

ePub^{WU} Institutional Repository

Ilse Pachlinger

Die SBWL "Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement" an der WU Wien

Book Section (Published)
(Refereed)

Original Citation:

Pachlinger, Ilse (2016) Die SBWL "Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement" an der WU Wien. In: *Facetten der Entrepreneurship Education. Festschrift für Josef Aff anlässlich seiner Emeritierung*. MANZ Verlag Schulbuch GmbH, Wien. pp. 233-238. ISBN 978-3-7068-5278-4

This version is available at: <http://epub.wu.ac.at/6042/>

Available in ePub^{WU}: March 2018

ePub^{WU}, the institutional repository of the WU Vienna University of Economics and Business, is provided by the University Library and the IT-Services. The aim is to enable open access to the scholarly output of the WU.

This document is the publisher-created published version. It is a verbatim copy of the publisher version.

Die SBWL „Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement“ an der WU Wien

Die Speziellen Betriebswirtschaftslehren – kurz SBWLs – an der WU Wien ermöglichen den Studierenden bereits im Rahmen des Bachelorstudiums eine Spezialisierung und stellen damit gewissermaßen das Herzstück des Grundstudiums an der WU dar. Mit derzeit 26 Spezialisierungen bietet die WU ein umfangreiches Angebot für Studierende. Im Zuge der Anpassung der Studienarchitektur an den Bolognaprozess im Wintersemester 2006/07 wurde auch das Angebot an SBWLs erweitert. Prof. Josef Aff konnte als eine der ersten Handlungen im Rahmen seiner Professur an der WU die Implementierung einer SBWL für den Bereich der Betrieblichen Weiterbildung erreichen.

Im Rahmen des vorliegenden Beitrags soll die Entwicklung der SBWL „Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement“ (kurz „SBWL Wirtschaftstraining“) während der letzten neun Jahre sowie ihre Akzeptanz bei den Studierenden aufgezeigt werden.

1 Aufbau und Hintergrund der SBWL „Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement“

Um die Entwicklung der SBWL beurteilen zu können, wird im Folgenden kurz ihr Aufbau erläutert. Eine detailliertere Darstellung – vor allem der organisatorischen und studienrechtlichen Rahmenbedingungen – findet sich bei Pachlinger/Skala 2009 (57 f.).

Der organisatorische Aufbau der Spezialisierung folgt dem Prüfungsmodus A, d. h. in zwei Semestern sind fünf Seminare zu absolvieren, wie auch in Abbildung 1 veranschaulicht.

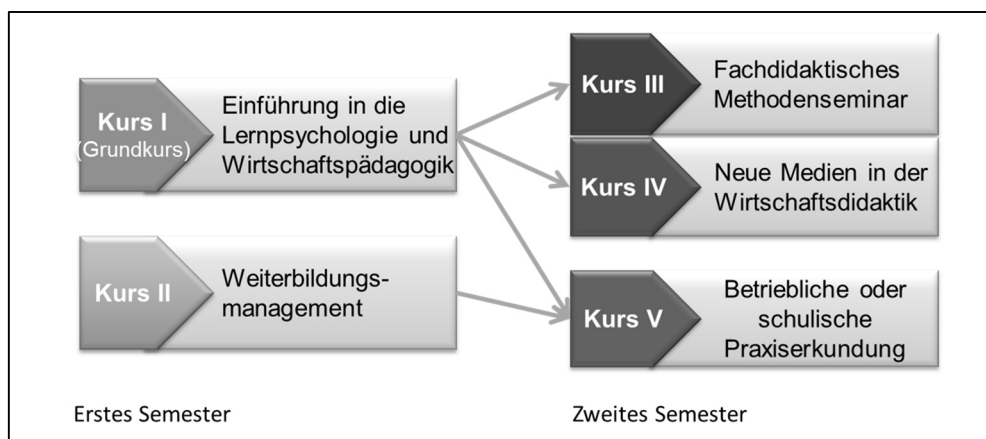


Abbildung 1: Aufbau der SBWL „Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement“

