

Die richtigen Zutaten für eine professionelle Entwicklung

Dr. Helen Jossberger
Lehrstuhl für Pädagogik III
Fakultät Psychologie, Pädagogik und Sportwissenschaft



Universität Regensburg

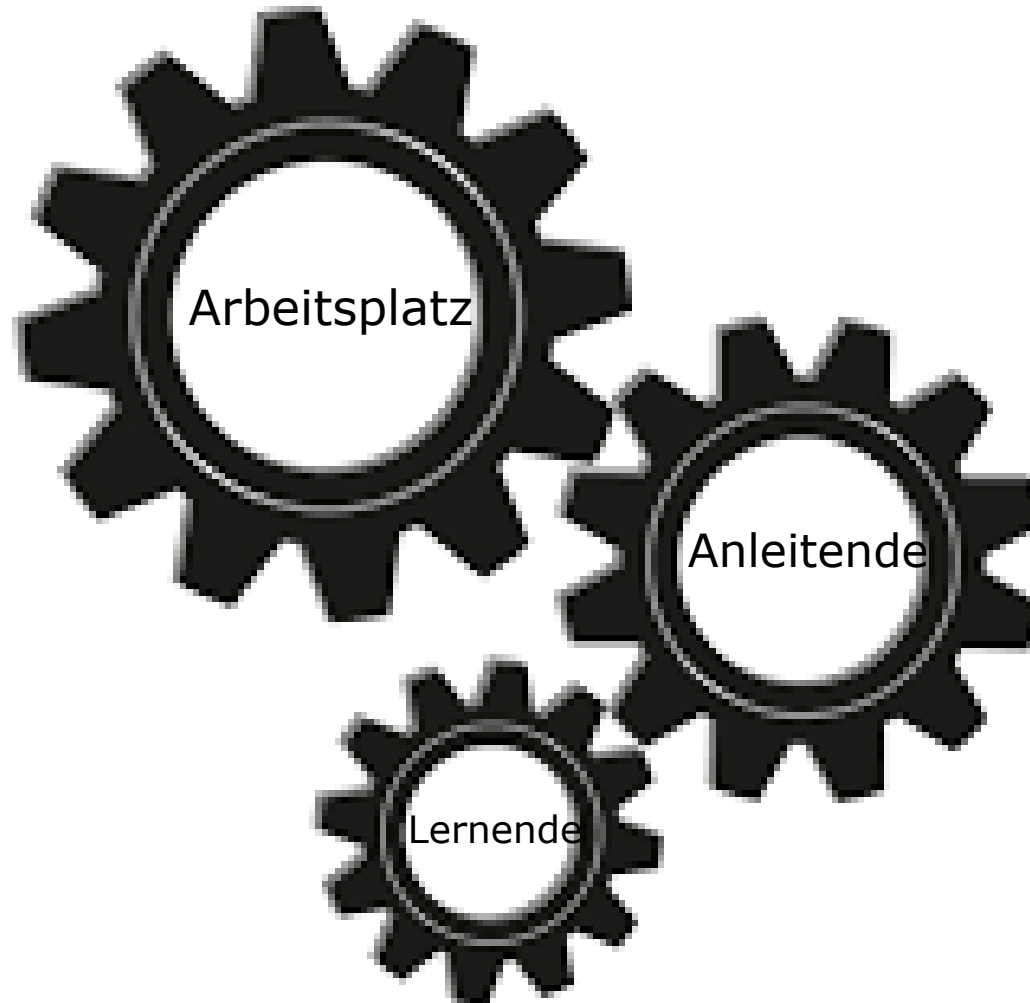
GRUBER RESEARCH GROUP





- Was sind Ihrer Meinung nach die richtigen Zutaten für eine professionelle Entwicklung?
- Was ist für Sie gute Anleitung?
- Was erwarten Sie von Studierenden?


Drei Zutaten





Zutat I

DER ARBEITSPLATZ

Arbeitsplatz  **Arbeitsplatz**

The image shows the German word 'Arbeitsplatz' (workplace) written in a bold, black, sans-serif font. It is followed by a large, black, stylized not-equal symbol (≠). This symbol is composed of three horizontal bars of varying lengths, with the top bar being the longest and the bottom bar being the shortest, and a diagonal slash through the middle. To the right of the symbol, the word 'Arbeitsplatz' is written again in the same bold, black, sans-serif font.

