



Berufspädagogische Professionalität und eigene sozial-emotionale Kompetenzen

www.sec4vet.eu

Project number: 2017-1-DE02-KA202-004136

Einführung

- Begrüßung
- Warming up
- Erwartungen
- Vorstellung des Programms

Programm

1. Einführung
2. Berufs- und rehabilitationspädagogische Professionalität
3. Aufgabenfelder berufs- und rehabilitationspädagogischer Professionalität
4. Netzwerken – eine bedeutsame Aufgabenstellung in der Berufs- und Rehabilitationspädagogik
5. Professionalisierung im beruflichen Alltagszusammenhang – Kollegiale Fallberatung
6. Kollegiale Fallberatung konkret – Durchführungen

Evaluation

Einführung

- Begrüßung
- Warming up
- Erwartungen
- Vorstellung des Programms
- Inhaltlicher Einstieg

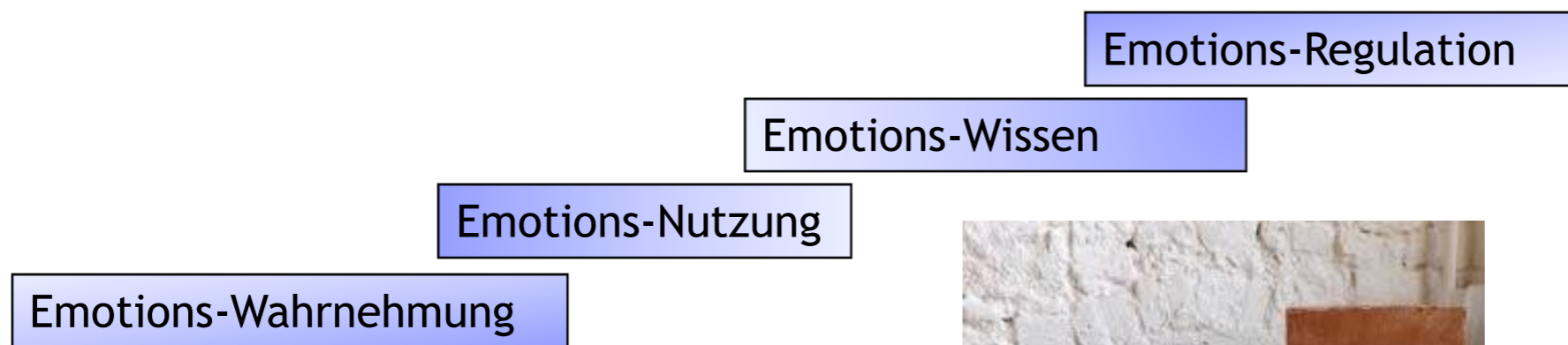


➤ **Eigene Erfahrungen:**

- wo bin ich professionellem pädagogischen Handeln begegnet?
- Wo bin ich unprofessionellem pädagogischen Handeln begegnet?
- 1. Schritt: Notizen in **Einzelarbeit**
- 2. Schritt: Analyse in **Dreier-Teams**
 - warum bewerten wir bestimmte Handlungsweisen als professionell?
 - warum bewerten wir bestimmte Handlungsweisen als unprofessionell?
- 3. Schritt: Plenum
 - Vorstellung ausgewählter Ergebnisse

Vier-Facetten-Modell der emotionalen Intelligenz

(Mayer & Salovey, 1997)



