



Qualitätsmerkmale und ihre Wirkung
in der betrieblichen Berufsbildung

Höheres Lehramt der Universität Freiburg/CH • EHB Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung

QuWibB-Newsletter für Auszubildende – Juli 2007

Sehr geehrte Auszubildende, sehr geehrte Ausbilder,

In diesem Newsletter möchten wir Sie genauer über den Teil des QuWibB-Projekts, der sich mit den Auszubildenden befasst, informieren und Ihnen einige Ergebnisse vorstellen.

Insgesamt haben 259 Auszubildende aus 104 Betrieben (KMU, Grossbetriebe) der Deutschschweiz ein- oder zweimal an der Befragung teilgenommen. Wie Sie wahrscheinlich wissen, sind auch Polymechanikerlernende befragt worden, wobei etwa 75% der 1097 Lernenden Ausbilder oder Auszubildende nannten, welche ebenfalls an der Untersuchung teilgenommen haben.

Durch Ihre Teilnahme haben Sie es dem QuWibB-Projekt ermöglicht, einen Einblick in die betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Dafür danken wir Ihnen ganz herzlich!

Was wollten wir herausfinden?

Mit dem QuWibB-Projekt wollten wir herausfinden, inwiefern die Lehr-Lern-Konzeption der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildungssituation und dem Lern- und Ausbildungserfolg der Lernenden zusammenhängt.

Wir nahmen an, dass diese Konzeptionen das Handeln der auszubildenden Person steuern. Je nach Konzeption gestalten Auszubildende eine Lehr-Lern-Situation anders.

Was ist eine Lehr-Lern- Konzeption?

Jede auszubildende Person hat eine Lehr-Lern-Konzeption, d.h. Vorstellungen, Annahmen, Meinungen und Überzeugungen über das Lehren und Lernen. Dazu gehören z.B. Vorstellungen darüber, was eine gute bzw. eine schlechte Ausbildung ausmacht, Annahmen was die Merkmale eines erfolgreichen Auszubildenden sind oder Meinungen dazu, wie man Arbeitsaufträge für Lernende gestalten soll.

Wir unterscheiden **drei Konzeptionstypen**: Instruktivismus, Konstruktivismus und Sozialkonstruktivismus.

Instruktivisten zeigen den Lernenden vorwiegend die Arbeiten in kleinen Schritten vor und kontrollieren selber direkt nach. Die Lernenden werden eng geführt und haben selten die Möglichkeit Dinge selbst auszuprobieren.

Konstruktivisten versuchen den Lernenden mehr Freiraum und Eigenverantwortung zu geben, damit sie selbständig Neues lernen, auch wenn sie dabei zum Teil Fehler machen, oder für einen Auftrag mehr Zeit benötigen.

Sozialkonstruktivisten legen wie die Konstruktivisten Wert auf Freiraum und Selbstständigkeit, betonen jedoch das gemeinsame Lernen stark. Deshalb versuchen sie die Lernenden viel zu zweit oder in Gruppen arbeiten zu lassen, damit sie üben gemeinsam zu arbeiten, gemeinsam Lösungen zu finden und gemeinsam zu lernen.

Diese Konzeptionstypen schliessen sich gegenseitig nicht aus, sondern ergänzen sich. Es ist nicht unbedingt ein Typ besser als der andere, sondern es kommt auf den Kontext und die angestrebten Ziele an.

Wieso haben wir Sie gebeten einen Fragebogen auszufüllen? Wie misst man eine Konzeption?

Die Konzeptionstypen bzw. Lehr-Lern-Vorstellungen der Auszubildenden sind nicht direkt beobachtbar, sondern sie müssen erschlossen werden. Sie sind einem meistens gar nicht bewusst. Doch weisen sie immer wieder den Weg, wie man Ausbildungssituationen gestaltet und in konkreten Situationen handelt. Aufgrund von beobachtetem Verhalten

und Aussagen kann man Rückschlüsse auf die zu Grunde liegende Konzeption treffen.

Um möglichst viele Auszubildende zu erreichen, haben wir Sie mittels eines Fragebogens befragt. Gerne hätten wir Sie persönlich bei Ihrer Arbeit erlebt und mit Ihnen über Ihre Lehr-Lern-Konzeption gesprochen.

Beispiele aus dem Fragebogen für die Erfassung der Konzeptionstypen

Erinnern Sie sich an die Fragen, für welche sie alle vier Lehrjahre separat einschätzten?

