



# Modul 1: Pädagogisch professionell Handeln

## Teil 2 Vertiefung

Das Projekt „KomIn“ wird im Rahmen des Programms Zukunft der Arbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Ablauf Teil 2

- Überblick und Einstieg
- Ergebnisse der Transferaufgabe
- Erfahrungen mit der Lernaufgabe „Selbstwirksamkeit“
- Wie können wir Selbstwirksamkeit bei Azubis fördern?
- Lernziele für meine Entwicklung als Praxisanleitung
- Ausblick auf das nächste Modul
- Feedback zum Modul

# Zum Einstieg

- Was beschäftigt mich gerade?
- Was hat vom ersten Teil bei mir nachgewirkt?

# Ergebnisse des 360° Feedbacks

# Welche Entwicklungsbedarfe werden sichtbar?

## Passung zwischen Bedarf und Lernformen

- Individuellen Lernbedarf mit Auszubildenden gemeinsam feststellen.
- Lernbedarf mit passenden Lern- und Anleitungssituationen gestalten.
- Auszubildende anzuregen, Neues auszuprobieren.

## Motivation

- Auszubildende nach ihren Stärken einsetzen.
- Auszubildende auch in unangenehmen Situationen motivieren.
- Mit Lernhemmnissen von Auszubildenden umgehen.

## Feedback und Beurteilung

- Bei Rückmeldungen zwischen Beobachtungen und Bewertungen unterscheiden.

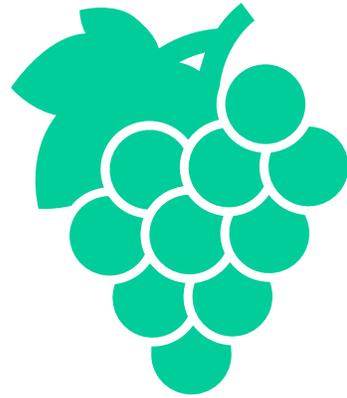
# Gruppenübung

Welche Erfahrungen habe ich mit Selbstwirksamkeit (SW) in meinem Arbeitsalltag gemacht?

Wir können wir die Selbstwirksamkeit von Auszubildenden fördern?

- Erfolgserlebnisse stärken die SW, indem man einen Berg an Aufgaben schaffen kann, z.B. durch Strukturierung
- Man muss die Kompetenzen der Azubi's vorher erkennen und sie darin bestärken, damit die SW wachsen kann
- Aufgaben müssen angenommen werden und man muss sich sagen: „das schaffe ich!“
- Man kann manchmal die SW der Azubis gar nicht beurteilen, weil man sie nicht so lange bei sich hat und wir als PA sie nicht immer beobachten können
- Loben und Feedback steigert die SW → man muss manchmal aktiv die Angst nehmen → PA muss den Azubi bestätigen: „ich weiß, dass du das kannst!“ „es ist nicht schlimm, wenn Fehler passieren, ich bin da!“ (Beispielaktivitäten: Wunden, Spritzen, Verstorbene, Notfälle, unvorhergesehene Situationen) → Fehlerkultur LEBEN
- Erkundungsaufgaben den Azubis geben → sind Herausforderungen und können bei Bewältigung als Stärke-Erfahrung genutzt werden
- Man muss den Zeitdruck bei manchen Aufgaben raus nehmen, damit die Azubis Erfolgserlebnisse haben → darauf kann man auch zurückgreifen, wenn es mal nicht so gut läuft
- Herausforderung besteht darin, gezielt die verschiedene Fördermöglichkeiten der SW in den Arbeitsalltag zu integrieren
- Vorbilder gezielt mit in die Anleitungssituation mit einbeziehen