Merkmale des Arbeitsplatzes

- Fokus: Produkt oder Dienstleistung
- Lernen eingebettet in die tägliche Arbeitstätigkeit
- bedeutungsvolles Lernen (neue Inhalten) relevant sind für Arbeit
- learning by doing

(Unwin, 2009)

Arbeitsplatz bietet...

Weitreichende Möglichkeiten

Eingeschränkte Möglichkeiten



Entwicklung des Individuums 

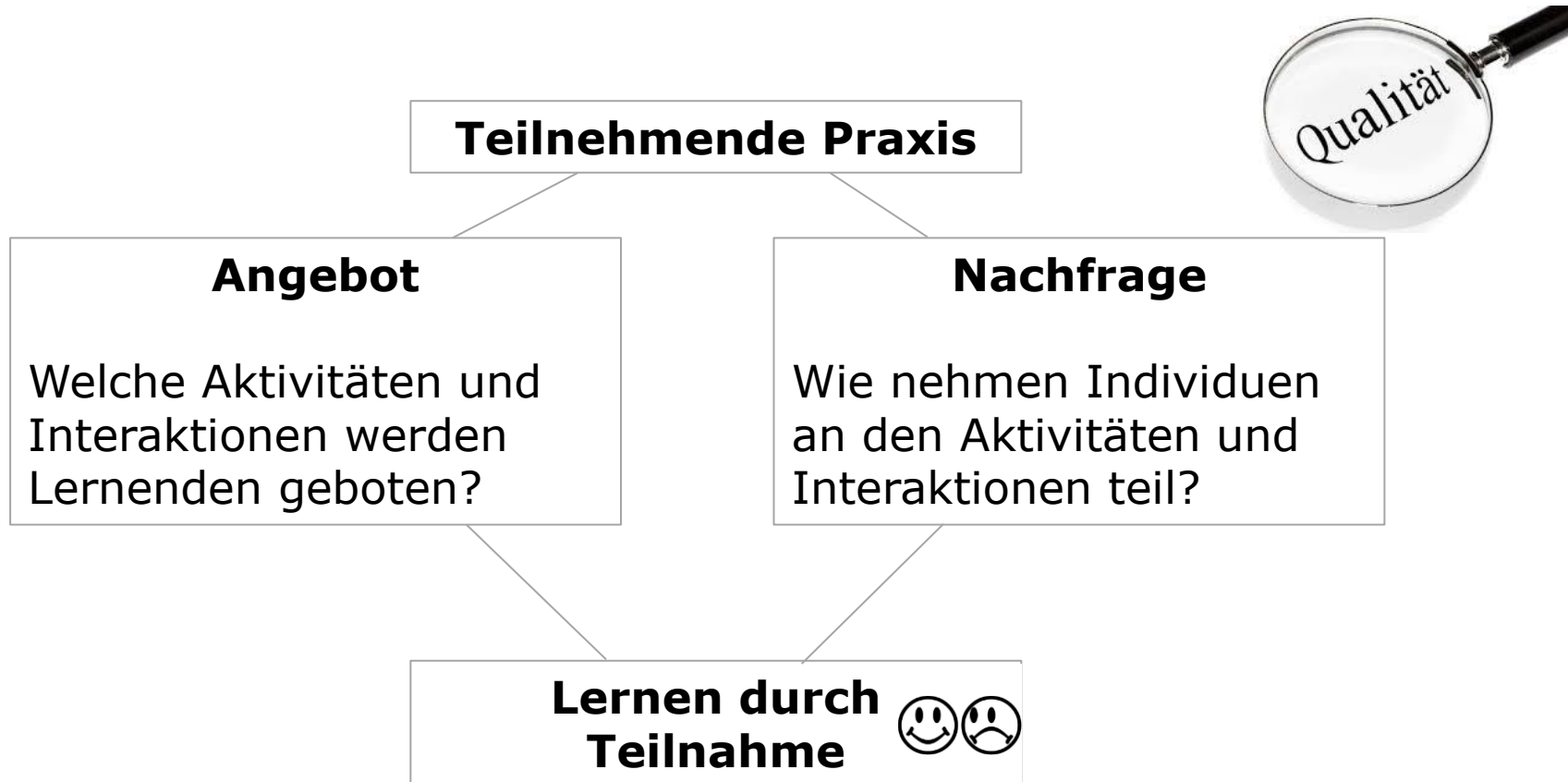
Leistungsfähigkeit des Unternehmens

Lernen teil der Arbeit und Förderung gewünscht (z. B. Mentoring)

