

Gesprächsformen im Praktikum

2. Kursblock





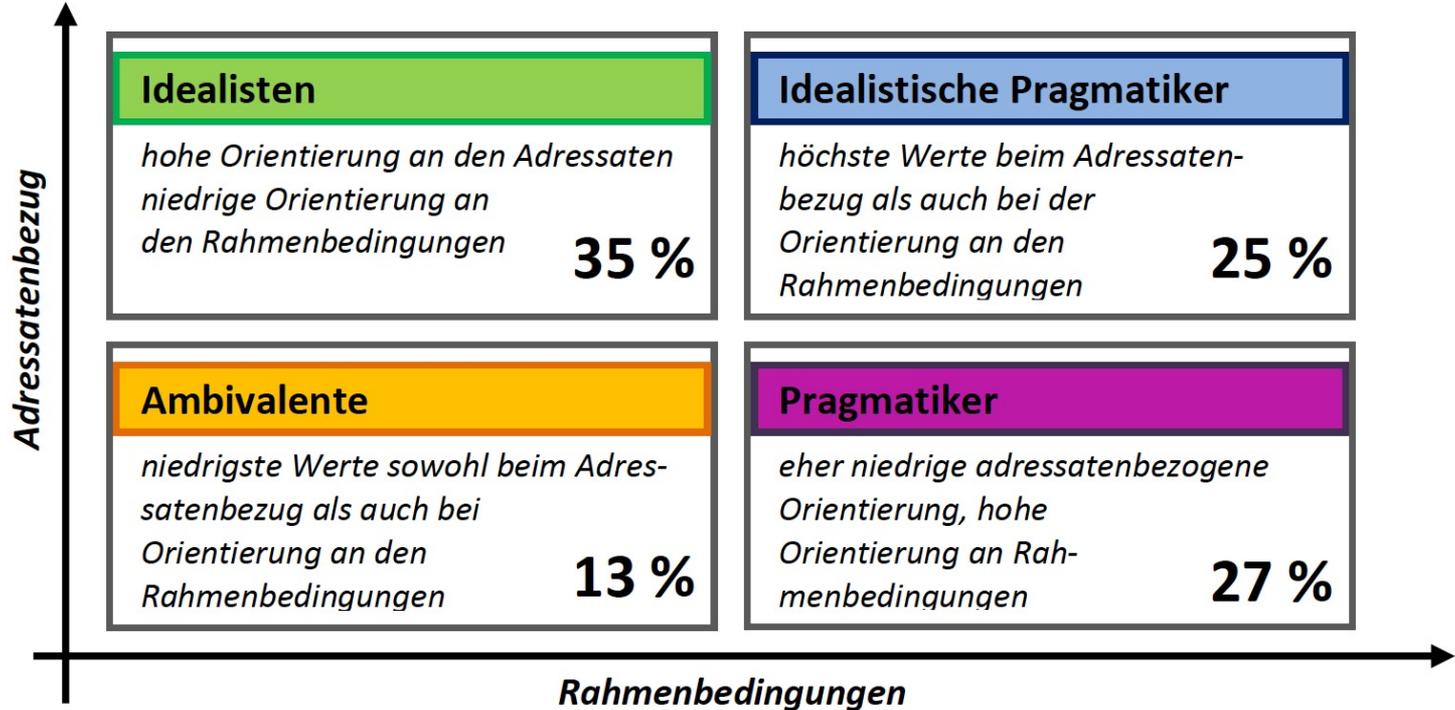
Praktikumsleitung ist mehr als Unterricht besprechen

Berufswahlmotive und Arbeitsbelastungen im Lehrberuf

Motive von Studierenden die ein Lehramts-Studium absolvieren:

1. Pädagogische Arbeit mit Kindern + Jugendlichen
2. Idealismus (Bspw. Jugendliche bei ihrer Entwicklung begleiten)
3. S+S mit besonderen Bedürfnissen fördern
4. Freude an zwischenmenschlichen Kontakten
5. Fachbezogene Interessen
6. Soziale und gesellschaftliche Motive
7. Herausforderung und Gestaltungsmöglichkeiten
8. Lehrberuf als Ersatz Fehlendes Interesse an anderen Berufsfeldern
9. Das Studium ist angenehm kurz und relativ leicht
10. Eigene Erinnerungen + Erfahrungen bezüglich Schule
11. Berufliche/finanzielle Sicherheit
12. Familienverträglichkeit
13. Angenehme Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Autonomie ...)