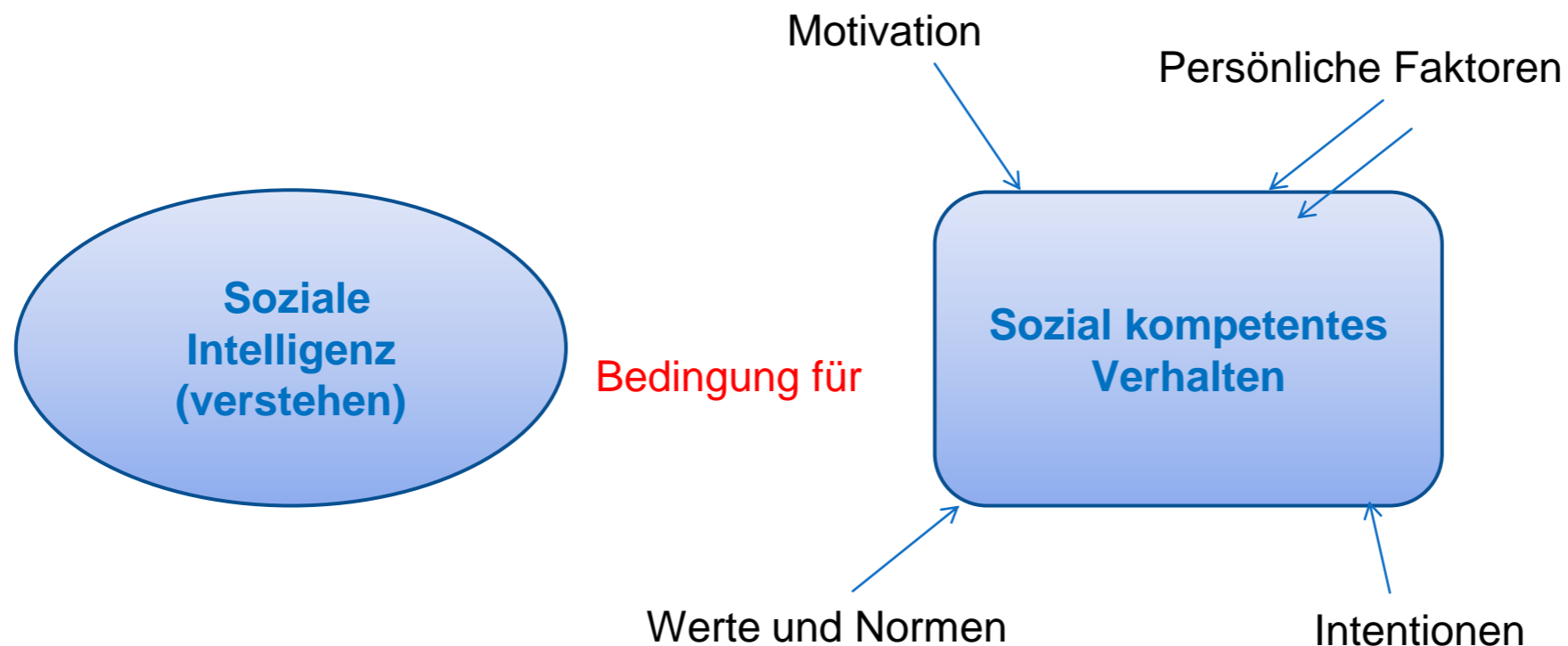
Contact:

E-Mail:

| Phone:

Magdeburger Modell der Sozialen Intelligenz

(Weis, 2008)



Thorndike (1920): Soziale Intelligenz ist „die Fähigkeit, Andere zu verstehen (Kognition) und klug im Umgang mit Ihnen zu handeln (Verhalten).“

Contact:

E-Mail:

| Phone:

Sozial-emotionale Kompetenzen

- Unterscheidung Intelligenz – Kompetenz
- Wir sprechen von sozial-emotionalen Kompetenzen, da diese nur analytisch zu trennen sind.
- Wir betonen den instrumentellen Charakter der sozial-emotionalen Kompetenzen:

von Stimmungskanonen, Seelentröstern, emotionalen Kühlschränken, Bigamisten und Hochstaplern

Einheit 2 Berufs- und rehabilitationspädagogische Professionalität

Professionalitätsmodelle – Professionalität und sozial-emotionale Kompetenzen

- berufsbiographische oder strukturalistische Orientierungen

Malik: Professionalität ist lernbar!

→ **Bezug zu den Ergebnissen der Gruppenarbeit**

- Was heißt Professionalität?
- Woran erkennen wir professionelles Handeln?
- Sozial-emotionales Handeln - im Widerspruch zur Professionalität?
- Professionalität → Authentizität oder Stimmigkeit

Dimensionen der Professionalisierung

Historisch
(Herausbildung des Berufs
Verwissenschaftlichung ...)

Systematisch
(Ausbildungs-
ordnungen,
Standards ...)

Individuell
(Aus- Fort-
Weiterbildung ...)

