



University of St.Gallen



Werteentwicklung in Bildungsgängen – ein utopisches Ziel?

Möglichkeiten zur Förderung von Werten und Einstellungen in Lehr-
Lernprozessen aus einer neuen Perspektive

Dr. des. Saskia Raatz, Institut für Wirtschaftspädagogik
OKB Symposium 2014 – 28.11.2014



Ruf nach Verantwortung

"Combine agency theory with transaction costs economics, add in standard versions of game theory and negotiation analysis, and the picture of the manager that emerges is one that is now very familiar in practice:

The ruthlessly hard-driving, strictly top-down, command-and-control focused, shareholder-value-obsessed, win-at-any-cost business leader."

Ghoshal, 2005, S. 85



Leitziel: Förderung von beruflichen Handlungskompetenzen

Kompetenz- bereiche / Handlungs- dimensionen	Wissen	Einstellungen	Fertigkeiten
Sachkompetenzen			
Sozialkompetenzen			
Selbstkompetenzen			



Agenda

Einstellungen:
Präzisierung und Entwicklung einer
anspruchsvollen Kompetenzdimension

Konkretes Praxisbeispiel:
Förderung von Einstellungen gegenüber
verantwortungsvollem Handeln im Kontext der
Executive Education

Diskussion der Transferierbarkeit der Befunde
auf den Kontext der Berufsbildung



Agenda

**Einstellungen:
Präzisierung und Entwicklung einer
anspruchsvollen Kompetenzdimension**

Konkretes Praxisbeispiel:
Förderung von Einstellungen gegenüber
verantwortungsvollem Handeln im Kontext der
Executive Education

