



Modul 4: Lernerfolge fördern

Teil 1 Einführung

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



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

Ablauf

- Überblick & Einstieg
- Lernen ermöglichen: Konstruktion statt Instruktion
- Refreshing zu Kompetenzen
- Kompetenzen operationalisieren
- Kompetenzentwicklung und Möglichkeiten der Kompetenzmessung
- Der KomIn-Kompetenzindikator
- Lern- und Praxisaufgabe
- Feedback

Konstruktivismus

- Lernen: keine Folge des Lehrens, sondern selbstständige Konstruktionsleistung der Lernenden (vgl. Jank & Meyer 2009, S. 286)
- Lernen kann angeregt, aber nicht erzeugt werden (vgl. Lehmann 2022, S. 1)
 - Lernen ist aktiv, situiert, zielgerichtet, konstruktiv und vollzieht sich in sozialen Bezügen (vgl. Edelmann & Wittmann 2012, S. 212)
- Konstruktivistisches Lernen (vgl. Reich 2012, S. 138ff; vgl. Reich 2009, S. 39)

Konstruktion (Erfinden)	Rekonstruktion (Entdecken)	Dekonstruktion (Enttarnen)
Lernende sollen ausprobieren, erfahren, experimentieren → Learning by doing	Erarbeitung von vertiefendem Wissen. Kein Faktenlernen!	Analyse und kritische Reflexion des Lernvorgangs durch Selbst- und Fremdrelexion

Konstruktivismus

- Was kann ich tun, damit Lernen ermöglicht wird?
 - Selbstgesteuertes Lernen ermöglichen
 - Lernende ausprobieren lassen
 - in sozialen Kontexten lernen (Tandem-Anleitungen durchführen)
 - Fragen nach dem Warum beantworten (Motive)
 - Selbst- und Fremdrelexionen immer anwenden

Kompetenzen (Erpenbeck & Sauter 2013)

- „Es gibt keine Kompetenzen ohne Wissen im engeren Sinne und Fähigkeiten sowie Qualifikationen, Wissen und Qualifikation sind aber keine Kompetenzen. Sie bilden lediglich die notwendige Voraussetzung für den Kompetenzaufbau“ (Erpenbeck & Sauter 2013, S. 28).
- Kompetenzen können nur selbst – in realen, neuen und offenen Problemsituationen – erworben werden
- Kompetenzen entwickeln sich lebenslang durch Erfahrungslernen (vgl. Arnold 2010, S. 173)

Gruppenarbeit

- Wie können Kompetenzen aus dem Rahmenlehrplan erfasst werden?

Möglichkeiten der Kompetenzmessung

Beobachtungs-
verfahren

Befragungs-
verfahren

Selbst- und
Fremdeinschätzung

Kompetenzmessung durch Beobachten

- Beobachtungsverfahren:
 - Auszubildende werden bei ihren Handlungen in Situationen (z.B. Anleitungen) beobachtet und ihr Verhalten wird anhand vorgegebener Kriterien eingeschätzt und bewertet (vgl. Wick 2009, S. 27)
 - Beobachtung und Bewertung sollten getrennt voneinander durchgeführt werden. Die Fakten der gezielten Beobachtung müssen in einem Protokoll schriftlich erfasst werden. Anschließend folgt die Interpretationsphase, in der die Bewertung durchgeführt wird (vgl. Bauer et al. 2010, S. 79ff)
 - Cave:
 - subjektiv, nicht objektiv (vgl. Bauer et al. 2010, S. 81)
 - Beobachtungs- und Beurteilungsfehler (vgl. Bauer et al. 2010, S. 81)

Was beeinflusst die Beobachtung? (Bauer et al. 2010)

Halo-Effekt:

Eine ausgeprägte
Verhaltensweise
überstrahlt alle anderen
→ ungerechtfertigte
Verallgemeinerung

Selektive Wahrnehmung:

Anleiter:innen sehen das,
was sie sehen wollen und
übersehen das was nicht
ihren Erwartungen
entspricht

Momentaufnahmen:

Anleitungen dauern nur über
eine gewisse Zeitspanne.
Wird länger beobachtet (z.B.
eine ganz Schicht) können
mehr Eindrücke und Infos
gesammelt und beurteilt
werden

Was beeinflusst die Beobachtung? (Bauer et al. 2010)

