

... zur AVEin:
Berufliche Handlungssituationen und Professionalisierungsmodell

Welcome back ...

Berufliche Handlungssituationen und das Professionalisierungsmodell

Exkurs: zu Modellen und Theorien

- Modelle sind vereinfachte Darstellung zur Erklärung und Erläuterung bestimmter Aspekte
- Sie sind nicht die Wirklichkeit

„Ausgangslage“ - Forschung

- Erworbenes Wissen bleibt unter Umständen „träge“
 - » wird nicht automatisch in Anwendungssituation abgerufen
 - » In **Stresssituationen** greifen wir auf **unsere eigenen Sozialisierung und das eigene Erleben** zurück.
- Sinn und Bedeutung von Lernen bestimmen sich aus der eigenen Lebensperspektive
 - » **Lernen ist „subjektiv begründet“** (Vortrag Häcker 2022).
- **„Situieretes Lernen“** (die Arbeit an der eigenen Situation) **dient der Aufrechterhaltung oder Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten und der damit verbundenen subjektiven Lebensqualität** (vgl. Häcker 2022).

Auf diesem Ansatz abgeleitet etwas Theorie - aus dem Kerncurriculum:

- Der pädagogischen Vorbereitungsdienst (an den Studienseminaren und den Ausbildungsschulen) wird an Handlungsfeldern ausgerichtet:
 - » die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst setzen sich innerhalb des Professionalisierungsprozesses **mit geeigneten und exemplarischen, komplexen beruflichen Handlungssituationen** auseinandersetzen (handlungsorientierter sowie problemorientierter Ansatz) auseinander, wobei der damit einhergehende Kompetenzerwerb fortlaufend bewusst reflektiert und damit weiterentwickelt wird.

Und was ist eine komplexe berufliche Handlungssituation ?

(vgl. Kerncurriculum)

In Anlehnung an Dörner (2008, S. 58 ff.) sind komplexe berufliche Handlungssituationen

- (1) herausfordernde, komplexe sowie vernetzte berufsbezogene Situationen**
- (2) mit exemplarischem Charakter.**

1. Merkmale ...

Merkmal: Herausfordernd, komplex und vernetzt

- Gekennzeichnet durch eine Vielzahl von Variablen, **die miteinander vernetzt sind**.
- Die einzelnen Variablen beeinflussen sich dabei untereinander mehr oder minder stark.
- Die komplexe berufliche Handlungssituation ist auch deshalb **herausfordernd und komplex**, weil in der Regel nicht alle erforderlichen Informationen vorliegen, die idealerweise zur Problembearbeitung zur Verfügung stehen sollten.
 - » sie ist (zunächst) intransparent und erfordert gegebenenfalls auch ein Agieren in Ungewissheit (vgl. nächste Folie).

- Eine **komplexe berufliche Handlungssituation** berührt in der Regel
 - » **mehrere Handlungsfelder**
(zum Beispiel: Handlungsfeld Unterrichten, Handlungsfeld Innovieren in Unterricht und Schule mit dem Schwerpunkt bildungspolitisch relevanter Fragestellungen),
 - » **mehrere Akteure** (zum Beispiel Erziehungsberechtigte) oder andere zu **berücksichtigende Gegebenheiten** (zum Beispiel geltendes internes Schulcurriculum, Heterogenität der Schülerschaft, „Lage“ der Unterrichtsstunde).
- Die verschiedenen Variablen beeinflussen sich in der Regel **gegenseitig** (zum Beispiel Verhältnis Schulcurriculum/Kerncurriculum für das Unterrichtsfach).
- In Bezug auf wesentliche beeinflussende Parameter herrscht fast immer eine **Ungewissheit**, da beispielsweise trotz sorgfältiger Lernbedingungsanalyse Lehrkräfte nicht alle Parameter (zum Beispiel familiärer Konflikt, Klassenarbeit in der Vorstunde), die zum Beispiel auf die konkrete Unterrichtsstunde einen Einfluss nehmen, kennen (Ungewissheit).

2. Merkmal

Merkmal: Exemplarischer Charakter

- Die komplexe BHS steht beispielhaft für eine Vielzahl von unterschiedlichen typischen Anforderungssituationen, durch die eine Lehrkraft herausgefordert wird.