Der inhaltliche Aufbau entspricht folgender Logik: Nach der Vermittlung von Grundlagen des Lernens aus didaktischer und lerntheoretischer Sicht sowie einer Einführung in die Grundbausteine einer Alltagsdidaktik in Kurs I und der Einführung ins Weiterbildungsmanagement in Kurs II erfolgt im zweiten Semester eine Vertiefung dieser Kenntnisse in den Kursen III bis V. Im fachdidaktischen Methodenseminar (Kurs III) gestalten die Studierenden in Gruppen eine Seminareinheit, die videografiert und reflektiert wird. Im Kurs IV werden unterschiedliche Neue Medien wie z. B. Videokonferenzen erprobt und die pädagogischen, technologischen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen an E-Learning-Konzepte erarbeitet. Für den Kurs V haben die Studierenden eine Wahlmöglichkeit. Die schuli-

sche Praxiserkundung eröffnet ihnen die Möglichkeit, den Schulalltag an einer ausgewählten berufsbildenden Schule in Wien zu erleben und bildungspolitische und schulische Besonderheiten aus betriebswirtschaftlicher Sicht zu analysieren, in der betrieblichen Praxiserkundung können über die Erforschung der im Kurs II erarbeiteten Modelle in Unternehmen die Kenntnisse und Kompetenzen im Praxisfeld Betrieb vertieft werden.

Aus lerntheoretischer Sicht erfordert die Vermittlung von komplexen Fertigkeiten wie jenen von Wirtschaftstrainer/innen ein didaktisches Konzept, das über reine Instruktion hinausgeht und doch ein gewisses Maß an Anleitung vorsieht. Ein solches Konzept wurde im *Cognitive-Apprenticeship*-Ansatz von Collins, Brown und Newman, einem gemäßigt konstruktivistischen lerntheoretischen Ansatz, gefunden (vgl. Collins et al. 1989). Diese Theorie geht von der klassischen Handwerkslehre aus. Lernen erfolgt nach diesem Ansatz durch die Beobachtung von Expert/innen, die Abläufe demonstrieren und dabei auch ihre innerlich ablaufenden Strategien verdeutlichen, und danach durch ein schrittweises Einbeziehen der Lernenden, um diesen eigenen Erfahrungen zu ermöglichen (vgl. Straka/Macke 2002; Collins et al. 1989).

Im Rahmen der SBWL Wirtschaftstraining wird versucht, den Studierenden vielfältige Erfahrungen zu ermöglichen. Als zukünftige Trainer/innen sollen sie unterschiedliche Methoden, Sozialformen und Prüfungsformen erleben und analysieren. Erreicht wird diese Vielfalt einerseits durch unterschiedliche Arbeitsaufträge, die über die Seminare hinweg aufeinander abgestimmt sind, aber auch durch eine vielfältige Gestaltung der Seminare selbst. Ausgehend von grundsätzlich instruktionsorientierten Seminaren im ersten Semester, wo die Studierenden durch kleinere Arbeitsaufträge aktiviert werden, finden im zweiten Semester sehr stark teilnehmerorientierte Seminare statt, in denen die Studierenden schrittweise mehr an Aufgaben übernehmen bis hin zum selbstständigen Gestalten einer Trainingseinheit. Auch durch unterschiedliche Prüfungsformate (diverse schriftliche und auch mündliche Prüfungen sowie Einzel-, Partner- und Gruppenarbeiten) sollen neue Erfahrungen ermöglicht werden.

Wie im Modell von Collins et al. hat die Reflexion der eigenen Lernschritte einen wichtigen Stellenwert in allen Kursen der SBWL Wirtschaftstraining (vgl. Collins et al. 1989). Nach Abschluss dieser Spezialisierung sollen die Absolvent/innen in der Lage sein, ein Seminar professionell vorzubereiten und durchzuführen. Außerdem werden sie für organisatorische Tätigkeiten im Weiterbildungsmanagement und im tertiären Bildungssektor vorbereitet.

