



Qualitätsoffensive Lehrerbildung / Förderphase 1
Tübingen School of Education
Teilprojekt Professionsbezogene Beratung im Lehramt

Präsentation Studium Generale

Prof. Dr. Petra Bauer, Institut für Erziehungswissenschaft, Sozialpädagogik
Prof. Dr. Marc Weinhardt, Ev. Hochschule Darmstadt, Psychosoziale Beratung
Kathrin Kniep, Tübingen School of Education/Institut für Erziehungswissenschaft

13. Dezember 2017



Herzlich willkommen!

'Lehrer*innenbildung für eine Schule der Zukunft'
Studium Generale Reihe der Tübingen School of Education

Prof. Dr. Petra Bauer, Prof. Dr. Marc Weinhardt, Kathrin Kniep
**Chancen für die Zukunft: Professionalisierung durch Beratung
im Lehramtsstudium**



- Seit 2009 Professur für Sozialpädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Tübingen
- Arbeitsschwerpunkte: Sozialpädagogische Beratung und Supervision, Multiprofessionelle Kooperation und Vernetzung, Sozialpäd. Professionsforschung, Familie und Soziale Arbeit
- Ausgebildete systemische Therapeutin und Beraterin

Prof. Dr. Petra Bauer

- Seit 2014 Professur für Psychosoziale Beratung (EH Darmstadt)
- Arbeitsschwerpunkte: Psychosoziale (systemische) Beratung; Professionsforschung, Soziale Arbeit und Digitalisierung, (Berufs-) Biographieforschung, Mentoring & Peerberatung
- Ausgebildeter systemischer Familientherapeut



Prof. Dr. Marc Weinhardt



- Seit 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Tübingen School of Education (Projekt: *ProfiL Professionsbezogene Beratung*)
- Seit 1989 Lehrerin im Schuldienst
- Ausgebildete Personal- und Organisationsentwicklerin
- Master für Schulforschung und Schulentwicklung
- Promotion zum Thema Lernbegleitung (Unterrichtsforschung)

Kathrin Kniep (M.A.)



ProfiL

Professionalisierung durch Beratung im Lehramtsstudium

Teilprojekt der Tübingen School of Education
Arbeitsbereich Professionsbezug

Prof. Dr. Petra Bauer
Prof. Dr. Marc Weinhardt

Kristin Carfagno, M.A.
Dipl.Päd. Aline Christ
Kathrin Kniep, M.A.
Marie Thomas, M.A.
Markus Urban, M.A.



Auftakt: Alleinstellungsmerkmale ProfiL

- ✓ hoch individualisiert
- ✓ Reflexion professionsbezogener Entwicklungsaufgaben
- ✓ Einsatz externer Beratungsfachkräfte > Schaffung eines abhängigkeitsfreien, bewertungsfreien und rechenschaftsfreien Reflexionsraumes



Ablauf

- 1. Ausgangspunkt: Professionstheoretische Bezüge**
- 2. Professionalisierung als subjektorientierter Bildungs- und Entwicklungsprozess**
- 3. Struktur, Inhalt und Umsetzung des Beratungskonzepts**



Ablauf

- 1. Ausgangspunkt: Professionstheoretische Bezüge**
2. Professionalisierung als subjektorientierter Bildungs- und Entwicklungsprozess
3. Struktur, Inhalt und Umsetzung des Beratungskonzepts



Professionsbezogene Beratung in der Vielfalt berufsbezogener Beratungsformen

(nach Gieseke/Nittel 2016)

Berufsbezogene Beratung:

z.B. Berufsberatung,
Studienberatung,
Karriereberatung,
Berufseinstiegsberatung

Organisationsbezogene Beratung:

z.B. Supervision,
Coaching,
Organisationsberatung,
Teamentwicklung

Professionsbezogene Beratung: berufsbiografische
Entwicklungsperspektive mit Blick auf individuelle und
organisationsbezogene Themen



