleben und reflektieren. Zusätzlich werden durch die Verschriftlichung im Praktikumslogbook Daten gesammelt, die z.B. für spezifische PPF-Aufträge relevant sein können.

Lernen im
Praktikum erfassen

Ein Logbook kann als Zuträger und hilfreiche Stütze für das PPF dienen. Folgende Einteilung in einen privaten und einen geschützt öffentlichen Bereich macht die Stärken, die didaktische Ausrichtung und die Überschneidungen der Instrumente Tagebuch, Logbook und PPF sichtbar.

Logbook und PPF



Abbildung 6: privater und geschützt öffentlicher Bereich (eigene Darstellung)

Private und geschützt öffentliche Bereiche

Privates Schreiben ist geschützt vor dem kritischen Blick von außen, läuft ohne (Selbst-)Zensur und dem Druck des Fremdverstehens ab, orientiert sich am Ziel des Artikulierens und Entwickelns von Gedanken und ist in seiner Eigenschaft dem Sprechen nahe (vgl. Bräuer 2000: 25).

Im Logbook werden sowohl Erlebnisse beschrieben, als auch Gedanken und Gefühle zu einer Situation im Praktikum festgehalten. Es ist ein spontanes Sammeln und Reflektieren von Eindrücken und Erlebnissen. Es werden Tätigkeiten und die wahrgenommenen Empfindlichkeiten dokumentiert und kommentiert.

Strukturierung und Präparation von Logbooks

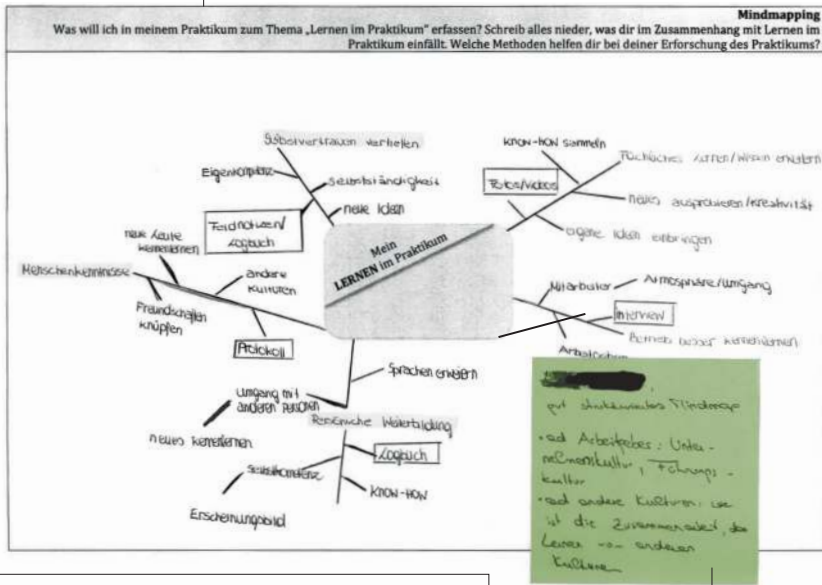
Um eine Kontinuität und Tiefe der Aufzeichnungen und Logbucheinträge zu gewährleisten, sollten Schüler_innen eine Schreibkultur entwickelt haben. Im Projekt PEARL wurden die Logbooks vorab eingeführt, strukturiert und mit Leitfragen und Mindmaps präpariert. Z.B. entwarfen die Schüler_innen vor dem Praktikum ein Mindmap zur Vorgehensweise bei der Erfassung von Lernmomenten im Praktikum. Dieses wurde vom PEARL-Team kommentiert und in das Logbook eingeklebt.

Abschließende Fragen

Das PEARL-Logbook enthielt am Ende vier rückblickende Fragen:

- Mein positivstes Erlebnis im Praktikum ...
- Mein negativstes Erlebnis im Praktikum ...
- Meine größte Herausforderung im Praktikum ...
- Mein persönlicher Lernprozess im Praktikum ... (gerne als Lernlandkarte, Bild)

Mindmap-Anweisung: Schreiben Sie alles nieder, was Ihnen im Zusammenhang mit Lernen im Praktikum einfällt



Feedback: Der/Die Schüler_in bekommt zu seinem/ihrem Mindmap konstruktive Rückmeldungen auf einem Post-It.

Abbildung 7: Screenshot PEARL-Logbook

Zusätzlich können die Praktikant_innen Lösungsstrategien entwickeln und Handlungsideen für die Praxis sammeln, die gemeinsam mit anderen relevanten Personen – z.B. den bBP, Arbeitskolleg_innen, Peers – diskutiert werden.

Die Frage, wer das Praktikumslogbook liest, kommentiert und evaluiert, muss vorab geklärt werden. Es kann auch im Logbook vereinbart werden, welche speziell dafür freigegebenen Einträge des Logbooks für das Selbst-Feedback, Peer-Feedback oder/und Feedback der Betreuungspersonen genutzt werden sollen.

Strukturierende Prozessfragen begleiten die Auseinandersetzung mit dem Praktikum und beeinflussen die Qualität der Lernreflexionen. Die Fragen können vorab dem PPF beigelegt, in ein Praktikumslogbook eingelegt oder während des Praktikums durch unterschiedliche Medien (schulinternes Lernmanagementsystem, E-Mail, Social-Media-Kanäle, online Gruppen, ...) kommuniziert werden. Schulische Interventionen und Reflexionsfragen sollen während des Praktikums sparsam eingesetzt werden, sind aber wichtig, um die Praktikant_innen daran zu erinnern, dass sie eine Lernvereinbarung zu erfüllen haben. Die Antworten, die nicht immer schriftlich erfolgen müssen, sollten in geeigneter didaktischer Form be-



Feedback und Logbook

Leitfragen zum Praktikum

sprochen, diskutiert, ausgewertet und exemplarisch nach dem Praktikum in die Klasse geholt werden. Diese Fragen können als Reflexionsvorlage für ein Beratungsgespräch mit den bBP während des Praktikums dienen.

| Phasen | Fragenpool |
|---|--|
| Vor der Praxisphase (Vorausschau auf einen Arbeitsprozess) | <p>Welche Erwartungen habe ich an das Praktikum? Was könnte interessant werden? Was weniger? Was möchte ich im Praktikum lernen? Was kommt im Praktikum auf mich an Aufgaben, Verantwortungen und Herausforderungen zu? Wo sehe ich Spielräume? Was könnte schwierig werden? Wie will ich vorgehen? Welche Verbindungen sehe ich mit früheren Praktikumserfahrungen bzw. anderen Arbeitserfahrungen? Welches Praxiswissen oder schulisch erworbenes Wissen hilft mir? Was möchte ich erreichen, auch in Bezug auf das PPF? Wer oder was kann mir helfen?</p> |
| Während der Praxisphase (begleitend zum Arbeitsprozess) | <p>Wie habe ich bislang gearbeitet und gelernt? Was ging gut – was war schwierig? Welche Fortschritte habe ich gemacht? Was hat mich bei der Arbeit bislang vorangebracht? Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Praktikumserlebnissen für mich? Was ist Neues aufgetaucht? Wo stehe ich derzeit mit meinem PPF? Sind meine Ziele angemessen? Welche Ziele müssen adaptiert werden? Was sind meine nächsten Schritte? Wozu brauche ich Beratung und Unterstützung? Wer könnte sie mir geben?</p> |
| Am Ende der Praxisphase (Rückschau auf den Arbeitsprozess) | <p>Wo bin ich losgegangen? Was waren meine Ziele? Wo bin ich angekommen? Was hat mir besonders viel Freude und Spaß gemacht? Worauf bin ich stolz? Was habe ich entdeckt? Welche neuen Interessen und Stärken habe ich entwickelt? Welche Hürden, Probleme, Fragen habe ich überwunden? Wie bewerte ich im Rückblick meine Leistungen?</p> |
| Nach der Praxisphase (Assessment und Evaluation des Praktikums) | <p>Was hat mich am meisten gefesselt? Was hat mich überrascht? Was war unerwartet? Was war hilfreich? Was war nicht hilfreich? Was war mein positivstes Erlebnis im Praktikum? Was war mein negativstes Erlebnis im Praktikum? Wie war mein persönlicher Lernprozess? (Lernlandkarte, Bild, ...)</p> |

Abbildung 8: Prozess- und Leitfragen für die Phasen der Praktikumsdidaktik

B. Praktikums-Werkzeugfundus

Der Praktikums-Werkzeugfundus unterstützt die im Teil A vorgestellten methodischen Großformen, d.h. die nachfolgenden Tools können in ein PPF, ein Logbook oder eine Erkundung integriert werden. Der Fundus bietet konkrete Anregungen, um das jeweilige schulinterne Praktikumskonzept phasenübergreifend oder/und phasenspezifisch zu gestalten. Es besteht auch die Möglichkeit, Elemente des Fundus als Stand-alone-Tool zu verwenden.

Das folgende Raster liefert einen Überblick über den Aufbau und den Inhalt des Praktikums-Methodenfundus:

| B.1. Phasenübergreifende Tools | | |
|---|--|--------|
| Methoden zur Förderung der Schreibkompetenz | In allen Fächern; für praktikumsnahe und allgemeine Themen | B.1.1. |
| Themenfindung, individuelle Praktikumsfrage | In allen Fächern; als Vorbereitung auf die Erkundung, einen individuellen Fokus oder eine Abschlussarbeit (z.B. vorwissenschaftliche Arbeit) | B.1.2 |
| Maßnahmen zur Gestaltung von Feedback (für sBP und bBP) | Für den gesamten Lernraum Praktikum; für alle Praktikumsbeteiligte | B.1.3. |
| B.2. Phasenspezifische Tools | | |
| Vor der betrieblichen Praxisphase (für sBP) | Organisatorische Hilfsmittel und didaktische Tools, u.a. Infoblatt PPF, Arbeitsblätter, Kompetenzraster, Handreichung Praktikum, Lernvertrag, interkulturelle Simulationen | B.2.1. |
| Während der betrieblichen Praxisphase (für sBP und bBP) | Tools für die Selbst- und Fremdeinschätzung während und am Ende der Praxisphase wie u.a. Lernbegleitblätter, Beobachtungen, Beratungen | B.2.2. |
| Nach der betrieblichen Praxisphase (für sBP) | Jahgangsabschließende und -übergreifende Reflexion, Selbst- und Fremdbewertungen der Praktikumsleistungen | B.2.3. |

Abbildung 9: Überblick Praktikums-Werkzeugfundus

B.1 Phasenübergreifende Tools

Fächer- und jahrgangs-
übergreifend

Die in diesem Unterkapitel vorgestellten Tools sind in ihrer Anwendung fächerübergreifend und den gesamten Lernraum Praktikum umspannend zu planen. Sie betreffen teils auch die Entwicklung von Fähigkeiten, die für die Umsetzung der Methodengroßformen notwendig sind.

Im folgenden Abschnitt finden Sie Anleitungen, Methoden und Handouts für die Bereiche

1. Schreibkompetenz aufbauen
2. Themenfindung und
3. Feedback.

B.1.1 Tools zur Förderung der Schreibenkompetenz

“Write to learn as well as learn to write.” (Bolton 2010: 6)

Schreibend
Reflektieren

Schreiben als eine Kulturtechnik regt Reflexionsprozesse an und spielt in allen drei vorgestellten, methodischen Großformen eine wichtige Rolle. Schreiben ist in sich selbst ein reflexiver, kontinuierlicher Prozess, wenn die Lernenden Verantwortung für ihr Schreiben übernehmen und dadurch ihre eigene innere Stimme finden, um die ‚Praktikumsrealität‘ in all ihrer Vielfalt und individuellen Tiefe zu rekonstruieren und Handlungsstrategien zur Bewältigung der Praktikumsituation zu entwerfen.

Schreibtypen

Bräuer (2014: 66ff.) unterscheidet strukturschaffende und strukturfolgende Schreibtypen. Der erste Schreibtyp schreibt drauf los und setzt sich gerne schreibend mit der Situation/dem zur Diskussion gestellten Gegenstand auseinander. Persönlich bedeutsame Erkenntnisse werden festgehalten. Die Texte sind wenig strukturiert. Der zweite, strukturfolgende Typus nähert sich dem Gegenstand oder der Problemsituation lieber lesend über die (akademische) Literatur an. Die Logik der Lektüre wird als Orientierung genutzt, um strukturierte, durch Imitation der Lektüre angeregte, adressatengerechte Texte zu verfassen.

Tiefe des Schreibens

Auch bei schriftlichen Reflexionen sind Vermeidungsstrategien (vgl. Bräuer 2014: 24) erkennbar: Die Schüler_innen beschränken sich auf das augenscheinlich Wesentliche, sie bleiben in ihren Reflexionen an der Oberfläche und bewerten die damit zusammenhängenden Ergebnisse oft pauschal. Wenn der Mehrwert des Schreibens von den Schüler_innen nicht erkennbar ist, orientieren sie sich an einer schnellen Textproduktion für den Abschluss im PPF.