Pause

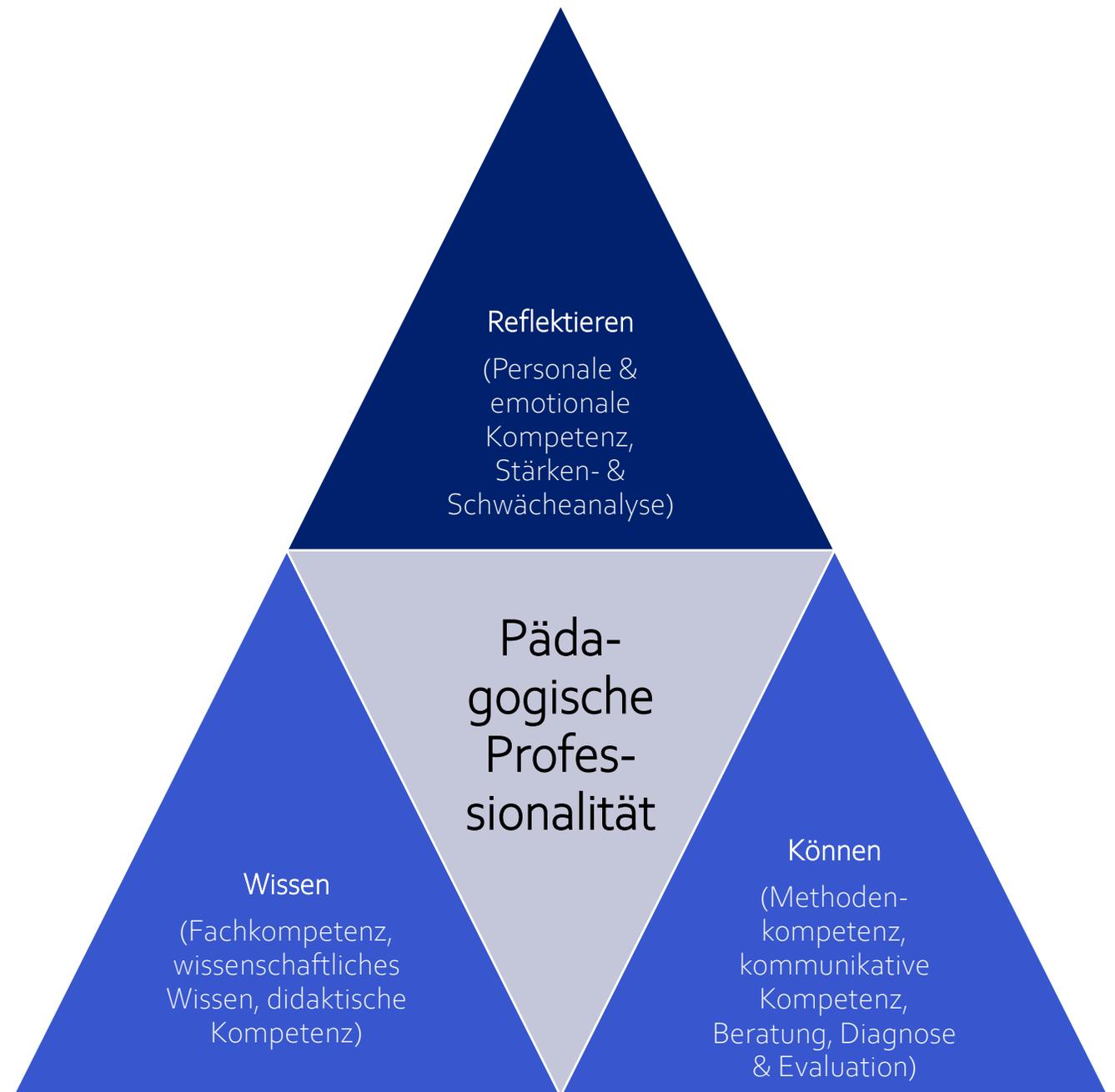


# Pädagogische Professionalität

nach Arnold & Gomez Tutor 2007

„Kern“ pädagogischer Professionalität ist nicht die Fähigkeit zur Handhabung eines Regelsystems, sondern die Ausbildung eines „Habitus“ (vgl. Oevermann 1996).