Fragen, um den Konzeptionstyp **Instruktivismus** zu erfassen:

- „Die Lerneinheiten und Arbeitsaufträge sollten in kleinen, vorgegebenen Schritten ausgeführt werden.“
- „Die Lerneinheiten und Arbeitsaufträge sollten klein und einfach sein.“

Fragen, um den Konzeptionstyp **Konstruktivismus** zu erfassen:

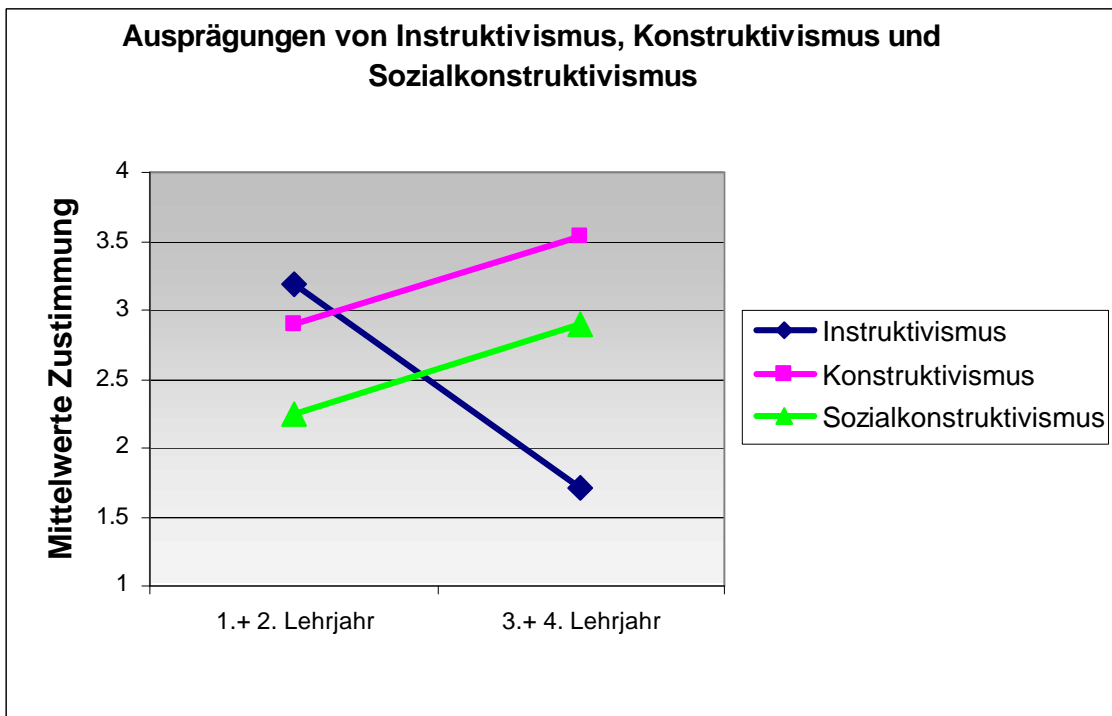
- „Lerneinheiten und Arbeitsaufträge sollten mehrere Teilschritte umfassen, wenn möglich ganze Werkstücke betreffen.“
- „Weniger die einzelnen Arbeitsschritte, sondern grössere Arbeitsabläufe sollten kontrolliert werden.“
- „Die Lernenden sollten selbständig angemessene Lösungswege und entsprechende Arbeitsabläufe entwickeln.“
- „Die Lernenden sollten ihre Arbeit selber kontrollieren können.“

Fragen, um den Konzeptionstyp **Sozialkonstruktivismus** zu erfassen:

- „Die Lernenden sollten gemeinsam nach einem geeigneten Vorgehen suchen und als Gruppe zuständig für die Ausführung des Arbeitsauftrages sein.“
- „Lerneinheiten und Arbeitsaufträge sollten als Ganzes einer Gruppe von Lernenden zur selbstständigen Bearbeitung übergeben werden.“

Bei der Auswertung der Fragebogen bzw. Ihrer Antworten hat sich ergeben, dass diese nur selten einem einzigen Konzeptionstyp zugeordnet werden können. Deshalb sehen wir die Konzeptionen der Auszubildenden als ein Zusammenspiel der verschiedenen Konzeptionstypen.

Je nach Lernstand und Lehrjahr der betreuten Lernenden bevorzugen die Auszubildenden verschiedene Konzeptionstypen.