Verschmelzung von jung und alt

(Fuller & Unwin, 2004)

Arbeitsplatz = Lernumgebung



(Billett, 2004)

Lernen am Arbeitsplatz

- Veränderung in Denken und/oder Handeln
- aktiver Prozess: Entscheidung über Wert der Erfahrung
- Lernen = Konsequenz der Teilnahme in sozialer Praxis

- Lernumgebung = ausgehandelt und konstruiert

(Billett, 2004)

Förderliche Bedingungen

- flache Hierarchie
- Belohnungssystem
- Möglichkeiten zur Interaktion
- Angebot an Lernressourcen
- HRD Ressourcen
- Lernkultur
- Zeit
- Job Merkmale

Vorteile

- Lernmöglichkeiten für Fertigkeitserwerb
- Anpassung an Veränderungen
- Verflechtung von Lernen und Arbeit
- Authentisches Setting

(Billett, 1995)

The background of the slide is a surreal, glowing orange and yellow landscape. A winding, luminous path leads from the bottom left towards the upper right. Two men in dark suits are walking away from the viewer along this path. The man in front is holding a glowing lantern high in his right hand, illuminating the path ahead. The overall atmosphere is one of guidance and exploration in a dark, abstract environment.

Zutat II

DIE ANLEITENDE PERSON

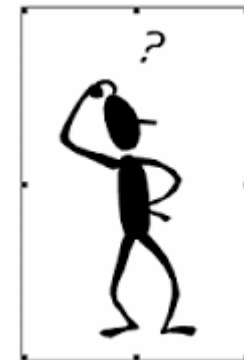
Sind Sie ein Professional?

Was ist ein Professional?

- im hohen Maße ausgebildet und geübt
- formelle Legitimation
- auf dem neuesten Stand
- großes Erfahrungswissen
- anerkannt

(Boshuizen et al., 2004)

Ihre Aufgabe als Anleiter/in





Einführung in die Gemeinschaft

Legitimierte periphere
Partizipation

-> Sozialisation in die
Praxis durch die
soziale Gemeinschaft

Individuen sind Teil von
Gruppen & passen sich an
oder Individuen bilden
Gruppen



(Lave & Wenger, 1991)

Relevanz des sozialen Kontextes

- Lernen im sozialen Austausch wichtig für die professionelle Entwicklung
- Interaktion und Dialog
- Teilnahme an Netzwerken
- Herausforderungen gemeinsam bewältigen

Raum für Lernen und Denken

Lernraum = *ba*

- gemeinsamer Raum für neu entstehende Beziehungen
- Forum für die Entwicklung von Wissen
- hilft eigene Grenzen zu überwinden

(Nonaka & Konno, 1998)

Lernumgebung gestalten

- Lernen = aktiver und konstruktiver Prozess
- Lernen vom Modell
- Artikulation und Reflexion
- Echte komplexe Ausgangsprobleme
- Multiple Perspektiven
- Kontextspezifische Leistungsbewertung