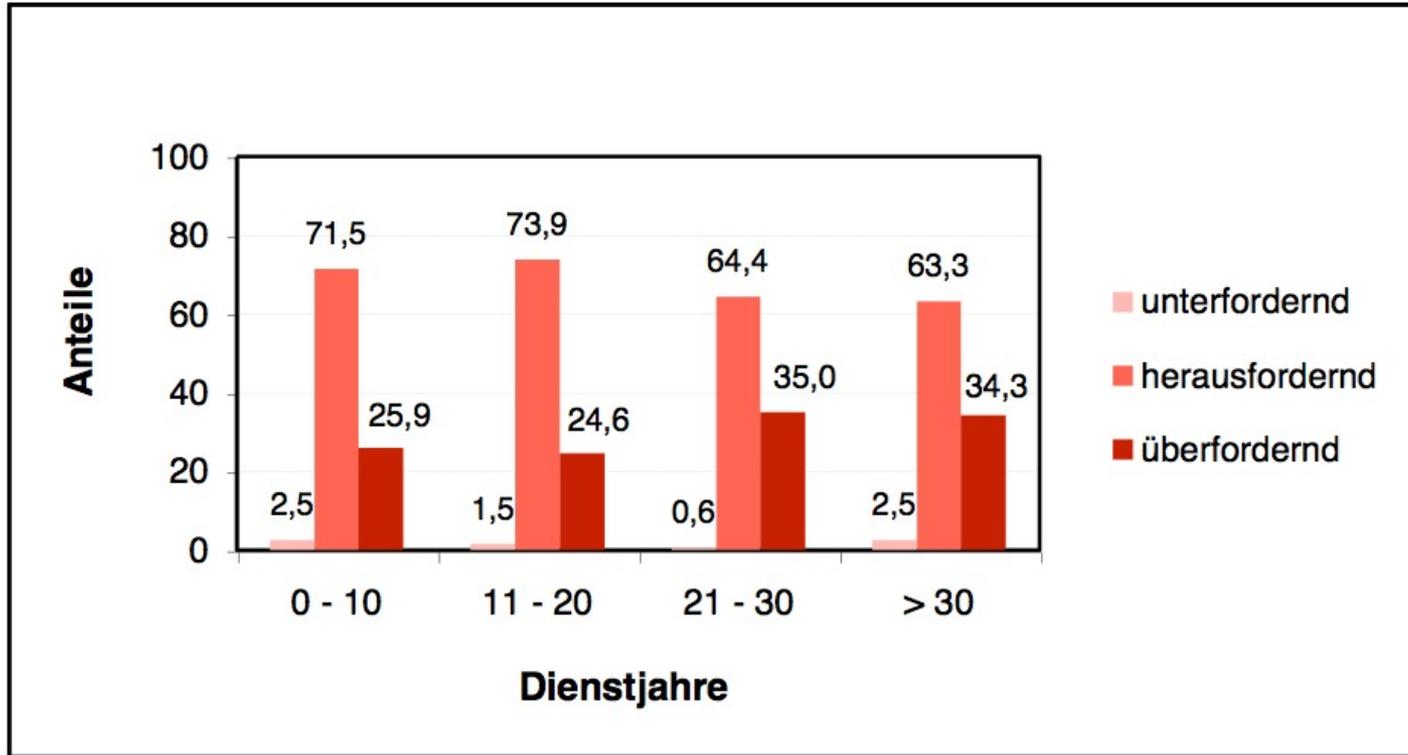
Berufswahlmotive



Zu beachten ... und anzusprechen ...

- **mässiges fachliches Interesse**
(Primarlehrpersonen finden Fachinhalte teilweise wenig relevant)
- **Geringes pädagogisches Interesse**
(v.a. Männer orientieren sich auf S1 und S2 stärker an den Inhalten / Pädagogische Aspekte interessieren weniger)
- **Bei zu wenig oder zu viel Engagement**
(zu pragmatisch, zu 'aufopfernd') » Zeit nehmen für ein Orientierungsgespräch

Belastungen im Lehrberuf nach Dienstalter



Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Lehrer/innen – Befragung 2010

n ~ 4000 Sekundarlehrpersonen

Praktikum als ‚Ausnahmezustand‘



Objektive Belastungen

- Lärm
- Schwierige S+S
- Unklare Erwartungen im Team
- Anspruchsvolle Eltern
- ...