Anmerkung: Skala der y-Achse: 1 = sehr tiefe Zustimmung, 4 = sehr hohe Zustimmung

Abbildung 1: Ausprägungen von Instrukivismus, Konstruktivismus und Sozialkonstruktivismus im 1.+2. sowie 3.+4. Lehrjahr

Generell zeigen die ausgewerteten Antworten aus der Auszubildendenbefragung, dass im 1. und 2. Lehrjahr typischerweise am stärksten instruktivistisch gehandelt wird. Auch konstruktivistische Ansätze erfahren Zustimmung, hingegen sind sozialkonstruktivistische Ansätze nur wenig verbreitet.

Im weiteren Verlauf der Ausbildung, dem 3. und 4. Lehrjahr, kommen bei tiefem Instrukivismus dann konstruktivistische und sozialkonstruktivistische Ausbildungsweisen stärker zum Zuge (vgl. Abbildung 1).

D.h. anfangs der Ausbildung instruieren die Auszubildenden mehr und zeigen einzelne Arbeitsschritte vor. Wenn die Lernenden im Verlauf der Ausbildung gewisse Fertigkeiten erworben haben, geben die Auszubildenden mehr Freiraum und lassen die Lernenden, wo möglich, auch zu zweit oder in der Gruppe arbeiten.

Dies ist ein allgemeines Bild, bei genauerem Hinschauen können verschiedene Muster des Zusammenspiels der Konzeptionstypen, d.h. verschiedene Konzeptionen unterschieden werden.

Welcher Konzeptionstyp entspricht Ihnen?

Haben Sie sich in einem der drei Konzeptionstypen wiedergefunden? Oder sprechen Sie verschiedene Konzeptionstypen an?

Ihre Angaben ermöglichten es uns, verschiedene Formen des Zusammenspiels der Kon-

zeptionstypen zu unterscheiden. Diese Konstellationen betrachten wir als Konzeptionen.

Wir konnten drei verschiedene Lehr-Lern-Konzeptionen unterscheiden.

Drei Konzeptionen von beruflichen Auszubildenden

Konzeption „Wechsler spät-konstruktivistisch“

Auszubildende wechseln ihre Präferenz für die Konzeptionstypen während des Verlaufes der Ausbildung. Sie sind im 1. und 2. Lehrjahr instruktivistisch und werden im 3. und 4. Lehrjahr konstruktivistisch und sozialkonstruktivistisch, wobei der Instruktivismus stark absinkt.

Konzeption „Konsequent konstruktivistisch“

Auszubildende sind vom 1. und 2. Lehrjahr an konstruktivistisch und sozialkonstruktivistisch, wobei sie teilweise auch instruktivistisch sind. Im 3. und 4. Lehrjahr sinkt der Instruktivismus stark ab, wobei der Konstruktivismus und Sozialkonstruktivismus noch weiter zunehmen.

Konzeption „Wechsler tief sozialkonstruktivistisch“

Auch diese Auszubildenden wechseln ihre Präferenz für die Konzeptionstypen während dem Verlauf der Ausbildung, sind aber durchgehend tief im Sozialkonstruktivismus. Diese Auszubildenden sind im 1. und 2. Lehrjahr instruktivistisch und werden im 3. und 4. Lehrjahr konstruktivistisch. Sie werden jedoch nicht sozialkonstruktivistisch.

Diese drei Gruppen kamen aufgrund der Datenanalyse aus den Fragebogen zustande. Uns interessierte dann aber auch, ob die Lernenden diese bevorzugte Ausbildungsart ebenfalls erkennen. Deshalb wurden sie analog zu den Auszubildenden zu deren Lehr-Lern-Konzeption befragt.

Tendenziell nehmen die Lernenden die Konzeption ihrer Auszubildenden auch wahr. Besonders deutlich wurde die *Konsequent konstruktivistische* Konzeption wahrgenommen.

Welche Gemeinsamkeiten haben die Konzeptionen?

Die Konzeptionen wurden in Bezug auf verschiedene Aspekte untersucht. Wobei sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigten. Gemeinsamkeiten zeigten sich bei der Unterstützung der Lernenden bei ihrer Selbsteinschätzung, der Motivierung der Lernenden und der Reflexion zum eigenen Verhalten als

Auszubildende. In diesen Aspekten lagen alle Konzeptionen zwischen eher hohem und sehr hohem Niveau. Tendenziell gaben die Auszubildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption bei diesen Aspekten höhere Werte an. Die Unterschiede waren jedoch nicht statistisch bedeutsam.

