

ARBEITSGRUPPE 5: INNOVATIONSTRANSFER

Koordination: Prof. Dr. Joachim Kahlert / Prof. Dr. Rita Rosner

Mitglieder:

| | |
|------------------------------|---|
| Prof. Dr. Thomas Eckert | Erziehungswissenschaft |
| Prof. Dr. Dieter Frey | Sozialpsychologie |
| Dr. Silvia Oßwald | Sozialpsychologie |
| Prof. Dr. Joachim Kahlert | Grundschulpädagogik und –didaktik |
| Prof. Dr. Ewald Kiel | Schulpädagogik |
| Prof. Dr. Friederike Klippel | Department für Anglistik und Amerikanistik |
| Prof. Dr. Rita Rosner | Beratung und Intervention, Klinische Psychologie |
| Prof. Dr. Sabine Walper | Department Pädagogik, Familien- und Jugendforschung |

International wächst in einer Reihe von Bereichen der Psychologie und der Erziehungswissenschaft (wie auch in anderen Disziplinen) die Aufmerksamkeit für Probleme des Transfers von Forschungsbefunden in Praxisfelder (Badley 2003; Cady & Valentine 1999, Kahlert 2007, Neuner 2008, Terhart 2003, Zayfert et al, 2006). Mangelnder Transfer wissenschaftlicher Befunde in berufliche Handlungsfelder führt zu hohen sozialen, individuellen und unternehmerischen Kosten. Die wissenschaftlich herausfordernde Problemstellung ist für die damit konfrontierten Disziplinen ähnlich: Forschung liefert Erkenntnisfortschritte, die es in ausgewählten gesellschaftlichen Handlungsfeldern ermöglichen würde, die Chancen von Diversifikationsprozessen besser zu nutzen und deren Risiken zu verringern. Allerdings ist die Resonanzfähigkeit wissenschaftlich erarbeiteten und geprüften Wissens im Bildungsbereich (wie auch in anderen institutionell markierbaren Handlungsfeldern), im Bereich Psychotherapie (hier speziell Behandlung von Psychotrauma) und im Bereich Sozialpsychologie (Förderung von Zivilcourage in Betrieben) gering. Bisherige Modelle der „Transferforschung“ bzw. der „Verwertungsforschung“ bieten dafür nur unbefriedigende Erklärungen an. Sie operieren zumeist mit einer theoretisch problematischen „Theorie-Praxis-Differenz“, die der Vielfalt förderlicher und hinderlicher Bedingungen für die Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in Handlungsfeldern nicht hinreichend gerecht wird. Um die Heterogenität von Resonanzbedingungen für wissenschaftsbasierte Innovationen in Handlungsfeldern zu erfassen, müssen arbeitsumfeldorientierte und subjektzentrierte Analysen miteinander verbunden werden. Der Schwerpunktbereich bietet dafür eine international einmalige Voraussetzung, weil hinderliche und förderliche Bedingungen des Innovationstransfers vergleichend für verschiedene gesellschaftliche Handlungsfelder (Schule, Erwachsenenbildung, Unternehmen, Behörden, klinische Intervention) untersucht werden.

Im Hinblick auf die hier zentral verfolgte Thematik des Umgangs mit Heterogenität stehen zwei Problemkomplexe im Vordergrund: (1) Transferhindernisse in der Vermittlung von Managing-Diversity-Kompetenzen sowie (2) Transferhindernisse, die – unabhängig vom spezifischen Themenbereich der zu vermittelnden Forschungserträge – aus divergierenden Perspektiven, Dispositionen und Handlungsbedingungen von „Anbieter“ und „Kunde“, mithin der sozialen Heterogenität zwischen den Akteuren in Forschung und Praxis entstehen. Dabei werden folgende Fragestellungen angesprochen: Was hindert Akteure in anspruchsvollen beruflichen Handlungsfeldern (Schule, Erwachsenenbildung, Psychotherapie, Personalwesen) daran, wissenschaftsbasierte Empfehlungen zum Umgang mit Heterogenität

in Bildungseinrichtungen und Unternehmen anzunehmen oder gar umzusetzen? Wie müssen wissenschaftliche Erkenntnisse kommuniziert werden, damit Erkenntnisse im Handeln ihren Niederschlag finden (und so zu Professionalisierungsgewinnen in Handlungsfeldern zu führen)?