Contact:

E-Mail:

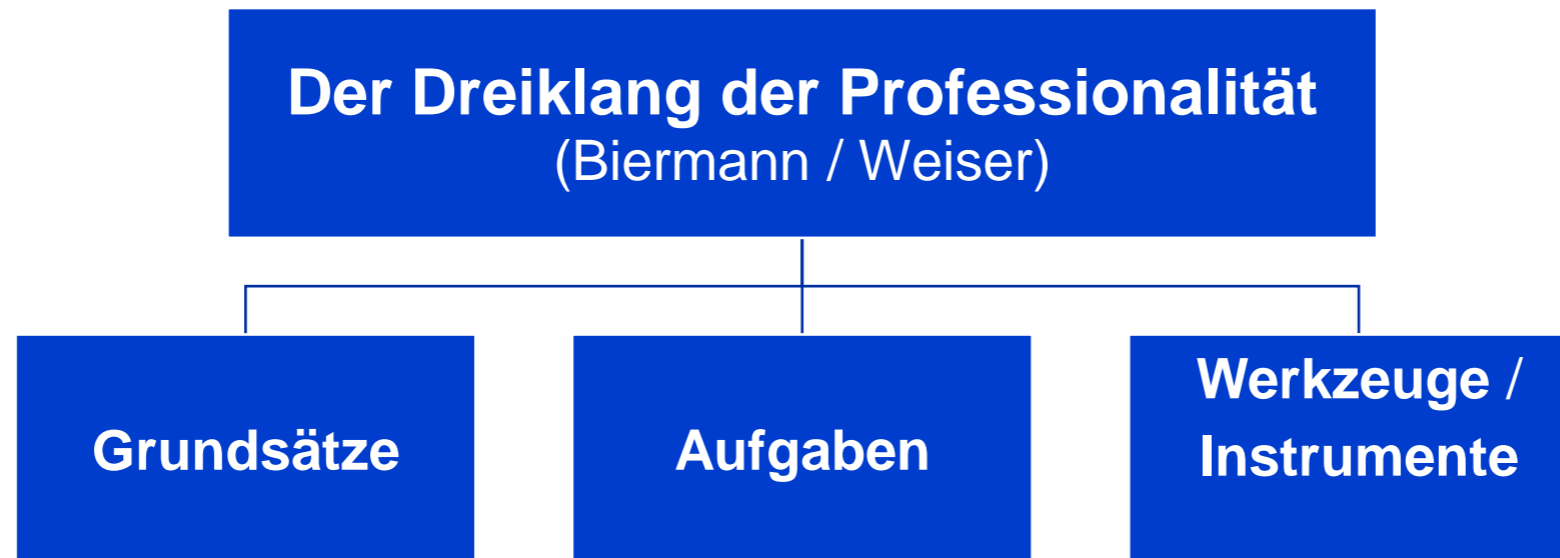
| Phone:

Professionalität

- Alltagsbegriff:
 - Erledigung bestimmter Aufgaben, Dienstleistungen unter Einhaltung angemessener, vereinbarter Standards

- Wissenschaftlicher Begriff
 - ursprünglich: berufssoziologischer Begriff; nur bestimmte Berufe wurden mit dem Prädikat „professionell“ bezeichnet

 - inzwischen: professionell zu sein heißt
 - * ein Ausbildung absolviert zu haben
 - * die Aufgaben nach den dort erlernten Standards zu erledigen
 - * sich auf dem aktuellen Fachniveau zu halten



Die kontinuierliche Umsetzung hoher Qualitätsansprüche, die sich auf alle drei Bereiche des professionellen Strukturmodells beziehen und dem Ziel der (Wieder-)herstellung von Autonomie (Bildung und Erziehung), der Vermittlung beruflicher Qualifikationen (Ausbildung) dienen, nennen wir professionelles Handeln.

Contact:

E-Mail:

| Phone:



➤ **Füllen Sie den Dreiklang aus:**

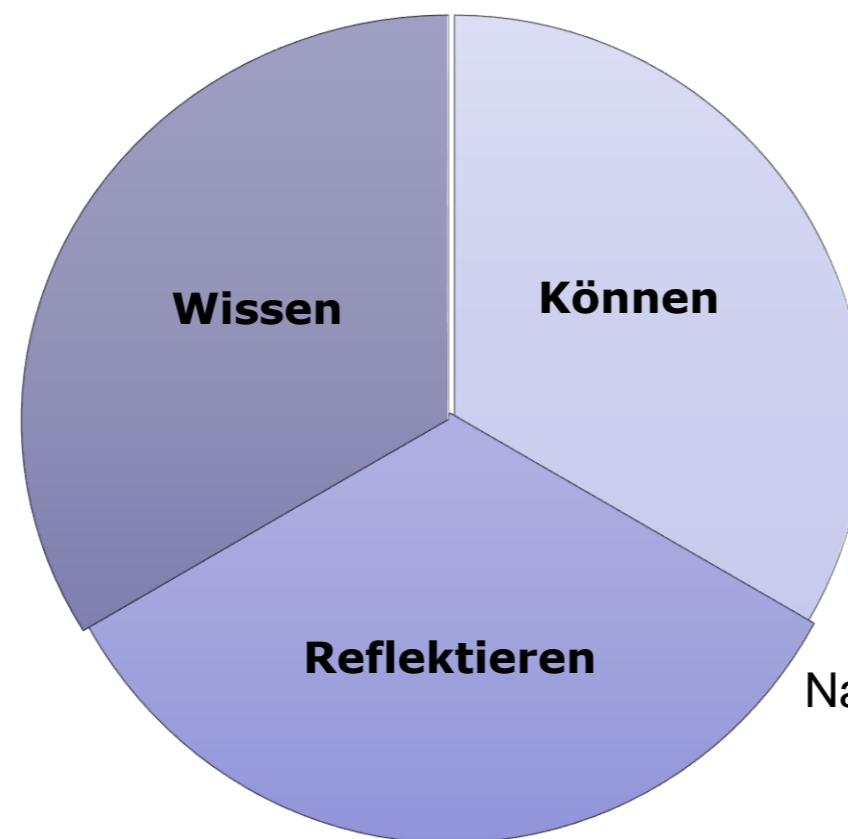
→ Ihre Aufgabe ist es, die sozial-emotionalen Kompetenzen der Teilnehmenden zu fördern!

- Welche **Instrumente** können Sie dabei einsetzen?
- **Wie** können Sie fördern?
- An welchen **Prinzipien** orientieren Sie sich?
- Welche Aufgaben sind dabei noch zu beachten?

Bearbeiten Sie die Aufgabe mit dem Arbeitsblatt in Kleingruppen (3 – 4 Personen).

Nach: Arnold/Gomez
Tutor 2007

Kompetenzdreieck Pädagogischer Professionalität



Nach: Arnold / Gomez Tutor 2007

Contact:

E-Mail:

| Phone:

Einheit 3 Aufgabenfelder berufs- und rehabilitations- pädagogischer Professionalität



- Schreiben Sie Aufgabenfelder von Berufs- /
Rehabilitationspädagogik auf, die Ihnen einfallen

→ in Einzelarbeit
- Ergebnisse sammeln und clustern

Arbeitsbündnisse gestalten

➤ Arbeitsbündnisse

- * ressourcenorientiertes, partizipatives pädagogisches Konzept
- * stellt hohe Anforderungen an die sozial-emotionalen Kompetenzen der professionell Tätigen
- * enthält Potenzial zur Förderung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung und der sozial-emotionalen Kompetenzen der Auszubildenden



- Bearbeiten Sie zunächst für sich das Thesenblatt zum Arbeitsbündnis. Markieren Sie sich Textstellen. Notieren Sie sich gegebenenfalls Fragen zum Text.
- Tauschen Sie sich mit einem Partner zu Ihren Feststellungen / Fragen aus.
- Gehen Sie mit einem anderen Paar zusammen und überlegen Sie, wie Sie in Ihrer Praxis bereits Arbeitsbündnisse gestalten oder wie Sie Ihre Praxis mit dem Prinzip „Arbeitsbündnisse gestalten“ weiterentwickeln können.
- Wir tragen die Ergebnisse im Plenum zusammen.

Einheit 4 Netzwerken – eine bedeutsame Aufgabe in der Berufs- und Rehabilitationspädagogik



- Schreiben Sie Aufgabenfelder von Berufs- /
Rehabilitationspädagogik auf, die Ihnen einfallen

→ in Einzelarbeit

- Ergebnisse sammeln und clustern

Was sind eigentlich Netzwerke?

Aspekte der Netzwerkarbeit

Netzwerkarbeit ist...