Das ist viel geballte Theorie

Arbeitsdefinition

(in Anlehnung an Junghans)

- Handlungssituationen sind regelmäßig zu erwartende berufliche Situationen mit exemplarischem Charakter.
- Sie entstehen aus konkreten Situationen des jeweiligen beruflichen Alltags, die Referendar:innen zu bewältigen haben:

z. B.

- ein Gespräch führen
- Aufgaben konzipieren
- an die Lernausgangslage anknüpfen
- Unterrichtsergebnisse auswerten,
- Leistungen bewerten,
- Rückmeldungen geben
- einen Konflikt lösen

....

Anforderungen ...

ein Gespräch führen	ein Gespräch fachlich angemessen führen
Aufgaben konzipieren	Aufgaben kognitiv aktivierend konzipieren
an die Lernausgangslage anknüpfen	Die Lernausgangslage auf fachdidaktischer Basis zu diagnostizieren
Unterrichtsergebnisse auswerten	eine die Metakognition unterstützende Ergebnissicherung anzuleiten
Leistungen bewerten,	Leistungen im inkluisiven oder heterogenen Kontext bewerten
Rückmeldungen geben	ein lernförderliches Feedback geben
einen Konflikt lösen	Die SuS auf dem Hintergrund einer Wertevermittlung zu Konfliktlösungen anzuleiten.

Handlungssituation \neq Themenfelder

Handlungssituation berühren
Wissen, Können und Haltung
als Dimensionen
professionellen Handelns zugleich.

Sie können auf unterschiedlichen
Kompetenzniveaus bearbeitet
werden.

Time out

Zeit nachzudenken ...

Paul hört nicht zu ...

1. Schritt:

- a) Was denke ich ?
- b) Wie fühle ich mich ?
- c) Was möchte ich erreichen ?
- d) Was werde ich tun ?

2. Schritt:

- a) Was denkt Paul ?
- b) Wie fühlt Paul sich ?
- c) Was möchte er erreichen ?
- d) Was wird Paul tun ?

Austausch in Kleingruppen ...

Statt eines Austauschs - 2 zentrale Begriffe: Multiperspektivität und Multimodalität

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst behandelt die komplexen beruflichen Handlungssituationen sowie die damit verbundenen komplexen pädagogischen Fragestellungen **aus verschiedenen Perspektiven (multiperspektiv)**.

Zum Beispiel:

- mit der Perspektive Diagnostizieren, Fördern, Beurteilen
- unter Berücksichtigung der subjektiven Wahrnehmungen beteiligter Akteure (zum Beispiel Kolleginnen und Kollegen, Eltern...)
- Durch das Einholen von Rückmeldungen von den Akteuren ein (zum Beispiel im Rahmen eines Feedbacks)
-

Zusammenfassung - 2 zentrale Begriffe: Multiperspektivität und Multimodalität

Die Lehrkraft im Vorbereitungsdienst behandelt komplexe berufliche Handlungssituationen sowie die daraus abgeleiteten komplexen pädagogischen Fragestellungen **multimodal**, das heißt auf **unterschiedliche Art und Weise**.

Zum Beispiel:

- die Analyse wissenschaftlicher Erkenntnisse
- den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, insbesondere Mentorinnen
- die Reflexion der beruflichen Praxis
- die fokussierte Analyse gesellschaftlicher
- Diskurse und rechtlicher Rahmenbedingungen
- theoriegeleitet (Theorie-Praxis-Transfer)
- im Austausch mit der Peer-Group (Seminargruppe)
-

Zitat

(aus einem Vortrag von Herr Korthagen)

„Consciously, we teach what we know
unconsciously, we teach who we are.“

(Hamachek)

Ein Modell zur Reflexion mit Leitfragen

Der Reflexionszirkel nach Korthagen (ALACT-Modell)



Leitfragen für die Reflexion

1. Was habe ich erlebt? Was genau ist passiert?
Wer war daran beteiligt? Welche Gefühle hatte ich?
2. Wenn ich jetzt mit etwas Abstand auf das Erlebte zurückblicke:
Was steht dann für mich im Vordergrund?
Was beschäftigt mich heute noch am meisten?
3. Welche Anliegen ergeben sich daraus für mich?
Was möchte ich klären/ergründen?
4. Was kann ich beim nächsten Mal anders machen?
Welche Ratschläge bekomme ich in der Literatur?
5. Das werde ich konkret ausprobieren!