Wie unterscheiden sich die Konzeptionen?

Unterschiede zwischen den drei Konzeptionen fanden wir zum Beispiel beim Berufsstolz. Die Auszubildenden schätzen ihren Berufsstolz in der Regel hoch ein. Die Auszubildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption berichten jedoch einen

statistisch signifikant höheren Berufsstolz.

Auf den folgenden Seiten werden wir genauer auf Unterschiede bei der Einschätzung der Qualität der Arbeitssituation und des Arbeitsklimas eingehen.

Ausbildende mit verschiedenen Konzeptionen schätzen die Qualität der von ihnen gestalteten Arbeitssituation unterschiedlich ein

Die Aussagen der Auszubildenden über die Qualität ihrer Arbeitsaufträge wurden mit Ihrer Konzeption (siehe oben) verglichen. Dabei fanden wir einen Zusammenhang zwischen der Konzeption der Auszubildenden und der Qualität der von ihnen gestalteten Arbeitsaufträge.

Grundsätzlich wird die Qualität der Ausbildungssituation als hoch eingeschätzt. Auf diesem hohen Niveau schätzen die Auszubildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption ihre Aufträge jedoch statistisch signifikant höher ein, als die Auszubildenden mit einer der beiden *Wechsler*-Konzeptionen (vgl. Abbildung 2). Die *Wechsler*-Konzeptionen unterscheiden sich nicht statistisch signifikant.

Zusätzlich wurden auch die Lernenden zu ihrer Arbeitssituation befragt (siehe nächste Seite).

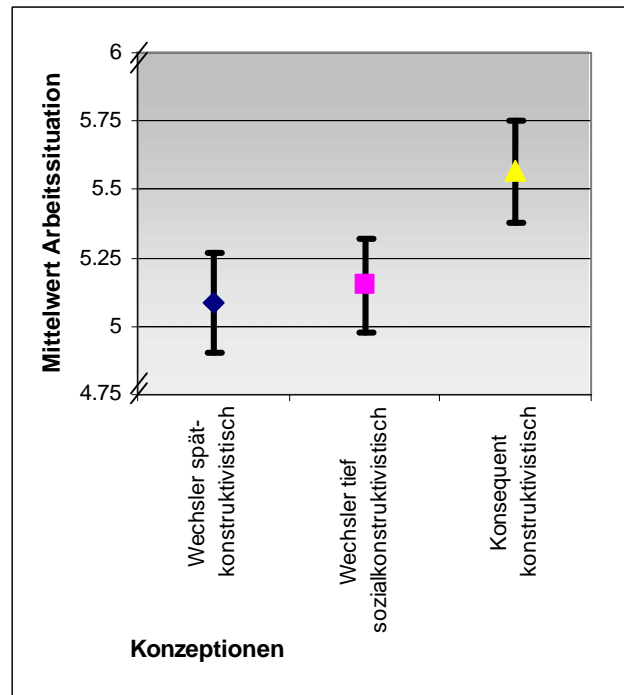


Abbildung 2: Vergleich der drei Konzeptionen bezüglich der durch die Auszubildenden eingeschätzten Qualität der Arbeitssituation

Anmerkung: Skala der y-Achse: 1 = sehr geringe Qualität der Arbeitssituation, 4 = mittlere Qualität der Arbeitssituation, 7 = sehr hohe Qualität der Arbeitssituation
(Zeichen = Mittelwert, Spannweite = der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit in diesem Bereich)

Lernende schätzen die Qualität der Arbeitssituation verschieden ein

Uns interessiert auch, ob die Lernenden die Qualität ihrer Arbeitssituation je nach Konzeption ihrer Ausbildenden verschieden eingeschätzt haben. Die Qualität der Arbeitssituation wurde als Motivationspotential erfasst. Dieser Wert setzt sich zusammen aus Einschätzungen zur Autonomie in der Aufgabenbewältigung, zu direkter Rückmeldung aus der Auftragserfüllung, zur Ganzheitlichkeit und Anforderungsvielfalt der Aufträge und zur Aufgabengeschlossenheit.

Es wurde nicht dieselbe Skala wie bei den Ausbildenden verwendet. Die Lernenden schätzen die Qualität ihrer Arbeitssituation jedoch auch durchschnittlich hoch ein. Die Lernenden wurden vom QuWibB-Team Zollikofen zur Qualität der Ausbildungssituation befragt.