- ... mehr als Einzelfallararbeit,
- ... handlungsfeldübergreifend,
- ... Ebenen übergreifend,
- ... mehr als Kooperation.

- Wir unterscheiden interne und externe Netzwerke.

- Netzwerke müssen gestaltet werden, um
 - ... das Ziel der Arbeitsmarktintegration zu erreichen,
 - ... die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Bitte bearbeiten Sie folgende Aufgabe nach der Methode
THINK PAIR SHARE



- * THINK: Welche Erfahrungen haben Sie mit Netzwerken / 1 gemacht? Notieren Sie in Stichpunkten Ihre Erfahrungen.

- * PAIR: Tauschen Sie sich mit einem Partner dazu aus.
Was waren die Gelingens- / Misslingensfaktoren?
Welche Rolle haben die sozial-emotionalen Kompetenzen der Beteiligten dabei gespielt? Welches waren für Sie Ihre wichtigen sozial-emotionalen Kompetenzen?

- * SHARE: Bilden Sie Gruppen mit 4 – 6 Personen. Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse. Halten Sie Ihre Ergebnisse auf **einem** Plakat fest.

→ Zusammentragen der Ergebnisse im Plenum

Praxisbeispiel INDIVERSO

➤ INDIVERSO – Inclusive diverse solutions for VET

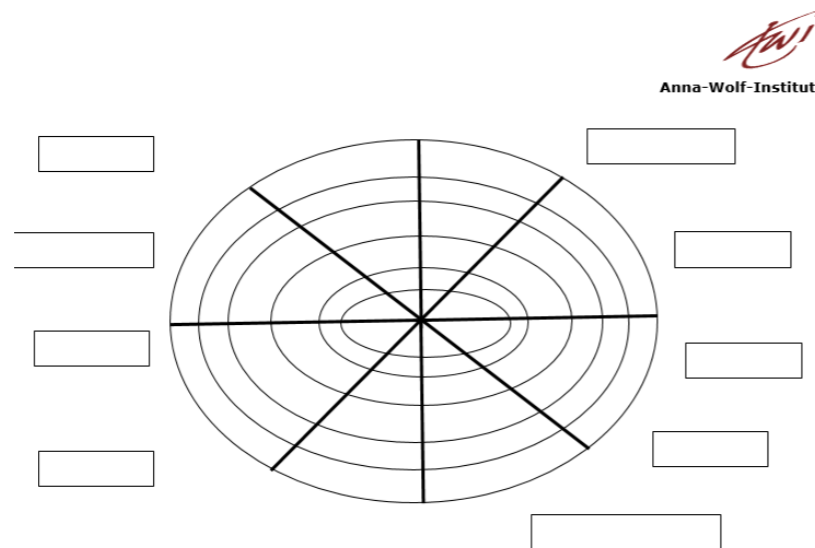
EU-Projekt zur Entwicklung von Instrumenten zur Inklusion von Menschen mit psychischen Behinderungen in der Berufsbildung
BBW Bigge: Aufbau eines regionalen Netzwerks

➤ Ziel: regionale Vernetzung

➤ Erfolgsfaktoren:

- eigene Interessen zurückstellen
- Kommunikation auf Eigenhöhe
- Betroffene / Betroffenenverbände einbeziehen

Die Kompetenzspinne



- Denken Sie noch einmal an die Ergebnisse der Gruppenarbeit – gelingende Netzwerkarbeit.
Überlegen Sie für sich, welche sozial-emotionalen Kompetenzen wir brauchen, um Netzwerkarbeit gelingen zu lassen.
Priorisieren Sie diese Fähigkeiten und tragen diese in die Kompetenzspinne ein.
Wenn Sie wollen, können Sie überlegen, wie Sie sich selbst hinsichtlich dieser Fähigkeiten einschätzen.

Netzwerke weiterentwickeln / initiieren



- Überlegen Sie einzeln oder zu zweit, welche Netzwerke Sie gerne stärken, weiterentwickeln, initiieren würden.
Wie gehen Sie dabei vor?
Worauf achten Sie besonders?
- Notieren Sie sich die Ergebnisse so, dass Sie diese mit in Ihren Arbeitsalltag nehmen können.
- Ergebnisse ins Plenum tragen

Einheit 5 Professionalisierung im beruflichen Alltags- zusammenhang – kollegiale Fallberatung

- Haben Sie Erfahrungen mit Kollegialer Fallberatung?