Diskussion der Transferierbarkeit der Befunde
auf den Kontext der Berufsbildung

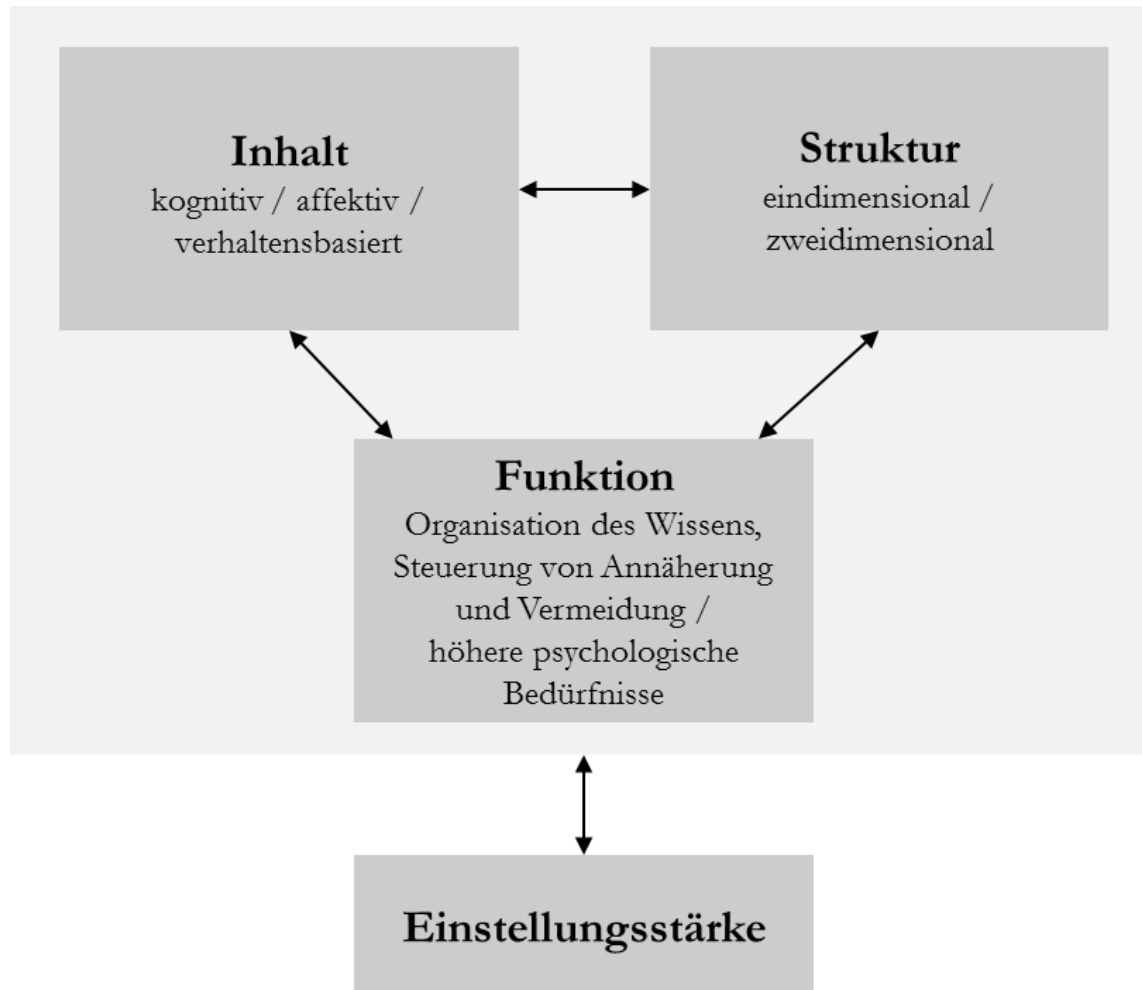


Einstellungen

- Einstellungen sind Bewertungen und können «...**als evaluative Tendenz bzw. Haltung gegenüber einem Gegenstand mit einer mehr oder weniger zustimmenden oder ablehnenden Bewertung**» bezeichnet werden (vgl. z.B. Ajzen, 2001; Aronson, Wilson & Akert, 2004; Petty, Wegener & Fabrigar, 1997);
- Einstellungen richten sich auf
 - abstrakte Objekte (z.B. Redefreiheit oder Liberalismus);
 - konkrete Objekte (z.B. Schulfach);
 - bestimmte Personen oder soziale Gruppen (z.B. Politiker, Ausländer) oder
 - spezifische Situationen bzw. Situationstypen (z.B. Handeln in Wertekonflikten od. Kundenberatungsgesprächen).



Wesentliche Konstituenten von Einstellungen





Einbettung von Einstellungen in übergeordnete Werte

- Werthaltungen sind vergleichsweise allgemein und gelten situationsübergreifend; sie bündeln eine Menge ähnlicher Einstellungen;
- Einstellungen beziehen sich hingegen auf abgrenzbare Klassen von Objekten oder auf ein einzelnes Objekt;
- Einstellungen sind miteinander vernetzt und in einer mentalen Struktur eingebettet, die als allgemeine Werte gelten.





Überdauernde versus situativ konstruierte Einstellungen



‘File-drawer-Modell’:

Einstellungen als stabile, im Gedächtnis gespeicherte Konstrukte, die (unbewusst) aktiviert werden, sobald ein bestimmter Gegenstand zu bewerten ist (z.B. Eagly & Chaiken, 1993, 2007).

→ **Implizite Einstellungen als Zieldimension didaktischen Handelns**



‘On-the-spot Constructions’:

Einstellungen werden auf der Basis der zugänglichen Informationen situationsabhängig und bewusst konstruiert (vgl. z.B. Schwarz, 2007; Tesser, 1978; Wilson & Hodges, 1992).

→ **Explizite Einstellungen als Ausgangspunkt didaktischen Handelns**

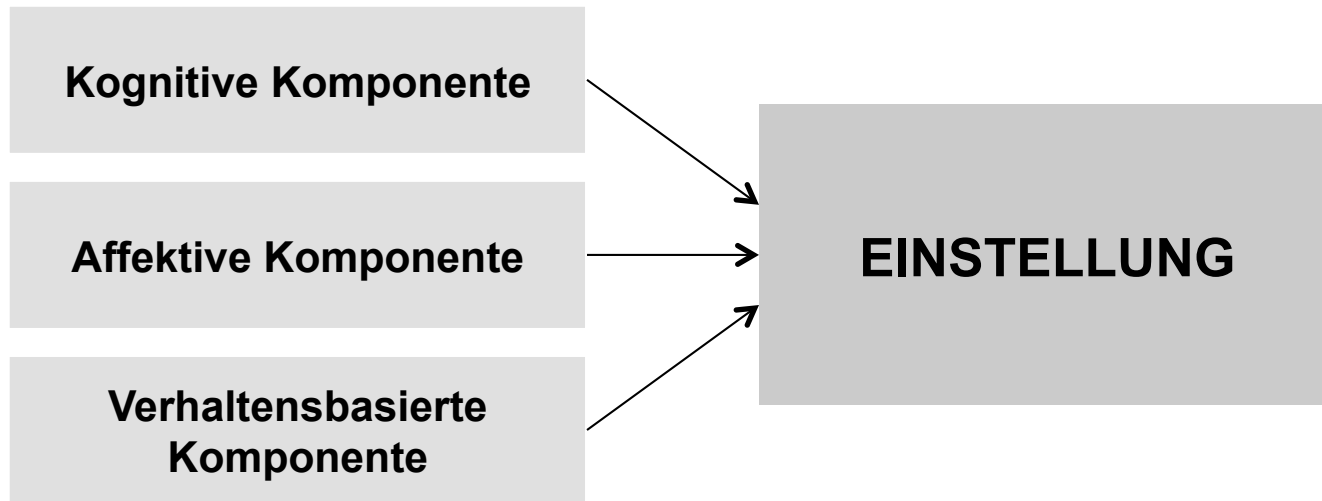


Einstellungen als mentale Strukturen

- Bewertungserfahrungen werden als Assoziationen zu dem entsprechenden Einstellungsobjekt gespeichert, wodurch semantische Netzwerke um das Einstellungsobjekt herum entstehen;
- Werden in einer Situation die im Gedächtnis gespeicherten Informationen zum Objekt als 'passend' eingestuft, wird die neue Erfahrung der bestehenden Struktur zugeordnet → **Erweiterung bzw. Assimilation**
- Eine Veränderung erfolgt dann, wenn die in der Situation zugänglichen mit den gespeicherten Informationen in Widerspruch geraten → Bildung einer temporär konstruierten Einstellung, die durch mehrmalige Aktivierung zu einer impliziten Einstellung werden kann → **Veränderung bzw. Akkomodation**