Folgende Merkmale und ethische Prinzipien sollten das Führen eines PPF und das Schreiben eines Logbooks begleiten (vgl. Bolton 2010: 47f., Alt-richter/Posch 1994: 20ff.):

Leitlinien für ein PPF
und/oder Logbook

- **Vertrauen:** Im Schreiben dieser Bücher gibt es kein richtig oder falsch. Im Prozess des Schreibens entfalten sich die Elemente der jeweiligen Praktikumserfahrung, was zu individuellen Einsichten führen kann.
- **Selbstrespekt:** Da Logbooks in erster Linie private Dokumente sind, können die Praktikant_innen ohne Angst vor dem Rotstift ihre Einstellungen und Werte, positive und negative Gefühle, Handlungen und Ideen niederschreiben. Sie entwickeln ihren eigenen Stil und ihre eigene Struktur und können literarische sowie orthographische Maßstäbe außer Acht lassen.
- **(Selbst-)Verantwortung:** Die Schreibenden haben den alleinigen Zugriff auf das, was sie schreiben, nicht schreiben und/oder überarbeiten. „With the certainty gained from learning to respect ourselves, we gain freedom to understand, explore and experiment with inspirational playful creativity.“ (Bolton 2010: 47) Es braucht manchmal auch Courage, die Unsicherheit und das Nicht-Wissen, welche durch Reflexion auftreten können, auszuhalten und daran zu wachsen.
- **Selbstlosigkeit:** Schreibende wenden Zeit und Energie auf, um die eigene (berufsspezifische) Entwicklung in den Fokus des Schreibens zu stellen. Das Logbook-Schreiben fordert Regelmäßigkeit, bis die Früchte kontinuierlicher schriftlicher Eintragungen zum Tragen kommen.
- **Achtsamkeit:** Jedes Gefühl, jede Wahrnehmung über Arbeitskolleg_innen, Kommiliton_innen, Vorgesetzte usw. können im privaten Raum ausgedrückt werden. Das Beschreiben und Erkunden von negativen Erinnerungen und Gedanken als auch das Würdigen von positiven Praktikumsergebnissen kann nachhaltig die Entwicklung der professionellen Identität fördern.

Es ist eine Entscheidung des PKT, wie die Verschriftlichung der Praktikumserfahrungen gestaltet wird: Welche Form (Logbook, Arbeitsaufträge, Praktikumserkundung, ...), welche Formatierung (Mappe, spezielles Heft, lose Blättersammlung, ...), real oder online als Blog.

Nachfolgend finden Sie Übungen, die eine Schreibkultur und Schreibkompetenz fördern:

- Schreibdidaktisches Glossar
- Freewriting

- Brainwriting, Brainpool
- Journaling
- Geleitete Schreibphasen

Schreibdidaktisches Glossar

| | |
|------------|---|
| Zielgruppe | Die Methode hilft beiden Schreibtypen (strukturschaffend und sturkturfolgend) stärkeorientiert zu arbeiten. |
| Ziel | Es geht um die (Er-)Klärung von bedeutsamen Begriffen. Diese Begriffe können schultypen- und fachspezifisch ausgewählt werden oder sich auf den Arbeitsplatz und -prozess Praktikum beziehen. |
| Zeitrahmen | 15 Minuten |
| Ablauf | Die Schüler_innen sind in Einzelarbeit oder als Team angewiesen, den Begriff wie folgt zu beschreiben: |

- Definition: direkter Anschluss an die bestehenden Definitionen (aus Lehrbüchern), entweder zitiert oder paraphrasiert. Daraus kann eine Arbeitsdefinition abgeleitet werden.
- Erklärung: Zusammenhänge zwischen den Bestandteilen einer Begriffsdefinition darstellen (Wie hat sich das Konzept entwickelt? Wie wird es aktuell diskutiert?); es können auch Selbsterklärungstexte entstehen.
- Beispiel: hilft komplexe Zusammenhänge der Erklärung im Einzelnen zu verdeutlichen und zu veranschaulichen. Dieses kann aus den vergangenen Praktikumserfahrungen entstehen.

Durch diesen Schreibprozess kommt es zur (De-/Re-)Konstruktion von persönlich bedeutsamem Wissen.

Vorlage Glossar

| |
|-------------------|
| Begriff |
| Definition |
| Erklärung |
| Beispiel |

Kreative Schreibübungen

Für jede Schulstufe geeignet; auch für große Gruppen einsetzbar.

Das kreative Schreiben inspiriert die Lust im Umgang mit der Sprache und das Entdecken individueller Schreibpotentiale. Diese Methoden können im Sinne einer Schreibwerkstatt eingesetzt werden, um ein reflexives, biographisches Lernen (im Praktikum), als auch die Kreativität zu fördern.

2 bis 20 Minuten

Im Folgenden werden unterschiedliche Formen des kreativen Schreibens vorgestellt. Die Schüler_innen können in Einzelarbeit, im Team oder in einer Gruppe den unterschiedlichen Arbeitsaufträgen nachkommen. Ein Peer-Austausch ist möglich, aber nicht zwingend erforderlich.

Zielgruppe

Ziele

Zeitrahmen

Ablauf

Freewriting

Freewriting ist ein idealer Einstieg in den Schreibprozess. Diese Übung lässt sich gut in den Deutschunterricht integrieren. Die Schüler_innen sollten ohne den Stift abzusetzen, jeden aktuellen Gedanken zu einem Thema oder zu einer Frage freien notieren. Nach Ablauf der Zeit (5-10 Minuten) wird der Stift abgesetzt.

Inhalte und der Prozess des Schreibens zählen und nicht das Wie (Grammatik, Rechtsschreibung) – die Schreibenden lesen als Erste und Einzige ihren Text achtsam und wertschätzend.

- Schreiben Sie, was immer Ihnen in den Sinn kommt, unzensiert.
- Schreiben Sie ohne Unterbrechung – setzen Sie den Stift nicht ab ☺.
- Denken Sie kritisch – auch wenn es keine offensichtlichen Zusammenhänge gibt.
- Lassen Sie Ihre Gedanken fließen, ohne an Grammatik, Satzstellung und Rechtsschreibung zu achten.
- Geben Sie sich selbst die Erlaubnis alles niederzuschreiben.
- Was immer Sie schreiben, es ist okay: es ist Ihres, niemand sonst muss es lesen.

In Bezug auf das Praktikum können die Praktikant_innen spontan ihre Erfahrungen ähnlich einer ersten Skizze unzensiert, nicht fokussiert niederschreiben. Dies kann auf einem losen Blatt Papier oder im Praktikumslogbook erfolgen. Es bedarf hierfür keiner ‚critical incidents‘ oder besonderer Vorkommnisse im Praktikum. Es geht darum in den einfachen, alltäglichen Praktiken das Nicht-Gesagte, das selbstverständlich Unhinterfragte, die beteiligten Personen und ihre Gedanken und Handlungen zu entdecken. Es ist auch möglich fiktiv Gefühle, Gedanken und Empfindungen anderer Akteur_innen zu antizipieren, sich in die Rolle der bBP zu versetzen oder ein anderes Ende der Praktikumsituation zu schreiben. Schreiben bleibt in dieser Anwendung Fiktion, es ist phantasievoll und imaginär. Voraussetzungen für ein Freewriting sind das Akzeptieren der

Freewriting Praktikum

Unsicherheit, ernsthafte Experimentierfreude und ein naiv-offener Frageimpuls (vgl. Bolton 2010: 70f).

Freewriting Praktikum

Geben Sie Ihrer Freewriting-Geschichte einen Titel.

Wählen Sie aus:

- Schreiben Sie über die beschriebene Situation aus Sicht einer anderen beteiligten Person: z.B. die/der Praktikumskolleg_in, die/der Vorgesetzte, die/der Praktikumsbetreuer_in, Diese andere Person wird in der Geschichte zum Erzählenden, das „Ich“.
- Schreiben Sie die Geschichte aus der Position eines allwissenden Erzählenden in der dritten Person Singular.
- Schreiben Sie die ursprüngliche Geschichte in einer anderen Zeit: Vergangenheit oder Präsens.
- Erfinden Sie für Ihre Geschichte ein anders Ende oder einen anderen Fokus (glückliche Situation, traurige Situation).
- Übersetzen Sie Ihre Geschichte in einen anderen Stil: Zeitungsartikel, Märchen, Erlebnisgeschichte, Komödie, Kindergeschichte, ...
- Seien Sie ein/e Reporter_in: Interviewen Sie einen Charakter aus Ihrer Geschichte.
- Schreiben Sie einen Brief an einen wichtigen Akteur aus Ihrem Praktikum und drücken Sie Ihre Sympathie, Verärgerung, Freude, ... aus. Schreiben Sie auch die Antwort dafür.

Brainwriting

Beim Brainwriting werden Fragen, Ideen, Anregungen zu einem praktikumsnahen Anliegen auf ein Blatt geschrieben und von anderen Gruppenmitgliedern ergänzt. Es kann z.B. folgendes Thema angeregt werden: „Die betriebliche Betreuungsperson im Praktikum soll ...“.

Brainpool

Das Brainpool funktioniert ähnlich, nur dass das Blatt in der Tischmitte liegend von allen Gruppenteilnehmenden sichtbar ergänzt, kommentiert und reflektiert wird. Es kann dabei z.B. folgender Satz fortgesetzt werden: „Im Pflichtpraktikum ist wichtig, dass ...“.

Journaling

Die Praktikant_innen schreiben täglich am Abend einen kurzen Journaling-Eintrag. Das Konzept von Journaling ist, dass in kurzer Zeit (ca. 5 Minuten) durchgehend zu gezielten Themen oder begleitenden Leitfragen der Gedankenfluss niedergeschrieben wird. Es geht nicht um große Erklärungen, sondern besonders um die kleinen Dinge und Situationen im Praktikum. Ein Lächeln der/des bBP, ein Telefonat, ein Sonnenstrahl, der den Arbeitsplatz erhellt hat usw.

| | |
|---|--|
| Nehmen Sie sich vor, alle Anregungen, die während eines Praktikumstags auf Sie einströmen festzuhalten. Schränken Sie sich beim Journaling-Schreiben nicht ein – alles darf und kann auf das Blatt Papier. | |
| Datum: | |
| 1. 2. 3. | Ich bin dankbar für ... |
| Ich bin ... | Tägliche Selbstbestätigung |
| 1. 2. 3. | Erstaunliche Dinge, die heute passiert sind |

Geleitete Schreibphasen

Die kreativen Schreibmethoden können als Einzelarbeit ohne Rückmeldung oder als kommunikativer Austausch eingesetzt werden. Es besteht aber auch die didaktische Möglichkeit, phasenweise die Tiefe und Struktur der schriftlichen Auseinandersetzung mit einem Erlebnis zu erhöhen. Ausgehend von einem Freewriting Einstieg können die Schüler_innen angeleitet werden, eine Geschichte über eine Praktikumserfahrung oder über ein praktikumsrelevantes Thema zu schreiben. In einem Selbstdialog zwischen der eigenen Geschichte und den aufkommenden Gedanken lesen die Schüler_innen ihren eigenen Text.

Alles ist wichtig! Stellen Sie sich während des Lesens folgende Fragen:

- Ist die Praktikums Geschichte verwirrend? Arbeiten Sie heraus, was und warum.
- Ist die Praktikums Geschichte überraschend? Oder anders als Sie erwartet haben?
- Was fehlt? Was haben Sie übersehen?
- Sind Gegensätze, Unterschiedlichkeiten in der Geschichte wichtig und/oder erkennbar?
- Verdecken Jargon oder Fachsprache etwas?
- Was sagt Ihnen Ihre Geschichte über Ihre beruflichen Werte und Handlungsorientierungen?
- Wie und welche Machtstrukturen und -rollen werden sichtbar?

Es gibt darauf nicht eine klare Antwort, die Fragen sollen Ihr sorgsames Lesen begleiten und das Überarbeiten der Geschichte erleichtern.

Das Teilen der Geschichte mit Peers im Verständnis einer kollegialen Reflexion bringt nochmals neue Einsichten und ist ein wichtiges Element reflexiver Praxis (vgl. Bolton 2010: 107ff).

B.1.2 Themenfindung

Zielgruppe
Ziel

Schüler_innen höherer Schulstufen, erfahrene Praktikant_innen.
Es geht darum, die eigenen (Beobachtungs-)Schwerpunkte im Praktikum festzulegen. Diese Schwerpunkte und individuellen Interessenslagen können sich aus den Erfahrungen des vorhergehenden Praktikums ableiten.

Zeitraumen
Ablauf

Ebenfalls für Schüler_innen geeignet, die das Thema ihrer Diplomarbeit/vorwissenschaftlichen Arbeit – vielleicht auch in Bezug auf das Pflichtpraktikum – finden und eingrenzen wollen.

1 Stunde

Nachfolgend ist eine Gruppen- und Einzelarbeit beschrieben, die den Schüler_innen hilft, ihr Thema einzugrenzen und Schwerpunkte zu setzen. Die Aufgabe ist in **vier Arbeitsaufträge** unterteilt.

| Arbeitsauftrag 1: Wie finde ich ein interessantes, bearbeitbares Thema? | |
|---|---|
| Besprechen Sie gemeinsam, welche Aspekte des Themas Sie besonders interessieren. Zeichnen Sie gemeinsam ein Mindmap zum Thema. | Gruppenarbeit (2-4 Personen) 20 Minuten |
| Arbeitsauftrag 2: Fokus finden | |
| Suchen Sie sich jeweils alleine einen besonderen Aspekt (des gemeinsamen Mindmaps) aus und zeichnen Sie ein Mindmap zu diesem Aspekt. | Einzelarbeit 10 Minuten |
| Arbeitsauftrag 3: Kollegiale Ergänzung | |
| Tauschen Sie die Mindmaps innerhalb der Gruppe aus und ergänzen Sie das/die fremde_n Mindmap_s jeweils mit Ihren Ideen (anderen Stift verwenden). | stille Partner_innen-/ Gruppenarbeit 20 Minuten |
| Arbeitsauftrag 4: Kollegialer Austausch | |
| Legen Sie nun alle Mindmaps nebeneinander und diskutieren Sie in der Gruppe, welche Teilaspekte Sie gemeinsam als spannend erachten. | Gruppenarbeit 10 Minuten |

 Zusatzmaterial

Online finden Sie ein Handout ‚vorwissenschaftliche Arbeit‘, das Manual ‚Toolbox qualitative Sozialforschung‘ und das Handout ‚Tipps und Tricks für deinen Forschungs- und Erkundungsauftrag‘, die im Zuge des Spar-kling Science Projekts PEARL entstanden sind.