Rolle der anleitenden Person

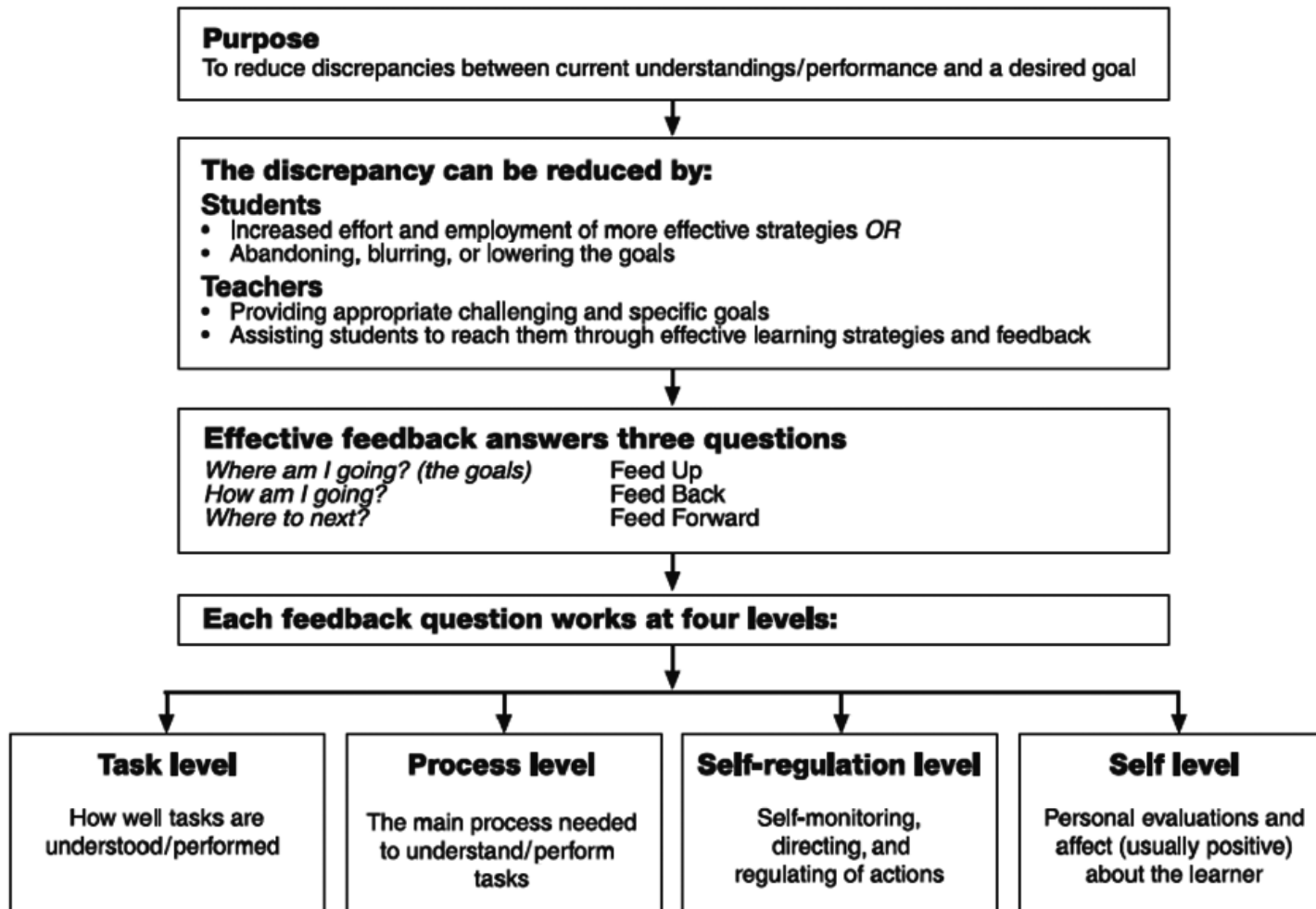
- Lernziele vorgeben
- Kontrolle ausüben
- Anhaltspunkte zur Verbesserung und Fehler aufzeigen
- Richtung von deliberate practice vorgegeben
- Motivieren für das Üben
- Rückmeldungen geben



„Persons in the shadow“

(Gruber et al., 2008)

Feedback – und wie es funktioniert







Zutat III

DIE LERNENDE PERSON

Was bringt die lernende Person mit?

- Erwartungen
- Vorstellungen
- Motivation
- Vorwissen
- ...

- Kluft -

Wissen „Schule“ vs. Wissen „Arbeit“

- Theoretisches Wissen
- Methodisches Wissen
- Praktische Fertigkeiten
- Generische Fertigkeiten
- Allg. Wissen über Beruf

Transfer



?