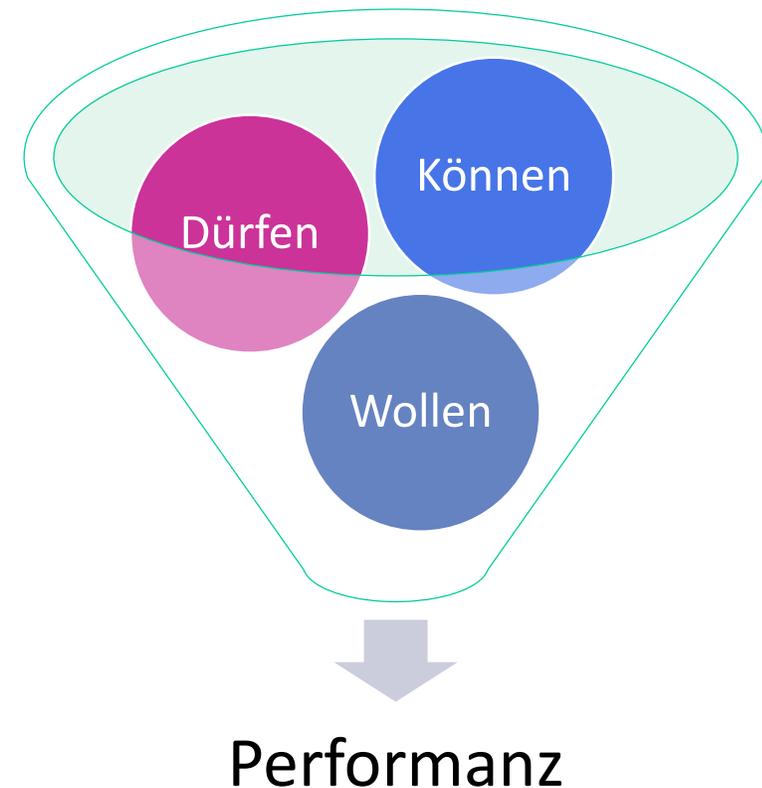
Der Erwerb einer „Haltung“ stellt die Voraussetzung dar, um Einsicht in Abläufe und Grundlagen zu nehmen sowie blinde Flecken zu erkennen (vgl. Arnold 2007).



# Kompetenzen (nach Dehnbostel 2018; Hiestand 2020)

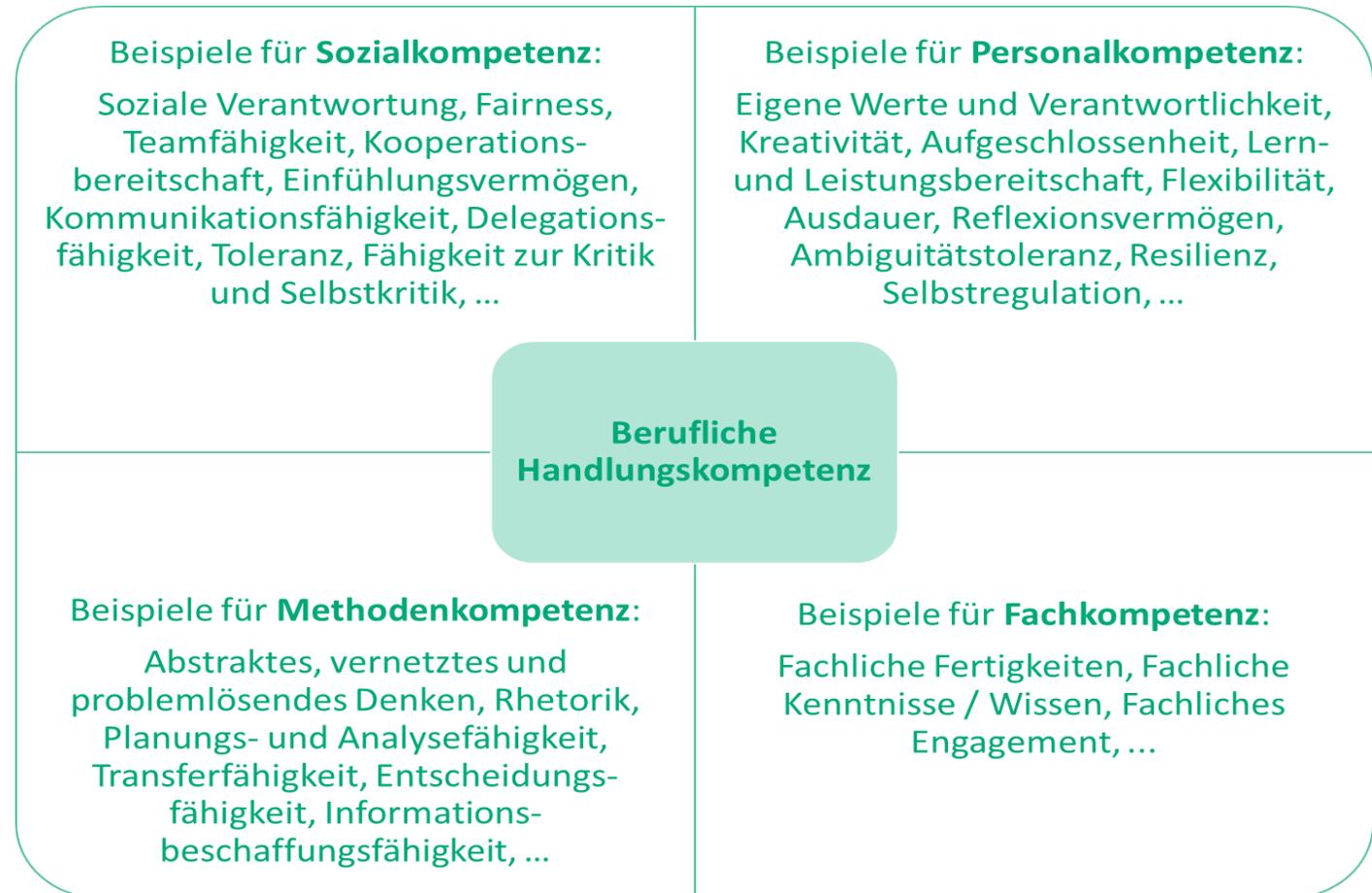
Kompetenzen umfassen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, Wissen, Einstellungen und Werte, deren Erwerb, Entwicklung und Verwendung sich auf die gesamte Lebenszeit eines Menschen bezieht.