B.1.3 Maßnahmen zur Gestaltung von Feedback

Für einen effektiven Lehr-/Lernprozess im Praktikum sind sowohl im Vorfeld konstruktive Auseinandersetzungen mit den jeweiligen individuellen Praktikumszielen, als auch während und nach der Praxisphase Rückmeldungen von Seiten des Betriebes und der Schule bedeutsam. Prozessbegleitendes Feedback von sBP, bBP und Praktikant_innen stößt Lern- und Reflexionsprozesse an. Nicht nur seit Hatties (2013) Metastudie werden Feedback und Rückmeldungen als Bedingungen menschlichen Lernens als essenziell erachtet.

Die aktuelle Definition von Feedback grenzt sich von dem klassischen Verständnis von Belohnung-Bestrafung bzw. Lob-Tadel ab und versteht sich als Information, „die von einem Akteur (z.B. Lehrperson, Peer, Eltern oder die eigene Erfahrung) über Aspekte der eigenen Leistung oder des eigenen Verstehens gegeben wird.“ (Hattie 2013: 206)

Merkmale eines wertschätzenden, konstruktiven Feedbacks sind (vgl. Winter 2015: 108f.):

- Feedback ist informierend, nicht belehrend. Es richtet die Aufmerksamkeit auf den Lernprozess und dessen Ergebnisse, wobei die Stärken herausgehoben und spezifische Informationen angeboten werden, die eine Verbesserung einläuten können. Feedback sollte sich somit auf teilweise Gefestigtes richten und korrektive Informationen so begrenzen, dass die Lernenden damit noch umgehen können. Dazu zählen auch Rückmeldungen, welche die Praktikant_innen über sich selbst formulieren („Das war jetzt keine Glanzleistung von mir.“). Diese Selbstrückmeldungen sind bedeutsam und (handlungs-)wirksam.
- Feedback erfolgt während des Lernens, solange noch Zeit bleibt, daran zu arbeiten. Die Aufgabe während der betrieblichen Praxisphase Feedback zu geben obliegt den bBP. Nach dem Praktikum kann ein Peerfeedback und eine Rückmeldung der sBP zu den Daten und Dokumenten aus dem Praktikum erfolgen.
- Wirksames, spezifisch angepasstes Feedback findet als Dialog aller Beteiligten statt und nicht als Einbahnstraße der Wissenden (bBP oder sBP) zu den Unwissenden (Schüler_innen). Die Lernenden geben ebenso Rückmeldung, wie das, was erklärt, vorgezeigt oder als Aufgabe initiiert wurde, von ihnen aufgenommen wurde.
- Feedback nimmt den Schüler_innen nicht das Denken ab.

Folgendes Feedbackmodell (vgl. Hattie/Timperley 2007) liefert ein umfassendes Bild, warum prozessbegleitende Rückmeldungen über die Leis-

Rückmeldungen
als Element des
Lernprozesses

Definition

Tipps für Feedback

Feedbackschleifen

tungen im Praktikum von sBP und bBP zentral für einen effektiven Lehr-/Lernprozess sind. Prozessbegleitende Rückmeldungen vor, während und nach der Praxisphase durch unterschiedliche Akteure liefern einen Abgleich von intendierten Zielen und aktuellen Leistungen der Praktikant_innen. Falls Diskrepanzen zwischen den konkreten Leistungen und den Aufgaben, Vorgaben und Zielen im Praktikum bestehen, zielt ein Feedback auf eine Reduzierung dieser ab.

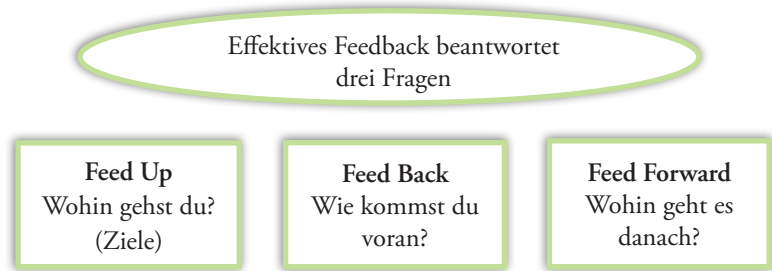


Abbildung 10: Feedbackschleifen (eigene Darstellung)

Sowohl sBP als auch bBP sollen gemeinsam mit den Schüler_innen geeignete, individuell herausfordernde Ziele und Aufgaben für das Praktikum erarbeiten (Feed Up) und durch effektives Feedback Unterstützung bei der Zielerreichung anbieten (Feed Back). Weiterführende Beratungsgespräche können ein Feed Forward ansprechen.

Ebenen von Feedback

Jedes Feedback kann folgende vier Ebenen beinhalten (vgl. Hattie 2013: 209):

1. Aufgabe: Wie gut wurde die Aufgabe im Praktikum erledigt/verstanden?
2. Prozess: Was wurde getan, um die Aufgaben im Praktikum zu meistern?
3. Selbstregulation: Welche Elemente der Selbststeuerung (individuelle Herangehensweise an eine Arbeitsaufgabe) sind erkennbar?
4. Selbst: Welche persönliche Bewertung (gewöhnlich positiv) kann den Praktikant_innen mitgegeben werden?

Integration in ein PPF

Gutes Feedback wirkt motivierend für die Praktikant_innen, indem sie ihre Anstrengungen zur Zielerreichung steigern, ihre Arbeits- und Lernstrategien optimieren und/oder ihre Ziele modifizieren.

Die Feedbackschleifen (Feed Up, Feed Back und Feed Forward) können gut in ein PPF integriert werden und machen dadurch den Lern- und Entwicklungsprozess im Praktikum und im PPF sichtbar.

B.2 Phasenspezifische Tools

Im Folgenden werden einige Tools für die didaktische Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Praktika vorgestellt. Die Auflistung soll als Inspiration für die Gestaltung des schulspezifischen PPF, als Vorlage für die bBP oder als Teilelement der eigenen Vor- und Nachbereitung des Praktikums dienen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

B.2.1 Tools vor der betrieblichen Praxisphase

Die Tools für die Vorbereitung auf die Praxisphase unterteilen sich in

1. Handreichungen und Vorlagen (organisatorische Hilfsmittel, Standards und Vorlagen für das PPF und den Praktikumsbetrieb)
2. Reflexionsfördernde Methoden und Vorlagen
3. Hinweise zu interkulturellen Simulationsspielen und Übungen, als Vorbereitung auf Auslandspraktika

1. Handreichungen und Vorlagen

Unabhängig von der konkreten Form der Dokumentation der Lernleistungen im Betriebspraktikum ist es zentral, Kriterien über die Standards dieser Dokumentationsleistungen (Inhalt, Pflichtaufgaben, Kür, eigene Schwerpunkte, ...) festzulegen. Diese Vereinbarungen der formalen und inhaltlichen Elemente der Praktikumsleistungen und -dokumentation schafft Transparenz und Orientierung für die unterschiedlichen Praktikumsakteure.

Standards festlegen

Beispielhaft werden im Anschluss einige Dokumente vorgestellt, die nach Adaption auf die jeweilige, spezifische Situation eingesetzt werden können. Folgende Vorlagen finden Sie:

- Startseite eines PPF
- Handreichung Praktikum für die Akteure Betrieb und Schüler_in
- Begleitschreiben für den jeweiligen Praktikumsbetrieb
- Informationen zum Praktikumsvertrag
- Lernvertrag/Lernvereinbarung

Startseite PPF

Die erste Seite des PPF könnte mit folgenden einleitenden Worten, Zielsetzungen, Hinweisen und Vorgaben illustriert werden:

Vorwort zu Ihrem PPF

„Im Laufe Ihrer Praktika werden Sie mehrfach gebeten, Rückschau zu halten und Verbindungen zwischen den zwei Lernorten Schule und Betrieb sichtbar zu machen. Sie werden durch das Führen eines Praktikumsportfolios (PPF) erfahren, wie – auf welchen Wegen – Sie zu einem bestimmten Resultat, zu einer bestimmten Handlung gekommen sind und was Sie daraus für Ihre weitere Arbeit in der Schule oder im nächsten Praktikum lernen können.

Dazu ist es notwendig die Bausteine zu identifizieren, welche für die Entwicklung und Festigung Ihrer Kompetenzen besonders wichtig waren: Fragen, Entwürfe, schulische Konzepte und Modelle, Mitschriften, Anweisungen, Gespräche mit den betrieblichen Betreuungspersonen.

Werfen Sie nichts voreilig weg, nur weil Sie denken, das ist schon erledigt oder nicht mehr relevant. Ein_e kluge_r Meister_in hebt ihre/seine Skizzenbücher auf. Schließlich stecken darin Ideen und Anregungen, die später auf irgendeine Weise weiterverwendet werden können.“

Ihr PPF umfasst

- eine Auswahl von Beiträgen verschiedenster Art zu Ihren Praktika.
- eine Auswahl von kreativen Arbeiten in Ihren Praktika (Fotos, selbstständige Arbeiten im Praktikum, Bilder, Texte, ...).

Mit Ihrem PPF können Sie zeigen,

- wie sich Ihre beruflichen Kompetenzen entwickeln.
- welche beruflichen Schwerpunktinteressen Sie haben.

Ihr PPF dokumentiert

- Ihre Entwicklung im jeweiligen praxisrelevanten Bereich.
- Ihre speziellen Interessen und Stärken.
- Ihre Auseinandersetzung mit selbst gewählten, (berufsbiographischen) Themen.

Das PPF bedeutet für Sie,

- dass Sie Ihre Interessen und Stärken konkret einbringen können.
- dass Sie einen Platz haben um nachzudenken, was Sie in Ihren Praktika erleben.
- dass Sie später das Dokumentierte ergänzen und aussortieren können.

Das PPF soll folgende Anforderungen erfüllen:

- inhaltliche Vorgaben wie Erfüllung der Mindestzahl an eigenen Portfolioeinlagen, Vollständigkeit der Pflichtaufgaben, Einlegen von Beratungsprotokollen oder/und Reflexionsbögen
- formale Vorgaben wie Gestaltung des Deckblatts, Anlegen eines sinnvollen, übersichtlichen Inhaltsverzeichnisses, gestalterisch ansprechende Einlagen, sprachliche Angemessenheit und korrekte Rechtschreibung
- ein individuelles, nachvollziehbares Zeitmanagement wie Festhalten von Zwischenergebnissen, Einhalten des Abgabe- und Erarbeitungsrahmens
- die Integration von Feedback bzw. Beratungsimpulsen

Handreichung Praktikum

Ein One-Pager informiert die zentralen Akteure Schüler_in und Praktikumsbetrieb über die Ausrichtung des Pflichtpraktikums in der jeweiligen Schule. Diese Handreichung kann online zur Verfügung gestellt und an Praktikumsinformationsabenden ausgeteilt werden.

Folgende Bereiche sollten angesprochen werden:

- Ziele des Pflichtpraktikums
- Zeitlicher Rahmen: Stundenumfang, Anzahl (abhängig vom Lehrplan)
- Grobe Vorstellung des schulinternen Praktikumskonzepts
- Kontaktdaten des PKT

Sie finden online folgende Vorlage für ein Informationsschreiben an die Zielgruppen Praktikumsbetriebe, andere Kooperationspartner_innen und Erziehungsberechtigte.

One-Pager



DAS PRAKTIKUM IM ÜBERBLICK

In Kürze beginnt für die Schüler_innen der [Schule] das Pflichtpraktikum. Hier finden Sie die wichtigsten Informationen auf einen Blick zusammengefasst.

ZIELE DES PRAKTIKUMS

- ▶ Anwendung schulisch erworbenen Wissens in der Praxis
- ▶ Kennenlernen der Anforderungen der Arbeitswelt und Erwerb von Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortung etc.
- ▶ Stärkung der sozialen und kommunikativen Kompetenz
- ▶ Förderung der Persönlichkeitsentwicklung
- ▶ Forcierung der Kontakte zur Wirtschaft und potentiellen späteren Arbeitgebern
- ▶ Berufshinwendung und Berufserprobung
- ▶ Erleben von Erwerbstätigkeit

Weitere Informationen finden Sie unter der [Website der Berufsbildenden Schulen](#)

Begleitschreiben Kompetenzprofil

Abgeleitet vom jeweiligen Lehrplan ist es ratsam, pro Jahrgang die fachspezifischen Kompetenzen zu visualisieren und zu kommunizieren. Dies hilft insbesondere den Praktikumsbetrieben, um die Praktikant_innen entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen und zu fördern. Dieses Begleitschreiben sollte in den relevanten Sprachen, zumindest aber in Deutsch und Englisch, verfasst sein, damit gerade Betriebe im Ausland über die Einsatzmöglichkeiten informiert werden.