Welche?

- Ausgangssituation

IST

SOLL / Wunsch

Gefährdungen - Risiken



Stärkende Faktoren - Resilienz



Was ist Kollegiale Fallberatung?

- Kollegiale Fallberatung ist ein **strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe**,
- in der ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern **nach einem festgelegten Ablauf** mit verteilten Rollen beraten wird
- mit dem **Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage** zu entwickeln.

Merkmale

- Kollegiale Beratung findet in Gruppen statt.
- Ein professioneller Berater ist nicht anwesend.
- Die Beratung folgt einem festen Ablauf.
- Der Ablauf und die Methoden sind allen Teilnehmer bekannt.
- Die Beratungsrollen und die Aufgaben werden verteilt.
- Alle Teilnehmer sind aktiv an der Beratung beteiligt.
- Lösungen für berufliche Praxisprobleme werden entwickelt.

Merkmale

- Beruflich Gleichgestellte suchen gemeinsam nach Lösungen für ein konkretes Problem.
- Die Kollegiale Fallberatung ist an den Methoden der Supervision angelehnt.
- Kollegiale Fallberatung ist eine gut trainierbare Form des gegenseitigen kollegialen Coachings.

Grundsätze

Kollegiale Fallberatung ...

- ... geht davon aus, dass die Gruppe Lösungsvorschläge entwickelt durch Offenheit und Aufmerksamkeit dem zu Beratenden gegenüber vor dem Hintergrund der eigenen professionellen Erfahrungen;
- ... geht bei der Lösung komplexer Herausforderungen davon aus, dass es nicht die eine, richtige Lösung gibt;
- ... ist angewiesen auf Vertrauen und versteht sich als „sicherer Ort“.

Grundsätze

Kollegiale Fallberatung ...

- ... sucht nach Lösungen und nicht die Bestätigung im gegenseitigen Wehklagen;
- ... ist dem Gedanken des Empowerment (der Selbst-Ermächtigung) verbunden;
- ... nützt nicht nur dem zu Beratenden;
- ... erkennt die Suche nach Ratschlägen als Stärke an, da sie weiß, dass nur derjenige, der sich selbst als Lernender versteht, andere zum Lernen anregen kann.

Grundsätze

Kollegiale Fallberatung ...

- ... ist ein Instrument pädagogischer Professionalität.
- .. dient der professionellen Kommunikation;
- ... dient der immer notwendigen Professionalisierung der professionell Tätigen;
- ... weiß, dass pädagogische Professionalität durch Reflexion und Kooperation gekennzeichnet ist; die Kollegiale Fallberatung trägt damit schon in ihrer Struktur die Merkmale pädagogischer Professionalität in sich;
- ... schätzt pädagogisch-reflektiertes Erfahrungswissen: als Grundlage für die eigene Weiterentwicklung und als Basis pädagogischer Professionalität;
- ... trägt zur Weiterentwicklung der sozial-emotionalen Kompetenzen bei.

Grundsätze

Kollegiale Fallberatung ...

- ... bedient sich bestimmter Rituale, um die Beratung von Alltagsgesprächen abzuheben und dem Ratsuchenden auch eine emotionale Sicherheit zu bieten; er soll wissen und fühlen, dass „sein Problem“ in der Gruppe angekommen ist;
- ... braucht eine Moderation und eine klare Struktur;
- ... verdeutlicht durch die Struktur der Beratung, dass der Ratsuchende mit seinen Fragestellungen nicht alleine steht: auch diese Erfahrung stärkt;
- ist auf Kontinuität angewiesen; die Vorschläge sollten erprobt und die Erfahrungen damit in die Gruppe zurückgegeben werden.

Grundsätze

Kollegiale Fallberatung ...

- ... bedient sich bestimmter Rituale, um die Beratung von Alltagsgesprächen abzuheben und dem Ratsuchenden auch eine emotionale Sicherheit zu bieten; er soll wissen und fühlen, dass „sein Problem“ in der Gruppe angekommen ist;
- ... braucht eine Moderation und eine klare Struktur;
- ... verdeutlicht durch die Struktur der Beratung, dass der Ratsuchende mit seinen Fragestellungen nicht alleine steht: auch diese Erfahrung stärkt;
- ist auf Kontinuität angewiesen; die Vorschläge sollten erprobt und die Erfahrungen damit in die Gruppe zurückgegeben werden.