Auch die Lernenden schätzten die Qualität der Arbeitssituation bei den Ausbildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption am höchsten ein. Der Unterschied ist jedoch nur zu den Ausbildenden mit der Konzeption *Wechsler tief sozialkonstruktivistisch* statistisch signifikant (vgl. Abbildung 3). Die Lernenden schätzen also komplexere Arbeitsaufträge mit mehr Selbstverantwortung als motivierender ein.

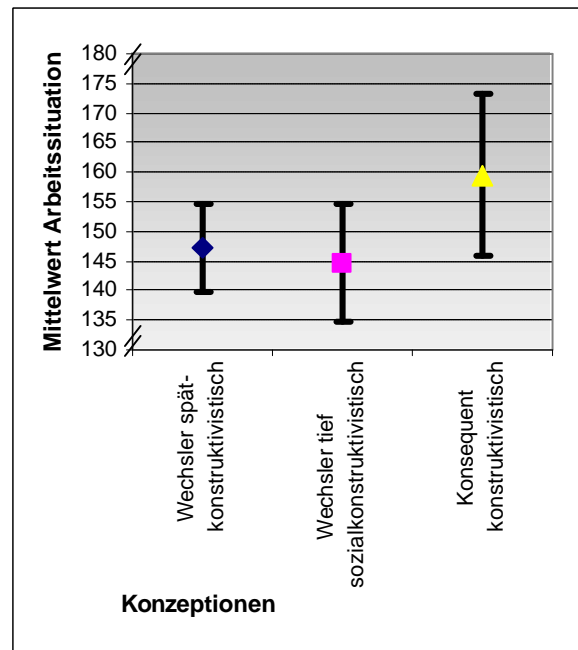


Abbildung 3: Vergleich der drei Konzeptionen bezüglich der Qualität der Arbeitssituation eingeschätzt durch die Lernenden

Anmerkung: Skala der y-Achse: 1 = sehr geringe Qualität der Arbeitssituation, 300 = sehr hohe Qualität der Arbeitssituation (Kreis = Mittelwert, Spannweite = der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit in diesem Bereich)

Stimmt die Einschätzung der Lernenden und Ausbildenden überein?

Grundsätzlich erkennen und bestätigen die Lernenden die Qualitätsabsichten der Ausbildenden (vgl. Abbildung 2 und 3). Auch die Lernenden der *Konsequent konstruktivistischen* Ausbildenden schätzen die Qualität

ihrer Arbeitssituation am höchsten ein.

Dementsprechend schätzen die Lernenden der beiden Wechslergruppen die Qualität der Arbeitssituation ebenfalls tiefer ein.

Je nach Konzeption wird das Arbeitsklima unterschiedlich eingeschätzt

Ausbildende und Lernende wurden auch zum Lernklima befragt. Das Klima zwischen Lernenden und Ausbildenden wurde beiderseits als gut bis sehr gut eingeschätzt.

Das Klima wurde von allen Ausbildenden als gut bis sehr gut eingeschätzt. Die Ausbildenden mit der Konzeption *Konsequent konstruktivistisch* berichten tendenziell das höchste Klima. Sie unterscheiden sich jedoch statistisch nicht signifikant von den beiden *Wechsler* Konzeptionen. In Abbildung 4 wird die Einschätzung der Ausbildenden berichtet.

Diesem Resultat entspricht, dass die Ausbildenden mit der Konzeption *Konsequent konstruktivistisch* signifikant höhere Idealvorstellungen der pädagogischen Interaktion haben, und sie die Qualität ihrer pädagogischen Interaktion auch höher einschätzen.

Die Lernenden ihrerseits schätzen das Klima zu den Ausbildenden mit der Konzeption *Konsequent konstruktivistisch* tendenziell am höchsten ein. Der Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant. Die Lernenden schätzen das Klima, unabhängig von der Konzeption ihrer Ausbildenden, als gut bis sehr gut ein. Die Aussagen der Ausbildenden wurden von den Lernenden nicht eindeutig bestätigt.