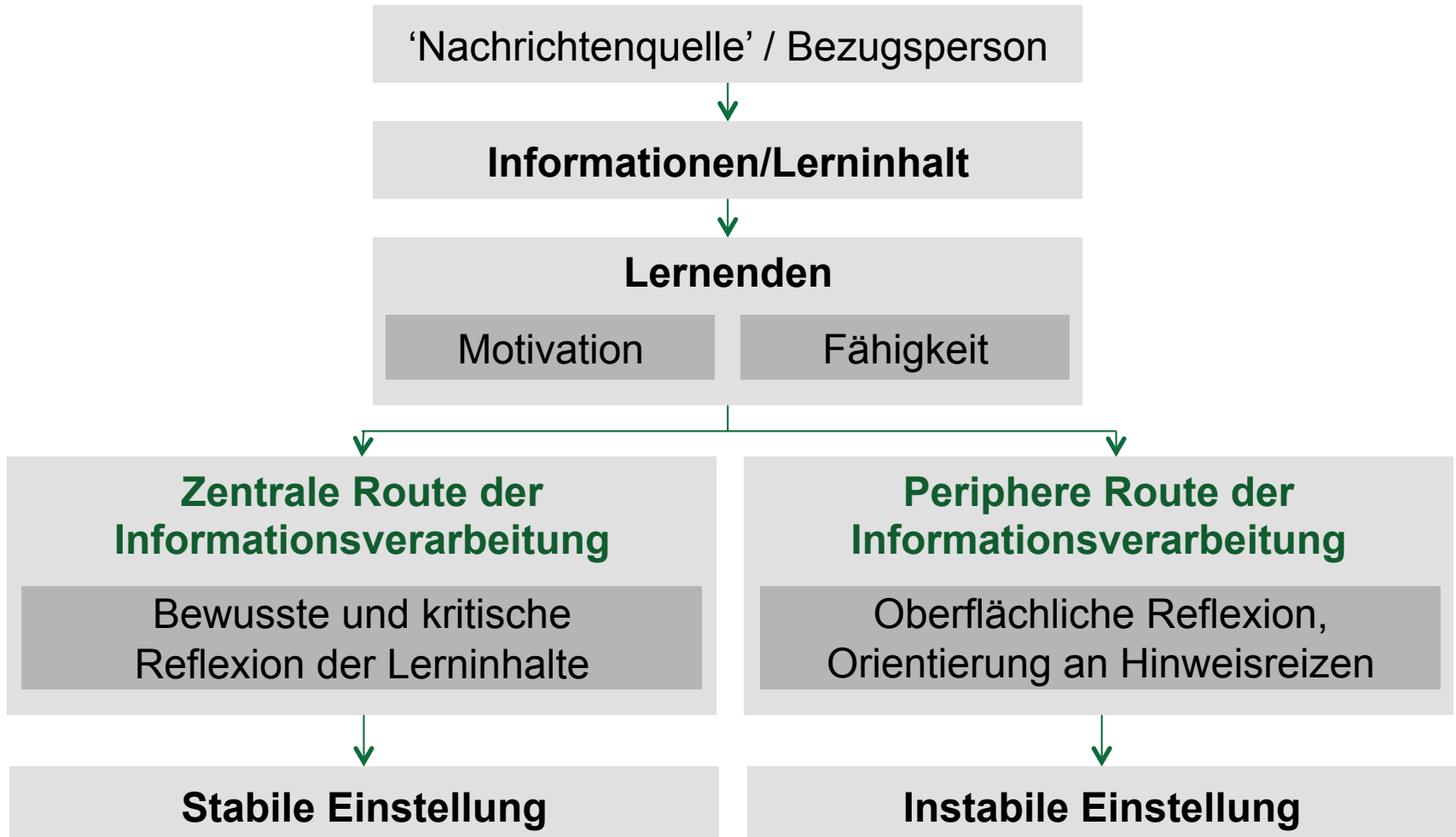
Ansatzpunkte didaktischer Förderung



**Ansatzpunkte didaktischer
Förderung**



Kognitive Einflüsse auf Einstellungsentwicklung (I)





Kognitive Einflüsse auf Einstellungsentwicklung (II)