Die Forschungsinitiativen im Rahmen dieser Arbeitsgruppe nehmen Bezug auf unterschiedliche Theorien, die zumindest teilweise gut integrierbar sind und in diesem Sinne vergleichend gegenüber gestellt werden sollen:

Rational Choice Theory hebt hervor, dass die Kosten einer Innovation gegen den (subjektiven) Nutzen abgewogen werden. Beispiele für solche potentiellen Kosten sind:

- im Therapiebereich: befürchtete Verschlechterung im Befinden der Patienten, besserer Personalschlüssel für Intervention
- im Schulbereich: Abweichung von gewohnten Unterrichtsmethoden, Entwertung erfahrungsbasierten Handlungswissens (Heran-Dörr u.a. 2007; Kahlert 2008).
- im Bereich Erwachsenenbildung: Umstellung auf neue Methoden
- im Unternehmensbereich: Autoritätsverlust, Kompetenzverlust (Snitslaar 2007).

Die *Selbstwert-Schutz-Theorie* verweist auf Verunsicherungen im gewohnten Handeln, die durch neue Erkenntnisse ausgelöst werden, so dass Widerstände gegen diese Erkenntnisse auftreten (Frey u.a. 2001; Frey u.a. 2006).

Das *Konzept des Rational Thinking Style* geht davon aus, dass die Komplexität der Handlungsverflechtungen von Akteuren im Beruf eine andere Handlungsrationale generiert als die Rationalität von Empfehlungen/Schlussfolgerungen, die auf der Basis komplexitätsreduzierender Forschung über das Handlungsfeld gewonnen werden. Gegebenenfalls sind dabei auch verschiedene Ebenen zu unterscheiden, auf denen sich die beruflichen Akteure bewegen, wie es beispielsweise bei Lehrkräften und Leitungspersonal der Fall ist (z.B. Lehrkräfte haben eher handlungsbezogene Erwartungen, Leiter/innen von Einrichtungen suchen argumentative Unterstützung zur Legitimation von Entscheidungen) (Utterback u.a. 2006).

Ebenfalls zu berücksichtigen sind Einflüsse der *Kontextualisierung* (z.B. im Therapiebereich: Patienten kränker, Personal schlechter ausgebildet; im Schulbereich: Schüler mit vielfältigen Verhaltensauffälligkeiten, volatile Elternerwartungen; im betrieblichen Bereich Rationalisierungsdruck, innerbetriebliche Konkurrenz).

Methodische Ansätze

Im Rahmen der geplanten Forschungsarbeiten sollen zum Einsatz kommen: Arbeitsplatzanalysen im Hinblick auf innovationsfördernde und –erschwerende Bedingungen (Job Analysis Survey, F-JAS nach Fleishman 1998; Threshold Trait Analysis System nach Lopez 1988), Fallstudien, themenzentrierte Interviews (Erwartungsskripte), Delphi-Befragungen von Entscheidungsträgern, videobasierte Unterrichtsanalysen, Längsschnittstudien über die Wirkung von wissenschaftsbasierten Innovationen, Evaluationsforschung (Holling & Gediga, 1999)

Externe Kooperationen:

a) im Forschungsbereich

Prof. Dr. Reinhard Demuth (Leibniz-Institut für Pädagogik der Naturwissenschaften IPN Kiel)
Prof. Dr. Ludwig Haag (Universität Bayreuth)
Prof. Dr. Theo Hug (Universität Innsbruck)
Prof. Dr. Gabi Reinmann (Universität Augsburg)
Prof. Dr. Veronika Brandstätter (Universität Zürich)
Prof. Dr. Bruno Frey (Universität Zürich)
Dr. Friedrich Heinemann (ZEW Mannheim)
Prof. Dr. Martin Kocher (LMU München, Department of Economics)
Prof. Dr. Eva Jonas (Universität Salzburg)
Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt (Universität Göttingen)
Prof. Dr. Dagmar Stahlberg (Universität Mannheim)
Prof. Dr. Christoph Engel (Max-Planck-Institut zur Erforschung von Gemeinschaftsgütern in Bonn)
Prof. Dr. Andreas Helmke (Universität Landau)
Prof. Dr. Gudrun Ziegler (Luxemburg)

b) im Praxisbereich Bildung und Beruf:

Allianz, Audi, BMW, Daimler-Crysler, EON, ESMT, Generali, Münchner Rück
Dr. Robert Mestel (Psychosomatische Klinik Grönenbach),
Verband psychosomatischer Kliniken,
Deutschsprachige Gesellschaft für Psychotraumatologie,
Regierung Oberbayern, Stadt München, Staatliche Schulämter (München, München Land, Dillingen, Nürnberg Stadt, Würzburg, Augsburg Land);
ISB - Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung,
Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen,
Bildungshaus Schulbuchverlage Westermann-Gruppe, VDS Bildungsmedien