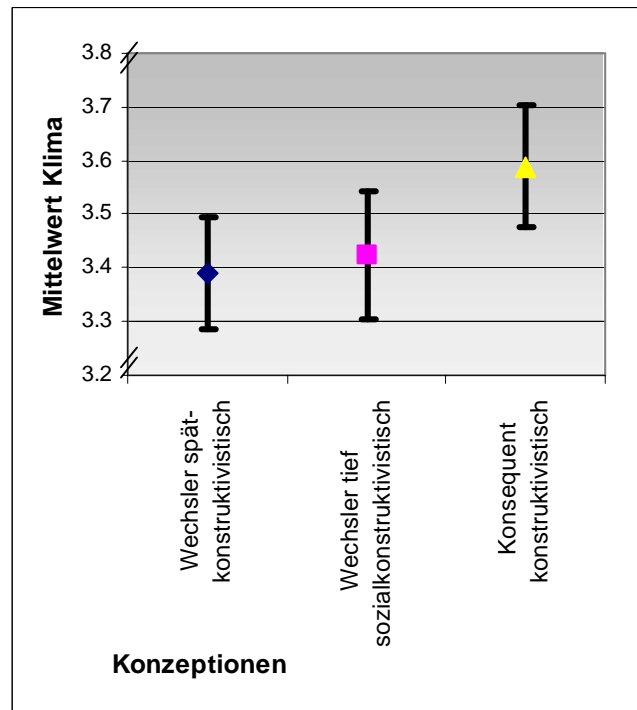


Abbildung 4: Vergleich der drei Konzeptionen bezüglich der Einschätzung des Arbeitsklimas durch die Ausbildenden

Anmerkung: Skala der Y-Achse: 1 = sehr schlechtes Klima, 4 = sehr gutes Klima, (Zeichen = Mittelwert, Spannweite = der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit in diesem Bereich)

Verwenden die Ausbildenden Ausbildungsmethoden wie die 6-Schritte Methode, das Projektorientierte Vorgehen oder die Leittextmethode?

Die meisten Ausbildungsmethoden sind mit einer Lehr-Lernkonzeption verbindbar. Dementsprechend ist die Analyse des Zusammenhangs zwischen Konzeptionen und den verwendeten Ausbildungsmethoden von Interesse.

Angenommen wurde, dass vor allem die 6-Schritte-Methode und das Projektorientierte Vorgehen Ausdruck einer konstruktiveren

Konzeption sind. Dementsprechend wurde angenommen, dass die 6-Schritte-Methode und das Projektorientierte Vorgehen von den Ausbildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption auch öfter angewendet werden.

Die Annahmen zur 6-Schritte-Methode haben sich bestätigt. Die Ausbildenden mit der *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption

verwenden die 6-Schritte-Methode signifikant öfter als die anderen beiden Konzeptionen, welche sich ihrerseits nicht voneinander unterscheiden.

In Bezug auf das Projektorientierte Vorgehen unterscheiden sich die drei Konzeptionen nicht. Die Konzeptionen *Wechsler tief sozialkonstruktivistisch* verwendet das Projektorientierte Vorgehen am wenigsten oft.

Bei der 6-Schritte-Methode oder dem Projektorientiertem Vorgehen scheint es einen Zusammenhang zu den Konzeptionen zu geben.

Die Leittextmethode wurde als Ausdruck einer eher instruktiven Konzeption gesehen. Daher wurde angenommen, dass die Leittextmethode von den Auszubildenden mit der *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption weniger oft angewendet wird.

Die Leittextmethode wird von allen drei Konzeptionen selten verwendet, und sie unterscheiden sich nicht statistisch signifikant. Die Annahme, dass die Auszubildenden mit einer *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption die Methode am seltensten anwenden, liess sich nicht bestätigen.

Schätzen die Lernenden ihre Kompetenzen je nach Konzeption ihrer Auszubildenden unterschiedlich ein?

Die Lernenden wurden vom QuWibB-Team Landau gebeten ihre Kompetenzen in den Bereichen Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Personale Kompetenz und Fachkompetenz einzuschätzen. Die Lernendengruppenmittelwerte der verschiedenen Kompetenzen zeigten in Bezug auf die drei Konzeptionen entgegen den Erwartungen keine grossen Unterschiede. Zum Beispiel hatten wir erwartet, dass die Kompetenz „Selbstständigkeit“ bei den Lernenden der Auszubildenden mit der *Konsequent konstruktivistischen* Konzeption deutlich höher ist, als bei den beiden anderen Konzeptionen. Dies ist tendenziell der Fall.