Wichtig:

- ✓ Integration dieser Typen Wissen
- ✓ Interaktion zw. Theorie und Praxis
- ✓ Arbeitsplatz = Lernumgebung

-> kontinuierliche Entwicklung von Kompetenz

- Arbeitsfertigkeiten inadäquat
- Wichtige Fertigkeiten in der Arbeit gelernt

(Stenström, 2008; Tynjälä et al., 2006)

(Tynjälä, 2008)

- Unterschiede - Vergleich Schule vs. Arbeit

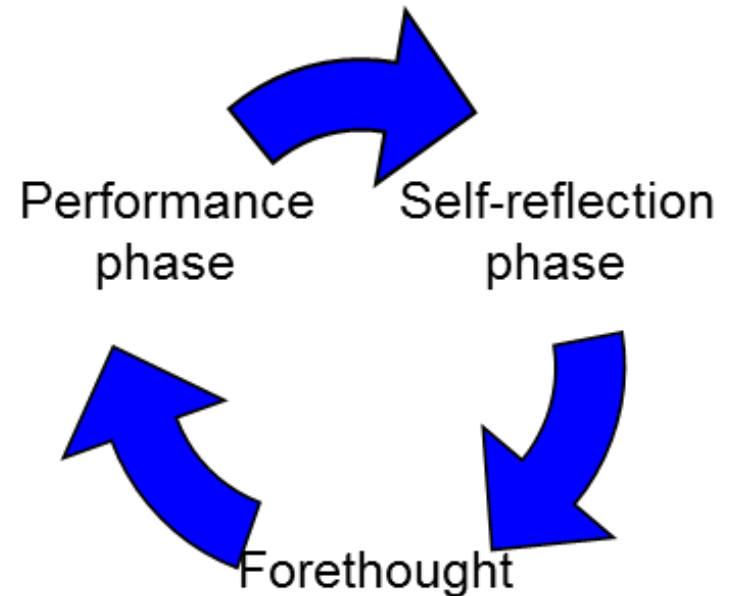
Learning in formal education	Learning in the workplace
Intentional (+unintentional)	Unintentional (+intentional)
Prescribed by formal curriculum, competency standards, etc.	Usually no formal curriculum or prescribed outcomes
Uncontextualised—characterised by symbol manipulation	Contextual—characterised by contextual reasoning
Focussed on mental activities	Focussed on tool use + mental activities
Produces explicit knowledge and generalised skills	Produces implicit and tacit knowledge and situation-specific competences
Learning outcomes predictable	Learning outcomes less predictable
Emphasis on teaching and content of teaching	Emphasis on work and experiences based on learner as a worker
Individual	Collaborative
Theory and practice traditionally separated	Seamless know-how, practical wisdom
Separation of knowledge and skills	Competences treated holistically, no distinction between knowledge and skills

(Tynjälä, 2008)

Fertigkeiten, die helfen

Selbstreguliertes Lernen

- Aktiv
- Kontrolle und Richtung der kognitiven und motivationalen Prozesse
- Planen, monitoren, evaluieren
- Effektive Strategien
- Lebenslanges lernen



Lernen am Arbeitsplatz

Wie?