Zielsetzungen professionsbezogener Beratung

„Beratung [...] ist eine spezifische Form der zwischenmenschlichen Kommunikation. Sie unterstützt Ratsuchende dabei, Wahlmöglichkeiten abzuwägen, sich angesichts mehrerer Alternativen zu entscheiden oder aber Optionen bewusst offen zu halten. Beratung ermöglicht und fördert Zukunftsüberlegungen und Planungen [...] und begleitet erste Handlungsversuche mit Reflexionsangeboten.“ (Nestmann/Sickendiek 2011, S. 109)

ProfiL – Aus Sicht der Adressat*innen

Impressionen aus dem Informationsmaterial für TüSE-Student*innen

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

Tübingen School of Education
Institut für Erziehungswissenschaft
ProfiL



Was für eine Lehrerin, was für ein Lehrer möchten Sie später sein?
Welche Art von Beziehung möchten Sie zu Ihren Schülerinnen & Schülern aufbauen?

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

Tübingen School of Education
Institut für Erziehungswissenschaft
ProfiL



Werden Sie allen Schüler*innen gerecht werden können?



Professionalisierung als Bezugspunkt für Beratung

„Auf individueller Ebene meint Professionalisierung dagegen das Hineinwachsen eines Berufsneulings in die Rolle, den Status und die Kompetenz eines Professionellen (*becoming professional*).“

(Terhart 2011, S. 203)

„Professionalität ist kein Zustand, der erreicht werden kann, sondern eine Kompetenz, die sich situativ immer wieder neu als berufliche Leistung zu bewähren und weiterzuentwickeln hat.“

(Gieseke 2010, S. 245)



Professionstheoretische Bezugspunkte

(z.B. Baumert/Kunter 2006; Blömeke 2012; Cramer 2012; Helsper 2011; König 2014; Keller-Schneider 2016; Terhart 2011; Weinhardt 2012)

Berufsbiografischer Ansatz

Professionalität als
lebensgeschichtlich
geprägte Entwicklung
und Erfahrungs-
aufschichtung

→ Vielfalt von
Aneignungsprozessen
und Heterogenität
biografischer
Erfahrungshintergründe



Professionstheoretische Bezugspunkte

(z.B. Baumert/Kunter 2006; Blömeke 2012; Cramer 2012; Helsper 2011; König 2014; Keller-Schneider 2016; Terhart 2011; Weinhardt 2012)

Berufsbiografischer Ansatz

Professionalität als
lebensgeschichtlich
geprägte Entwicklung
und Erfahrung-
aufschichtung

→ Vielfalt von
Aneignungsprozessen
und Heterogenität
biografischer
Erfahrungshintergründe

Kompetenz- theoretischer Ansatz

Ausbildung
wissensbasierter
Expertise im Blick auf
beschreibbare
Anforderungen

→ Integration der
Wissensformen und
Lernorte



Professionstheoretische Bezugspunkte

(z.B. Baumert/Kunter 2006; Blömeke 2012; Cramer 2012; Helsper 2011; König 2014; Keller-Schneider 2016; Terhart 2011; Weinhardt 2012)

Berufsbiografischer Ansatz

Professionalität als lebensgeschichtlich geprägte Entwicklung und Erfahrungsaufschichtung

→ Vielfalt von Aneignungsprozessen und Heterogenität biografischer Erfahrungshintergründe

Kompetenz- theoretischer Ansatz

Ausbildung wissensbasierter Expertise im Blick auf beschreibbare Anforderungen

→ Integration der Wissensformen und Lernorte

Strukturtheoretischer Ansatz

Professionalität erfolgt in der Bewältigung der antinomischen Struktur des Lehrerhandelns