Stressverstärker

- Motive
- Einstellungen
- Gedanken
- Haltungen
-

Körperliche Aktivierung

- Höherer Puls, Blutdruck
- Körperliche Anspannung

Psychische Aktivierung

- Gereiztheit
- Fehlende Empathie

Dimensionen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens im Beruf (Struktur des AVEM)

Arbeitsengagement

- Bedeutsamkeit der Arbeit
- Beruflicher Ehrgeiz
- Verausgabungsbereitschaft
- Perfektionsstreben

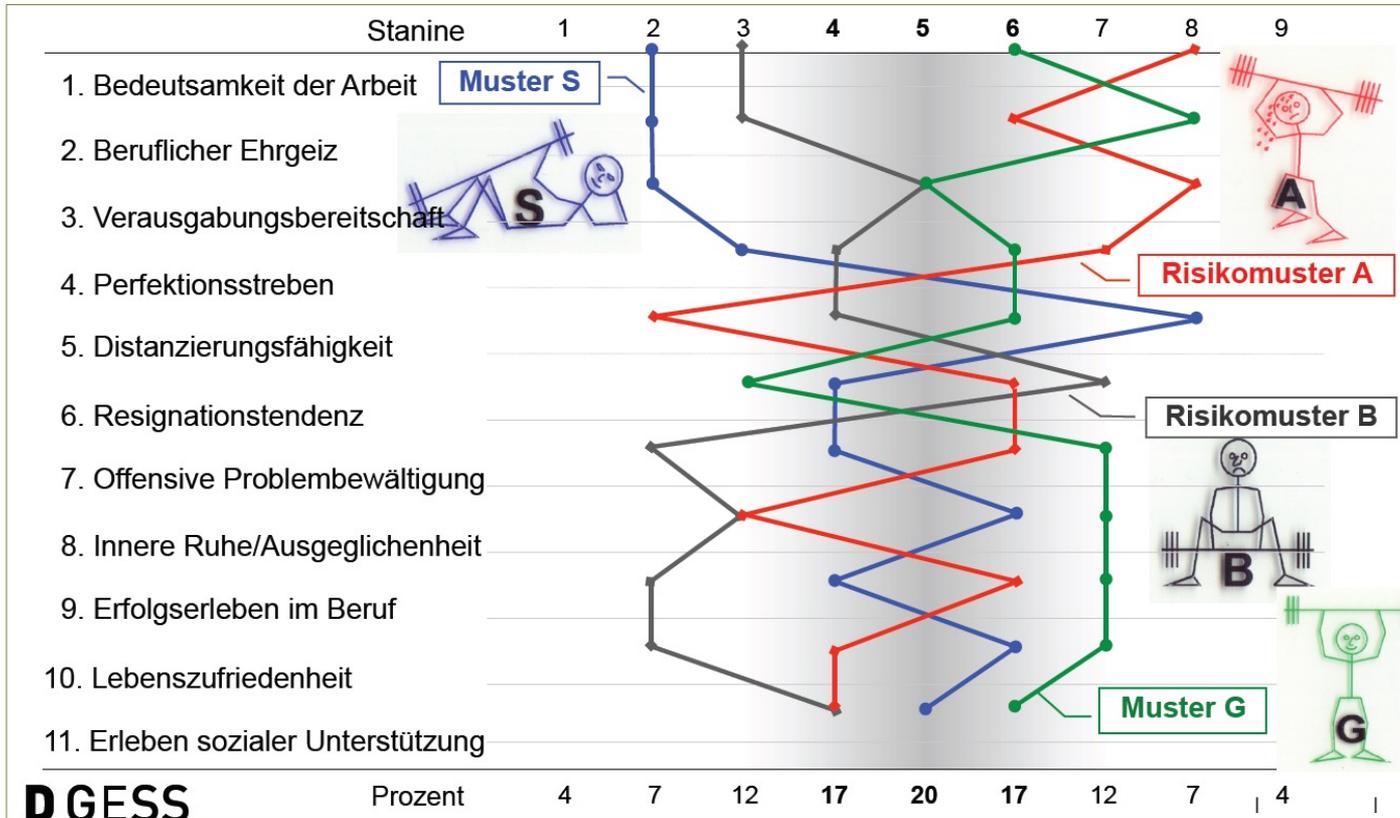
Widerstandskraft

- Distanzierungsfähigkeit
- Resignationstendenz
- Offensive Problembewältigung
- Innere Ruhe und Ausgeglichenheit