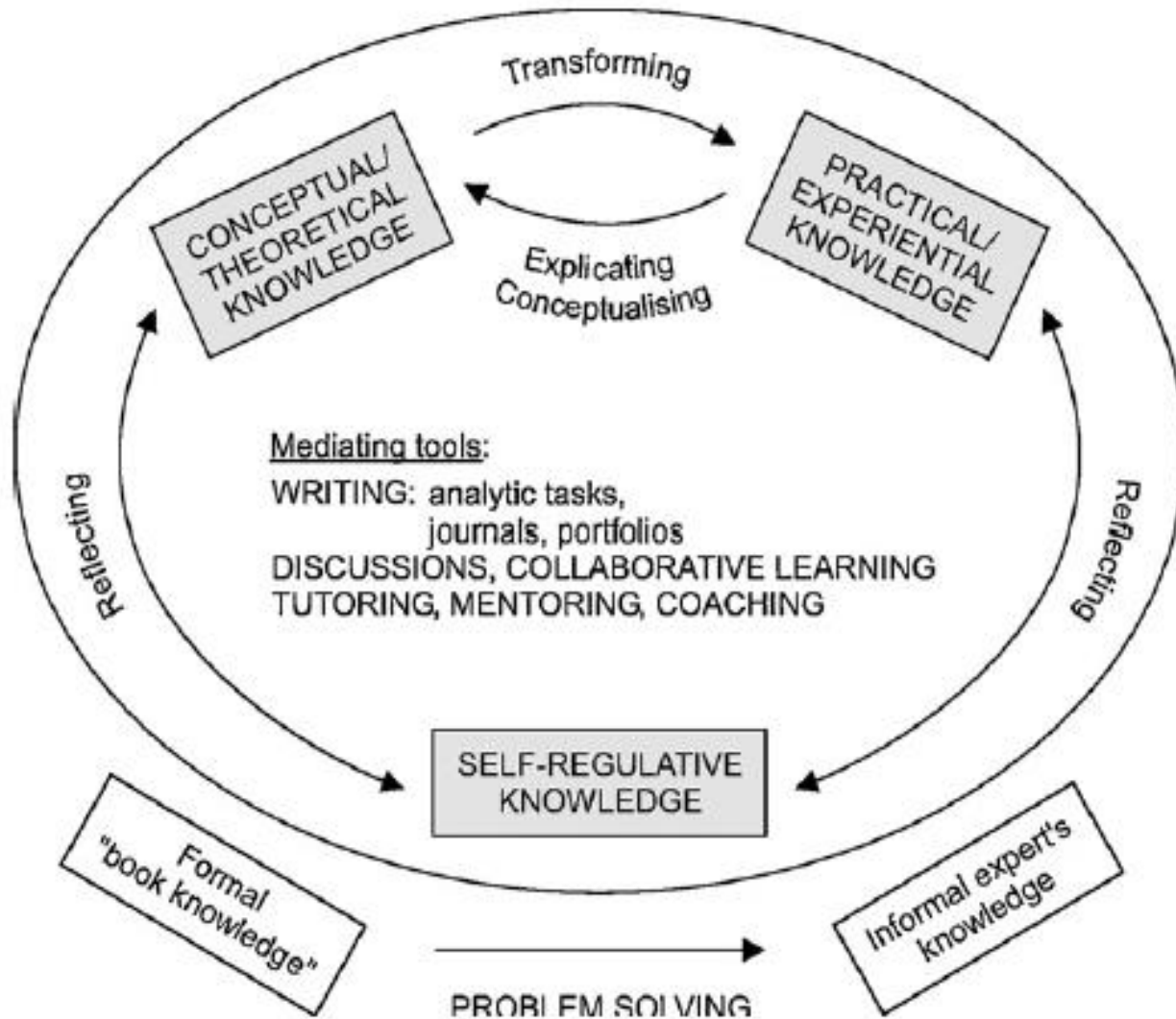
- Job selbst machen
- Kooperation & Interaktion
- Arbeit mit Klienten
- Herausforderungen, neue Aufgaben
- Reflexion & Evaluation
- Formelle Trainings
- Verschiedene Kontexte

Achtung: Lernen nicht immer positiv

Was?

- Aufgabenausführung (z.B. Schnelligkeit)
- Bewusstsein & Verständnis (z. B. Risiken in best. Situation)
- Persönliche Entwicklung (z. B. Umgang mit Emotionen)
- Teamwork
- Rollen (z. B. Führung)
- Wissen & Fertigkeiten (z. B. forschungsbasierte Praxis)
- Entscheiden & Problemlösen (z. B. Gruppenentscheidung)
- Beurteilen (z. B. Qualität)

(Tynjälä, 2008)



(Tynjälä et al., 2006)