**Kompetenz zeigt sich in der Bewältigung beruflichen Handlungssituationen!**



# Ziel: Berufliche Handlungskompetenz

„Diese wird hier verstanden als die **Bereitschaft** und **Befähigung** des Einzelnen, sich in **beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen** sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“  
(KMK 2019)



# Anforderungen / Herausforderungen (nach Buschmeyer 2015; Bauer et al. 2016; Hiestand et al. 2021)

- Lernziele erkennen lassen, nicht vorgeben.
- Aufgaben stellen, nicht Lösungen zeigen.
- Wer fragt der führt!
- Abwägen, wann Fehler und Suchen fruchtbar sind und wann interveniert werden muss.
- Jede Lernsituation als offen und im Detail nicht planbar verstehen, aber den Handlungsrahmen klar festlegen/ verhandeln.
- Das konkrete Verhalten situativ, d. h. passend zur gerade wahrgenommen Situation entscheiden. Dies verlangt viel „Gespür“.
- Die zahlreichen Ambivalenzen und Abwägeprozesse aushalten, die zu dieser Rolle gehören.
- Über Methodenvielfalt verfügen und diese für Gruppen und Einzelne lernförderlich und anregend einsetzen.
- Verschiedene Sozialformen (Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit)
- Verschiedene Kanäle (visuell, audio,...)
- Verschiedene Methoden (Rollenspiel, Gruppenpuzzle, Selbstrecherche, Fallstudie, 7-Sprung, Leittext,...)
- Lernprozessbegleitung nicht als gemütlichen Rückzug des Lehrenden verstehen, sondern als eine Form der Führung, die viel mentale Präsenz verlangt!
- Freiraum lassen, aber zugleich Struktur geben, damit sich dieser Freiraum entfalten kann.
- Verantwortlichkeit für das Einhalten der Zeit und das Erreichen der Lernziele, aber Intervention nur dann, wenn die Lernenden überfordert sind.
- Es gibt keine starren Regeln und Dogmen (auch nicht, dass man niemals einen Input geben dürfte)!

# Was sind Lernziele und wie werden sie gegliedert?

## Lernzielhierarchien nach Meyer (2007)

Ein Lernziel beschreibt den angestrebten Lernzuwachs bezogen auf einen bestimmten Lerninhalt.

Durch die Formulierung von Lernzielen ist es möglich, die Lernwirksamkeit zu überprüfen, also inwiefern Auszubildende tatsächlich dazu lernen und neue Kompetenzen entwickeln.

Durch die Formulierung von Lernzielen fällt es leichter die Lernsituation im Prozess der Arbeit oder in einer Schulung zu planen, durchzuführen und zu reflektieren.