Beispiele für Einflussfaktoren

'Nachrichtenquelle' / Bezugsperson



Informationen/Lerninhalt



Lernenden

Motivation

Fähigkeit

Beliebtheit/Attraktivität
Expertise/Vertrauenswürdigkeit
Ähnlichkeit zum Empfänger

Quantität der Argumente
Qualität der Argumente

Motivation durch persönliche Relevanz
Vorwissen
Verständlichkeit



Kognitive Einflüsse auf Einstellungsentwicklung (III)

Beispiele für Einflussfaktoren

Zentrale Route der Informationsverarbeitung

Bewusste und kritische
Reflexion der Lerninhalte

Zweiseitige Kommunikation

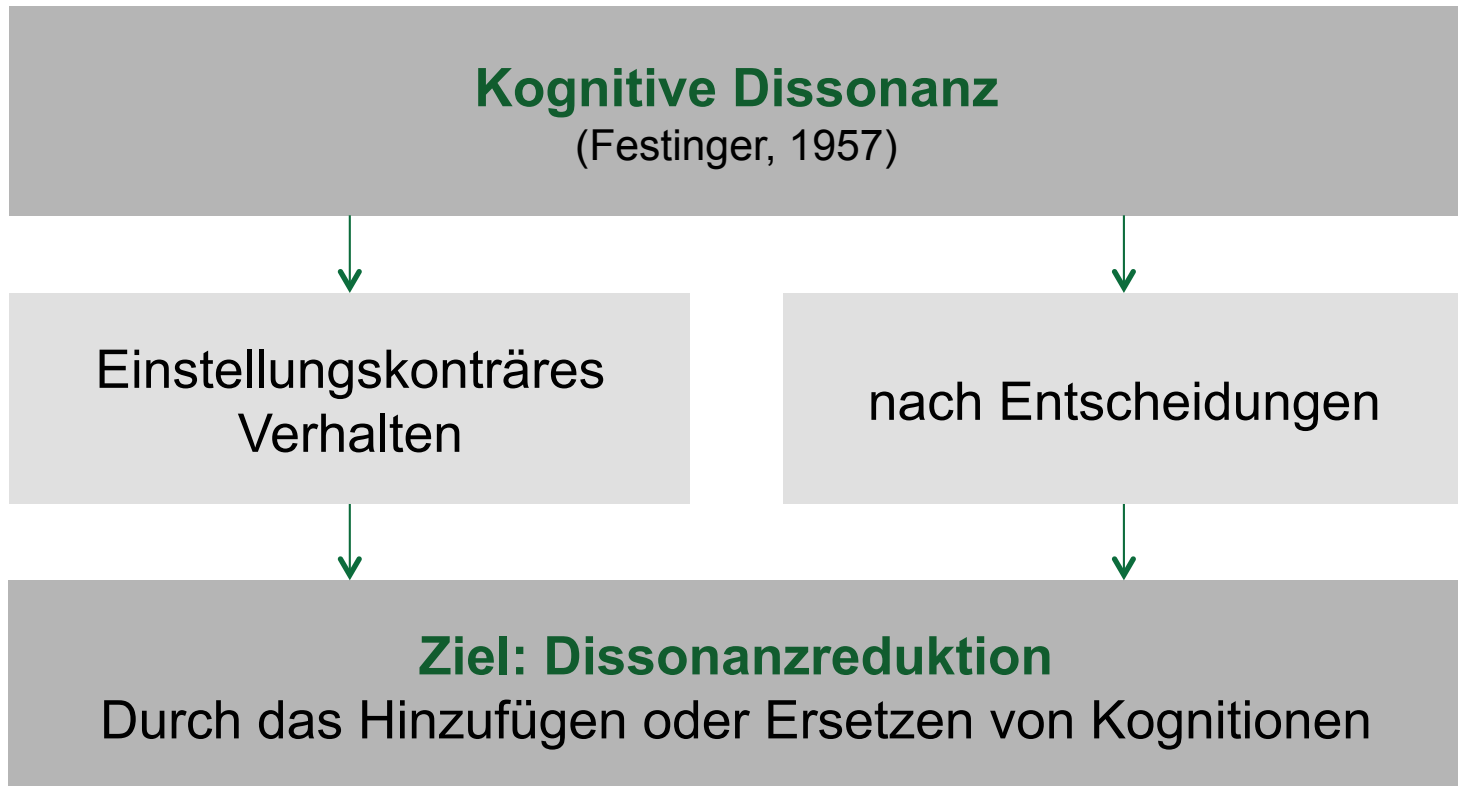
Aktive Elaboration und Verbalisierung von
Argumenten

