

PRAXISBERATUNG



REFLEXIVE GESPRÄCHSFÜHRUNG FÜR PRAKTIKUMSLEHRKRÄFTE

17. MÄRZ 2015
KARIN THARANDT

Beobachtung und Beurteilung - Gar nicht so leicht: Ein Exkurs



Grundlagen der Wahrnehmungspsychologie

WAHRNEHMUNG einer Person

→ ist selektiv und subjektiv, aber überprüfbar

WIRKUNG einer Person

→ ist subjektiv / geht vom Verhalten und Aussehen aus

INTERPRETATION

→ Ist subjektiv / meine eigene Vermutung, Fantasie

**Objektive Bewertung = Beschreiben von
Wahrnehmung**

Beobachtung und Beurteilung – Gar nicht so leicht: Ein Exkurs

Personenwahrnehmung
wird beeinflusst von ...



Logische
Fehler



Halo-
Effekt



Primacy-
Effekt



Ähnlich-
keits-
fehler



Projek-
tion



Self-
fulfilling
prophecy





Praxis reflektieren

Ausgangspunkt der
Fortbildung

Fragestellung:

Wie komme ich vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln? (Wahl 2006)

Annahme:

Pädagogische Kompetenzen kann man nicht ‚lehren‘, man muss sie über praktisches Tun lernen.

Ziel:

‚Reflexive Praktias‘

→ kollegiale Beratungen (beratende Begleitung)



Praxis reflektieren

Begrifflichkeit

Praktikumslehrkräfte

→ AusbilderInnen / PraxisberaterInnen

PraktikantInnen

Praxisberatung

→ Unterrichtsnachbesprechung /
Auswertung des U. gesprächs



Praxis reflektieren

Praxisberatung
und
Praxisreflexion

Im Vordergrund steht die Reflexion der PraktikantInnen über ihre Tätigkeit!

Definition Lernen:

Selbstaneignung und Selbstorganisation



Definition Lehren:

Bereitstellen förderlicher
Lernumgebungen



Praktikumslehrkraft wird zum ‚Lern-
Förderer‘ (Moderator) oder
Prozessbegleiter



Praxis reflektieren

Praxisberatung

und

Praxisreflexion

Komplexität pädagogischer Situationen

→ Handeln in einem unsicherem Raum

→ keine Rezepte

Bedeutung für Praktikumslehrkräfte

→ Anregung zur reflektierten
Auseinandersetzung mit Wissen und
Können

→ Förderung des gelassenen Sich-
Einlassens auf Risiken der Praxis



Praxis reflektieren

Praxisberatung
und
Praxisreflexion

Voraussetzung ist die kreative Balance zwischen zwei Grundhaltungen

1. StudentInnen etwas zutrauen, sie heraus fordern ohne zu überfordern
2. StudentInnen fördern, unterstützen, ihnen zu helfen ohne sie zu bevormunden

ZIEL:

Reflektion der Beratung mündet in eine Aktion → nämlich zum Ausprobieren neuer Handlungsstrategien



Beratungs- konzept

Personen stärken

> Beratungsaspekte

- ✦ offene Selbstauseinandersetzung
- ✦ lernförderndes Gesprächsklima
- ✦ gleichwürdige Beziehung
- ✦ kritisch-konstruktive Reflexion
- ✦ Konstruktion von Wissen
- ✦ konkrete Lösungen
- ✦ Stärkung der Person



Beratungs- konzept

Personen stärken

- Beratungsphilosophie
- **PERSONEN-
ZENTRIERTER
ANSATZ**
- **SYSTEMISCH-
KONSTRUKT.
ANSATZ**
- **EMPOWERMENT-
ANSATZ**

Menschenbild

Personenzentrierter Ansatz
(Rogers Carl)

systemisch-konstruktivistischer A.
(Maturana & Varela)