Stufe	Kognitive Dimension	Affektive Dimension
niedrig	Begriffe nennen, Vokabeln übersetzen, Symbole identifizieren können; Regeln nennen, Handlungen nach Vorschrift ausführen können	Interesse zeigen; Ziele bilden und verfolgen; Arbeitsanweisungen annehmen; Regeln akzeptieren; Mitschüler ausreden lassen
mittel	Begriffe fachgerecht verwenden können; Symbole und Regeln erklären können; Texte zusammenfassen, Wissen auf neue Aufgaben anwenden können; Handlungen nach Einsicht ausführen können	Gefühle zeigen und darüber sprechen; Erwartungen anderer akzeptieren; partnerschaftlich handeln, um selbst anerkannt zu werden; Pflichten erkennen und befolgen
hoch	Zusammenhänge identifizieren, Widersprüche erkennen können; Gesetze erläutern können; Sachverhalte bewerten, eigene Erfahrungen relativieren können; Gegenpositionen formulieren können; zielorientiert argumentieren können; sich in die Perspektiven anderer Personen versetzen können	Entscheidungen treffen und begründen; Kritik entwickeln; Kritik annehmen; überdauernde Orientierungsmuster entwickeln und entfalten; Streit zwischen Schülern schlichten können; einem eigenen Wertekanon folgen

# Wie können Lernziele formuliert werden?

## Lernzieltaxonomie nach Bloom (1976)

### Wissen

- **Inhalte lernen, erinnern und wiedergeben können**  
(erkennen, identifizieren, wiederaufrufen, aufzählen, auflisten, wiederholen, reproduzieren, darlegen,...)

### Verstehen

- **Inhalte begreifen und kommunizieren / erklären können**  
(begründen, begreifen, deuten, einordnen, erklären, erläutern, interpretieren, ordnen, schildern, übertragen, präzisieren, verdeutlichen,...)

### Anwenden

- **Inhalte in neuen Situationen anwenden können**  
(abschätzen, anknüpfen, anwenden, ausführen, beweisen, durchführen, bestimmen, erstellen,...)

### Analysieren

- **Inhalte in einzelne Aspekte gliedern und untersuchen können**  
(ableiten, analysieren, klassifizieren, gliedern, nachweisen, untersuchen, vergleichen, ...)

### Entwickeln

- **Inhalte neu schaffen bzw. kreativ damit umgehen können**  
(ausarbeiten, entwickeln, gestalten, organisieren, planen, lösen, optimieren, konstruieren, kombinieren, ...)

### Bewerten

- **Inhalte reflektieren und beurteilen / prüfen können**  
(auswählen, auswerten, beurteilen, differenzieren, entscheiden, folgern, urteilen, vertreten, vergleichen, werten, prüfen, gewichten, ...)

# Wie können Lernziele formuliert werden?

Lernzieltaxonomie nach Baumgartner (2011) und Anderson u.a. (2001)

## Wissen

- Wissen über: Details, Begriffe, Fakten, Regeln, Konventionen, Trends, Struktur, Prozesse, Branche, Theorien, ...

## Verstehen

- Verständnis über was und wie kommuniziert wurde/wird
- Inhalte können interpretiert werden bzw. können (neu-) strukturiert werden

## Anwenden

- Wissen (über Regeln, Routinen, Theorien,...) kann in konkreten Situationen angewandt werden

## Analysieren

- Beziehungen / Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Inhalten / Aspektes des Handelns können erkannt, analysiert und offen gelegt werden
- Allgemeine Prinzipien / Orientierungsmuster werden erkannt

## Entwickeln

- Ideen, Gefühle, Erfahrungen anderen zugänglich machen können
- Eigenständige Entwicklung von Handlungsstrategien
- Mitgestaltung von Strukturen / Veränderungsprozessen

## Bewerten

- Qualitative und quantitative Reflexion über Inhalte, Methoden, Handlungen, Prozesse
- Beurteilung von Verhalten / Handlungen auf Grundlage interner (z.B. Stimmigkeit, Logik,...) und externer (z.B. Vorschriften, Regelwerke) Kriterien