2 Kompetenznachweis Wirtschaftstraining

Mit der Implementierung der SBWL Wirtschaftstraining wurden für die Bachelorstudierenden der WU neue Berufsfelder eröffnet: der Bereich internes Training in der betrieblichen Weiterbildung sowie Handlungsfelder im tertiären Bildungssektor, z. B. in der Planung, Organisation und Betreuung von Bildungsveranstaltungen. Für das Weiterbildungsmanagement im Personalbereich und diverse beratende Berufe stellen die in dieser Spezialisierung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse wichtige Zusatzqualifikationen dar.

Um diese Qualifikationen auch für zukünftige Arbeitgeber/innen sichtbar zu machen, wurde der Kompetenznachweis Wirtschaftstraining ins Leben gerufen. Dieser Kompetenznachweis kann von den Studierenden beantragt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

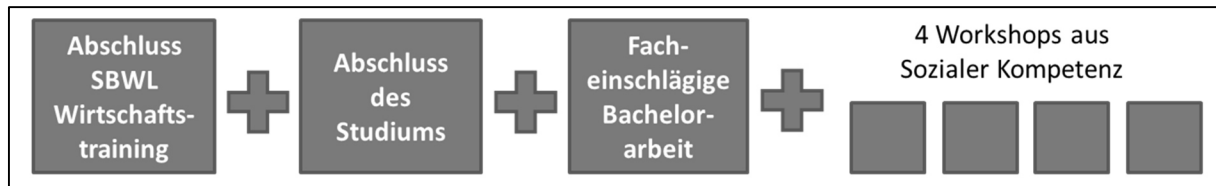


Abbildung 2: Voraussetzungen für die Beantragung des Kompetenznachweises Wirtschaftstraining

Für die Überreichung des Kompetenznachweises, die im Rahmen des „Semester-Kick-offs“ der SBWL zu Beginn jedes Semesters erfolgt, ist die SBWL Wirtschafts-training mit gutem Erfolg, d. h. mit einem Notendurchschnitt von maximal 2,00 zu absolvieren. Außerdem muss die Bachelorarbeit einen pädagogischen oder psychologischen Bezug haben und das Grundstudium zum Nachweis des Fachwissens abgeschlossen sein.

Da im Rahmen der SBWL-Seminare nur wenig Zeit für die Vermittlung von unbedingt notwendigen sozialen Kompetenzen zur Verfügung steht, sind zusätzlich vier Workshops des Bereichs Soziale Kompetenz zu absolvieren. Zur Auswahl stehen folgende Kurse:

- Kommunikation & Konfliktmanagement
- Überzeugend argumentieren und effektiv präsentieren
- Kooperativ Verhandeln
- Besprechungen moderieren
- Arbeiten in Teams
- Stimme, Bewegung, Körpersprache

Zusätzlich zur Dokumentation der Kompetenzen für potenzielle Arbeitgeber/innen ist der Kompetenznachweis für viele Studierende eine Motivation, besonders gute Leistungen zu erbringen und entfaltet somit auch intern seine Wirksamkeit.

3 Entwicklung und Akzeptanz der SBWL Wirtschafts-training und Bildungsmanagement

Nach 9 Jahren – und 18 „Durchgängen“ mit ca. 700 Absolvent/innen – stellt sich die Frage, wie sich die Spezialisierung in dieser Zeit entwickelt hat. Aus organisatorischer Sicht haben sich folgende Aspekte verändert:

- Die Spezialisierung wurde von einem Äquivalent einer SBWL zu einer „echten“ SBWL.
- Das Aufnahmeverfahren wurde verändert: 20 % der Studierenden werden nach wie vor über den Notenschnitt des ersten Studienabschnitts aufgenommen, 80 % nicht mehr über den Lebenslauf, sondern über einen facheinschlägigen Aufnahmetest mit offenen Fragestellungen.
- Der Name wurde von „Didaktik der Betriebswirtschaftslehre“ auf „Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement“ geändert. Die Anzahl der pro Semester aufgenommenen Studierenden hat sich von 40 auf 50 erhöht.
- Alle Lehrveranstaltungen werden seit dem WS 2015/16 prüfungsimmanent abgehalten, d. h., auch der Grundkurs wird nicht mehr nur über eine Prüfung, sondern anhand von mindestens drei unterschiedlichen Leistungen beurteilt.