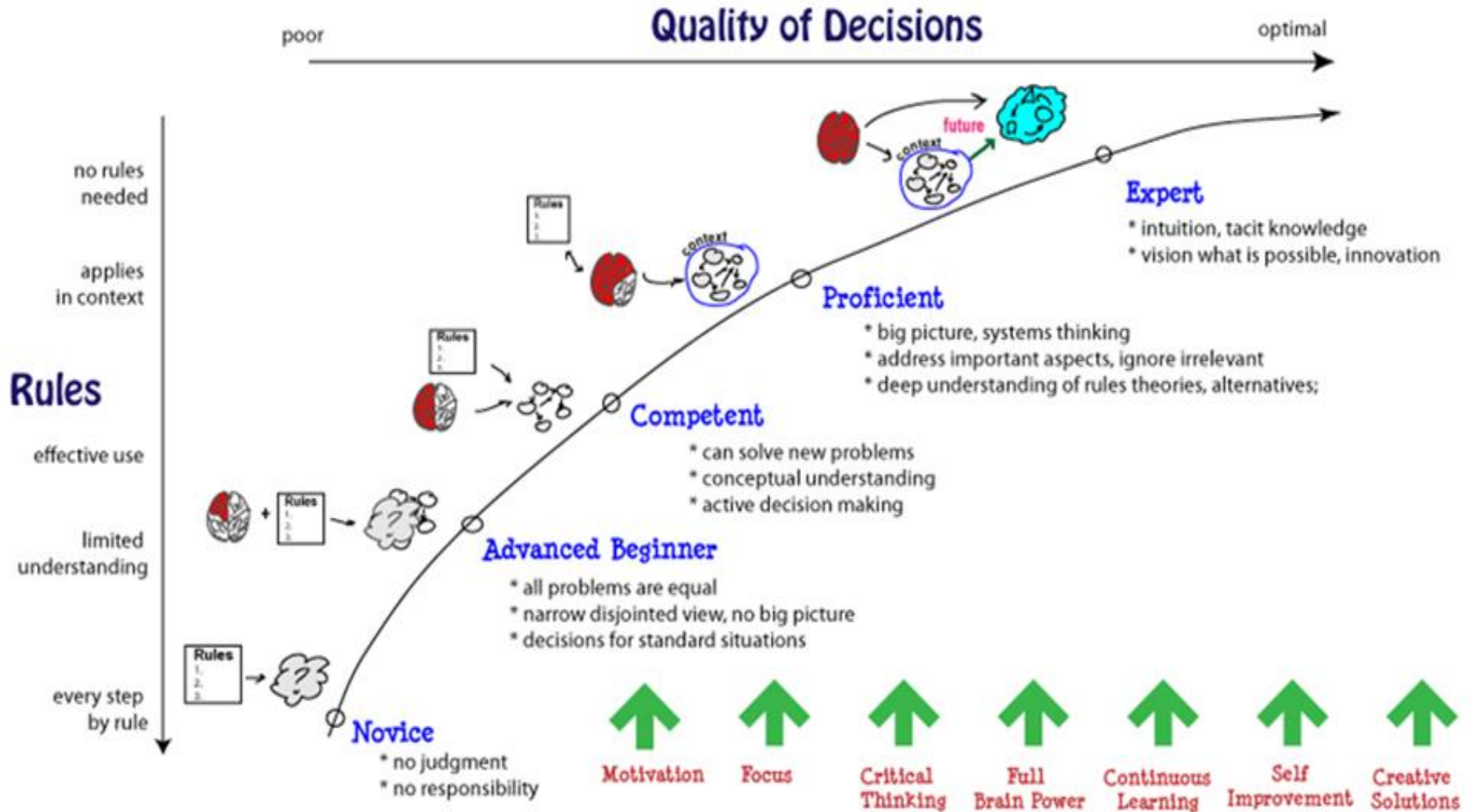
Wie werde ich richtig gut?

- Motivation immer besser werden zu wollen
- Gezielte Übung
- Erfahrungen sammeln
- Lernen aus Fehlern durch Reflexion
- Unterstützung einer anleitenden Person



Aufbau
organisierter
Wissensstrukturen
= enkapsuliertes
Erfahrungswissen

(Boshuizen & Schmidt, 1992;
Ericsson et al., 1993)



Professionelle Entwicklung

- passiert nicht automatisch
- ist ein aktiver lebenslanger Prozess
- Unterstützung ist nötig
- jeder ist Lernende Person

Vielen Dank

GRUBER RESEARCH GROUP

Dr. Helen Jossberger
UR - University of Regensburg
Faculty of Psychology, Educational Science and Sport Science
Institute of Educational Science

Helen.Jossberger@ur.de
www.uni-regensburg.de

- Was sind Ihrer Meinung nach die richtigen Zutaten für eine professionelle Entwicklung?
- Was ist für Sie gute Anleitung?
- Was erwarten Sie von Studierenden?