

Vom Seminar in den Praxisalltag!? – Gedanken zur Gestaltung kompetenzorientierter Weiterbildung

Was kommt in den nächsten Minuten auf Sie zu ?

1

Gemeinsam ins Thema einsteigen

2

Kompetenzorientierte Weiterbildung –
Was ist das?

3

Gedanken zum Transfer – Wie können
wir ihn gelingend gestalten?

4

Kurztipps zur Übertragung der methodischen
Überlegungen auf die Arbeit mit Eltern

Weiterbildungen könn(t)en so schön sein ...

„Ohh nee – ein Stuhlkreis!“

„Bitte nicht so pädagogische Spielchen!“

„Der Vortrag war zu lang!“

„Ich möchte mal wieder eine Weiterbildung,
bei der ich nicht alles selber erarbeiten muss.“

Weiterbildungen können so schön sein ...

Ein Murmelmoment mit Ihrer Sitznachbarin/ Ihrem Sitznachbarn:

- Welche Weiterbildungsveranstaltung aus der letzten Zeit hat Sie für Ihre beruflichen Aufgaben tatsächlich gestärkt?
- Was meinen Sie, woran lag das?
- Welche methodische Arbeitsform hat Sie beeindruckt?

Kompetenzorientierte WB: Was ist „Kompetenz“?

„Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

... umfassende Handlungskompetenz.“

(Arbeitskreis DQR 2011)

Was ist „Kompetenz“?

... ist die Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen.
Kompetentes Handeln schließt den Einsatz von Wissen, von kognitiven und praktischen Fähigkeiten genauso ein wie soziale und Verhaltenskomponenten (Haltungen, Gefühle, Werte und Motivationen).

(OECD 2003, S. 2)

Was ist „Kompetenz“?

... Befähigungen, mit neuen Situationen und bisher unbekanntem Handlungsanforderungen erfolgreich umgehen zu können.

(Erpenbeck/von Rosenstiel 2003, S. X)

Wie „lernen“ wir Kompetenzen?

Kompetentes Handeln in

unorganisierten, unübersichtlichen, offenen und teilweise überfordernde Handlungssituationen

lernt man am besten in

unorganisierten, unübersichtlichen, offenen und teilweise überfordernde Handlungssituationen.

(Prof. U. Müller, Ludwigsburg)

Aber ...

Organisierte Lernsituationen können individuelle Kompetenzentwicklung entscheidend unterstützen.

- Vorbereitung auf das Lernen in der Praxis
- begleitend zum Lernen in der Praxis

Kompetenzentwicklung

**Ganzheitliche
Lernprozesse
im Seminar**

Transfer
und
Reflexion

**Handeln in
Praxis-
situationen**

Was sind Kompetenzen?

Kompetenzbereiche (DQR)

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> • ... kennt Konzepte • ...weiß um... • Versteht... • Verfügt über Wissen ... • ... hat Kenntnis von 	<ul style="list-style-type: none"> • ... kann einsetzen • ... kann auswerten • ... kann begründen • ... kann ... ausführen 	<ul style="list-style-type: none"> • ... kann unterstützen • ... kann wertschätzend zugehen ... • ... kann unterschiedliche Perspektiven nachvollziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • ... kann sich reflektieren • ... kann sich einschätzen • ... kann eigene Ressourcen einschätzen und nutzen • ... erkennt eigene Grenzen

Kompetenzorientierte Weiterbildung > Seminarplanungen

Klassische Fragestellung in der Weiterbildung:



- Was will ich vermitteln?
- Was sind die Lehrinhalte?

Fragestellung in der kompetenzorientierten Weiterbildung:



- Für welche Handlungsanforderungen sollen TN gestärkt werden?
- Welche Kompetenzen sollen angebahnt o. gefördert werden?
- Was sind Lerninhalte auf welchen Lernebenen?

Nicht nur verbale Kosmetik!