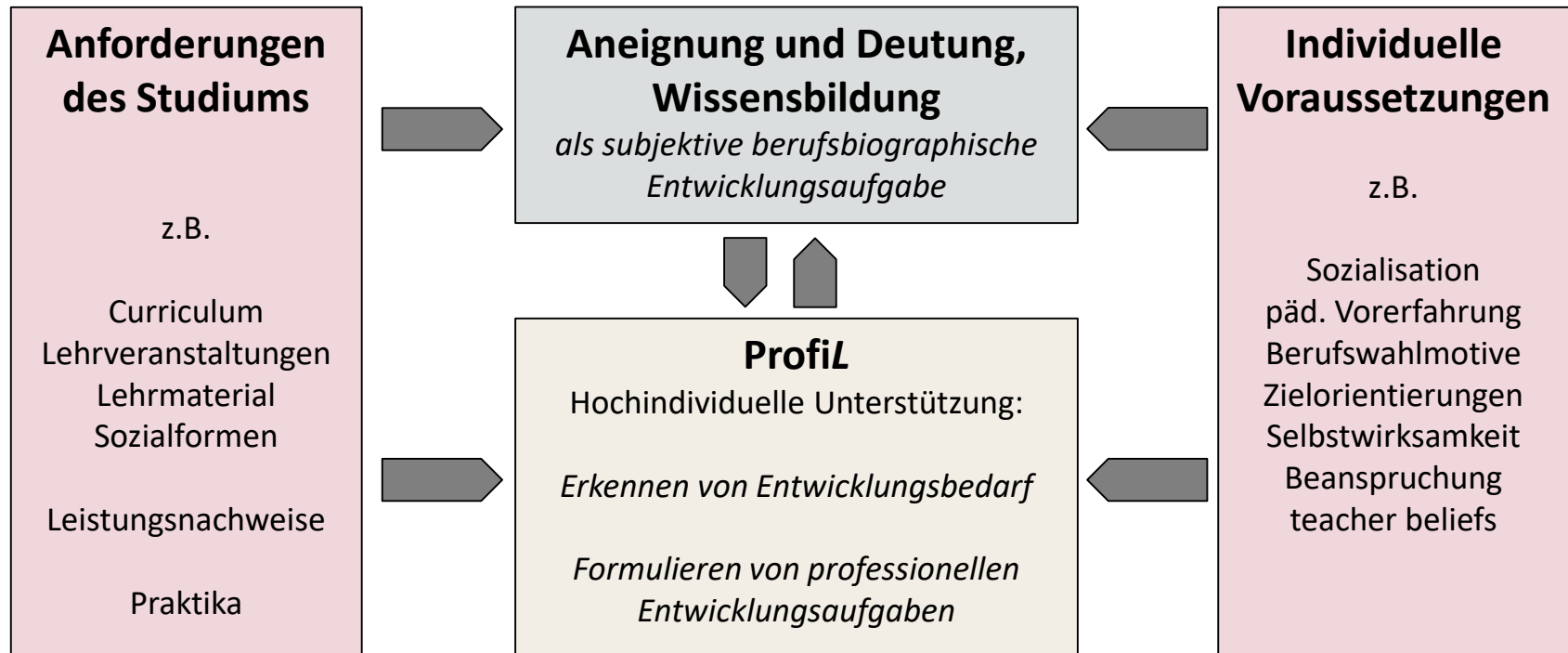
→ Situative und fallbezogene Reflexion professionellen Handelns



Ablauf

1. Ausgangspunkt: Professionstheoretische Bezüge
2. **Professionalisierung als subjektorientierter Bildungs- und Entwicklungsprozess**
3. Struktur, Inhalt und Umsetzung des Beratungskonzepts