Sie finden online folgende Vorlage für ein Begleitschreiben über das Kompetenzprofil des ersten Jahrgangs der Handelsakademie.



| | |
|---|--|
| KOMPETENZPROFIL | |
| HANDELSAKADEMIE | |
| KOMPETENZEN AUS DEM I. JAHRGANG | |
| BETRIEBSWIRTSCHAFT | |
| Fachliche Kompetenzen: | |
| | |
| Soziale Kompetenzen: | |
| | |
| Personale Kompetenzen: | |
| | |
| BUSINESS TRAINING, PROJEKTMANAGEMENT, ÜBUNGSFIRMA, CASE STUDIES | |
| Fachliche Kompetenzen: | |
| | |

Praktikumsvertrag

Ein Arbeitsvertrag regelt die beidseitigen Rechte und Pflichten zwischen den Vertragspartner_innen Praktikant_in und Praktikumsbetrieb.

Elemente

Praktikumsvertrag

Er sollte mindestens folgende Bereiche enthalten:

- Daten des Praktikumsbetriebes: Name, Adresse, Telefonnummer
- Daten des Praktikanten/der Praktikantin: Name, Geburtsdatum, besuchte Schule, Jahrgang/Klasse
- Daten der gesetzlichen Vertreter_innen: Name, Anschrift, Telefonnummer
- Einsatz gemäß dem Lehrplan der Schule in folgenden Bereichen/Abteilungen
- Standort des Betriebes
- Beginn, Ende, wöchentliche Arbeitszeit, Normalarbeitszeit
- Entgelt
- Anmeldung bei der Krankenkasse

Die österreichische Arbeiterkammer hat einen Mustervertrag mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen online gestellt.

Checkliste Umfeldanalyse

Wichtig bei der Auswahl des Praktikumsbetriebes ist eine Einschätzung des Betriebes und des sozialen Umfeldes – hierzu können sich die Schüler_innen u.a. folgende Fragen stellen:

Fragen an den Praktikumsbetrieb

- Lage des Betriebes: Will ich in der Nähe vom Heimatort sein oder lieber weiter weg? Ist das Ausland für mich reizvoll?
- Standard und Niveau des Betriebes (branchenabhängig): Suche ich mir ein 5-Sterne-Hotel aus oder ein kleines Gasthaus? Will ich mein Praktikum in einem kreativen Unternehmen absolvieren? Entscheide ich mich für einen teilweise fachfremden Bereich? Spricht mich ein technisch-innovativer oder ein technik-standardisierter Arbeitsplatz an?
- Größe des Betriebes: Will ich in einem KMU oder in einem großen Betrieb arbeiten?
- Umgebung des Betriebes: Was gibt es an Infrastruktur, Freizeitangebot, Verkehrsmittel, ... im und rund um den Betrieb?
- Unterbringung: Wo wohne ich? Wie ist die Unterkunft? Mit wem teile ich ein Zimmer? Suche ich mir eine Gastfamilie oder eine Wohnung?
- Private Ressourcen: Wie erfolgt die (tägliche) Anreise zum Betrieb? Wo kann ich um Finanzierung (eines Auslandspraktikums) ansuchen? Sind Kost und Logis inkludiert?
- ...

Checkliste Erstgespräch

Für ein Erstgespräch zwischen bBP und den Praktikant_innen empfiehlt es sich u.a. folgende praktikumsrelevanten Bereiche zu klären.

Erstgespräch mit Praktikant_in

- Entlohnung: Wie ist die Entlohnung des Praktikums gestaltet?
- Arbeitskleidung: Gibt es eine Arbeitskleidung? Gibt es einen Dresscode im Betrieb?
- Sicherheit: Gibt es besondere Hygiene- oder Sicherheitsvorschriften?
- (Mittags-)Pause: Welche Pausenregelungen sind zu beachten? Gibt es eine Kantine? Gibt es eine Essenaufwandsentschädigung?
- Infrastruktur: Was steht den Praktikant_innen im Betrieb alles zur Verfügung?
- Arbeitsplatz: Wer ist die unmittelbare Betreuungsperson? Wer hilft bei Fragen oder Unklarheiten?
- Umgang mit digitalen Devices: Gibt es handyfreie Zonen? Darf das Smartphone in allen Bereichen des Unternehmens als Arbeits- und Lernmittel verwendet werden?
- Zu erbringende schulische Leistungen: Was ist aus Sicht der Schule im Praktikum wichtig? Gibt es eine Lernvereinbarung?

Lernvertrag/Lernvereinbarung

Ein Kompetenzraster kann eine reflexive Vorarbeit für eine Praktikumslernvereinbarung sein. Diese Lernvereinbarung wird von den drei zentralen Akteuren – Praktikant_in, sBP und bBP – unterschrieben und dient nicht nur der Dokumentation, sondern auch der gemeinsamen, reflexiven Einschätzung der individuellen Entwicklungsschritte im Praktikum.



Kompetenzraster

Elemente Lernvertrag

Folgende Bereiche kann eine Praktikumlernvereinbarung beinhalten:

- Informationen über die drei beteiligten Akteure: Kontaktdaten von Praktikumsbetrieb und -ansprechperson, Schule (Notfallkontakt), Schüler_in und evtl. Erziehungsberechtigte, ...
- Zeitrahmen des Praktikums: von wann bis wann, Anzahl der Wochen, Gesamtumfang in Stunden
- Kurzbeschreibung der schulischen Ausbildung und der bisher erworbenen schulischen Kompetenzen
- Kurzbeschreibung der Kompetenzen, die im Rahmen des Praktikums gefördert und erweitert werden sollen (Orientierung und Abgleich mit dem individuellen Kompetenzraster)
- Dokumentation des Praktikums: Wie werden die Lernerfahrungen durch die Praktikant_innen dokumentiert (PPF, Logbook, ...) und auf welche Art und Weise erhalten sie von der betrieblichen Seite Rückmeldung (Leistungsnachweis Praktikum, abschließendes Praktikumsgespräch ähnlich einem Mitarbeiter_innengespräch)
- Unterschriften von Schule/sBP, Betrieb/bBP und Praktikant_in (Erziehungsberechtigte)



Sie finden online folgenden Entwurf für einen individuellen Lernvertrag.

| LERNVERTRAG | |
|-------------------|----------------------|
| VERTRAGSPARTEIEN | |
| Praktikumsbetrieb | Schule |
| Firmenbezeichnung | Name der Schule |
| Anschrift | Anschrift |
| Ansprechperson | Ansprechperson |
| E-Mail | E-Mail |
| Telefon | Telefon |
| Schüler_in | Erziehungsberechtigt |
| Name | Name |
| Anschrift | Anschrift |
| E-Mail | E-Mail |
| Telefon | Telefon |

| |
|--|
| BISHER ERWORBENE KOMPETENZEN: |
| Fachliche Kompetenzen: |
| |
| Soziale Kompetenzen: |
| |
| Personale Kompetenzen: |
| |
| Zur Ergänzung finden Sie hier die laut dem Nationalen C Kompetenzen für den jeweiligen Schultypus. |
| ZU FÖRDERNDE KOMPETENZEN IM PRAKTIKUM: |
| Fachliche Kompetenzen: |
| |
| Soziale Kompetenzen: |
| |
| Personale Kompetenzen: |
| |
| DOKUMENTATION DES PRAKTIKUMS |
| Schüler_in |
| |

2. Reflexionsfördernde Methoden und Vorlagen

Für alle Schulstufen vor dem Praktikumsbeginn.

Es geht um eine didaktisch geleitete, selbstreflexive Vorbereitung auf die Praxisphase. Die Schüler_innen sollen sich ähnlich den kreativen Schreibmethoden auf den neuen Kontext Praktikum einstimmen, sich ihrer Erwartungen, Einstellungen, Bedürfnisse, Stärken, Motive und Ängste bewusstwerden.

10 bis 15 Minuten

Die Schüler_innen sind in Einzelarbeit angewiesen, folgende Arbeitsblätter zu bearbeiten. Ein Austausch mit Peers oder ein Feedback von der sBP ist möglich.

Zielgruppe


Ziel

Zeitraumen

Ablauf

Arbeitsblatt „Wenn ich an mein Praktikum denke ...“

Als eine ganzheitliche Einstimmung auf das Praktikum kann folgendes leitfragengestützte Arbeitsblatt dienen:

| | |
|--|---|
| Wenn ich an mein kommendes Praktikum denke ... | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Kopf: Welche Fragen gehen mir noch im Kopf herum? 2. Nacken: Was sitzt mir im Nacken? 3. Herz: Wann schlägt mein Herz höher? 4. Hände: Wofür habe ich ein Händchen? 5. Fundament: Worauf kann ich mich stützen? |  |

Arbeitsblatt Kompetenzraster

Die Begrifflichkeiten für dieses Instrument variieren über Talente-, Stärkenportfolio, Interessensbögen zu Kompetenzraster, sind sich aber in ihrer Zielsetzung ähnlich. Es ist ein Mittel, um aus einem sprachlich formulierten, stärkenorientierten Ist-Zustand individuelle Zielformulierungen abzuleiten. Je genauer die jeweiligen Ausgangskompetenzen, Fähigkeiten oder Talente beschrieben werden, desto leichter ist eine abschließende Einschätzung dieser im Praktikum erworbenen Bereiche.

Wo stehe ich?

Folgende Schwerpunktsetzungen können überlegt werden:

Schwerpunktsetzung

- Fokus auf Kompetenzen innerhalb der drei Facetten des Lernraums Praktikum. Was bringe ich alles an Kompetenzen mit? Wohin will ich?

- Fokus auf die eigene Person (Ich-Portfolio): Wer bin ich? Woher komme ich? Was macht mich aus? Was sind meine Vorlieben? Welche Motive wirken handlungsleitend für mich im Praktikum?
- Fokus auf Talente: Mit Beweisen argumentieren bzw. Belege sammeln, warum sich eine Person mit ihren Fähigkeiten und speziellen Interessen für ein bestimmtes Berufsbild eignet. Ähnlich dieser Idee ist das Konzept der Interessensbögen.

Vorlage Praktikumskompetenzraster:

| Niveaustufe/ Facetten des Lernraums Praktikum | Ausgangspunkt Was ich schon kann ... | Zielvorstellung Was ich mir im Praktikum vornehme ... | Meine eigene Einschätzung und Erfahrungen mit dem Lernbereich im Praktikum |
|--|--|--|---|
| im fachlichen Bereich | | | |
| im sozialen Bereich | | | |
| im personalen Bereich | | | |

3. Interkulturelle Übungen

Zielgruppe

Ziel

Schüler_innen aller Schulstufen.

Zur Vorbereitung auf Auslandspraktika oder Praktika in interkulturellen Organisationen ist es sinnvoll, eine kulturelle Sensibilisierung bei den Praktikant_innen zu erreichen. Besonders geeignet sind kulturgenerelle Simulationsspiele (vgl. Faber/Ostendorf 2000), bei denen die kulturelle Gebundenheit eigenen Handelns nicht nur diskutiert, sondern konkret erfahrbar gemacht werden kann. Unterschiedliche interkulturelle Übungen können je nach Zielsetzung die Kommunikation/Interaktion, die Auseinandersetzung mit dem Fremden, die Sensibilisierung für fremde Kulturen, ein Wahrnehmen von Vorurteilen usw. stärken und schärfen.

Zeitraumen

Ablauf

20 Minuten bis ½ Tag

Je nach interkulturellem Spiel oder Übung ist der Aufbau und der Ablauf unterschiedlich. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über interkulturelle Spiele und eine konkrete interkulturelle Übung.

Interkulturelle Spiele

Folgende Tabelle enthält Spiele, die für die Zielgruppe von BMHS-Praktika besonders geeignet erscheinen. Sie können in Klassen gespielt werden, die nicht nur im Ausland, sondern auch im Inland ein Praktikum machen. Auch dort kommt es zu interkulturellen Situationen, die kulturelle Sensibilität erfordern.

Alle Spiele sind Simulationen interkultureller Begegnung, bei denen unterschiedliche künstlich erzeugte Konflikte erlebt und bearbeitet werden. Es gibt jeweils eine Vorbereitungs-, eine Durchführungs- und eine Nachbereitungsphase (Debriefing), die von den Lehrkräften intensiv vorbereitet werden müssen. Der Zeitaufwand beträgt bei den etwas komplexeren Simulationen wie Ecotonos ca. 4 Unterrichtsstunden als Block.

| Simulation | Eckpunkte | Literatur/ Unterlagen | Besonderheiten |
|--------------------------------|---|----------------------------------|---|
| Barnga | Basiert auf einem einfachen Kartenspiel. Durch einen kleinen ‚Trick‘ werden Situationen erzeugt, die dazu führen, herkömmliche Wahrnehmungsmuster zu hinterfragen. | Thiagarajan & Steinwachs (1990) | wurde an bayerischen Berufsschulen getestet (vgl. Faber/Ostendorf 2000) |
| Randömia Balloon Factory | Relativ komplexe Simulation interkultureller Probleme. Trainer_innen einer westlichen Kultur führen ein Qualifizierungsprogramm für Arbeiter_innen einer Ballonfabrik in einem Land des globalen Südens durch, das scheitert. Die Trainer_innen suchen nach Ursachen hierfür und stoßen dabei auf kulturelle Grenzen. | Grove & Hallowell (2001) | wurde in der universitären Lehre an der Universität Innsbruck eingesetzt auch: Thematisierung Kulturimperialismus |
| Ecotonos | Fokus auf Zusammenarbeit, Problemlösung und Entscheidung interkultureller Gruppen. Die jeweils einer anderen Kunstkultur zugeordneten Gruppen bearbeiten eine komplexe Aufgabe zunächst in monokultureller, später in interkultureller Zusammensetzung und erleben und bewältigen dabei interkulturelle Konflikte. | Nipporica Associates (1997) | wurde in abgewandelter Form im Rahmen des Filipa-Projekts eingesetzt (vgl. Ostendorf 2006) und mit Studierenden der Universität Innsbruck erprobt |

Weniger aufwändig können auch interkulturelle Übungen wie die ‚Sprichwörterübung‘ zur kulturellen Sensibilisierung eingesetzt werden.