Emotionen

- Erfolgserleben im Beruf
- Lebenszufriedenheit
- Erleben sozialer Unterstützung

Arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)



AVEM-Risikomuster

A

Einseitiger Fokus auf Arbeit mit **überhöhten Ansprüchen** und **geringer Distanzierungsfähigkeit**

B

Einseitiger Fokus auf **Nicht-Gelingendes**
(Resignationstendenz bei Misserfolg sowie **tiefer Wert** bei offensiver **Problembewältigung**)

Gemeinsamkeiten A und B	Übergreifende Massnahmen der Intervention
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Innere Unruhe und Unausgeglichenheit ▪ Eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entlastung und Ausgleich durch bspw. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sport ➤ Gartenarbeit ➤ Entspannungsübungen ➤ gestalterische Tätigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unzufriedenheit ▪ Misserfolgserleben 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klärung des professionellen Selbstverständnisses ▪ Korrektur unrealistischer, überhöhter Ansprüche (A) bzw. berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erleben mangelnder sozialer Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Teamgeist und Teamfähigkeit, Schaffung eines positiven Arbeitsklimas, Pflege sozialer Kontakte

Charakteristika von A	Übergreifende Massnahmen der Intervention
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einseitige Betonung der Arbeit ▪ Exzessive Verausgabung ▪ Selbstüberforderung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenwert der Arbeit relativieren ▪ Nein-Sagen lernen ▪ Individuelle Arbeitsorganisation und Zeitmanagement verändern ▪ Work-life-Balance zwischen <ul style="list-style-type: none"> ➤ beruflichen Anforderungen ➤ häuslichen Pflichten ➤ Freizeitaktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unausgeglichenheit ▪ Ungeduld ▪ Ärger 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung von Aussprachemöglichkeiten, Konflikt- und Stressbewältigung

Fazit

An der Ausbildungsinstitution können wir die Studierenden nie so erleben wie ihr im Praktikum.

Praktikum ist eine «Ausnahmesituation»

Fokus auf Förderung und Erfolgserleben

Bei Zweifel und Unsicherheit: thematisieren und früh Ausbildungsinstitution kontaktieren

Eignungsfrage(n)

Selbsterkundungsfragebogen zur
Überprüfung der persönlichen
Eignungsvoraussetzungen und zur
Unterstützung von
Entwicklungsbemühungen

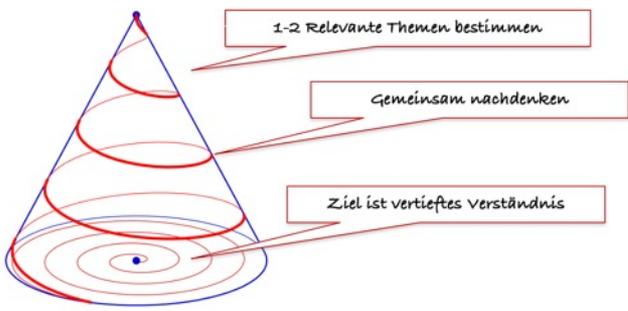
Susanne Faust, Uwe Schaarschmidt & Andreas
W. Fischer (2016)

www.coping.at

Was ist mir aus dem letzten Kursblock präsent?
Was ist mir wichtig geworden?

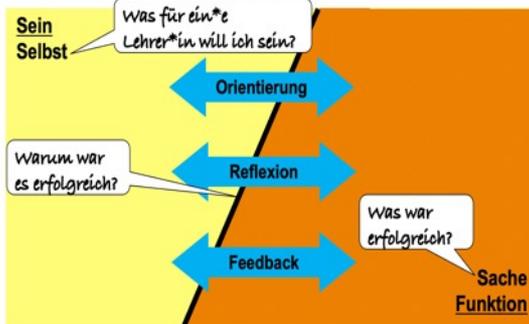


WIE KÖNNEN WIR AUS DIESER PRAXIS AUSBRECHEN?