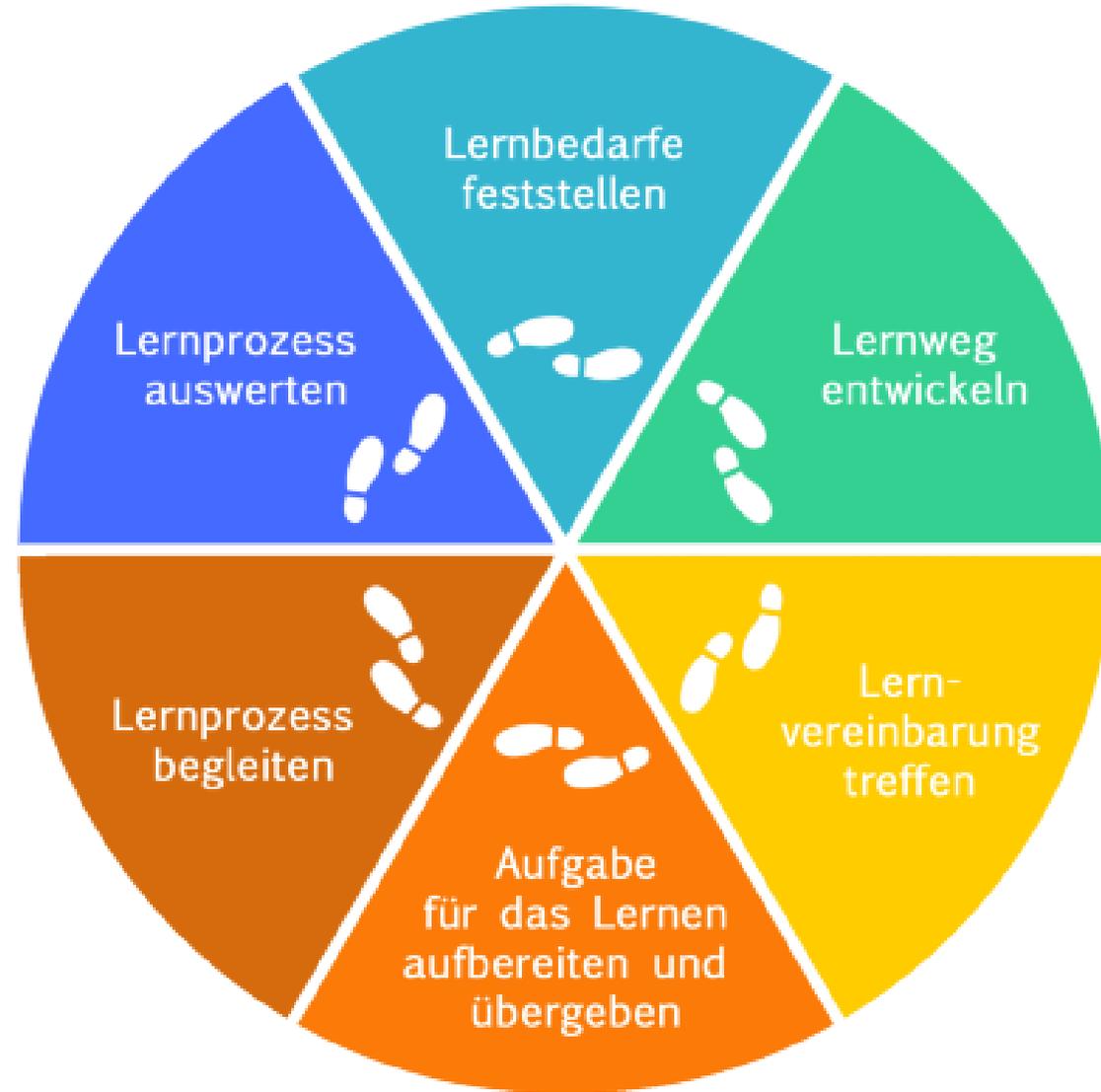
# Lernziele für die Weiterbildung

## Austausch zu Zweit:

- Unsere Lernziele für die Weiterbildung sind...

Bitte stellen Sie die Lernziele Ihres Partners/Ihrer Partnerin in der Gruppe vor!

# Ausblick 2. Modul



# Feedback



Das erste Modul war für mich  
insgesamt...

Weitere Informationen zum Projekt KomIn finden Sie unter  
**[www.projekt-komin.de](http://www.projekt-komin.de)**

Freiburg, 29.04.2022

Die Präsentation „Modul 1: Pädagogisch professionell Handeln - Teil 2 Vertiefung“

von Stefanie Hiestand und Wolfram Gießler ist

– sofern nicht anders an einzelnen Inhalten angegeben –

lizenziert unter CC BY-NC-ND 3.0 DE

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>