Professionalisierung als subjektorientierter Bildungs- und Entwicklungsprozess





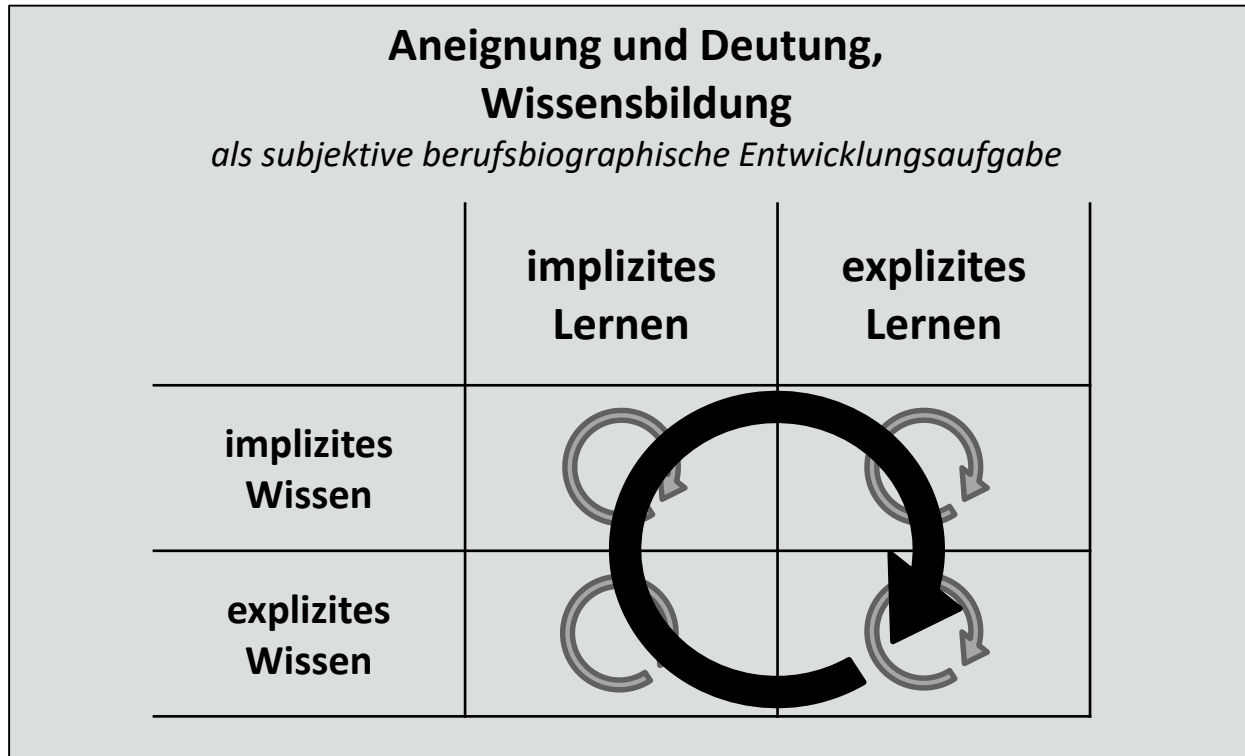
Beschreibung und Bewältigung von fachlichen Entwicklungsaufgaben als Wissensbildungsprozess

**Aneignung und Deutung,
Wissensbildung**
als subjektive berufsbiographische Entwicklungsaufgabe

	implizites Lernen	explizites Lernen
implizites Wissen		
explizites Wissen		



Beschreibung und Bewältigung von fachlichen Entwicklungsaufgaben als Wissensbildungsprozess