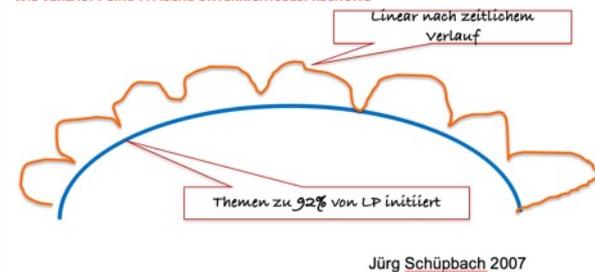


GESPRÄCHSARTEN IM PRAKTIKUM

Alois Niggli 2005



WIE VERLÄUFT EINE TYPISCHE UNTERRICHTSBESPRECHUNG



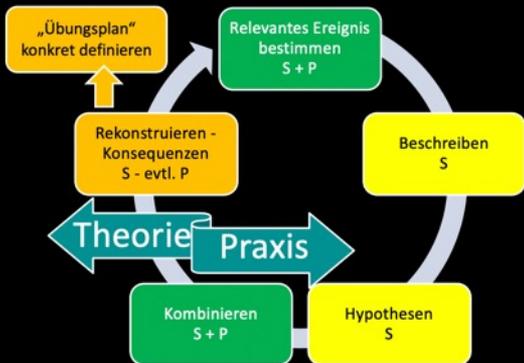
Wirksamkeit von Feedback

Korrektheit	richtig	.43	Komplexität Aufgabe	hoch	.03
	falsch	.25		tief	.55
Wiederholte Versuche	ja	.55	Selbstachtung	stark bedroht	.08
	nein	.27		wenig bedroht	.47
Verunsicherung	ja	-.14			
	nein	.33			

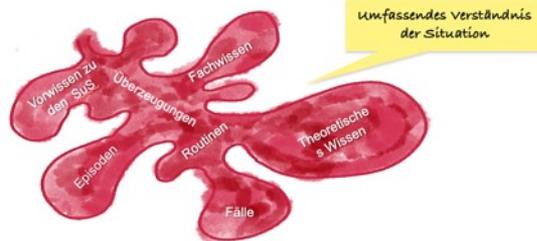
(Kluger und DeNisi, 1996)

LERNZYKLUS

Reflexionsgespräch



DAS PROBLEM VON TIPPS UND TRICKS



Adaptives Verhalten in der Kombinationsphase

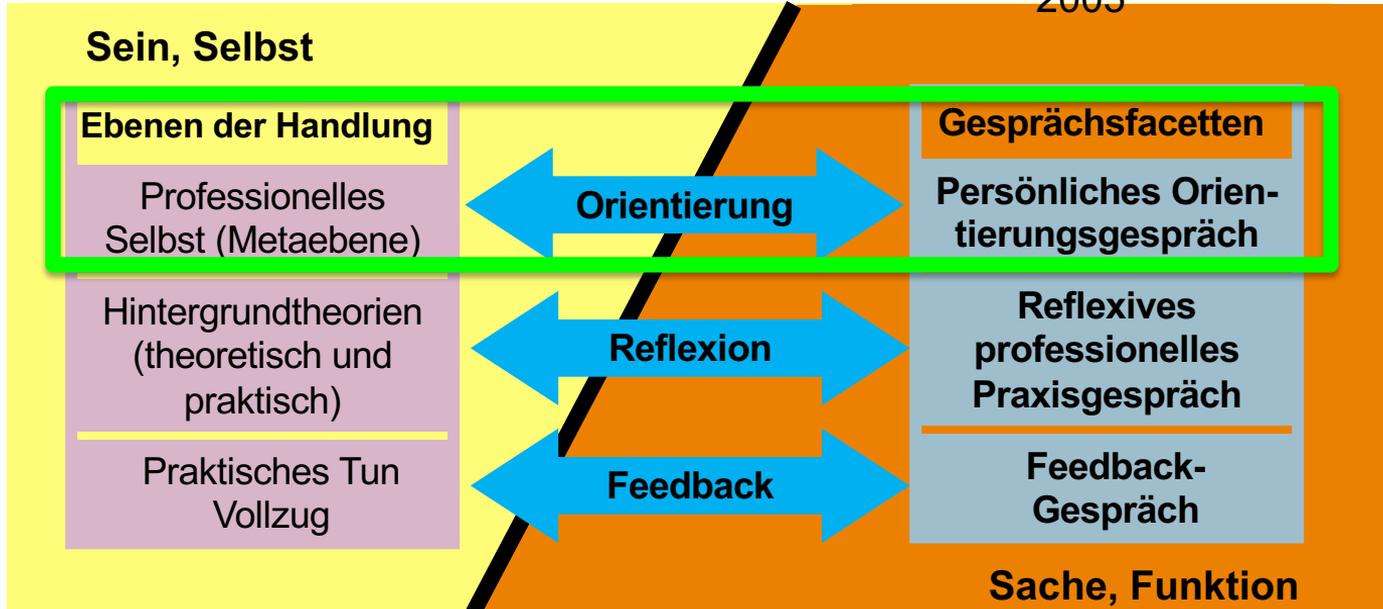
1. Ermunterung / Akzeptanz
2. Anerkennung und Klärung von Hintergrundwissen
3. Veranlassung von Erkundigungen
4. Informationen offerieren
5. Anweisungen geben