Beispiel einer Strukturplanung

dann folgenden Aufbau hat:

Tab. 1 Verlaufsplanung

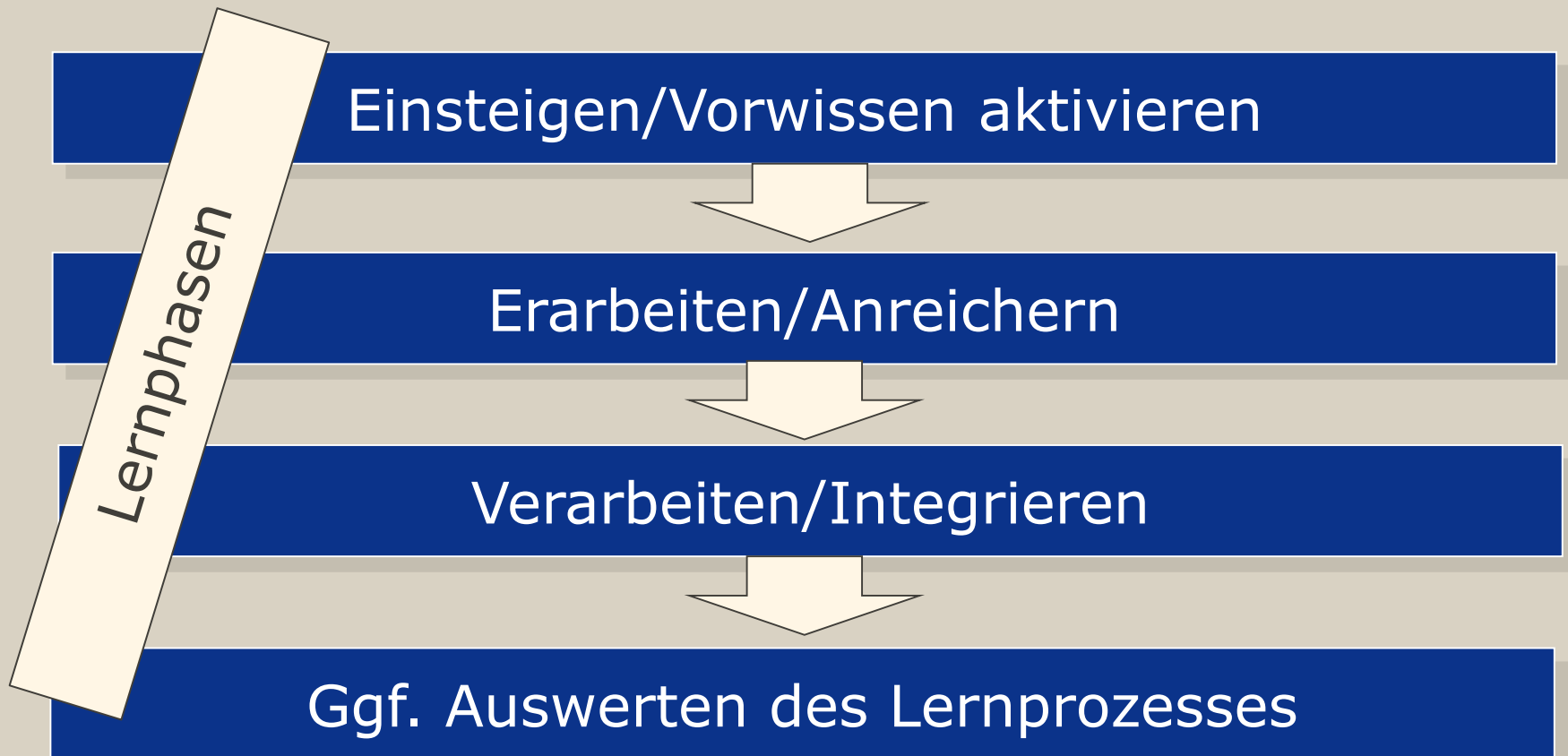
Zeit	Inhalt	Ziele	Methoden/ Medien	Arbeitsschritte	Evaluations- verfahren (Verfahren der Lernstandort- bestimmung)	Funktion der Kursleitenden (bei Bedarf als Spalte aufneh- men)