Die Kompetenz „Kooperation“ wurde von den Lernenden der Auszubildenden mit der Konzeption *Wechsler tief sozialkonstruktivistisch* statistisch signifikant tiefer eingeschätzt. Dies macht Sinn, da die Auszubildenden mit dieser Konzeption die Lernenden wenig in Gruppen arbeiten lassen, und diese daher auch wenig Möglichkeiten haben, die Kooperation mit anderen zu üben, bzw. zu erlernen. Dieses Resultat kann ein Hinweis sein für den Einfluss von Lehr-Lern-Konzeptionen der Auszubildenden auf den Kompetenzerwerb der Lernenden.

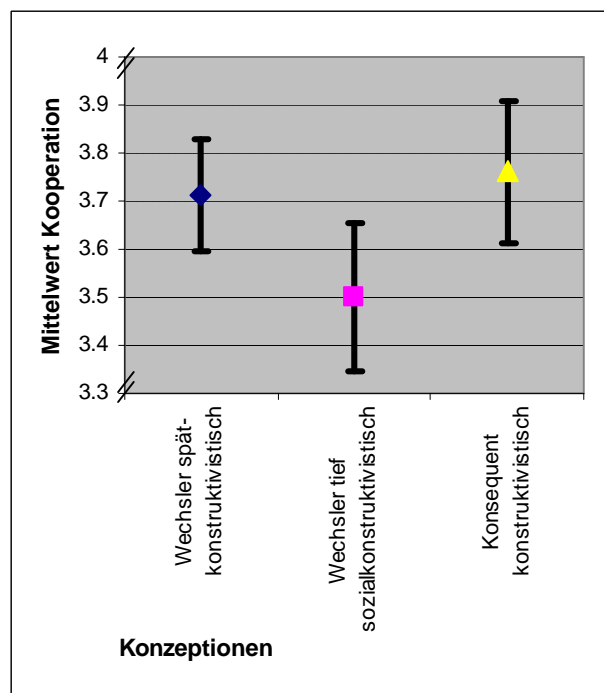


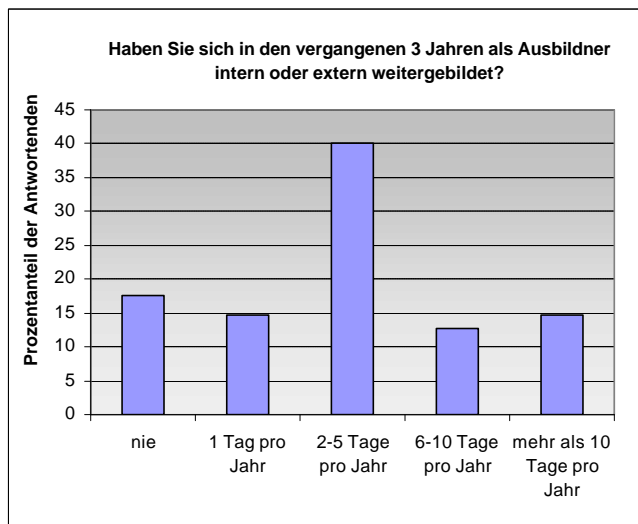
Abbildung 5: Vergleich der drei Konzeptionen bezüglich der Kompetenz „Kooperation“ eingeschätzt durch die Lernenden

Anmerkung: Skala der Y-Achse: 1 = Minimum, 5 = Maximum, (Zeichen = Mittelwert, Spannweite = der wahre Wert liegt mit 95% Wahrscheinlichkeit in diesem Bereich)

Interne und externe Weiterbildung von Ausbildenden

Die Ausbildenden wurden gefragt, wie viele Tage Weiterbildung sie während der letzten 3 Jahre im Durchschnitt pro Jahr hatten.

40% der Ausbildenden gaben 2-5 Tage Weiterbildung an. Bemerkenswert war, dass einerseits 15% der Ausbildenden mehr als 10 Tage Weiterbildung hatten, und andererseits fast 18% der Ausbildenden innerhalb der letzten 3 Jahre weder intern noch extern weitergebildet wurden. 15% der Ausbildenden hatten immerhin einen Tag Weiterbildung pro Jahr. Im Rahmen der bisherigen Auswertungen wurde noch nicht weiter nach Erklärungen für diese grossen Unterschiede geforscht.