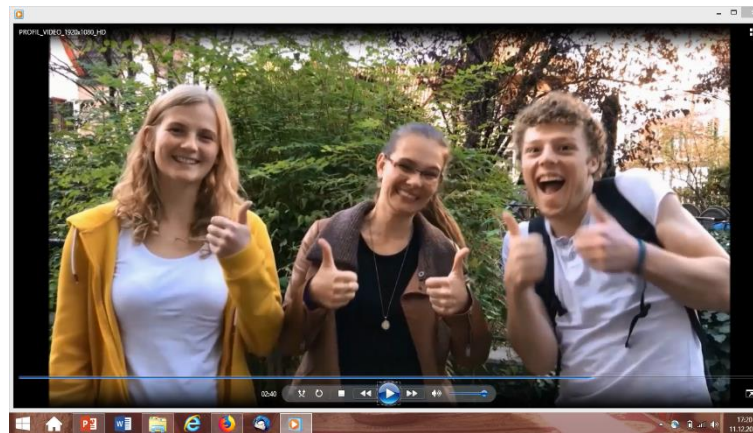


ProfiL in Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten

	Berufs/Karriere- beratung	ProfiL	Supervision	Coaching
Fokus	Identifikation von Berufs/Karrierewünschen manchmal: Assessment	Identifikation und Bewältigung fachlicher Entwicklungsaufgaben	Fall- und Teamarbeit	Führungshandeln
	Orientierung, Information	Wissensintegration	Wissensapplikation	Gestaltung von Erbringungskontexten

Ablauf

1. Ausgangspunkt: Professionstheoretische Bezüge
2. Professionalisierung als subjektorientierter Bildungs- und Entwicklungsprozess
3. **Struktur, Inhalt und Umsetzung des Beratungskonzepts**





Strukturmerkmale der Beratungssitzungen

- externe, hochqualifizierte, zertifizierte Berater*innen
- abhängigkeits-, rechenschafts- und bewertungsfreier Raum
- konstante Beratungsgruppen (4-5 Studierende)
- 5 Semester, je 2 Beratungseinheiten, je 2,5 Stunden
- behutsames Begleitmaterial



Inhalte der Beratungssitzungen (I): Grundlegung

Einfluss auf Professionalisierung/Professionalität (2 Beispiele)



Inhalte der Beratungssitzungen (I): Grundlegung

Einfluss auf Professionalisierung/Professionalität (2 Beispiele)

- **Berufswahlmotive:**

Selbstwirksamkeit, Lern-/Leistungs-/zielorientierung (Beckmann 2016)

Fleiß/Arbeitsvermeidung (Rauin/Meier 2007)

pädagogisches Wissen (König/Rothland 2013),

Berufseintritt/-verbleib (Richardson/Watt 2010)

- **Beanspruchungserleben:**

Risikomuster: extrinsische Motive, Leistungszielorientierung,

Gewissheitsorientierung, wenig Engagement

(Boeger 2016, Nolle 2016, Cramer 2015, Baumert/Kunter 2013)

Gesundheitsmuster: Distanzierfähigkeit/Regulationsfähigkeit

(Baumert/Kunter 2013)



Inhalte der Beratungssitzungen (II): Themen

- Berufswahlmotive
- Herkunftsfamilie
- eigene Schulerfahrungen
- pädagogische Vorerfahrungen
- Idealbild Lehrer*in
- Rollenwechsel
- Passung Person-Beruf
- Beruf – Berufung – Job

- Zielorientierungen
- Lehrer*in/Schüler*in/ Beziehung
- Heterogenität und Vielfalt
- Umgang mit schwierigen Situationen
- Belastungserleben
- Exit-Optionen
- 1 Joker

Inhalte der Beratungssitzungen (III): Teilstandardisierung

- theorie- und forschungsgestützte Manualisierung
- darauf basierende Schulung der Berater*innen
- gruppenorientierter Wahlpflichtmodus

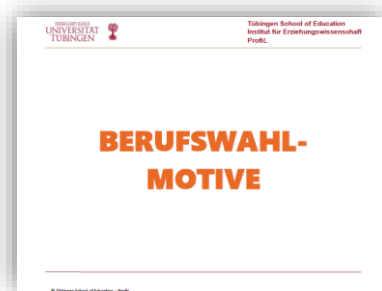


Inhalte der Beratungssitzungen (IV): Umsetzung

HINWEISE ZUM AUFBAU UND UMGANG MIT DEM KARTENSET

Vorderseite der Karte: Stichwort zum Thema, z.B. „**Berufswahlmotive**“

Rückseite der Karte:



UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

Tübingen School of Education
Institut für Erziehungswissenschaft
Profil

Infos und Erläuterungen zum Thema

MÖGLICHE REFLEXIONSFRAGEN

INFOBOX

Menschen suchen sich (d. h. berufliche Tätigkeiten aus, mit denen sie sich wohlfühlen, weil sie ihres Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

Je besser ein Beruf zur Person „passt“, desto eher entspricht die Person auch den beruflichen Anforderungen und desto höher ist die Berufszufriedenheit.