Prof. Arnim Kaiser, Quelle: http://blogs.fu-berlin.de/wp-includes/ms-files.php?path=/stary/&file=2009/11/Basistext-8_AKaiser.pdf

Beispiel einer Strukturplanung

KOMPETENZ/ZIEL	INHALT/VORGEHEN	METHODE		ZEIT
		AKTIONSFORM SOZIALFORM	MATERIAL/ MEDIEN	TAG 1 MIN
UNSERE GRUNDSTÄNDIGEN AUFGABEN ALS HEBAMME/GESUNDHEITS- UND KINDERKRANKENPFLEGER/-IN				65
Der Grundberuf ist Erfahrungshintergrund und Ausgangspunkt für die Erweiterung der Tätigkeiten. Dieser Schritt dient einerseits einer Vergewisserung des Selbstverständnisses und der Kompetenzen, die mitgebracht werden. Andererseits unterstützt er (in Kombination mit der später folgenden Arbeitseinheit zu FamHeb/FGKiKP) die Teilnehmenden dabei, eine klare Unterscheidung von Grundberuf und neuem Tätigkeitsfeld/Rolle treffen zu können. Diese Einheit gibt der Kursleitung auch ein Gespür für Rollenbeschreibungen, Werte und Abstraktionsniveau der Teilnehmenden.				
 FamHeb FGKiKP ... kann ihr berufliches Selbstverständnis reflektieren ... kann eigene Tätigkeiten klar formulieren und strukturieren ... kann eigene Kompetenzen wahrnehmen und beschreiben ... nehmen Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Berufsgruppen wahr	Persönliche Auseinandersetzung mit den eigenen Tätigkeiten Lernphase: Erarbeiten Beispiel für die Anleitung der TN: »Welche Tätigkeiten üben Sie als Hebamme/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in aus? Bitte notieren Sie jeweils einen Stichpunkt auf einer Karte.«	Figur-Gestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pinnwände mit Figur ■ Gleichfarbige Karten, Stifte 	5
	Schärfung des Berufsbildes in berufshomogenen Gruppen Lernphase: Erarbeiten Beispiel für die Anleitung der TN: »Bitte tauschen Sie sich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede Ihrer Tätigkeiten aus. Bitte gestalten Sie anschließend gemeinsam die Figur.«	Figur-Gestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsanleitungen auf Flipchart 	30
	Plenum zum Austausch Lernphase: Integrieren Folgende Gesprächsinhalte können anregend sein: <ul style="list-style-type: none"> ■ Wertschätzung zur Fülle ■ Zusammenfassend und ergänzend: Aufgaben der Hebamme/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in. Was sind Schwerpunkte, Ähnlichkeiten, Unterschiede? ■ Was sagen die Namen der Figuren über das berufliche Selbstverständnis aus? ■ Um all diese Tätigkeiten professionell zu erfüllen: Was sollten Hebammen/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen aus Ihrer Sicht können/wissen? (Kompetenzen) 	Plenumsgespäch 		30
NACHMITTAGSPAUSE				15

Kompetenzorientierte WB: Was heißt das für die Gestaltung von Lernprozessen?



Lernphasen kompetenzorientiert einsetzen

Wir brauchen in Weiterbildungen Zeit!

- Neues Wissen muss **verarbeitet**, in vorhandene Wissensstrukturen eingearbeitet und **verknüpft** werden
- Neues Können muss **ausprobiert** und **geübt** werden
- Haltungen müssen **bewusst** werden, **reflektiert** werden.