Erster Eindruck:
Sympathie oder
Antipathie entsteht

**Vorurteile/Zu- und
Abneigung**

Frauenbonus: weibliche
Personen werden besser
bewertet

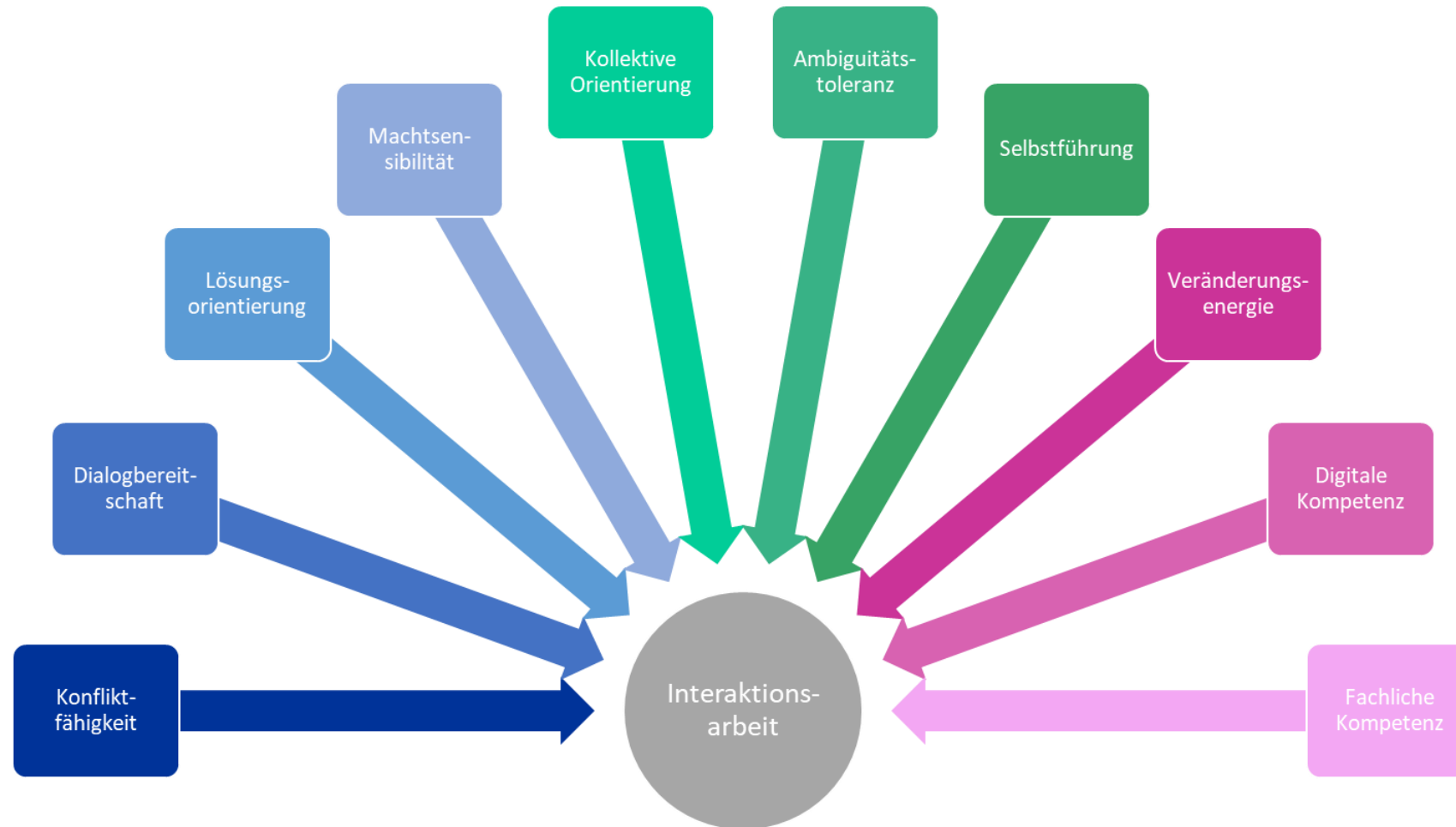
**Tendenz zur Milde,
Strenge oder Mitte**

Letzter Eindruck: bleibt
besonders gut haften

Tipps zur Beobachtung

- Wählen Sie wenige Beobachtungskriterien aus.
- Beobachten Sie die Kriterien mehrmals in verschiedenen Situationen.
- Halten Sie Ihre Beobachtungen schriftlich fest:
 - Was habe ich gesehen?
 - Was habe ich gehört?
 - (Was war meine Empfindung in der Situation?)