Sprichwörterübung

(vgl. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main 1995: 155f)

Zielgruppe
Ziel

Schüler_innen ab der 8. Schulstufe

Grobziel ist eine kulturelle Sensibilisierung und das Entdecken der eigenen Werte. Es geht in dieser Übung um das Erkennen der Tiefe eigener kultureller Gebundenheit. Hierzu wird die eigene Sprache als wichtiges kulturelles Symbolsystem anhand von Sprichwörtern, über die sich kulturelle Werte besonders gut erschließen lassen, näher untersucht.

Zeitraumen
Ablauf

30 bis 40 Minuten

Folgende Vorgehensweise empfiehlt sich:

- Schreiben Sie einige Sprichwörter an die Tafel. Bsp.: Zeit ist Geld, Hochmut kommt vor dem Fall, Morgenstund hat Gold im Mund, ...
- Fordern Sie die Schüler_innen in Kleingruppen (3-4 Personen) dazu auf, alle Sprichwörter, die ihnen einfallen, auf 1-2 Flipcharts zu schreiben.
- Hängen Sie die erstellten Flipcharts auf und diskutieren Sie mit den Schüler_innen, welche Werte und Normen sich hinter den Sprichwörtern verbergen. Beispiel: Hochmut kommt vor dem Fall à Bescheidenheit; Zeit ist Geld à Effektivität.
- Klären Sie, ob aus Sicht der Schüler_innen noch nationalkulturelle Werte fehlen.
- Diskutieren Sie, ob die Schüler_innen die Werte annehmen/ablehnen und welche Bedeutung sie für ihre eigene Lebensführung haben.

Sehr interessant gestaltet sich dieses Spiel, wenn bei interkulturellen Klassen Sprichwörter aus unterschiedlichen Kulturkreisen gesammelt werden. Oftmals gibt es bereits regionale Unterschiede in der Interpretation und der sprachlichen Umsetzung.

Viele deutschsprachige Sprichwörter entspringen aus der Bibel, dem Mittelalter oder berühmten literarischen Werken etwa von Schiller und Goethe (zur Herkunft von Sprichwörtern und Redensarten vgl. Duden (2014) und Pöppelmann (2016)). Die Schüler_innen können selbst dazu im Internet recherchieren. Sehr deutlich wird hier, wie tief die kulturellen Wurzeln sind, wie Werte Jahrhunderte überdauern, aber auch, dass sie individuell und zeitgeschichtlich gedeutet werden.

B.2.2 Tools während der betrieblichen Praxisphase

Während der Praxisphase steht für die jungen Erwachsenen die Rolle der Praktikant_innen alias Mitarbeiter_innen im Vordergrund. Das Einfordern und Aufrechterhalten einer reflexiven Praxis ist wichtig, damit das Praktikum eine bewusste Lernsituation darstellt und die Schüler_innen (kritische) Lern- und Arbeitsprozesse nicht en passant erleben, sondern diese konstruktiv reflektierend in die Festigung ihrer professionellen Handlungskompetenz integrieren.

Reflexive Praxis

Die folgenden Instrumente und Methoden unterstützen eine individuelle (Selbst-)Reflexion, unterschiedliche Formen der Praktikumsbeobachtung, sowie eine gelebte, dialogische Feedbackkultur. Sie lassen sich unterteilen in

Erinnerungshilfen

1. Praktikumslernhilfen
2. Beobachtungshilfen
3. Praktikumsfeedback

1. Praktikumslernhilfen

Für Schüler_innen ab dem ersten Pflichtpraktikum.

Zielgruppe

Variable Praktikumslernhilfen ermöglichen reflexive Praktikumsdiagnosen, Selbst- und Fremdeinschätzungen sowie entwicklungsorientierte Weiterarbeit im Praktikum. Die unterschiedlichen Formen der Selbsteinschätzung als metakognitive Lernstrategien helfen einerseits bestimmte Leistungen zu beurteilen (Self-Assessment). Andererseits kann eine Selbsteinschätzung die Reflexion, Planung und somit die Verantwortung gegenüber dem eigenen Lern- und Arbeitsprozess unterstützen (Self-Monitoring). Sie fördern die Selbstlernkompetenz, eine Fähigkeit eigene Kompetenzen im Praktikum einschätzen und den individuellen Lernprozess daran anpassen zu können.

Ziel

2 bis 15 Minuten

Zeitraumen

Die Praktikumslernhilfen können während des Praktikums in Einzelarbeit als Impulsgeber für eine reflexive Auseinandersetzung mit dem Lernraum Praktikum genutzt werden. Die didaktischen Überlegungen, welche Tools die Schüler_innen während der betrieblichen Praxisphase verwenden sollen, erfolgen vor dem Praktikum. Hilfreich für den Prozess der Selbstbeurteilung ist ein Blick auf die Praktikumslernvereinbarung und eine offene, vertrauensvolle Kommunikation mit den sBP.

Ablauf

Mögliche Formen, diese Reflexionen während des Praktikums zu kultivieren, werden nun als Vorlage präsentiert.

Reflexionshilfen



kreative Schreib-
methoden

Zwischenbild Journaling

Die Journaling-Einträge können – je nach Länge des Praktikums – ein- bis zweimal rückblickend betrachtet und bearbeitet werden. Dazu hilft folgender Arbeitsauftrag:

Journaling Fokus

Prüfen Sie Ihre regelmäßigen Journaling-Einträge auf Anregungen oder Gedankenblitze, die Sie ganz besonders interessieren. Entscheiden Sie sich für einen Fokus, und fertigen Sie in einem zweiten Schritt dazu eine Wortliste (Brainstorming) oder einen Wortigel (Clustering, Mindmap) an.

Zwischenbilanz

Die Zwischenbilanz kann in der zweiten Hälfte der Praxisphase zum Einsatz kommen.

Zwischenbilanz

Beenden Sie die angefangenen Sätze so, dass sie für Sie und Ihre aktuelle Praktikumsituation zutreffen.

Am besten ist mir gelungen,

Sorgen bereitet mir,

Wenn ich ganz ehrlich bin, dann

Nach dem Praktikum muss ich

Meine persönliche Reflexion


Ausgehend von meiner Bilanz

- vereinbare ich ein Coachinggespräch mit dem bBP
- frage ich nach einem schriftlichen Feedback
- gebe ich dem sBP Feedback
- bekomme ich eine Rückmeldung von anderen Praktikant_innen

Rückmeldung:

Praktikumsampel

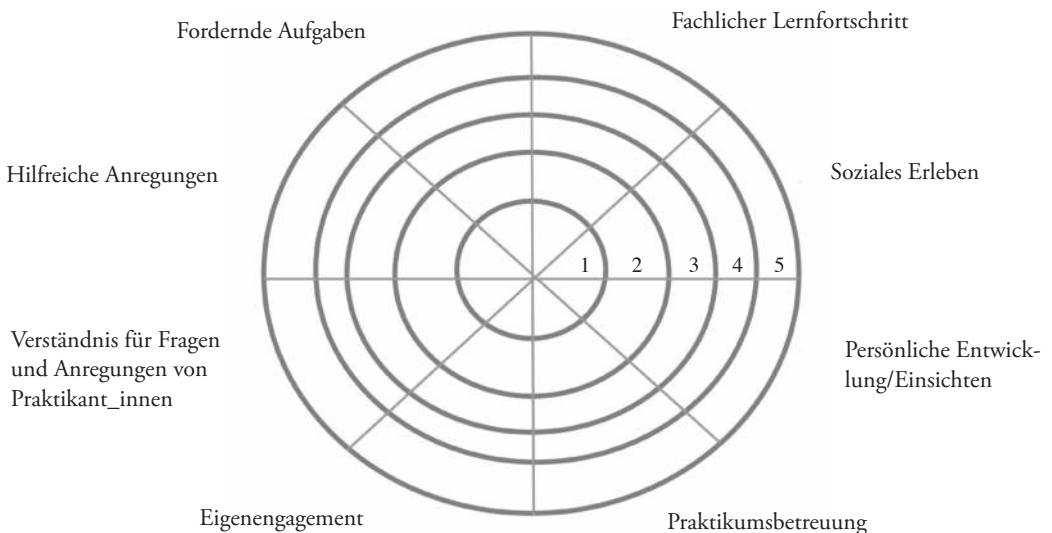
Das Ampelfeedback wird in der Regel so eingesetzt, dass sich eine Person ausgehend von einer Frage für eine Farbe (rot, gelb, grün) entscheidet und sich damit positioniert. Abgewandelt kann sie wie folgt als Reflexionsvorlage während der betrieblichen Praxisphase eingesetzt werden und ähnlich der Zwischenbilanz als Vorbereitungsgrundlage für ein Gespräch dienen:

| | | |
|---|---|--|
|  | Das läuft im Praktikum gut, weiter so.... | |
| | Da bin ich mir im Praktikum nicht sicher ... | |
| | Nein, Ablehnung: Das passt im Praktikum gar nicht, das muss sich ändern ... | |

Praktikums-Zielscheiben-Feedback

Bei dieser Praktikumszielscheibe können die Kategorien vollständig vorgegeben oder gewisse Sektionen für eigene Kategorien freigelassen werden. Die Einschätzung erfolgt nach dem Notensystem: Je näher am Mittelpunkt der Zielscheibe, desto höher ist die Zustimmung zur jeweiligen Kategorie.

Wie zufrieden sind Sie mit dem Praktikum in Bezug auf?



Handout
Entwicklungszyklus

Entwicklungszyklus

Folgender Lern-Reflexionszyklus kann den Praktikant_innen helfen, die Praxissituation eigenverantwortlich zu erfassen und das eigene Handeln weiterzuentwickeln (vgl. Hilzensauer 2008, Bräuer 2014).



1. Beschreibung: „Wer hat was wann wo getan?“ Dieses Beschreiben kann sowohl Fertigkeiten, fachliches Denken, als auch Lern- und Arbeitsvorgänge im Praktikum umfassen.
2. Gefühle: „Wie fühlte ich mich in der beschriebenen Situation?“ Emotionen sind ein Indikator für das eigene Wohlbefinden und die eigenen handlungsleitenden Werte. Dementsprechend kann die reflexive Wahrnehmung von Emotionen das berufliche Selbstbild weiterentwickeln.
3. Analyse: „Wann habe ich auf welches Vorwissen, auf welche Erfahrungen und auf welches unterstützende Netzwerk zurückgegriffen?“ In diesem Schritt geht es um das Analysieren und Interpretieren der einzelnen Komponenten.
4. Evaluation: „Was war gut? Was war schlecht?“ in Bezug auf die eigenen Erwartungen und/oder auf Basis allgemeiner Kriterien.
5. Zusammenschau: „Was, wer war zentral?“ Dieser Schritt kann die wichtigsten Faktoren, Akteure und Elemente der Praktikumsituation zusammenfassen.
6. Aktionsplan/ Schlussfolgerungen: „Welche Einflussfaktoren hätten anders sein sollen, um das Ergebnis positiv(er) zu beeinflussen?“ Es geht darum Handlungsalternativen anzudenken, Perspektiven aufzuzeigen oder Pläne und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Die soeben vorgestellten Methoden des (Self-)Monitorings im Praktikumsprozess können als Grundlage für bzw. Vorbereitung auf ein Gespräch mit der betrieblichen Praktikumsbetreuung dienen.

2. Beobachtungshilfen

Für Schüler_innen ab dem ersten Pflichtpraktikum während der betrieblichen Praxisphase einsetzbar.

Zielgruppe

Für Praktikant_innen bedeutet das Schreiben von Beobachtungsprotokollen, dass sie ihre Aktivitäten, Handlungen und Situationen in der Praxis beschreiben und evtl. reflektieren. Das Protokoll sollte nicht als schlichter Arbeitsauftrag, sondern als ein Instrument wissenschaftlicher Praxis eingeführt werden. Protokollieren schärft zusätzlich das Sprachbewusstsein und das Bewusstwerden über das eigene Denken.

Ziel

10 bis 60 Minuten

Zeitrahmen

Je nach Beobachtungsauftrag sind unterschiedliche Aktivitäten, Zielsetzungen und Personen involviert. Im Folgenden werden drei Beobachtungsaufträge vorgestellt.