Schlussfolgerungen

Interaktion

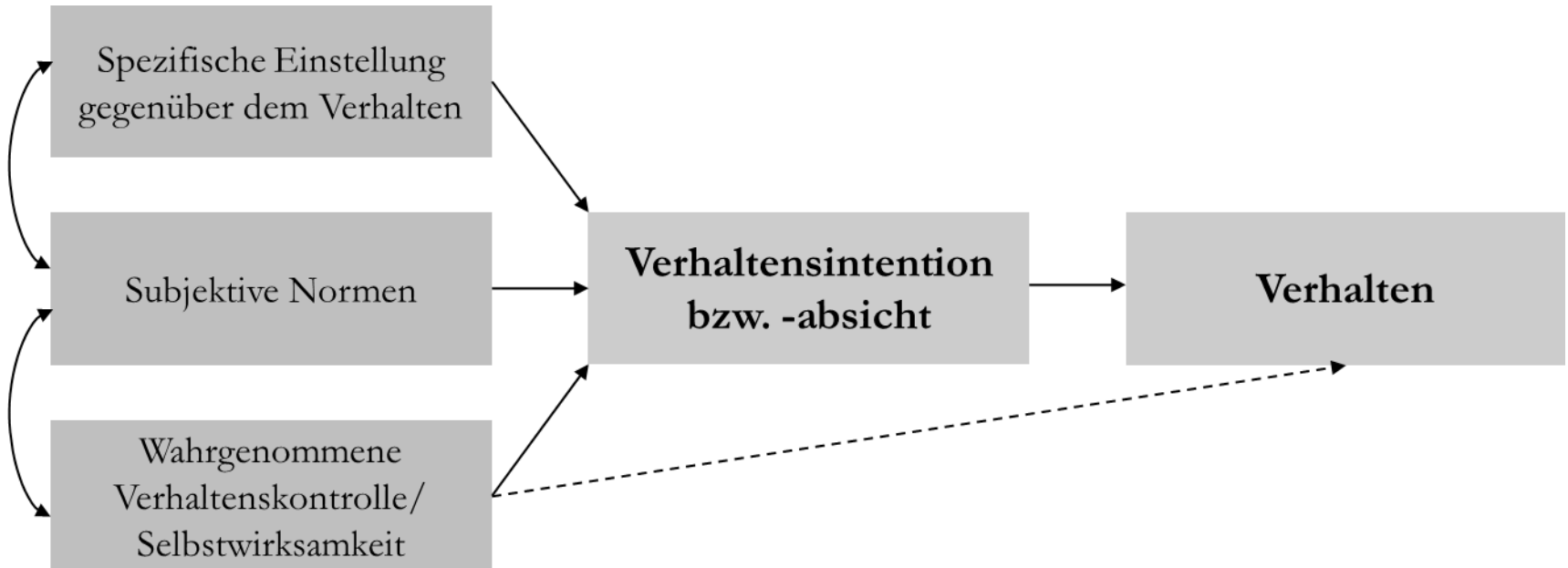


Verhaltensbasierte Einflüsse auf Einstellungsentwicklung





Einstellungen und Verhalten: Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1999)





Agenda

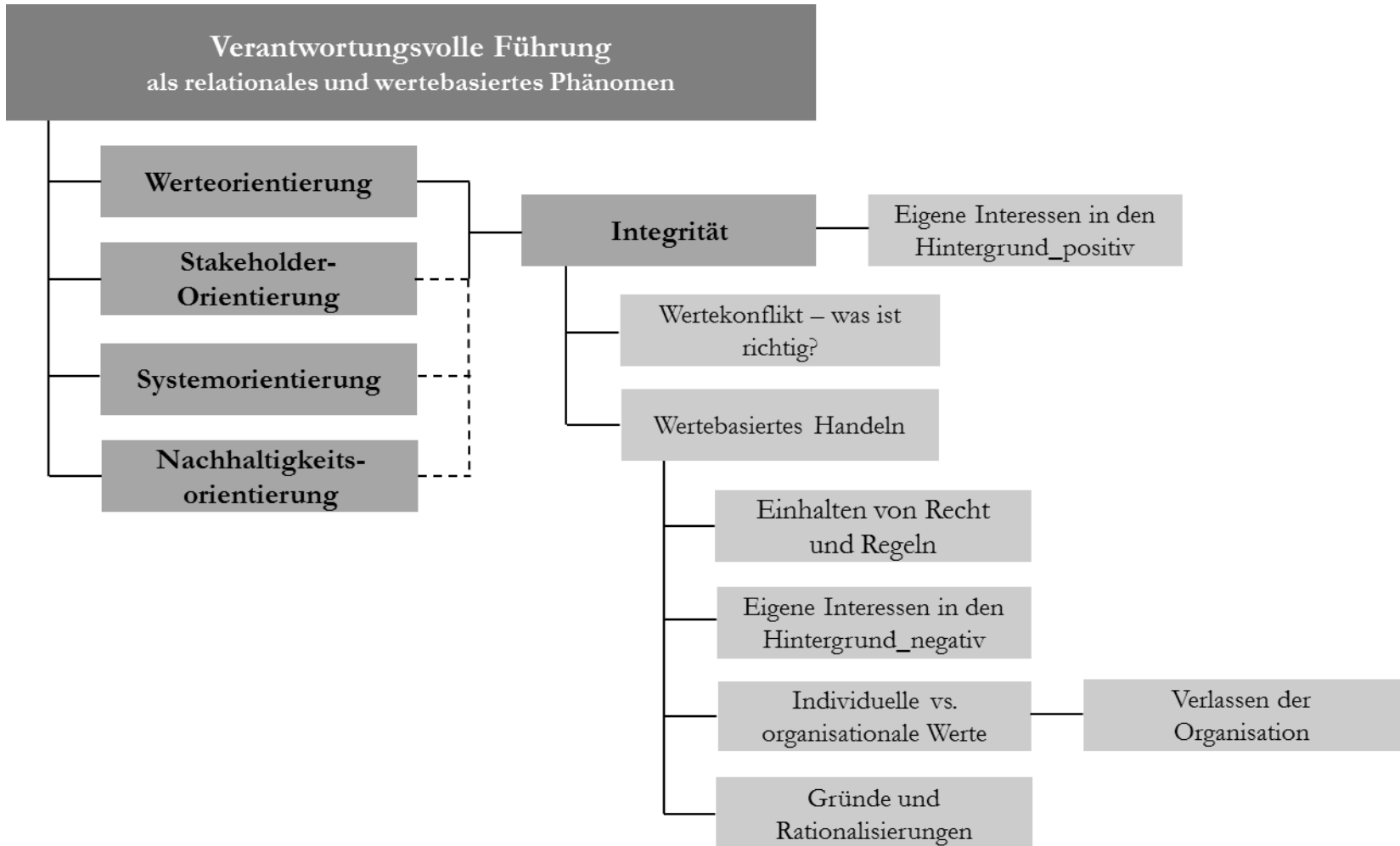
Einstellungen:
Präzisierung und Entwicklung einer
anspruchsvollen Kompetenzdimension