(Schlüssel-)Kompetenzen der Interaktionsarbeit (Hiestand et al. in Druck)



Kompetenzindikator

- Selbst- und Fremdeinschätzung bzgl. der Kompetenzen
- Kompetenzeinschätzungen als Kenner:in, Können:in, Expert:in oder Professional
- Sichtbarmachung von vorhandenen Ressourcen
- Identifikation von Entwicklungspotenzialen

Machtsensibilität

... beschreibt die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft die ungleiche Ressourcenverteilung (Machtasymmetrien) zwischen der eigenen Funktion/Rolle und des Gegenübers (Interaktionspartner:in) wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen, Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, soziokulturelle Prägung, Sprache, Werte, Einstellung zu respektieren und in der Interaktion zu berücksichtigen sowie das eigene Verhalten an die Kontextbedingungen anzupassen.



Einschätzung: Können:in

Einschätzung mit dem Kompetenzindikator

Einzelarbeit

- Aufgabenstellung:
 - Öffnen Sie den unten aufgeführten Link
 - Schätzen Sie Ihre eigenen Kompetenzen ein. Bearbeitungshinweise sind jeweils angegeben
 - Anschließend erfolgt ein Austausch über Ihre Erfahrungen im Plenum

Link: <https://www.projekt-komin.de/kompetenzindikator/>



Auswertung Kompetenzindikator

- Welche Kompetenzen sind bei mir besonders ausgeprägt?
- Welche Kompetenzen würde ich gerne weiter entwickeln?
- Wie hilfreich ist der Kompetenzindikator?

Kompetenzmessung durch Einschätzung

Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung
<p>Persönliches Handeln wird mit Hilfe von Selbsttests oder Selbstbeurteilungen eingeschätzt. Tagebücher gelten als weitere Möglichkeit der Selbsteinschätzung</p>	<p>360-Grad-Feedback durch Kolleg:innen oder Lernbegleiter*innen</p>
<p>Beeinträchtigung durch Erinnerungslücken und soziale Erwünschtheit → Deshalb sollte das Verfahren mit anderen Verfahren kombiniert werden</p>	<p>Fehlerquellen siehe „Was beeinflusst die Beobachtung?“</p>
<p>Durch eine Kombination der Selbst- und Fremdeinschätzung erhält eine Person Rückmeldungen, wie sie im Arbeitsprozess erlebt wurde und setzt sich ebenfalls mit den eigenen Kompetenzen auseinander → realistische Einschätzung + Kompetenzentwicklung kann abgeleitet werden (vgl. Sauter & Staudt 2016, S. 17f)</p>	

Kompetenzmessung durch Befragen (Wick 2009)

- Befragungsverfahren:
 - In diesen werden Personen zu Aussagen, welche für die zu betrachtenden Kompetenzen kritisch sind, angeregt.
 - Selbstreflexions- oder Selbstevaluationsverfahren gelten als wichtige Varianten der Befragung.
 - Sollten nicht alleinig zur Quelle der Kompetenzmessung angewendet werden → Kombination z.B. mit der Beobachtung oder Fremdeinschätzung

Kompetenzentwicklung (Gillen 2013)

- Die Kompetenzentwicklung kann durch folgende sechs Leitkriterien gefördert werden:

1. Subjektbezug

2.
Entwicklungsbezug

3. Interaktion

4. Kooperation

5. Erfahrung

6. Reflexion

Zentraler
Aspekt

Kompetenzentwicklung (Dehnbostel 2015)

- Im betrieblichen Kontext gibt es das formale und das informelle Lernen.
 - Formales Lernen
 - strukturiert und organisiert
 - in Schulen oder Bildungszentren
 - Theoriewissen
 - Informelles Lernen
 - zufällig und unsystematisch
 - in Lebens- und Arbeitswelt
 - Erfahrungswissen

Für die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz sind beide Lernformen notwendig!

Leitfaden zur Kommunikationsfähigkeit

Vorstellung des entwickelnden Leitfadens zur Erfassung der Kommunikationsfähigkeit im Pflegealltag eines Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung



Leitfaden für die Erfassung und Beurteilung der Kommunikationsfähigkeit von Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung

Der nachfolgende Leitfaden erfasst und bewertet die Kommunikationsfähigkeit von Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung.