Ablauf

Konkreter Beobachtungsauftrag

Ein strukturiertes Vorgehen stellt die Methode des „auftragsbezogenen Beobachtens und datengestützten Reflektierens“ (Ludwig-Tauber in Felten, von 2005: 40f) dar, welche vier Schritte umfasst:

- Beobachtungsauftrag erteilen: Die sBP oder bBP informieren die Praktikant_innen über den Schwerpunkt ihrer Demonstration (z.B. Führen eines Gesprächs mit Kund_innen, Fehlersuche in einem Stromkreis, ...) und erteilt einen entsprechenden Beobachtungsauftrag. Dadurch lenken sie die Aufmerksamkeit auf Aspekte, die den Expert_innen wichtig sind.
- Auftragsbezogenes Beobachten und Protokollieren: Die Praktikant_innen protokollieren entsprechend dem Auftrag ohne zu (be-)werten. Das Protokollieren begünstigt ein zielgerichtetes Beobachten und eine detaillierte Wahrnehmung.
- Datengestützt reflektieren: Das Protokoll wird den sBP oder bBP vorgelegt. Im Gespräch wird das Vorgehen und das zugrundeliegende theoretische Wissen von der Betreuungsperson begründet, die Schüler_innen haben die Möglichkeit nachzufragen und ihre eigenen Gedanken und Gefühle zu äußern.
- Reflexion schriftlich festhalten: Unmittelbar nach der Besprechung halten die Praktikant_innen die wichtigsten Ereignisse fest. Dabei helfen folgende Fragen als Orientierung: Was habe ich gelernt, entdeckt, neu gesehen? Wo liegen besondere Schwierigkeiten? Was

möchte ich übernehmen, selber ausprobieren, anders machen?
Welchen Weg werde ich wählen?

Praktikums-Selbstbeobachtungsbogen

Dieser Bogen kann ausgehend von der Praktikumlernvereinbarung oder konkreten Erfahrungen im Praktikum zum Einsatz kommen.

| Praktikums-Selbstbeobachtungsbogen | | | | | | |
|--|--|-----------|--|--|--|--|
| Name | | Praktikum | | | | |
| Mein Praktikums- beobachtungsvorhaben, mein Beobachtungsziel | | | | | | |
| Bewertung | 3 = erreicht; 2 = teilweise erreicht; 1 = nicht erreicht | | | | | |
| Datum → | | | | | | |
| Das will ich erreichen ↓ (konkrete Feinziele) | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| Nächste Besprechung am | | | | | | |
| Unterschriften | | | | | | |
| Kommentar | | | | | | |
| | | | | | | |

Mehrere
Praktikant_innen

Kollegiale Partner_innen-Beobachtung

Diese Methode ist anwendbar, wenn mehrere Praktikant_innen oder Auszubildende gleichzeitig im Betrieb tätig sind. Sie können sich gegenseitig beobachten, sich über das jeweilige Arbeitsvorgehen berichten, Arbeiten austauschen und sich Rückmeldung geben. Für diese Aktivitäten kann der Praktikumsbetrieb – wenn möglich – zeitliche und räumliche Ressourcen zur Verfügung stellen, um dem Von- und Miteinander-Lernen Raum zu geben. Für die kollegialen Beobachtungen sind Beobachtungsaufträge oder vorstrukturierte Beobachtungsraster hilfreich. Diese können offen oder fokussiert auf eine bestimmte Verhaltensweise im Praktikum formuliert sein. Anbei ein relativ offener Beobachtungsauftrag, welcher an den drei Facetten des Lernraums Praktikum angelehnt ist.

| Beobachtungsauftrag Praktikumskolleg_in | | | |
|--|---|---|-----------|
| Name Praktikant_in: | | | |
| hat in der beobachteten Praktikumsituation ... | ☺ | ☹ | Kommentar |
| fachliche Sicherheit gezeigt. | | | |
| sozial kompetent agiert. | | | |
| sich und seine/ihre Bedürfnisse und Meinungen eingebracht. | | | |
| Was ich sonst noch wahrgenommen habe: | | | |

3. Praktikumsberatung

Für Schüler_innen ab dem ersten Pflichtpraktikum. Die Beratungsgespräche sollen während und am Ende der Praxisphase zwischen den Praktikant_innen und der bBP angeboten werden.

Zielgruppe

Praktikumsberatung kann die vorhandenen Ressourcen und Potentiale bewusst machen und das Lern- und Arbeitsverhalten optimieren. Allgemein sollen Beratungsgespräche ergebnisoffen sein und in einer positiven Atmosphäre und einem vertrauensvollen Klima stattfinden.

Ziel

Bei Bedarf – z.B. motivationales Tief im Praktikum, kognitive Schwierigkeiten bei einer Arbeitsaufgabe, Probleme mit der CoP, Überforderung am Praktikumsplatz – kann eine spezifische Beratung Hilfe geben. Sie muss aber erwünscht sein, auf die Ziele und das Anliegen der jungen Ratsuchenden eingehen. Lösungen bzw. neue Perspektiven sollen gemeinsam entwickelt und vereinbart werden.

15 bis 30 Minuten

Zeitraumen

Praktikumslernbegleitblätter oder Feedback-Bögen können als Gesprächsgrundlage dienen. Die Praktikant_innen können Elemente dieses dialogischen Feedbacks oder der Praktikumsberatung im Praktikum umsetzen, für ihre berufliche Entwicklung nutzen und in ein PPF integrieren.

Ablauf

Checkliste Beratungsleitfragen

Folgender Leitfragenkatalog hilft den bBP beim Führen eines Beratungsgesprächs (vgl. Engel/Wiedenhorn 2010: 142):

Beratungsleitfragen

- Was erwarten Sie von diesem Praktikums-Fördergespräch?
- Wie sehen Sie Ihre Fortschritte im Praktikum?

- Was konnten Sie schon, wo fühlten Sie sich sicher?
- Was möchten Sie an Ihrem Praktikumsverhalten verbessern?
- Was würde diese Veränderung bewirken? Woran würden Sie diese Veränderung im Praktikum bemerken?
- Was möchten Sie im Praktikum beibehalten?
- Auf welche Arbeitsleistung sind Sie bisher in Ihrem Praktikum stolz? Welche halten Sie nicht für gelungen?
- Was hat diese positive Wirkung ermöglicht?
- Wann wären Sie mit Ihrer Leistung zufrieden?
- Was würde sich ändern, wenn Ihr Problem gelöst ist?
- Was können Sie tun, um etwas zu ändern? Was kann ich tun?
- Was brauchen Sie, um (weiterhin) gut im Praktikum arbeiten und lernen zu können?
- Wie kann ich Sie dabei unterstützen?
- Was war für Sie der Gewinn des Gesprächs?
- ...

Feedback-Bogen

Praktikant_innen und bBP können während des Praktikums gemeinsam Feedback-Bögen ausfüllen. Sie wirken dialogfördernd.

Online finden Sie folgende Vorlage für einen Feedback-Bogen für ein Beratungsgespräch.



FEEDBACK

Der vorliegende Feedback-Bogen kann dabei helfen, das Gespräch zwischen Praktikant_in und Betreuer_in zu strukturieren und handlungsleitende Anregungen für das weitere Praktikum zu liefern.

TEIL 1: AUFGABENBESCHREIBUNG

Kurze Beschreibung der zentralen Aufgaben im Praktikum.

| |
|--|
| |
| |
| |

TEIL 2: ZIELSETZUNGEN

| Welches waren die konkreten Ziele bei der Erledigung der Aufgaben? | bereits erreicht? |
|--|--------------------------|
| Fachliche Ziele: | |
| | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> |
| Soziale Ziele: | |
| | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> |
| Personale Ziele: | |

Abschluss-Aktivitäten

Es ist wichtig, dass die Praktikant_innen am Ende der Zusammenarbeit mit den Personen im Betrieb ein verbales und/oder schriftliches Feedback zu ihrem Entwicklungsprozess im Praktikum bekommen.

Die klassische, schriftliche Form ist das Praktikumszeugnis oder ein Praktikumsnachweis. Diese können neben den allgemeinen Daten (Name der Schüler_innen, Praktikumsbetrieb, Zeitrahmen, ...), Informationen zum Tätigkeitsbereich und den gefestigten Kompetenzen enthalten.

Praktikumsnachweis

Als wertschätzende Ergänzung kann ein Abschlussgespräch geführt werden, das zusätzlich zu einer kompetenzorientierten Rückmeldung über die Performance der Praktikant_innen ein bewusstes Verabschieden symbolisiert. Im Sinne der Professionalisierung der Mentoringaktivitäten können auch die Praktikant_innen Rückmeldungen an die betrieblichen Betreuungspersonen geben. Hier eine Möglichkeit:

Abschlussgespräch

Hier die reflexive Anleitung „Satzergänzungen“ für ein Feedback an den Praktikumsbetrieb.

| Meine Rückmeldung zum Praktikum und zur Praktikumsbetreuung |
|--|
| Am Praktikum im Unternehmen X fand ich gut, dass |
| Am Praktikum im Unternehmen X fand ich nicht so gut, dass |
| Für die Zukunft würde ich mir für eine Praktikumsbetreuung im Unternehmen X wünschen, dass |

B.2.3 Tools nach der Praxisphase

In dieser Phase ist vor allem die schulische Seite gefordert. Es geht darum, die Lern- und Arbeitserfahrungen des Praktikums einzuordnen und die Praktikumsdokumentation abzuschließen. Zusätzlich sollte sich die Schule bei den Praktikumsbetrieben im Sinne einer Netzwerkpflege sporadisch melden, um sich einerseits für die Praktikumsplätze zu bedanken und um andererseits Feedback über die Performance der Schüler_innen zu bekommen.

Sie finden online folgende Vorlagen für ein Dankeschreiben und eine Praktikumsbeurteilung.



„DANKE“

Sehr geehrter [Herr/Frau Nachname der bBP],

auf diesem Weg möchte ich mich bei Ihnen für Ihre Unterstützung während meines Pflichtpraktikums in diesem Sommer bedanken. Ich habe in dieser Zeit viel Neues gelernt und konnte mein bisheriges Wissen anwenden und erweitern.

Sehr positiv ist mir in Erinnerung geblieben [individuelle Ergänzung]

Im Namen der [Schule] und [Herrn/Frau Nachname der sBP] bedanke ich mich für die interessanten Einblicke in Ihrem Betrieb und die nachhaltigen Lern- und Arbeitserfahrungen im Praktikum.

PRAKTIKUMSBEURTEILUNG

Praktikant_in: []

Schule: []

Praktikumsbetrieb: []

sBP: []

Der Praktikant/Die Praktikantin hat von _____ bis _____ ein Praktikum in unserem Betrieb absolviert und wird von uns folgendermaßen beurteilt:

| | ++ | + | 0 | - | -- |
|-------------------------------------|----|---|---|---|----|
| Fachliches Können | | | | | |
| Auftreten & Benehmen | | | | | |
| Teamverhalten | | | | | |
| Pünktlichkeit | | | | | |
| Interesse & Motivation | | | | | |
| Kommunikationsfähigkeit | | | | | |
| Eigeninitiative & Selbstständigkeit | | | | | |
| Arbeitsqualität | | | | | |

Dialog im Dreieck

Gerade das PPF schafft durch sein offenes Design und die Grundintention einer prozessorientierten Praktikumsdokumentation eine ideale Basis des „Dialogs im Dreieck“ (Winter 2010: 16), der zwischen den Schüler_innen und der Lehrkraft unter Einbezug des Praktikumsmaterials geführt wird. Das Potential des PPF und die Tiefe der Rückmeldungen wird ausgeschöpft, indem der Dialog nicht allgemein und abstrakt („Wie war das Praktikum?“), sondern anhand der vorliegenden Praktikumsdokumentationen geführt wird.

Es gibt unterschiedliche Arten die Praktikumserfahrungen und -aufzeichnungen abzuschließen: Als individuelles Beratungsgespräch, als Prak-

tikumskonferenz innerhalb der Klasse, als Lern-Entwicklungs-Gespräch, an dem evtl. auch die Eltern teilnehmen.

Als Vorbereitung auf diesen Abschluss kann im PPF eine schriftliche, rückblickende Reflexion des Praktikums erfolgen. Zu unterscheiden sind dabei:

1. Individuelle Bilanz nach jedem Praktikum
2. Gesamtückschau nach allen Praktika

1. Individuelle Bilanz

Für Schüler_innen, nach der konkreten betrieblichen Praxisphase. Eine rückblickende Selbst- und Fremdbewertung hilft den Schüler_innen ihre individuellen Lernfortschritte und ihre fachlichen, sozialen und personalen Fähigkeiten im Praktikum sichtbar zu machen und zu bewerten. Auf Basis der Selbstbewertung können sie planen, was sie in der Schule festigen und welche weitere Richtung sie in ihrem nächsten Praktikum einschlagen wollen.

15 bis 30 Minuten

Sie finden nun folgende Anregungen für Selbstreflexionen des Praktikums und der Praktikumsdokumentation durch die Schüler_innen (vgl. Winter et.al. 2008: 52f., Winter 2012: 131):

- Offene Praktikumsreflexion
- Strukturierte Praktikumsreflexion
- Ampel-Selbstbewertung

Diese Selbstreflexions- und -einschätzungsbögen helfen auch der Lehrkraft zusätzlich zu den vorab definierten (PPF-)Kriterien für eine lehrer_innen-bezogene Einschätzung der Praktikumsdokumentation.

Offene Praktikumsreflexion

Ihr Praktikum ist zu Ende und Sie setzen Ihre berufliche Ausbildung fort.

Was haben Ihnen die Praktikumswochen gebracht? Wo zeigt sich das im PPF?

Was nehmen Sie von der betrieblichen Praxisphase für Ihre berufliche Zukunft mit?

Was brauchen Sie noch?

Zielgruppe

Ziele

Zeitraumen

Ablauf

Strukturiertere Selbstbewertung

Anleitung für eine abschließende, schriftliche **Selbstbewertung Ihrer Praktikumsdokumentation**. Die folgenden Fragen dienen zur Anregung Ihrer Selbstbewertung.