Forschungsergebnisse in einer Übersicht

- Der eigens entwickelte Fragebogen eignet sich Lehr-Lern-Konzeptionen von betrieblichen Ausbildenden zu erfassen.
- Drei verschiedene Lehr-Lern-Konzeptionen konnten unterschieden werden.
- Die Annahme, dass ein massgeblicher Zusammenhang zwischen der Ausbildungskonzeption, dem Handeln der Ausbildenden und der Qualität der Arbeitssituation besteht, konnte bestätigt werden.

Inwiefern sind die Erkenntnisse dieser Studie relevant für die Praxis?

Es erscheint uns wichtig, mit der beruflichen Ausbildung zusammenhängende Merkmale benennen und beschreiben zu können. Die Prozesse, welche in der Komplexität des betrieblichen Lehrens und Lernens mitspielen, können so genauer verstanden und somit verbessert werden.

In dieser Studie haben wir insbesondere das Merkmal der Ausbildungskonzeptionen untersucht. Eine praxisrelevante Erkenntnis liegt dabei darin, dass bereits im 1. und 2. Lehrjahr „konstruktivistische“ Prinzipien, wie

anspruchsvolle, komplexe Aufgaben, die auch über längere Zeiteinheiten eigenständig bearbeitet werden, den Lernenden zugemutet werden können. D.h. den Lernenden sollte im Sinne eines Vorschussvertrauens („ethische Präsupposition“ nach Oser 1994) eine zu-mutende Haltung entgegengebracht werden, welche sie dazu er-mutigt, auch unbekannte, herausfordernde Aufgaben mit Zuversicht und damit mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit anzugehen.

Zudem können die Resultate aus der Studie dazu verwendet werden, diese mit den Ausbil-



denden in angemessener Weise zu bearbeiten, persönliche Ausbildungskonzeptionen bewusst zu machen und in gewünschtem Mass daran zu arbeiten. Denn wie die vorliegende Arbeit auch zeigt, können angemessene Lehr-Lern-Vorstellungen dazu beitragen, möglichst lernförderliche Ausbildungssituationen zu schaffen – jeweils mit dem Ziel, die Zufriedenheit der Auszubildenden und der Lernenden hinsichtlich des Lernfortschritts und -klimas optimieren zu können.

So schätzen Lernende, denen bereits zu Beginn der Ausbildung komplexere Aufträge zur eigenständigen Bearbeitung zugemutet

werden, Arbeitssituationen als motivierender ein. Die Lernenden der Auszubildendengruppe mit einer konsequent konstruktivistischen Konzeption schätzen auch ihre Selbständigkeit und das Arbeitsklima höher ein. Demzufolge dürfen wir davon ausgehen, dass die Konzeptionen einerseits das Ausbildungshandeln steuern und dass andererseits Arbeitssituationen, die herausfordernd komplex, aber bewältigbar sind, als motivierender wahrgenommen werden als das engmaschige Führen. Es gilt die richtige Dosis von unterstützender Instruktion zu finden, um erfolgreiches konstruktives Lernen in komplexen Lernumgebungen zu ermöglichen.

Ausblick

Zur Zeit planen wir eine Weiterführung des Forschungsprojektes, die noch konkreter und praxisnah sein soll. Es ist uns dabei ein Anliegen, die bisherigen Forschungsergebnisse für die Praxis aufzuarbeiten und weitere Erkenntnisse zu gewinnen. Wir sind offen für Ihre Vorschläge und Anregungen zu dieser weiterführenden Forschung und freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme.

Weitere Informationen und Kontakt

Gerne stehen wir Ihnen für Kommentare, Fragen und weitere Auskünfte zur Verfügung. Am einfachsten erreichen Sie uns per Email oder Telefon. Weitere Informationen zum Projekt QuWibB finden Sie auf der Projekt-Website www.quwibb.info.

Aus Datenschutzgründen ist es uns nicht möglich Ihnen persönliche Ergebnisse zu liefern.

Noch einmal vielen Dank für Ihre wertvolle Zusammenarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

Für das QuWibB-Projektteam

Prof. Dr. Franz Baeriswyl:	franz.baeriswyl@unifr.ch	026/300 75 77
Christian Wandeler:	christian.wandeler@unifr.ch	026/300 75 91
Katrin Oswald:	katrin.oswald@unifr.ch	026/300 75 70

Universität Freiburg (Schweiz)

Lehrerinnen- und Lehrerbildung-Lehrdiplom für die Sekundarstufe II (LDS II)

Rue Faucigny 2, 1700 Freiburg

www.unifr.ch/lb/web/lids2