Empowerment-Ansatz



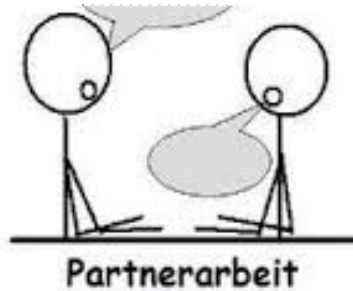
Kriterien guten Unterrichts

1. klare Strukturierung
2. hoher Anteil echter Lernzeit
3. lernförderliches Klima
4. inhaltliche Klarheit
5. sinnstiftendes Kommunizieren
6. Methodenvielfalt
7. individuelles Fördern
8. intelligentes Üben
9. klare Leistungserwartung
10. vorbereitete Umgebung

WAS WIRD BEOBACHTET?



Unterrichtsbeginn



Arbeitsformen



U.aufbau



Arbeitsaufträge



Differenzierung

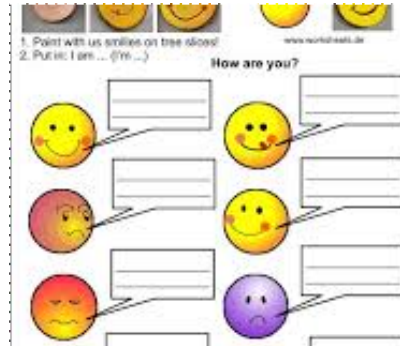


Medien

WAS WIRD BEOBACHTET?



Störungen



U.abschluss



S.beobachtung



Ziele



Besonderheiten



Sonstiges

Entwicklungsorientierte Gesprächsführung



LÖSUNGS- UND ENTWICKLUNGSORIENTIERTES VORGEHEN

GRUNDLAGEN

BERATUNGSGESPRÄCHE FÜHREN

Rahmenbedingungen



- © Zeitliche Bedingungen: **Wann** berate ich?
- © Räumliche Bedingungen: **Wo** berate ich?
- © Soziale Bedingungen: **Wie** berate ich?
- © Materielle Bedingungen: **Womit** berate ich?