**Konkretes Praxisbeispiel:
Förderung von Einstellungen gegenüber
verantwortungsvollem Handeln im Kontext der
Executive Education**

Diskussion der Transferierbarkeit der Befunde
auf den Kontext der Berufsbildung



Kompetenzanforderungen im Zuge verantwortungsvollen Handelns





Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (I)

Assoziationen der Lernenden mit werteorientiertem Handeln:

Die Lernenden assoziieren werteorientiertes Handeln mehrheitlich mit Idealismus, Realitätsferne und im Führungsalltag nur bedingt umsetzbar. Diese Assoziation wird durch die Verwendung von bestimmten Begrifflichkeiten wie 'Ethik' oder 'Werte' verstärkt und kann dadurch die stimmige Integration der Designs zur Förderung von Einstellungen gegenüber verantwortungsvoller Führung negativ beeinflussen.

Es ist darauf zu achten, von den Lernenden oftmals negativ konnotierte Begriffe (Werte, Wertekonflikt, Ethik oder Moral) zu vermeiden und durch alltagsnahe Begriffe wie 'Entscheidungskonflikt oder -dilemma', 'Zielkonflikt', 'verantwortungsvolles Handeln' zu ersetzen.



Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (II)

Einstellungen der Lernenden gegenüber bestimmten Fächern:

Es ist darauf zu achten, dass die verbreitete Einstellung 'Rechnungslegung und moralische Fragestellungen sind zwei unterschiedliche Themen' überwunden wird. Es sollte für die Lernenden zu Beginn deutlich werden, dass sich aus dem fachspezifischen Kontext heraus Herausforderungen ergeben können, in denen die Anwendung des fachspezifischen und technischen Wissens nicht ausreicht. Zudem ist es wesentlich, dass fachspezifische und überfachliche (moralische) Fragestellungen im Verlauf des Unterrichts gleichermassen thematisiert werden.

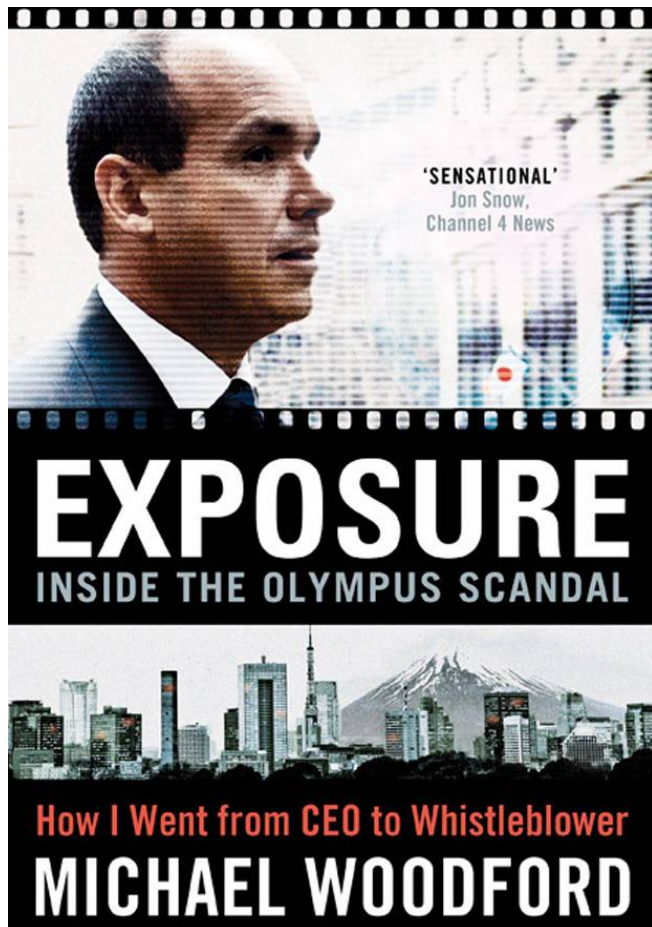
Die Herausforderung des Übergangs auf eine Werteebene:

Die Lernenden bringen ein hohes Mass an persönlichen und berufsbezogenen Erlebnissen mit Dilemma-Situationen bzw. Wertekonflikten mit, besitzen jedoch wenig Erfahrung damit, diese hinsichtlich der zugrundeliegenden Ursachen in systematischer Weise zu analysieren.

Um die Fähigkeit der Lernenden hinsichtlich dieser Aspekte zu fördern, muss Aktivität und vor allem Zeit darauf verwendet werden, diese schrittweise aufzubauen und bei den Lernenden eine differenzierte Sprache für den Ausdruck von Werten in Konfliktsituationen zu entwickeln.



Einblick in ein konkretes Design (I)



1: Sich mit problemhaltigen Handlungssituationen auseinandersetzen

2: Eigene Einstellungen aktivieren – Einnahme einer Position

3: Argumentations- und Handlungsstrategien planen (in Kleingruppen)

‘Das Dilemma des Michael Woodford – Wie würden Sie handeln?’

Würden Sie an die Öffentlichkeit gehen?



Ja

Nein





Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (III)

Motivation durch persönliche und inhaltliche Relevanz:

Um die Motivation durch persönliche und inhaltliche Relevanz zu fördern, ist die Lehrperson aufgefordert, die Lernenden mit realitätsnahen und momentan oder zukünftig bedeutsamen Problemsituationen zu konfrontieren, die das Bedürfnis zur Auseinandersetzung erwecken. Dies kann durch die Bearbeitung von konkreten Fällen erfolgen, in denen die Lernenden eine handelnde Rolle übernehmen und auf diese Weise mit herausfordernden beruflichen Situationen konfrontiert werden.

Eine wahrgenommene Realitätsnähe sowie Anknüpfungspunkte zu ähnlichen beruflichen Herausforderungen fördert nicht nur die Bereitschaft der Lernenden, sich mit dem Thema bewusst auseinanderzusetzen, sondern wirkt der Haltung entgegen, das Thema als idealistisch und soft wahrzunehmen (persönliche Relevanz).



Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (VI)

Einflüsse der Interaktion:

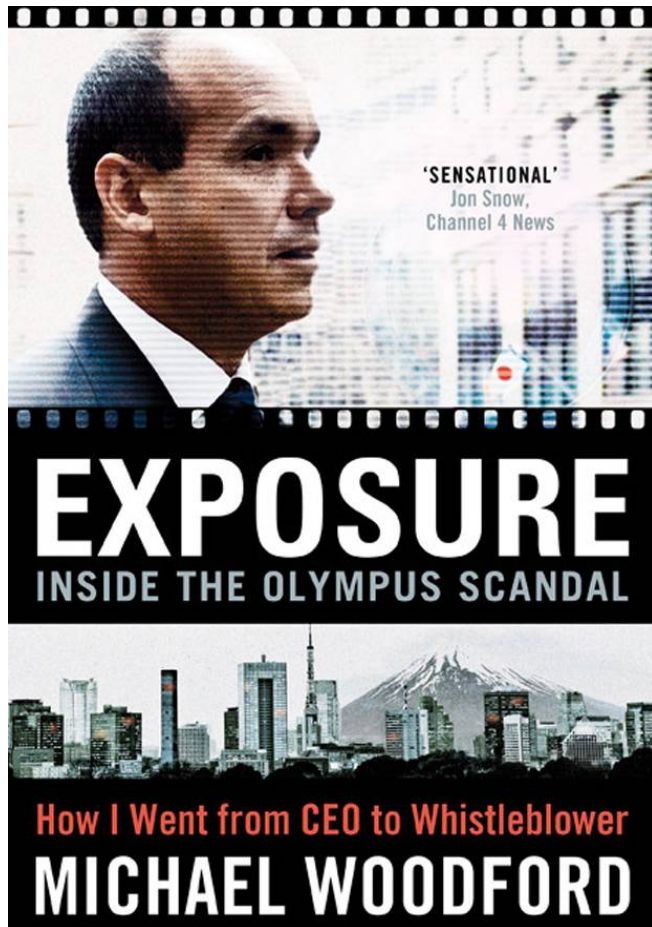
Die Ankündigung von Diskussionen, Stellungnahmen oder Entscheidungsbegründungen führen zur Aktivierung der Lernenden, dem Anstoss von Bewertungsprozessen und im Zuge dessen zu einer gründlicheren Verarbeitung der Lerninhalte, um eine vertretbare Stellung einnehmen zu können.