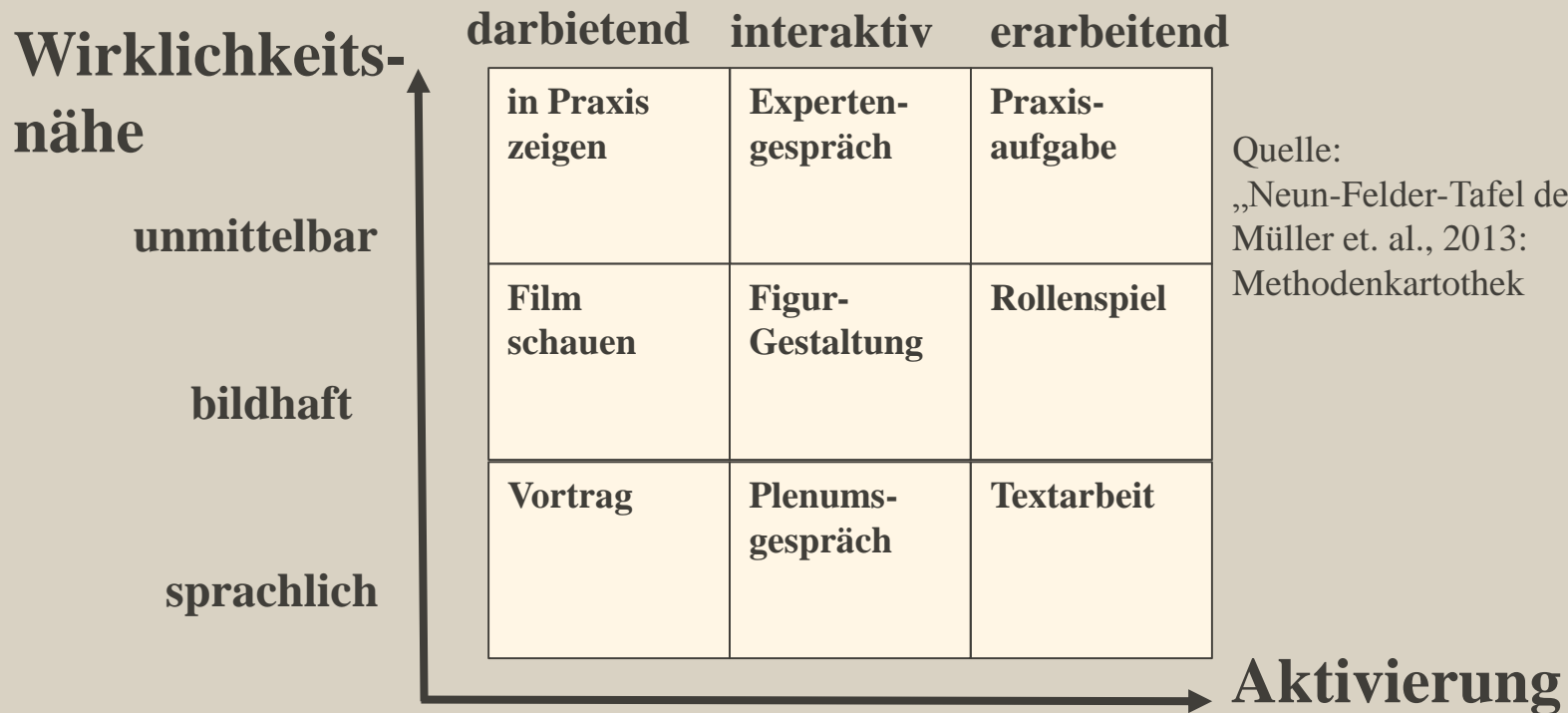
Verarbeiten/Integrieren !!!

Methoden in der Erwachsenenbildung

Methoden (griechisch: *methodos* = Weg) sind Wege des Lehrens und Lernens.

- Methoden sollen die Auseinandersetzung der Lernenden mit dem Lerngegenstand anregen („Umschütten“).
- Methoden sollen eine differenziertere Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit ermöglichen, als dies im Alltag möglich ist. (vgl. Gerl 1985)
- Methoden werden vom Inhalt/Kompetenzen her ausgewählt

Ordnungsmöglichkeit von Methoden



Die Stärkung von Kompetenzen ist besonders dann wirkungsvoll, wenn Wirklichkeitsbezug und Aktivierungsgrad der TN hoch ist.