Literatur:

- Badley, G. (2003): The Crisis in Educational Research: a pragmatic approach. In: European Educational Research Journal, H. 2, 296-308.
- Cady, S. H & Valentine, J. (1999). Team innovation and perceptions of consideration: What difference does diversity make? Small Group Research, 30, 730-750.
- Fay, D., Borrill, C., Amir, Z., Haward, R., & West, M. A. (2006). Getting the most out of multidisciplinary teams: A multi-sample study of team innovation in health care. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, 553-567.
- Fleishman, E.A. (1998). Fleishman Job Analysis Survey: F-JAS. Potomac/MD.
- Frey, D., Kerschreiter, R. & Mojzisch, A. (2001): Führung im Center of Excellence, in: Friederichs, P. & Althausen, U. (Hrsg.): Personalentwicklung in der Globalisierung. Strategien der Insider, Neuwied, S.114-151.
- Frey, D., Osswald, S., Peus, C., & Fischer, P. (2006). Positives Management, ethikorientierte Führung und Center of Excellence – Wie Unternehmenserfolg und Entfaltung der Mitarbeiter durch neue Unternehmens- und Führungskulturen gefördert werden können. M. Ringlstetter, S. Kaiser, S., & G. Müller-Seitz (Hrsg). Positives Management (S. 237 – 268). Wiesbaden: Deutscher Universität Verlag.
- Heran-Dörr, E.; Wiesner, H. & Kahlert, J. (2007): Schülerorientierung oder Orientierung an Schülervorstellung? Wie Lehrkräfte vor und nach einer internetunterstützten Fortbildungsmaßnahme über physikbezogenen Sachunterricht denken. In: Zeitschrift für Didaktik der Naturwissenschaften. Biologie, Chemie, Physik. 13. Jg., S. 159-177.

- Kahlert, J. (2005): Zwischen den Stühlen zweier Referenzsysteme. Zum Umgang mit heterogenen Erwartungen bei der Evaluation schulnaher Disziplin in Lehramtsstudiengängen. In: Zeitschrift für Pädagogik, 51. Jahrgang, H. 6, S. 840-854.
- Kahlert, J. (2007): Was kommt nach der Erkenntnis? Zum schwierigen Verhältnis pädagogischer Disziplinen zu der Erwartung, sich nützlich zu machen. In: Reinmann, G. & Kahlert, J. (Hrsg.): Der Nutzen wird vertagt. Bildungswissenschaften im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlicher Profilbildung und praktischem Mehrwert. Lengerich, S. 20-45.
- Kahlert, J. (2008): Heterogenität und Lehrerkompetenzen für den Sachunterricht. In: Hartinger, A.; Bauer, R. & Hitzler, R. (Hrsg.): Veränderte Kindheit: Konsequenzen für die Lehrerbildung, Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn, S. 81-94.
- Karagiorgi, Y. & Symeou, L. (2005). Translating Constructivism into Instructional Design: Potential and Limitation. In: Educational Technology & Society, 8. Jg., S. 17–27.
- Lopez, F.M. (1988). Threshold Trait Analysis System. In S. Gael (Ed.), The job analysis handbook for business, industry, and government (pp. 880-901). New York: Wiley.
- Neuner, F. (2008). Stabilisierung vor Konfrontation in der Traumatherapie – Grundregel oder Mythos?. Verhaltenstherapie, 18, 109-118.
- Snitslaar,-Bram (2007). Creativity and Innovation Management, 16, 458-459.
- Terhart, E. (2003). Erziehungswissenschaft zwischen Forschung und Politikberatung. In: Vierteljahresschrift für wissenschaftliche Pädagogik, S. 74–90.
- Utterback, J., Vedin, B. A., Alvarez, E., Ekman, S., Sanderson, S.W., Tether, B., & Verganti R. (2006). Design inspired innovation. Hackensack: World Scientific Publishing.
- Zayfert, C., De Viva, J.C., Becker, C.B., Pike, J.L., Gillock, K. L. & Hayes, S. A. (2006). Exposure utilization and completion of cognitive behavioural therapy for PTSD in a “real world” clinical practice. Journal of Traumatic Stress, 18, 637-645.