Erarbeitung des PPF:

- **Material:** Welche (Erfahrungs-)Quellen (Bücher, Broschüren, Zeitschriften, Unterlagen) lagen vor, wie und warum wurden sie ins PPF integriert?
- **Zeit:** Welche Zeit stand für Ihr PPF zur Verfügung? Wie haben Sie die Zeit eingeteilt, wie viel wurde gebraucht?
- **Umstände:** Wo haben Sie das PPF überwiegend angefertigt? Wo konnten Sie gut daran arbeiten, welche Belastungen störten?
- **Unterstützung:** Wer und was hat Ihnen geholfen, welche Hinweise, Gespräche und Auskünfte waren nützlich?

Lerneffekte durch das PPF:

- Was haben Sie durch das PPF-Thema oder Ihre konkrete Fragestellung im PPF vor allem gelernt?
- Was haben Sie über sich und Ihre Arbeit gelernt?
- Welche Ratschläge würden Sie jemandem geben, der ein ähnliches PPF anfertigen möchte?

Eigene Bewertung des PPF:

- **Stärken der PPF-Arbeit:** Was ist Ihnen gut gelungen, womit sind Sie zufrieden, worauf sind Sie stolz?
- **Schwächen der PPF-Arbeit:** Was ist Ihnen nicht so gut gelungen, was hätten Sie gerne verbessert?
- **Fehlende Informationen:** Was hätten Sie haben oder wissen sollen, um die PPF-Arbeit noch besser bewältigen zu können?
- Eine ganz emotionale Äußerung zum PPF: „Es war“

Einschätzung der eigenen Fähigkeiten für das PPF:

- Fähigkeiten, die für die Erstellung Ihres PPF nützlich waren, z.B. „ich kann schnell und gut Gedanken niederschreiben.“
- Schwächen, die sich in der Portfolioarbeit für Sie zeigten, z.B. „es fällt mir schwer, eine Gliederung zu entwerfen.“
- Wo Sie sich vermutlich entwickeln sollten, z.B. Regelmäßigkeit, Arbeitsweisen, Wissensgebiete

Bitte an die schulischen Betreuungspersonen

1. Wozu Sie gerne eine Rückmeldung hätten.
2. Was Sie selber noch schlecht einschätzen können.

Ampel-Selbstbewertung

| Praktikum [Jahr] | Das sage ich, weil | Das zeigt sich im PPF am Beleg: |
|---|-------------------------|---------------------------------|
| Hier hat sich eine besondere Stärke von mir gezeigt. | | |
| Hier liegt meine Praktikumsarbeit im grünen Bereich. | | |
| In diesem Bereich gibt es aufgrund meiner Praktikumserfahrung etwas aufzuholen. | | |
| Hier tauchten im Praktikum Probleme auf, die bearbeitet werden sollen. | | |

2. PPF-Bewertungsbogen

Für Schüler_innen nach ihrem letzten Pflichtpraktikum.

Eine rückblickende Bewertung der dokumentierten Leistungen über alle Praktika schließt den entwicklungsorientierten Zyklus aller Praktika nachhaltig ab. Dadurch wird über die Jahre die Festigung der beruflichen Handlungskompetenz einerseits transparent, andererseits abschließend reflektiert. Sie kann auch dazu dienen ausgewählte Elemente des PPF für ein Bewerbungsportfolio zu übernehmen.

45 Minuten

Die Schüler_innen begutachten ihre dokumentierten Praktikumsleistungen bzw. das PPF in einer Einzelarbeit. Dieser Bewertungsbogen wird dann von den sBP schriftlich kommentiert und evtl. in einem abschließenden Einzelgespräch diskutiert. Die Schüler_innen schließen diesen Arbeitsauftrag mit einem Resümee ab.

Zielgruppe
Ziele

Zeitrahmen
Ablauf

Vorlage für einen abschließenden PPF-Bewertungsbogen (vgl. Biermann 2010: 197)

| PPF – Bewertungsbogen | Datum: |
|-------------------------------------|--------|
| Name Praktikant_in | |
| Name sBP | |
| Anzahl der Praktika | |
| Ich bewerte mein eigenes PPF: | |
| | |
| Das ist mir besonders gut gelungen: | |
| | |
| Bewertung des PPF durch sBP: | |
| | |
| Mein abschließendes Resümee: | |
| | |

Literaturverzeichnis

- Ammann, M. (2012): Betriebspraktika unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit – eine kritische Auseinandersetzung. In: Faßhauer, U./ Fürstenau, B./ Wuttke, E. (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung. Opladen: Budrich. 47-59.
- Ammann, M./ Thoma, M. (2011): Entwicklung eines Qualitätsmodells für Betriebspraktika. Erste empirische Einblicke. In: wissenplus: Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, Sonderausgabe Wissenschaft. 5-2010/11, 61-66.
- Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (Hrsg.) (1995): Begegnen-Verstehen-Handeln. Handbuch für Interkulturelles Kommunikationstraining. 2. Auflage. Frankfurt: IKO.
- Altrichter, H./ Posch, P. (1994): Lehrer erforschen ihren Unterricht. Einführung in die Methoden der Aktionsforschung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Arbeiterkammer (2017): Pflichtpraktikum. Arbeiterkammer. Online verfügbar unter: <https://www.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Bildung/Pflichtpraktikum.html> [abgerufen am 25.10.2017].
- Bader, R./ Müller, M. (2002): Leitziel der Berufsbildung: Handlungskompetenz. Anregungen zur Ausdifferenzierung des Begriffs. In: Die berufsbildende Schule. 54/6, 176-182.
- Beinke, L. (1977): Das Betriebspraktikum: Darstellung und Kritik eines pädagogischen Konzeptes zur Berufswahlhilfe. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Beutner, M./ Gockel, C. (2011): Moderne Mentoringssysteme für Schülerbetriebspraktika im Übergangssystem. Organisationsüberlegungen und Konzepte. Online verfügbar unter: <http://groups.uni-paderborn.de/cevet/cevetblog/wp-content/uploads/2010/06/Info-Lab51.pdf> [abgerufen am 07.02.2018].
- Biermann, C. (2010): Wie kommt das Neue in die (Labor-)Schule? Das Beispiel „Portfolio“. In: Biermann, C./ Volkwein, K. (Hrsg.): Portfolio-Perspektiven. Schule und Unterricht mit Portfolios gestalten. Weinheim: Beltz. 194-206.
- BGBL II (2014): Bundesgesetzblatt II, NR. 209/2014 – Lehrplan der Handelsakademie. Online verfügbar unter: https://www.hak.cc/files/syllabus/Lehrplan_HAK_2014.pdf [abgerufen am 15.02.2017].
- BGBL II (2015): Bundesgesetzblatt II, NR. 340/2015 – Lehrplan für die höhere Lehranstalt für Tourismus. Online verfügbar unter: <https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/download/2081/HLT.pdf> [abgerufen am 07.02.2018].
- BGBL II (2015a): Bundesgesetzblatt II, NR. 262/2015 – Lehrplan der höheren Lehranstalt für Elektronik und technische Informatik, Anlage 1. Online verfügbar unter: http://www.htl.at/fileadmin/content/Lehrplan/HTL_VO_2011/BGBL_II_Nr_300_2011_Anlage_1.pdf. [abgerufen am 16.02.2017].
- BGBL II (2015b): Bundesgesetzblatt II, NR. 340/2015 – Lehrplan für die höhere Lehranstalt für Tourismus. Online verfügbar unter: <https://www.abc.berufsbildendeschulen.at/downloads/?kategorie=12>. [abgerufen am 10.02.2017].

- BMBF [Bildungsministerium für Bildung und Frauen] (2015): Leitfaden zum „Pflichtpraktikum an kaufmännischen Schulen“. Online verfügbar unter: https://www.hak.cc/files/attachments/service_attachments/Praktikum_LehrerInneninformationen_20150210%20.pdf [abgerufen am 23.11.2017].
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2017): 15. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. Berlin.
- Bolton, G. (2010): *Reflective Practice: Writing & Professional Development*. Los Angeles und London: Sage.
- Bratton, J./ Gold, J. (2012): *Human Resource Management. Theory & Practice*. 5th edition, Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Bräuer, G. (2000): *Schreiben als reflexive Praxis. Tagebuch, Arbeitsjournal, Portfolio*. Freiburg im Breisgau: Filibach.
- Bräuer, G. (2014): *Das Portfolio als Reflexionsinstrument für Lehrende und Studierende*. Opladen und Toronto: Barbara Budrich.
- Bräuer, G./ Keller, M./ Winter, F. (2012) (Hrsg.): *Portfolio macht Schule. Unterrichts- und Schulentwicklung mit Portfolio*. Seelze-Velber: Kallmeyer.
- Breuer, A. C. (2009): *Das Portfolio im Unterricht. Theorie und Praxis im Spiegel des Konstruktivismus*. Münster: Waxmann.
- Brunner, T./ Häcker, F./ Winter, F. (2011) (Hrsg.): *Das Handbuch Portfolioarbeit. Konzepte, Anregungen, Erfahrungen aus Schule und Lehrerbildung*. Seelze-Velber: Kallmeyer.
- Buschfeld, D. (2006): *Praktikum als Paradies?* In: *bwp@* Nr.9. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe9/buschfeld_bwpat9.pdf [abgerufen am 12.09.2017].
- Cuncliffe, A. L. (2002): *Reflexive Dialogical Practice in Management Learning*. In: *Management Learning*, 33/1, 35-61.
- Cuncliffe, A. L. (2009): *Reflexivity, Learning and Reflective Practice*. In: Armstrong, St./ Fukami, C. (Hrsg.): *The SAGE Handbook of Management Learning, Education and Development*. London: SAGE. 405-418.
- Dehnbostel, P./ Pätzold, G. (2004): *Lernförderliche Arbeitsgestaltung und die Neuorientierung betrieblicher Bildungsarbeit*. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 18*. 19-30.
- Dilger, B. (2007): *Der selbstreflektierende Lerner. Eine wirtschaftspädagogische Rekonstruktion zum Konstrukt der „Selbstreflexion“*. Paderborn: EUSL.
- Dimai, B./ Hautz, H. (2016): *Das Logbook als Lern- und Forschungsinstrument im Betriebspraktikum – Potenziale und Herausforderungen*. In: *wissenplus: Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, Sonderausgabe Wissenschaft*, 3-2015/16, 59-62.
- Dimai, B./ Hofmann, S. (2017): *Go online: Prototyp einer Praktikumsbörse für berufsbildende höhere Schulen (BHS)*. In: *wissenplus: Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, Sonderausgabe Wissenschaft*, 3-2016/17, 101-105.
- Dimai, B./ Ehrlich, C./ Hautz, H. (2015): *Das Sparkling Science Projekt PEARL als Ermöglichungsraum wissenschaftspropädeutischer Bildung an berufsbildenden Schulen*. In: *wissenplus: Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, Sonderausgabe Wissenschaft*: 5-114/15, 27-30.

- Duden (2014): Wer hat den Teufel an die Wand gemalt? Redensarten – Wo sie herkommen, was sie bedeuten. 4. Auflage. Berlin: Bibliographisches Institut.
- Ellström, P. E./ Kock, H. (2009): Competence development in the workplace: Concepts, strategies and effects. In: Illeris, K. (Hrsg.): International Perspectives on Competence Development: Developing Skills and Capabilities. London und New York: Routledge, 34-54.
- Engel, A./ Wiedenhorn, T. (2010): Stärken fördern – Lernwege individualisieren. Der Portfolio-Leitfaden für die Praxis. Weinheim und Basel: Beltz.
- Eraut, M. (2007): Learning from other people in the workplace. In: Oxford Review of Education. 33/4, 403-422.
- Euler, D./ Hahn, A. (2004): Wirtschaftsdidaktik. Bern: Haupt.
- Faber, A. (1997): Der Einsatz von Simulationsspielen zur Förderung interkultureller Kompetenz im Rahmen des kaufmännischen Berufsschulunterrichts, dargestellt am Beispiel des Simulationsspiels BARNGA. In: Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik. 12/22, 113-135.
- Faber, A./ Ostendorf, A. (2000): Interkulturelle Simulationsspiele. In: Wittwer, W. (Hrsg.): Methoden der Ausbildung. Didaktische Werkzeuge für Ausbilder. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst. 102-114.
- Feldhoff, J./ Otto, K./ Simoleit, J./ Sobota, C. (1985): Projekt Betriebspraktikum. Düsseldorf: Schwann und Bagel.
- Felten, v. R. (2005): Lernen im reflexiven Praktikum. Eine vergleichende Untersuchung. Münster: Waxmann.
- Geise, W. (1987): Schulische Betreuung der Praktikanten. In: Beywl, U./ Friedrich, H./ Geise, W. (Hrsg.): Evaluation von Berufswahlvorbereitung. Fallstudie zur responsiven Evaluation. Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen. Nr. 3215: Fachgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Opladen: Westdeutscher Verlag. 266-289.
- Gerth, T./ Oldendorf, D. (2003): Der Aufbau und die Weiterentwicklung einer Datenbank zur Vermittlung von Praktikumsplätzen. In: Euler, D. (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation. Band 2: praktische Erfahrungen. Bielefeld: WBV. 215-225.
- Gläser-Zikuda, M./ Hascher, T. (2007) (Hrsg.): Lernprozesse dokumentieren, reflektieren und beurteilen: Lerntagebuch und Portfolio in Bildungsforschung und Bildungspraxis. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. 9-24.
- Gockel, C. (2016): Das Blended Mentoring Concept: Eine Design-Based Research-Studie zur weblogbasierten schulischen Praktikumsbegleitung in vorberuflichen Bildungsgängen des Berufskollegs. Detmold: Eusl.
- Griffith, T./ Guile, D. (2003): A Connective Model of Learning. The implications for work process knowledge. In: European Educational Research Journal. 2/1, 56-73.
- Häcker, T. (2005): Portfolio als Instrument der Kompetenzdarstellung und reflexiven Lernprozesssteuerung. In: bwp@ Nr.8. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe8/haecker_bwpat8.pdf [abgerufen am 13.09.2017].
- Häcker, T. (2006): Portfolio. Ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen. Eine explorative Studie zur Arbeit mit Portfolios in der Sekundarstufe I. Schul- und Entwicklungsforschung Band 3. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Harteis, C. (2012): When workplace learning fails: individual and organisational limitations – exemplarily demonstrated by the issue of responsibility in work life. In: International Journal of Human Resources Development and Management. 12/1-2, 92-107.