Weitere Aspekte kompetenzorientierter Weiterbildung ...

- Teilnehmendenorientierung (Bedarfe, Wünsche, Beispiele der TN werden einbezogen)
- Aneignung von Wissen (komprimierte Darstellung, in „Päckchen“, visualisiert)
- Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten
- Offene und möglichst praxisanaloge Handlungssituationen
- Abwechslung von Methoden, Lernphasen, Sozialformen ...
- Krisen als Lernchance (Lernen und Leiden)
- Lernförderliche Atmosphäre (Lernen und Lachen)
- Lernprozesse werden reflektiert, Lernstrategien thematisiert

Wie kann Praxistransfer gelingen?

Was kann ich als TN tun?

- Transfer vor-denken: Für welche konkreten Anforderungen/Praxissituationen will ich gestärkt werden? Was sind meine zentralen Fragen zu den erwarteten Themen? Was möchte ich danach wissen, besser können, ausprobiert und über mich erfahren haben?
- Im Rahmen der WB oder im direkten Anschluss: konkrete Schritte zum Durchführen/Ausprobieren festlegen
- Innerhalb von max. 3 Wochen: Ausprobieren! Reflektieren! Nochmal probieren! ... (Transferspirale)
- Konkrete Learnings formulieren und jemandem davon erzählen
- Eigenen Lernprozess reflektieren
- Persönliches „Lerntagebuch“ führen

Wie kann Praxistransfer gelingen?

Was können wir als Team tun?

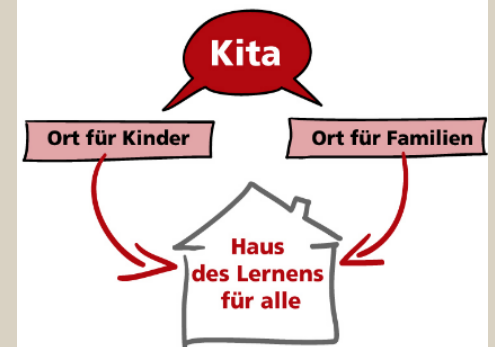
- Gemeinsam überlegen: Was sind unsere Fragen? Wofür möchten wir Anregungen?
- Gelegenheit geben, qualitativ zu Erzählen, ggf. Vorbereitung zu Zweit mit Kollege/-in o. Leitung
- Praxistests/Ausprobieren unterstützen, Rückmeldung geben, gegenseitig beim Dranbleiben helfen: „Du wolltest doch... wie lief das denn? Hast du eine Idee, wie ...“
- Mehrere schicken, Teamveranstaltungen
- Modulhafte Veranstaltungen mit Praxisphasen o. Veranstaltung mit Transfercoaching
- Lernprozesse in der Praxis reflektieren, Fallberatungen
- Leitung: Lern- u. Reflexionsprozesse aller unterstützen

Kurztipps zur Übertragung method. Überlegungen auf EP mit Eltern

Kita als Lernort für Familien

- An der Lebenswelt/Alltagsrealität von Eltern ansetzen, ihre Themen, Fragen und Erfahrungen aufgreifen
- Informative Inhalte komprimiert (ggf. schriftlich) darstellen und Austauschmöglichkeiten schaffen
- Elternabende (und anderen Formen) aktivierend(er) und methodisch abwechslungsreich gestalten und auf unterschiedliche Kompetenzbereiche achten

Sächsischer Bildungsplan:



Ich wünsche Ihnen wunderbare,
inspirierende, auf vielen Ebenen
weiterbringende –
eben kompetenzorientierte
Weiterbildungsveranstaltungen!



Christiane Voigtländer
Felsenweg-Institut der Karl Kübel Stiftung für Kind und Familie
c.voigtländer@felsenweginstitut.de
0351 / 21687-14
www.felsenweginstitut.de