Systemisch-konstruktivistischer Ansatz

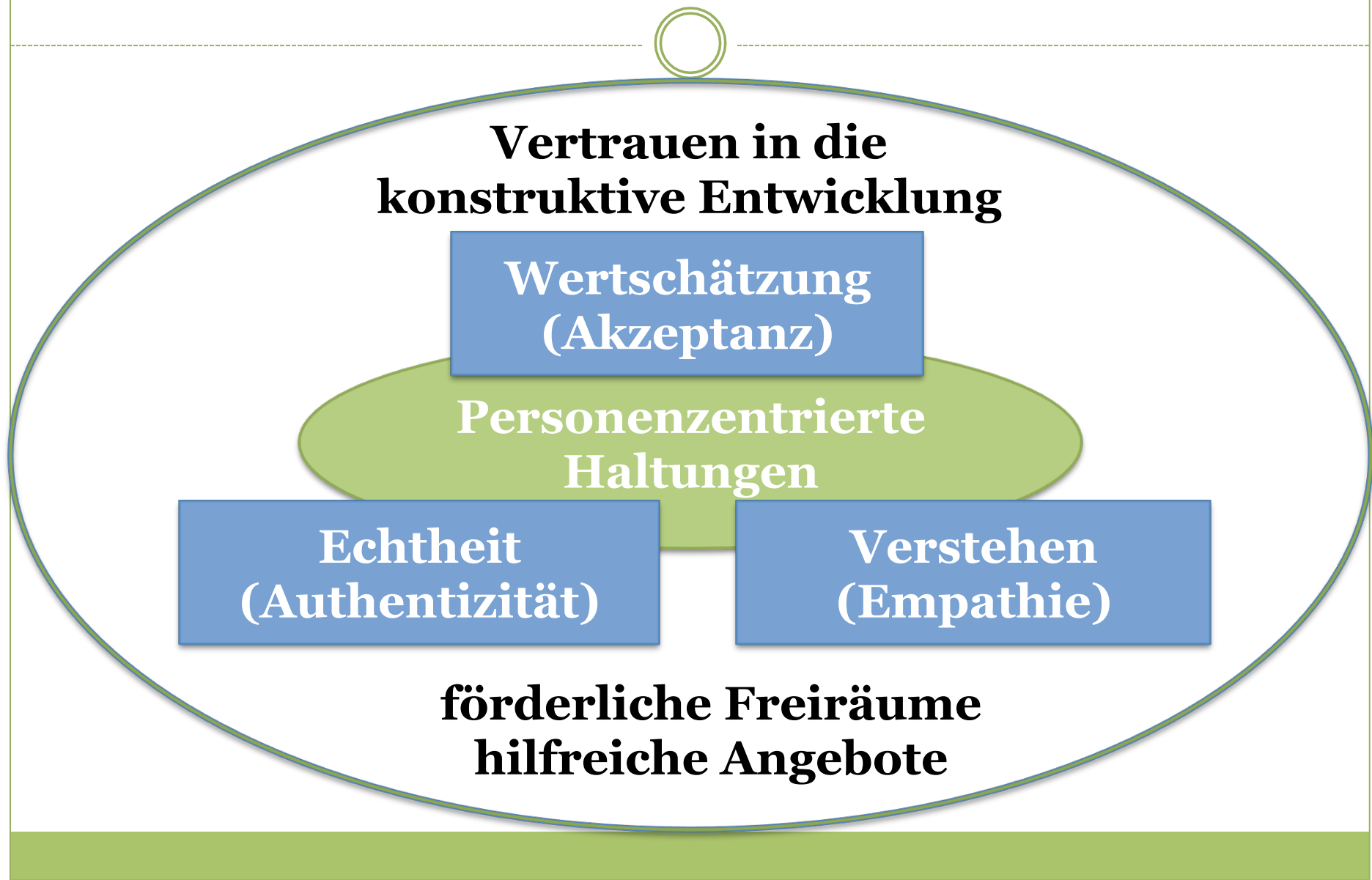


mechanistisch: „Trichter“
„lehren“
„einfüllen“ – „instruieren“
„abbilden“ – „einspeichern“
„richtig“ oder „falsch“
„entweder – oder“
Vorschrift / Gehorsam



systemisch: „Lernumwelt“
„Lernen fördern“
„anregen“ – „perturbieren“
„konstruieren“ – „erfinden“
„gangbar“ und „förderlich“
sowohl als auch
Verständigung/Vereinbarung

Personenzentrierter Ansatz (Rogers)



EBENEN DES EINFÜHL- SAMEN VERSTEHENS



Das hat Sie geärgert ...
Wenn ich Sie wäre, ...
Ich kann Ihre Sorge gut
verstehen ...

Wenn ich Sie richtig verstehe ...
Ich habe das so verstanden ...
Ich fasse mal zusammen ...

Erzählen Sie mir mehr davon ...
Das interessiert mich ...
Ich möchte noch genauer wissen...



ERÖFFNUNG

in Beratungsgespräche
einsteigen

- Schaffung einer entspannten Arbeitsatmosphäre
- Zeitrahmen und Setting klären
- **Gesprächseinstieg**
 - persönliches Anliegen
 - Schwerpunkt der Praxisarbeit
- PraktikantIn erhält zuerst das Wort
- Beginn mit dem Positiven



VERTIEFUNG

Eingehen und anregen

- Redeanteil (2/3 zu 1/3)
- Technik
 - aktives Zuhören
- Gesprächsführung:
 - eingehend vs. anregend



„eingehend“

„anregend“

Lösungsidee oder Ziel
konkretisieren lassen

empfinden und „aus dem
Herzen sprechen“

zusammenfassen und
„auf den Punkt bringen“

aktiv zuhören und
verbalisieren

zum Weitergehen
anregen

Informationen oder
Lösung anbieten

Beobachtungen
rückmelden

hilfreiche Fragen
stellen

Gesprächs-Führung



VERTIEFUNG

Beratungs-Perspektiven
ansprechen

GELUNGENES

OFFENES

ZUKÜNFTIGES

GELUNGENES präsentieren

- Was ist Ihnen in dieser Situation gut gelungen?
- Was genau haben Sie gemacht, dass es gelungen ist?