- Hattie, J. (2013): Lernen sichtbar machen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Hattie, J./ Timperley, H. (2007): The Power of Feedback. In: *Review of Educational Research*. 77/1, 81-112.
- Hilzensauer, W. (2008): Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. In: *Bildungsforschung*. 5/2, 1-18.
- Hofner Saphiere, D. (1997): ECOTONOS. A Multicultural Problem-Solving Simulation. 2nd edition. Yarmouth: Maine.
- Hornung-Prähauser, V./ Wieden-Bischof, D. (2010): Selbstorganisiertes Lernen und Lehren in einer digitalen Umwelt. Theorie und Praxis zu E-Portfolios in der Hochschule. In: Hugger, K./ Walber, M. (Hrsg.): *Digitale Lernwelten, Konzepte, Beispiele und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 245-268
- Hurrelmann, K./ Quenzel, G. (2014): *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung*. 13. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz.
- Illeris, K. (2010): *Lernen verstehen: Bedingungen erfolgreichen Lernens*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Illeris, K. (2014): *Transformative Learning and Identity*. London: Routledge.
- Kaiser, F.-J./ Kaminski H. (1999): *Grundlagen eines handlungsorientierten Lernkonzepts mit Beispielen*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Kergel, D./ Heidkamp, B. (2015): *Forschendes Lernen mit digitalen Medien. Ein Buch*. Münster und New York: Waxmann.
- Kristensen, S. (2001): Der Ausbau von transnationalen Praktika zu einem didaktischen Mittel. In: *Cedefop. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*. 23, 42-53.
- Lave, J./ Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge [England] und New York: Cambridge University Press.
- Lietzmann, A./ Mayerl, M. (2015): *Betriebliche Ausbildung – Jetzt aktiv werden*. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf).
- Maertz, C.P./ Stoeberl, P. A./ Marks, J. (2014): Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. In: *Career Development International*. 19/1, 123-142.
- Müller, U. (2002): Professionelles Handeln lernen durch Selbstbildung? In: Dewe, B./ Wiesner, G./ Wittpoth, J. (Hrsg.): *Professionswissen und erwachsenenpädagogisches Handeln*. Bielefeld: Bertelsmann. 113-124.
- Ortega, J. (2001): Job Rotation as a Learning Mechanism. In: *Management Science*. 47/10, 1361-1370.
- Ostendorf, A. (2006): Förderung interkulturellen Lernens im Praktikanten Austausch. Unveröffentlichter Abschlussbericht zum Projekt FILIPA: Innsbruck.
- Ostendorf, A. (2007): Das Betriebspraktikum zwischen fruchtbarer Lernsituation und Disziplinierungstechnologie. In: Münk, D./ van Buer, J./ Breuer, K./ Deißinger, T. (Hrsg.): *Hundert Jahre kaufmännische Ausbildung in Berlin*. Opladen: Barbara Budrich. 164-173.
- Ostendorf, A. (2007a): Die didaktische Begleitung von Auslandspraktika – Ansprüche, Konzeption und Erfahrungen. In: *Die berufsbildende Schule*. 11/12 (59), 322-328.
- Ostendorf, A. (2008): Betriebspraktika als Lernsituationen gestalten – Didaktische Möglichkeiten und Grenzen. In: *Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung. Sonderausgabe Wissenschaft*. 5-2007/08, 18-22.

- Ostendorf, A. (2008a): Methoden interkultureller Kompetenzentwicklung. In: Laske, S./ Orthey, A./ Schmid, M. (Hrsg.): *PersonalEntwickeln: Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker*. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Ostendorf, A. (2013): Betriebspädagogische Herausforderungen bei der Verbindung von Arbeiten und Lernen im Betriebspraktikum – die Rolle der Praktikumsbetreuer/-innen. In: Niedermair, G. (Hrsg.): *Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen – Herausforderungen – Perspektiven*. Linz: Trauner (Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik). 253-265.
- Ostendorf, A. (2014): Konnektivität im österreichischen Berufsbildungssystem. In: wissenplus. *Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung. Sonderausgabe Wissenschaft*. 05-2013/14, 18-22.
- Ostendorf, A. (2016): Welche Lernräume nutzen BHS-Schüler/innen im Betriebspraktikum? – Erste Ergebnisse aus dem Sparkling Science Projekt PEARL. In: wissenplus. *Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung. Sonderausgabe Wissenschaft*. 3-2015/16, 12-16.
- Ostendorf, A. (2017): Opening learning spaces for business interns – some insights derived from the PEARL project. In: Ostendorf, A./ Permpooniwat, C. K. (Hrsg.): *Workplaces as Learning Spaces – conceptual and empirical insights*. Innsbruck: Innsbruck University Press. 163-176.
- Ostendorf, A. (2017a): Facetten und Bedeutung eines betrieblichen Praktikumsmentoring – Einsichten aus dem Projekt PEARL. In: *bwp@ Profil 5 – Entwicklung, Evaluation und Qualitätsmanagement von beruflichem Lehren und Lernen*. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/profil5/ostendorf_profil5.pdf [abgerufen am 30.01.2018].
- Ostendorf, A./ Ammann, M. (2010): Cross-Border-Learning – Lernen in grenzüberschreitenden Arrangements am Beispiel des Betriebspraktikums von SchülerInnen. In: *bwp@ Wirtschafts- und Berufspädagogik*. Heft Nr. 17. Online verfügbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe17/ostendorf_ammann_bwpat17.pdf [abgerufen am 10.02.2017].
- Pöppelmann C. (2016): *Redensarten & Sprichwörter: Herkunft, Bedeutung, Verwendung*. München: Compact.
- QIBB [Qualitätsinitiative Berufsbildung] (2018): *Der Qualitätsregelkreis*. Online verfügbar unter: https://www.qibb.at/ueber_qibb/qualitaetsregelkreis.html [abgerufen am 18.01.2018].
- Reetz, L. (1999): Kompetenz. In: Kaiser, F.-J./ Pätzold, G. (Hrsg.): *Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. 245-246.
- Reinmann-Rothmeier, G./ Mandl, H. (2006): Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In: Krapp, A./ Weidemann, B. (Hrsg.): *Pädagogische Psychologie*. Band 4. Weinheim: Belz. 613-658.
- Spörer, N./ Brunstein, J.C. (2006): Erfassung selbstregulierten Lernens mit Selbstberichtsverfahren: Ein Überblick zum Stand der Forschung. In: *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*. 20/3, 147-160.
- Stenström, M.-L./ Tynjälä P. (2010): Introduction. In: Stenström, M.-L./ Tynjälä, P. (Hrsg.): *Towards Integration of Work and Learning. Strategies for Connectivity and Transformation*. Dordrecht: Springer. 3-10.
- Thiagaraja, S./ Steinwachs, B. (1990): *BARNGA. A Simulation Game on Cultural Clashes*. Yarmouth: Maine.

- Thomas, A. (1990): Interkulturelles Handlungstraining als Personalentwicklungsmaßnahme. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 34/3, 149-154.
- Thomas, A. (1994): Können interkulturelle Begegnungen Vorurteile verstärken? In: Thomas, A. (Hrsg.): *Psychologie und multikulturelle Gesellschaft*. Göttingen: Hogrefe, 227-238.
- Tynjälä, P. (2010): Connectivity and Transformation in Work-Related Learning – Theoretical Foundations. In: Stenström, M.-L./ Tynjälä, P. (Hrsg.): *Towards Integration of Work and Learning. Strategies for Connectivity and Transformation*. Dordrecht: Springer. 11-37.
- Van Buer, J./ Troitschanskaja, O./ Höppner, Y. (2004): Das Praktikum in der dreijährigen Berufsfachschule – Lernortkooperation oder Lernortkoordination? In: Euler, D. (Hrsg.): *Handbuch der Lernortkooperation*. Band 1. Bielefeld: Bertelsmann. 428-445.
- Virtanen, A./ Tynjälä, P. (2008): Lernen am Arbeitsplatz – Erfahrungen von Schülern in der finnischen Berufsbildung. In: *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*. 44/2, 224-239.
- Vygotsky, L. S. (1978): *Mind in Society. The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Winter, F. (2010): Perspektiven der Portfolioarbeit für die Gestaltung schulischen Lernens. In: Biermann, C./ Volkwein, K. (Hrsg.): *Portfolio-Perspektiven. Schule und Unterricht mit Portfolios gestalten*. Weinheim und Basel: Beltz. 10-28.
- Winter, F. (2012): Ohne Noten – aber was dann? In: Bräuer, G./ Keller, M./ Winter, F. (Hrsg.): *Portfolio macht Schule. Unterrichts- und Schulentwicklung mit Portfolio*. Seelze-Velber: Klett/Kallmeyer. 121-134.
- Winter, F. (2015): *Lerndialog statt Noten. Neue Formen der Leistungsbeurteilung*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Winter, F./ Schwarz, J./ Volkwein, K. (2008): *Unterricht mit Portfolio. Überlegungen zur Didaktik der Portfolioarbeit*. In: Schwarz, J./ Volkwein, K./ Winter, F. (Hrsg.): *Portfolio im Unterricht. 13 Unterrichtseinheiten mit Portfolio*. Seelze-Velber: Kallmeyer. 21-54.
- Wittwer, W./ Dietrich, A. (2015): Zur Komplexität des Raumbegriffs. In: Wittwer, W./ Dietrich, A./ Walber, M. (Hrsg.): *Lernräume. Gestaltung von Lernumgebungen für Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer. 11-28.
- Wittwer, W./ Rose, P. (2015): Raum als sozialer (Erfahrungs-)Raum. In: Wittwer, W./ Dietrich, A./ Walber, M. (Hrsg.): *Lernräume. Gestaltung von Lernumgebungen für Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer. 83-105.
- Woods, P. (2012): *Critical events in teaching and learning*. London: Routledge.
- Zurstrassen, B. (2011): Die Betriebserkundung. Wirtschaft verstehen durch Realbegegnungen. In: Retzmann, T. (Hrsg.): *Methodentraining für den Ökonomieunterricht II*, Schallbach: Wochenschau. 25-42.

Univ.-Prof. Dr. *Annette Ostendorf* ist Professorin für Wirtschaftspädagogik an der Universität Innsbruck. In der Forschung beschäftigt sie sich vor allem mit Fragen der beruflichen Kompetenzentwicklung, arbeitsplatzbezogenem Lernen und Schulbuchforschung.

Dr. *Bettina Dimai* ist Wissenschaftlerin, Lektorin und selbständige Beraterin. Ihre Themenschwerpunkte sind die Gestaltung von Lehr-/Lernprozesse und pädagogischen Innovationen, e-Learning, Erwachsenenpädagogik und Fragen der Qualitätssicherung/-entwicklung.

Mag. *Christin Ehrlich*, PhD ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck. Ihre Forschungsschwerpunkte sind betriebliche Kompetenzentwicklungsprozesse, hierbei v.a. ein Fokus auf Führungskräfte. Neben der wissenschaftlichen Tätigkeit ist sie in der Personalentwicklung einer großen bayerischen Genossenschaftsbank tätig.

Mag. *Hannes Hautz*, MSc ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Organisation und Lernen, Fachbereich Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung an der Universität Innsbruck. Neben seinem Forschungsinteresse für berufliche Kompetenzentwicklung beschäftigt er sich mit diskursanalytischen Ansätzen der Lehrer_innenprofessionsforschung.

Pflichtpraktika sind mittlerweile ein fest verankertes curriculares Element vieler berufsbildender mittlerer und höherer Schulen. Mit Hilfe einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik entfalten die Autor_innen eine spezielle Perspektive auf die Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen in erfahrungsergänzenden Betriebspraktika. Der Lernraum Betriebspraktikum wird als ein Konglomerat aus Lernorten, -aktivitäten und -phasen, in dessen Zentrum das Lernen und Arbeiten im Praktikumsbetrieb steht, verstanden. Für die Öffnung dieses Lernraums ist sowohl ein Commitment der zentralen Akteure Schule und Betrieb erforderlich, als auch ein Aufeinanderbezogensein der Maßnahmen, die auf einer strategischen und operativen Ebene in diesem Buch beschrieben werden. Ein Werkzeugfundus unterstützt die Leser_innen darin, diese konnektivitätsorientierte Perspektive im eigenen beruflichen Kontext umzusetzen.

Dr. Annette Ostendorf ist Universitätsprofessorin für Wirtschaftspädagogik und Leiterin des Instituts für Organisation und Lernen der Universität Innsbruck. Dr. Bettina Dimai ist Projektmitarbeiterin am selben Institut und als freiberufliche Trainerin und Beraterin tätig. Mag. Christin Ehrlich, PhD und Mag. Hannes Hautz, MSc sind wissenschaftliche Mitarbeiter_innen am Institut für Organisation und Lernen, Bereich Wirtschaftspädagogik.