The importance of small steps

Small steps: Das Professionalisierungsmodell

- zentraler Gedanke:

**Vernetzung und Progression
im fortlaufenden Professionalisierungsprozess**

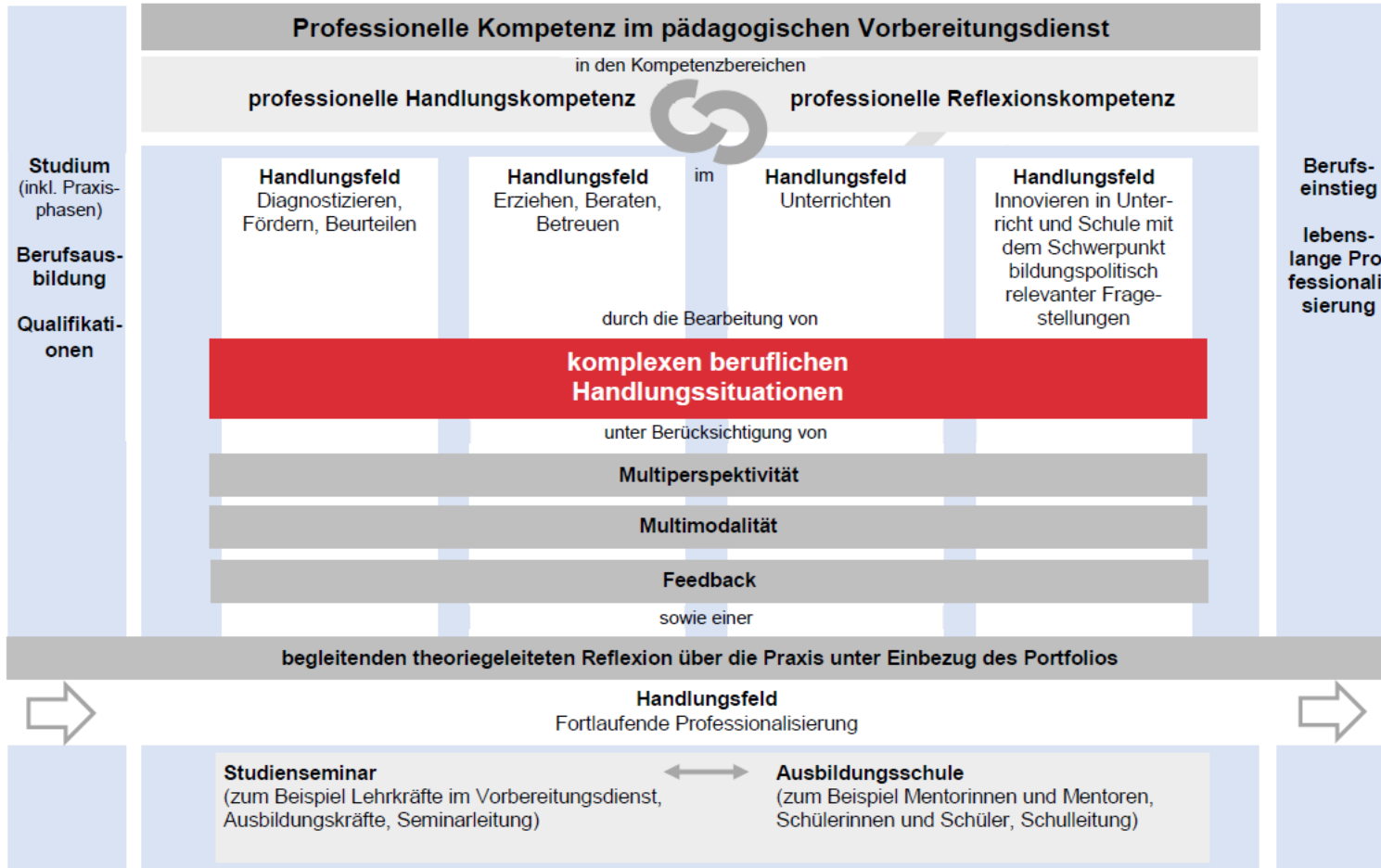


Abb. 1: Professionalisierungsmodell

Schlussfolie ...

- ...in meine Schatzkiste packe ich