Der Leitfaden enthält:

- Anwendungshinweise
- Einführung Kommunikationsfähigkeit
- Fragen für das Vorgespräch
- Mögliche Lern- und Kompetenzziele
- Indikatoren für die Kommunikationsfähigkeit
- Fragenkatalog für das Reflexionsgespräch
- Indikatoren für die Reflexionsfähigkeit
- Notenberechnung
- Notendefinitionen nach der PfAPrV

Anwendungshinweise:

Der vorliegende Leitfaden dient zur Erfassung der Kommunikationsfähigkeit von Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung. Diese kann in jeder Anleitungssituation angewendet werden, in der ein Schwerpunkt auf die Beobachtung der Kommunikation gelegt wird. Er ist individuell für die Auszubildenden modifizierbar. Die Bewertung und Berechnung der Noten erfolgen in diesem Dokument. Für das Protokollieren der Handlungen des/der Lernenden sollten die einrichtungsspezifischen Protokollvorlagen verwendet werden. Die Bewertung erfolgt nach dem deutschen Notensystem, welches am Ende des Leitfadens aufgeführt wird. Der Leitfaden kann sowohl für das Einüben der Kommunikationsfähigkeit sowie für die Beurteilung der Kommunikationsfähigkeit angewendet werden. Die Durchführung der einzelnen Schritte sowie der Fragen obliegt in der Verantwortung der Praxisanleitenden. Am Ende können anhand der Bewertung weitere Lern- bzw. Kompetenzziele für die Auszubildenden formuliert werden.

Aufgaben bis zum nächsten Termin

- Aufgabenstellung 1:
 - Probieren Sie den entwickelten Leitfaden zur Kommunikationsfähigkeit mit Auszubildenden in der Praxis aus.
 - Notieren Sie Ihre Erfahrungen und bringen Sie die Ergebnisse zur nächsten Sitzung mit
- Aufgabenstellung 2:
 - Hören Sie sich den Podcast zum Thema „Lernmotivation und Lernwiderstand“ an
 - Beantworten Sie anschließend die Reflexionsfragen im hochgeladenen - Dokument und bringen Sie dieses zur nächsten Sitzung mit

Feedback

- Blitzlicht
 - Wie hat mir Teil 1 des vierten Moduls gefallen/nicht gefallen?
 - Was nehme ich heute aus der heutigen Sitzung mit?
 - Was hätte ich mir noch gewünscht?

Literaturverzeichnis

- Arnold, R. (2010): Kompetenz. In: Arnold, R.; Nolda, S. & Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung². Bad Heilbrunn, S. 172-173.
- Bauer, H.; Brater, M.; Büchele, U.; Dufter-Weis, A.; Maurus, A. & Munz, C. (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann³. Bielefeld.
- Dehnbostel, P. (2015): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb². Baltmannsweiler.
- Edelmann, W. & Wittmann, S. (2012): Lernpsychologie⁷. Weinheim, Basel.
- Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2013): So werden wir lernen. Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Berlin, Heidelberg.
- Gillen, J. (2013): Kompetenzorientierung als didaktische Leitkategorie in der beruflichen Bildung – Ansatzpunkte für eine Systematik zur Verknüpfung curricularer und methodischer Aspekte. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe24/gillen_bwpat24.pdf, Stand: 23.04.2022.
- Jank, W. & Meyer, H. (2009): Didaktische Modelle⁹. Berlin.

Literaturverzeichnis

- Lehmann, G. (2022): Lehren mit Erfolg. Ein Praxisratgeber für die Gestaltung erfolgreicher Lehrveranstaltungen³. Tübingen.
- Möller, C. (2021): Lebenslanges Lernen. Verfügbar unter <https://www.cloud-science.de/lebenslanges-lernen/>, Stand: 03.07.2022.
- Reich, K. (2012): Konstruktivistische Didaktik. Das Lehr- und Studienbuch mit Online-Methodenpool⁵. Weinheim, Basel.
- Reich, K. (2009): Konstruktivistische Didaktik – Kontexte und handlungsbezogene Perspektiven. In: Plöger, W. (Hrsg.): Lernen in der Schule. Dimensionen einer schulpädagogischen Theorie des Lernens. Münster. S. 30-47.
- Sauter, W. & Staudt, A.-K. (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. Wiesbaden.
- Wick, A. (2009): Kontextabhängigkeit der Auswahl und Brauchbarkeit von Messverfahren: zur Diagnose beruflicher Kompetenzen. REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 32 (2009) 3, S. 24-34.

Weitere Informationen zum Projekt KomIn finden Sie unter
www.projekt-komin.de

Freiburg, 01.04.2022

Die Präsentation „Modul 4: Lernerfolge fördern“
von Isabell Mössinger 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/>