OFFENES thematisieren

- Was ist in dieser Stunde offen geblieben?
- Was möchten Sie außerdem besprechen?

ZUKÜNFTIGES konkretisieren

- Was nehmen Sie sich als Ziel vor?
- Was ist Ihr nächster kleiner Schritt?
- Was genau tun Sie, um Ihrem Ziel näher zu kommen?



VERTIEFUNG

Beratungs-Ebenen
einbeziehen

nach Alois Niggli

EBENE 3: ‚Persönliches‘ → Selbstklärung integrieren

- Welche Ihrer Überzeugungen steht hinter dieser Entscheidung?
- Was werden Sie persönlich aus dieser Stunde mitnehmen? Wie wird sich das weiterhin auswirken?

EBENE 2: ‚Theoretisches‘ → Hintergrundwissen differenzieren

- Aus welchem Grund haben Sie sich für dieses Vorgehen entschieden?
- Welche Theorie könnte Ihr Vorgehen stützen?

EBENE 1: ‚Praktisches‘ → Verhalten optimieren

- Was würden Sie in einer ähnlichen Situation anders machen?
- Was meinen Sie konkret damit, wenn Sie ‚schneller‘ handeln wollen?



VERTIEFUNG

Rückfragen und
Rückmelden

Verhalten von PraktikantInnen wird z.
B. als ungünstig betrachtet

- zunächst eigene Sichtweise äußern
- PraktikantIn begründen lassen
- Dialog suchen

Stellung beziehen

- nicht um den ‚heißen‘ Brei reden
- Standpunkt klar rückmelden



VEREIN- BARUNG

Beratungsergebnisse
sichern

- Hinweis auf Ablauf der Stunde
- Rekapitulation der wichtigsten Punkte → Zusammenfassung
- Schwerpunkte konkretisieren
- Vereinbarungen treffen
- Abschluss

Zusätzlich (optional)
REFLEKTION des
BERATUNGSGESPRÄCHS

1. Beschreiben Sie die Situation, die Sie als problematisch erlebt haben!
2. Beschreiben Sie nun, wie die Situation das nächste Mal im Idealfall sein soll!
3. Sammeln Sie alle Ideen, wie Sie dieses Ziel erreichen könnten! Ordnen Sie Ihre Ideen nach:

schwer erreichbar

gut erreichbar

leicht erreichbar

4. Entscheiden Sie nun, was davon Sie in der nächsten Unterrichtsstunde umsetzen möchten.
Wie sieht das konkret aus?
Was tun Sie wann?
5. Welche Herausforderungen stellen sich Ihnen dabei?
Mögliche Widerstände in Ihnen selbst? Unangenehme Reaktionen anderer?
6. Entwerfen Sie Lösungsbilder!
Stellen Sie sich vor, wie Sie erfolgreich sind!
Wie machen Sie das? Wer unterstützt Sie dabei? Was ist hilfreich?

Beispiel – Reflektion einer U.stunde



- Wofür loben Sie sich besonders? Was ist ihnen gut gelungen?
- Welche Erfahrungen waren wichtig für Sie? Was lernen Sie daraus?
- Welche Aspekte waren im Beratungsgespräch für Sie wichtig/bedeutsam? In Bezug auf
die Sache / die Lehrerpersönlichkeit / die Lernvoraussetzungen / die
erzieherischen Maßnahmen / die Kompetenzerwartungen (Ziele)
- Was ist noch offen geblieben? (in Bezug auf die heutige/
weitere Stunden)?
- Was ist Ihr nächster Schritt? Wie werden Sie diesen
versuchen umzusetzen? Woran erkenne ich, dass Sie
weitergekommen sind?
- Was ich sonst noch sagen wollte?