Die inhaltliche Entwicklung und Akzeptanz der SBWL können am besten von den Studierenden im Rahmen einer Evaluation beurteilt werden. Werden die Evaluationsbereiche aus dem Funktionskreislauf des Weiterbildungsmanagements (vgl. Stender 2009: 415) auf die Spezialisierung umgelegt, können folgende Aspekte betrachtet werden:

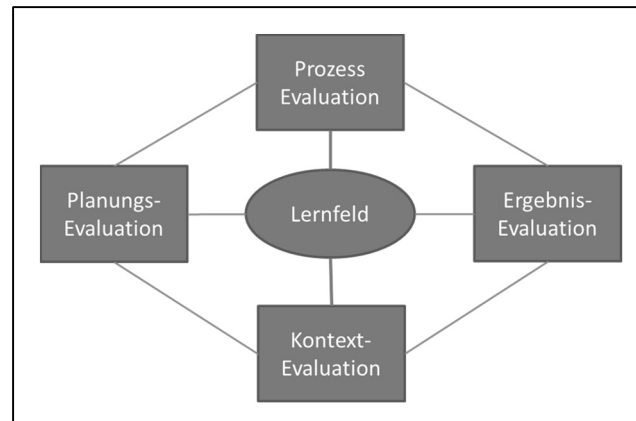


Abbildung 3: Evaluationsbereiche

Für eine systematische Weiterentwicklung eines Bildungsangebots sind alle vier Evaluationsaspekte von Bedeutung, daher wird im Zuge der Programmentwicklung der Spezialisierung Wirtschaftstraining versucht, Informationen zu allen vier Bereichen zu erheben. Die an der WU im Rahmen des Qualitätsmanagements regelmäßig durchgeführte Evaluation einzelner Lehrveranstaltungen zielt vor allem auf die Aspekte Prozess, Kontext und Ergebnis der Lehrveranstaltungen. Der standardisierte Fragebogen – der durch Fragen des/der Vortragenden ergänzt werden kann – beinhaltet Fragen zum Ablauf des Seminars (Prozess), zum Ergebnis in Relation zu den intendierten Zielen (Ergebnis) und beleuchtet auch die Rahmenbedingungen (Kontext). Der Prozess steht auch in den, in fast allen Lehrveranstaltungen zusätzlich durchgeführten, Zwischenevaluationen im Mittelpunkt der Betrachtung. Die Planungsevaluation – die Abfrage von Erwartungen in Bezug auf Motive, Lernvoraussetzungen und Erfahrungen der Lernenden (vgl. Hartz/Meisel 2009: 55) – wird schließlich vom/von der Vortragenden im Gespräch mit Kolleg/innen und den Verantwortlichen der Spezialisierung durchgeführt.

Mit Hilfe der Ergebnisse dieser Befragungen und Gespräche wurden die Inhalte und der Aufbau der einzelnen Seminare der Spezialisierung Wirtschaftstraining weiterentwickelt, aber auch die Struktur insgesamt angepasst (Veränderung des Aufnahmeprozesses oder Umwandlung des Kurses I in eine prüfungsimmanente Lehrveranstaltung).

Zusätzlich zu den angeführten Evaluationen werden in unregelmäßigen Abständen auch Befragungen im Rahmen von Bachelorarbeitsprojekten durchgeführt. Im Rahmen eines Bachelorprojekts von Jasmin Ghardajani und Rachel Rosenkranz wurden mit Hilfe einer Online-Evaluation vor allem Aspekte der Ergebnisevaluation – Wie zufrieden sind die Teilnehmer/innen mit der Spezialisierung? – erhoben und die Daten von 79 Studierenden bzw. Absolvent/innen ausgewertet. Im Folgenden werden exemplarisch die Ergebnisse von drei Fragen dargestellt.

Ein zentraler Aspekt der Ergebnisevaluation bezieht sich auf die Übereinstimmung von Erwartungen und Inhalten. Die Frage „Meine Erwartungen bzgl. der Lehrinhalte wurden erfüllt“ wurde mit Hilfe einer sechsteiligen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ erhoben. Fasst man die Antworten der ersten beiden Kategorien zusammen dann wurden die Erwartungen von 79,1 % der Befragten erfüllt. Nur 4,5 % der Befragten können dieser Aussage gar nicht zustimmen.