Nutzen der Kollegialen Fallberatung

- Der Fallgeber hat die Souveränität aus den Lösungsvorschlägen die auszuwählen, die ihm am stimmigsten erscheinen.
Kollegiale Fallberatung stärkt so die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Teilnehmenden.
- Rückhalt durch die Gruppe
- Entlastung durch Mitstreiter
- Fachlicher Austausch
- Vernetzung
- Aufbau / Ausbau einer Unterstützungskultur

Nutzen der Kollegialen Fallberatung

- Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsgewohnheiten werden erweitert.
- Konsensgestützte Maßnahmenplanungen werden ermöglicht. Die Kollegiale Fallberatung führt zu konkret-gemeinsamen Konzepten.
- Die eigenen Ressourcen werden für die Klärung genutzt. → Stärkung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung.
- Vielfältige Perspektiven werden lösungsorientiert zusammengeführt.

Kollegiale Fallberatung – „ich als du“

- Verteilen des Handouts zum Ablauf der Kollegialen Fallberatung
- Rollen
 - Fallgeber
 - Berater, Unterstützer
 - Moderator
- Struktur
 - Klärungen: Wer ist Fallgeber? Wer ist Moderator?
 - Bericht
 - Erarbeitung
 - Lösungsversuche
 - Abschluss

Kollegiale Fallberatung



- Organisieren Sie sich bitte als Dreiergruppe:
Sie haben die Aufgabe übernommen, die Kollegiale Fallberatung in Ihrer Organisation einzuführen.
 - Wie gehen Sie vor? Wie können Sie Interessierte gewinnen?
 - Mit welchen Widerständen rechnen Sie?
 - Wie können Sie eine nachhaltige Verankerung erreichen?

- Plenum: Blitzlichtrunde

Einheit 6

Professionalisierung – kollegiale Fallberatung konkret



- Sie sind eingeladen, eine kollegiale Fallberatung nach dem vorgestellten Muster durchzuführen.
- Sie haben das Handout vor sich und können den Verlauf konkret mitverfolgen.
- Bevor wir starten: wir werden mit dem Prinzip „slow motion“ arbeiten.
D.h., dass wir am Ende jedes größeren Abschnitts (am Ende der Klärungen, des Berichts, der Erarbeitung, der Lösungsversuche, des Abschlusses) eine Reflexionspause einlegen.
Dann setzen wir die Fallberatung fort.
Es sollte sich um einen wirklichen, keinen erfundenen Fall handeln.

Einheit 6

Professionalisierung – kollegiale Fallberatung konkret



- Durchführung der Kollegialen Fallberatung

- Nach der kollegialen Fallberatung
 - Rückblick auf das Seminar
 - Ausblick: was nehme ich mit? Was nehme ich mir vor?

- Evaluation

Impressum

Die Präsentation zur “Berufspädagogischen Professionalität und eigenen sozial-emotionalen Kompetenzen” wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts "SEC4VET" erstellt.

Autor und Autorinnen:

Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg, Deutschland



Lizenz:

Die Präsentation zur “Berufspädagogischen Professionalität und eigenen sozial-emotionalen Kompetenzen” ist ein Ergebnis des von der Europäischen Kommission geförderten Erasmus + Projekts SEC4VET, Förderkennzeichen 2017-1-DE02-KA202-004136, <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/2017-1-DE02-KA202-004136> und wird der Öffentlichkeit im Rahmen einer Creative-Commons-Lizenz CC-BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) kostenfrei zur Verfügung gestellt.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Haftungsausschluss:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Sämtliche Inhalte wurden mehrfach sorgfältig geprüft und Korrektur gelesen. Trotz strenger Qualitätskontrollen ist es nicht möglich Fehler vollständig auszuschließen. Autor und Autorinnen können für mögliche Folgen keine Haftung übernehmen.

Kontakt:

Projekt Internetauftritt: www.sec4vet.eu

Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg, Deutschland

Ansprechpartner: Ulrike Vetere

Email: Ulrike.Vetere@johannes-diakonie.de

Homepage: www.johannes-diakonie.de

1. Auflage 2020