Dieser Effekt ist umso höher, je mehr typische Fähigkeiten und Eigenschaften vorhanden sind, die eine in diesem Beruf erfolgreiche Person besitzt.

Wie beschreiben Sie Ihre Interessen und Fähigkeiten?

Welche Anforderungen gehören Ihrer Ansicht nach zum Lehrberuf* innerberuflich?

Welche Fähigkeiten und Eigenschaften besitzt Ihrer Ansicht nach eine erfolgreiche Lehrkraft?

Wie gut passt Ihrer Ansicht nach der Lehrberuf* innerberuflich zu Ihrer Person?

Welche Ihrer Ansicht nach hilfreichen Fähigkeiten und Eigenschaften für den Lehrberuf* innerberuflich bringen Sie schon in das Studium mit? Welche möchten Sie sich aneignen?

Bringen Sie Ihrer Ansicht nach auch Voraussetzungen mit, die für den Lehrberuf* innerberuflich eher ungünstig sind? Welche wären das? Wie gehen Sie damit um?

Thema: Passung Person-Beruf

Beispielfragen: Berufswahlmotive, Beruf – Berufung – Job

Optional einsetzbar für Gruppen- / Einzelreflexion oder zum Weiterdenken

Erinnerung: Um dieses Thema geht es gerade

Querverweis auf Themen im Kartenset, zu denen ein Zusammenhang besteht



PASSUNG PERSON-BERUF



INFOBOX

Menschen suchen sich i.d.R. berufliche Tätigkeiten aus, mit denen sie sich wohlfühlen, weil sie ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

Je besser ein Beruf zur Person „passt“, desto eher entspricht die Person auch den beruflichen Anforderungen und desto höher ist die Berufszufriedenheit.

Dieser Effekt ist umso höher, je mehr typische Fähigkeiten und Eigenschaften vorhanden sind, die eine in diesem Beruf erfolgreiche Person besitzt.



MÖGLICHE REFLEXIONSFRAGEN

Wie beschreiben Sie Ihre Interessen und Fähigkeiten?

*Welche Anforderungen gehören Ihrer Ansicht nach zum Lehrer*innenberuf?*

Welche Fähigkeiten und Eigenschaften besitzt Ihrer Ansicht nach eine erfolgreiche Lehrkraft?

*Wie gut passt Ihrer Ansicht nach der Lehrer*innenberuf zu Ihrer Person?*

*Welche Ihrer Ansicht nach hilfreichen Fähigkeiten und Eigenschaften für den Lehrer*innenberuf bringen Sie schon in das Studium mit? Welche möchten Sie sich aneignen?*

*Bringen Sie Ihrer Ansicht nach auch Voraussetzungen mit, die für den Lehrer*innenberuf eher ungünstig sind? Welche wären das? Wie gehen Sie damit um?*



Inhalte der Beratungssitzungen (V): Umsetzung





Erste empirische Eindrücke (≠ Ergebnisse)

Berufswahlmotive

umfangreicher und elaborierter, konsistenter/kohärenter, verschiedene Dimensionen

Überzeugungen bzgl.

Lehrer*innen, Schule, Unterricht, Schüler*innen

seltener, Aufzählungscharakter, weniger konsistent/kohärent
eher Schüler*innenperspektive

Entwicklungsaufgaben

seltener, inkonsistent, allgemein
häufig Delegation an System/Organisation



**Danke für Ihr Interesse
und bis zur nächsten Sitzung!**

20.12.2017 Prof. Dr. Thomas Häcker

**Deutscher Schulpreis: Was kann man von 'ausgezeichneten
Schulen' für zukünftige Schulen und Lehrerbildung lernen**