Ebenfalls der Ergebnisevaluation ist die Frage nach der Anwendbarkeit des Gelernten außerhalb der SBWL zuzuordnen. Dieser Frage stimmen 77,6 % der Befragten zu, was ein

sehr hoher Anteil ist, wenn man bedenkt, dass viele der Befragten sich noch im Studium befinden. Das heißt, dass die Inhalte schon während des Studiums anwendbar sind.

Der Gesamteindruck wurde anhand der Frage „Würden Sie die SBWL weiterempfehlen“ erhoben. Diese Frage wurde von 94,2 % der Befragten mit ja beantwortet, als Begründungen wurden z. B. angeführt:

- „weil man nicht nur für den Beruf sondern auch für sich selbst vieles lernen kann und der Umgang mit Menschen (Kollegen, Kunden, usw.) ein wichtiger Bestandteil jeder beruflichen Tätigkeit ist“ oder
- „Ich würde die SBWL empfehlen, da sie mir persönlich und fachlich sehr weitergeholfen hat. Allerdings würde ich bei der Empfehlung den verhältnismäßig sehr hohen Arbeitsaufwand der SBWL betonen“.

Über alle drei Fragen hinweg zeigt sich ein sehr positives Bild, die Zufriedenheit mit der SBWL wird vom Großteil der Befragten als sehr hoch oder hoch angegeben. Die Rahmenbedingungen (Kontextevaluation) in Bezug auf den Zugang zur SBWL sind im Mittelpunkt eines weiteren Bachelorprojekts gestanden, das von Alma Avdic, Daniel Fehringer, Fabian Helm, Melina Mösbauer und Karin Strecker durchgeführt wurde und in dem insgesamt mehr als 800 Studierende befragt wurden. Besonders interessant sind in dieser Erhebung die Kriterien für die Wahl der SBWL Wirtschaftstraining: als zentrale Komponenten der Wahl der SBWL wurden

- das persönliche Interesse (für 82 % der Befragten wichtig, für 16 % eher wichtig),
- der zukünftige Berufswunsch (62 % wichtig, 22 % eher wichtig) sowie
- der inhaltliche Nutzen (66 % wichtig, 24 % eher wichtig)

angeführt. Unwichtig bzw. eher unwichtig waren für die Studierenden die Aspekte Zeit- und Arbeitsaufwand, leichte Zugangsmöglichkeiten oder Schwierigkeit der SBWL. Dieses Ergebnis zeigt, dass diese SBWL vor allem von Studierenden gewählt wird, die sich wirklich für das Berufsfeld Wirtschaftstraining interessieren und nicht als „Notvariante“ absolviert wird.

Zu verbessern ist allerdings der Bekanntheitsgrad der SBWL Wirtschaftstraining, der in dieser Untersuchung ebenfalls erhoben wurde. 81 % der Studierenden, die noch in keiner Spezialisierung sind (500 Befragte), und 31 % derer, die schon eine Spezialisierung gewählt haben (340 Befragte), kennen die Spezialisierung Wirtschaftstraining nicht. Diese Prozentsätze sind aus Sicht der Autorin zu hoch.

Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Zuschreibungen der Studierenden. Auf die offen gestellte Frage, was sie mit der SBWL Wirtschaftstraining verbinden, haben sehr viele Befragte eine Assoziation mit „Lehrer“ bzw. mit dem Masterstudium Wirtschaftspädagogik hergestellt; diese Verbindung ist vor allem in der Gruppe, die bereits eine SBWL besucht, stärker als jene zu betrieblicher Bildung.