Je stärker der Lernende selber mit seiner Meinung in Verbindung gebracht werden kann und je unbekannter die Meinungen der anderen sind, desto wahrscheinlicher ist eine gründliche Verarbeitung der Informationen, um eine vertretbare Position einnehmen zu können. Sind die Meinungen der anderen ersichtlich/bekannt, ist die Äusserung ambivalenter Meinungen nicht unwahrscheinlich.

Es bietet sich an, die Bandbreite verschiedener Meinungen zur Lösung eines Wertekonflikts zu visualisieren (z.B. mittels aktionssoziometrischer Darstellungen wie der 'Aufstellung im Raum'). Eine offene und angenehme Lernatmosphäre sowie die Kennzeichnung des Wertekonflikts durch zwei alternative Entscheidungs- oder Handlungsmöglichkeiten (richtig vs. richtig) wirken Effekten der Verzerrung der eigenen Meinung (in Richtung der Meinung anderer Lernender) entgegen.



Einblick in ein konkretes Design (II)



4: Konfrontative Auseinandersetzung mit verschiedenen Sichtweisen

5: Konstruktive Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten

6: Erfahrungen auswerten – Reflexion der eigenen Einstellung



Ja

Nein



Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (IV)

Prozesse zweiseitiger Kommunikation:

Die Lernenden nehmen die Bewertung der Problemsituation auf der Grundlage der verfügbaren Informationen vor. Demnach bedarf es einer sorgfältig durchdachten Aufbereitung der Problemsituationen sowie einer vorgängigen Reflexion, mit welchen Reaktionen bzw. Haltungen der Lernenden aufgrund der dargebotenen Informationen zu rechnen ist. Ist es das Ziel, eine möglichst kontroverse Diskussion der Problemsituation oder eine Betrachtung des Dilemmas aus verschiedenen Blickwinkeln zu initiieren (und ein Gefühl kognitiver Dissonanz auszulösen), ist darauf zu achten, die Fälle so aufzubereiten, dass konträre Meinungen wahrscheinlich sind.

Prozesse zweiseitiger Kommunikation und deren Einfluss auf die Richtung der Einstellungsentwicklung (I):

Die Initiierung von Prozessen zweiseitiger Kommunikation unterstützt die ganzheitliche Betrachtung der Problemsituationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Dies ist wesentlich, um einer einseitigen Beeinflussung des Meinungsbildes entgegenzuwirken, dessen Richtung möglicherweise nicht intendiert ist. Die Einbindung und Aktivierung möglichst vieler/aller Lernenden in eine Diskussion kann durch das Aufkommen ablehnender Reaktionen auf bestimmte Aussagen und den Drang, die eigenen Meinung kundzutun, diesem Effekt entgegenwirken.



Ausgewählte Gestaltungsprinzipien (V)

Prozesse zweiseitiger Kommunikation und deren Einfluss auf die Richtung der Einstellungsentwicklung (II):

Einer möglichen Dominanz fragwürdiger Einstellungen, die dem Verständnis verantwortungsvoller Führung und demnach der angestrebten Richtung der Einstellungsentwicklung widersprechen, kann durch die Aktivierung und Beteiligung möglichst vieler Lernender und Prozesse zweiseitiger Kommunikation entgegengewirkt werden.

Wird eine vorherrschende, ggf. fragwürdige Meinung nicht von den Lernenden durch das Einbringen von Gegenargumenten selber relativiert, ist es Aufgabe der Lehrperson, im Rahmen der Reflexionsphasen die Wahrnehmung der Lernenden in Bezug auf widersprüchliche, inkonsistente oder fragwürdige Meinungen und Haltungen zu schärfen sowie auf Unzulänglichkeiten bisheriger Denkstrukturen in Bezug auf verantwortungsvolles Handeln hinzuweisen, um auf diese Weise eine Einstellungsentwicklung in die angestrebte Richtung zu fördern.



Agenda

Einstellungen:
Präzisierung und Entwicklung einer
anspruchsvollen Kompetenzdimension

Konkretes Praxisbeispiel:
Förderung von Einstellungen gegenüber
verantwortungsvollem Handeln im Kontext der
Executive Education

**Diskussion der Transferierbarkeit der Befunde
auf den Kontext der Berufsbildung**



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Saskia Raatz

Universität St.Gallen

Institut für Wirtschaftspädagogik

Dufourstr. 40a

9000 St.Gallen

Tel: +41 (0)71 224 2634

Mail: saskia.raatz@unisg.ch