4 Abschließende Betrachtung – Resümee

Die genaue Zahl der Wirtschaftstrainer/innen in Österreich ist nicht bekannt, aber laut „Die Presse“ gibt die österreichische Wirtschaft jährlich circa eine Milliarde Euro für Aus- und Weiterbildung aus (Rabl 2008) – ein großer Markt für selbstständige oder angestellte Trainer/innen. Da es in Österreich keine geregelte Ausbildung zum/zur Wirtschaftstrainer/in gibt, ist das Angebot an Aus- und Weiterbildungen in diesem Bereich sehr vielfältig. Mit der SBWL Wirtschaftstraining wird versucht, den Absolvent/innen eine fundierte Vorbereitung

für die komplexen Aufgaben eines Wirtschaftstrainers bzw. einer Wirtschaftstrainerin zu bieten. Der Kompetenznachweis Wirtschaftstraining soll zusätzlich die Kompetenzen und Ausbildungsfelder der Absolvent/innen für künftige Arbeitgeber/innen dokumentieren.

Ein besonders interessanter Arbeitsbereich für die Absolvent/innen dieser Spezialisierung sind die sogenannten Inhouse-Trainings. Darunter sind Seminare von Spezialist/innen aus betrieblichen Fachbereichen für Kolleg/innen aus dem eigenen Unternehmen zu verstehen (vgl. Grote et al. 2009: 34 ff.), die gerade in angespannten wirtschaftlichen Zeiten immer mehr an Bedeutung gewinnen. Für diese Form der Trainer/innentätigkeit sind Absolvent/innen der Spezialisierung Wirtschaftstraining gut vorbereitet, da sie durch das Studium der Betriebswirtschaftslehre an der WU Wien fachlich fit für eine betriebliche Tätigkeit sind und zusätzlich eine didaktische Ausbildung mitbringen.

Arbeitnehmer/innen, die bereit und in der Lage sind, ihr Fachwissen weiterzugeben und die Kolleg/innen weiter zu qualifizieren, leisten einen entscheidenden Beitrag für die Weiterentwicklung von Organisationen und entsprechen damit durchaus dem Bild des Intrapreneurs, der von Aff/Fortmüller als „Mitarbeiter in Unternehmen, die in ihrem betrieblichen Arbeitsumfeld einen ‚entrepreneurial spirit‘ praktizieren, indem sie zu einer ‚Revitalisierung‘ eingefahrener Strukturen und Handlungsmuster beitragen und generell ein höheres Maß an Engagement, Eigenverantwortung und Gestaltungsbereitschaft dokumentieren“ beschrieben wird. (Aff/Fortmüller 2006: II)

Wie der vorliegende Beitrag zeigt, hat Prof. Josef Aff mit der SBWL Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement nicht nur ein interessantes Zusatzangebot für die WU Wien geschaffen, das von den Studierenden und auch von Betrieben gut angenommen wird, sondern auch einen weiteren Beitrag zur Entwicklung des „entrepreneurial spirit“ geleistet.

Literatur

- Aff, J./Lindner, J. (2005): Entrepreneurship-Education zwischen „small and big ideas“. In: Aff, J./Hahn, A. (Hrsg.): Entrepreneurship-erziehung und Begabtenförderung. Innsbruck, S. 83–137.
- Collins, A./Brown, J./Newman, S. (1989): Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. In: Resnick, I. (Hrsg.): Knowing, learning, and instruction: Essays in honor of Robert Glaser. Hillsdale, NJ, S. 453–494.
- Grote, S./Denison, K./ Altmann, N. C./Hering, V. (2009): Trivial oder genial: Interne Seminare von Mitarbeitern für Mitarbeiter. In: Kauffeld, S./Grote, S./Frieling, E. (Hrsg.): Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart, S. 34–54.
- Hartz, St./Meisel, K. (2011): Qualitätsmanagement. Bielefeld.
- Pachlinger, I./Skala, F. (2009): Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement an der WU im Spektrum zwischen Theoriefundierung und Praxisorientierung. In: wissenplus 5-08/09, S. 56–60, bezogen unter: https://www.wissenistmanz.at/wissenplus/zeitschrift/archiv/heft-5-2008-09/wp05_0809_pachlinger_skala.pdf (25.10.2015).
- Rabl, G. (2008): Wirtschaftstraining: Jeder darf – aber nicht alle können. In: Die Presse, 02.05.2008.
- Stender, J. (2009): Betriebliches Weiterbildungsmanagement: Ein Lehrbuch. Stuttgart.
- Straka, G./Macke, G. (2002): Lern-lehr-theoretische Didaktik. Münster et al.