Adaptiv zum Entwicklungsstand der Studierenden mehr oder weniger Einfluss nehmen

vgl. Reimann (1999)

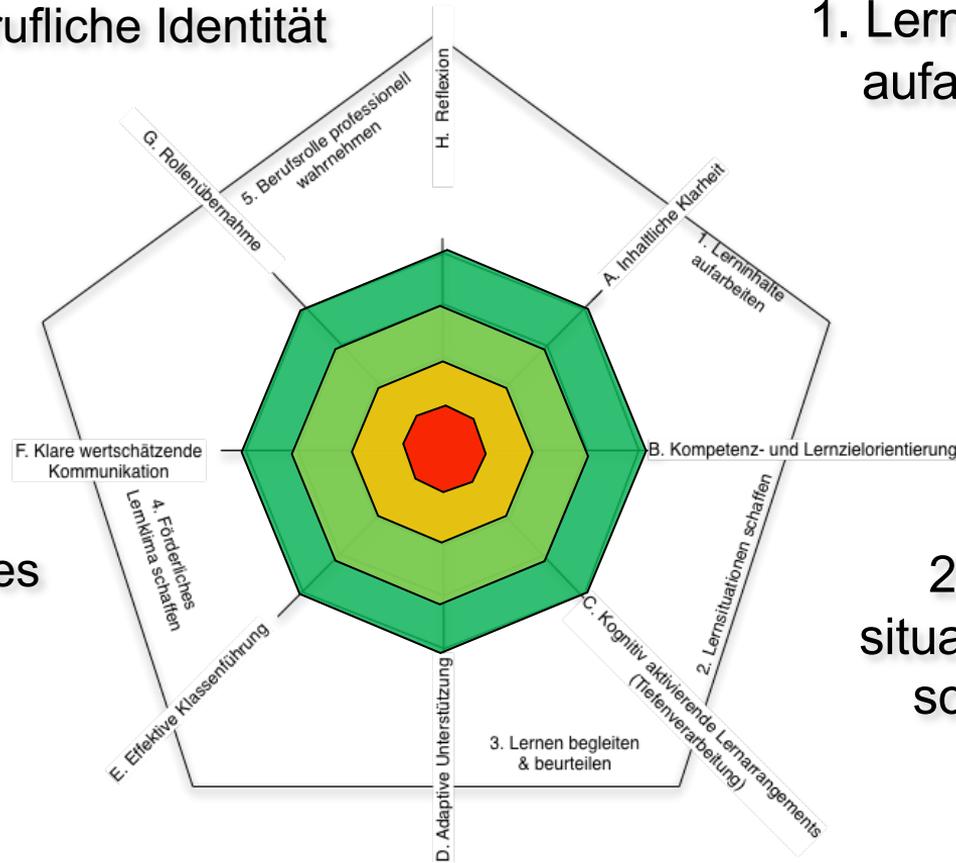
GESPRÄCHSARTEN IM PRAKTIKUM

Alois Niggli
2005



5. Berufliche Identität

1. Lerninhalte
aufarbeiten



4. Förderliches
Lernklima
schaffen

2. Lern-
situationen
schaffen

3. Lernen begleiten, beurteilen



Das Orientierungsgespräch

BETROFFENHEIT P

BETROFFENHEIT PLP

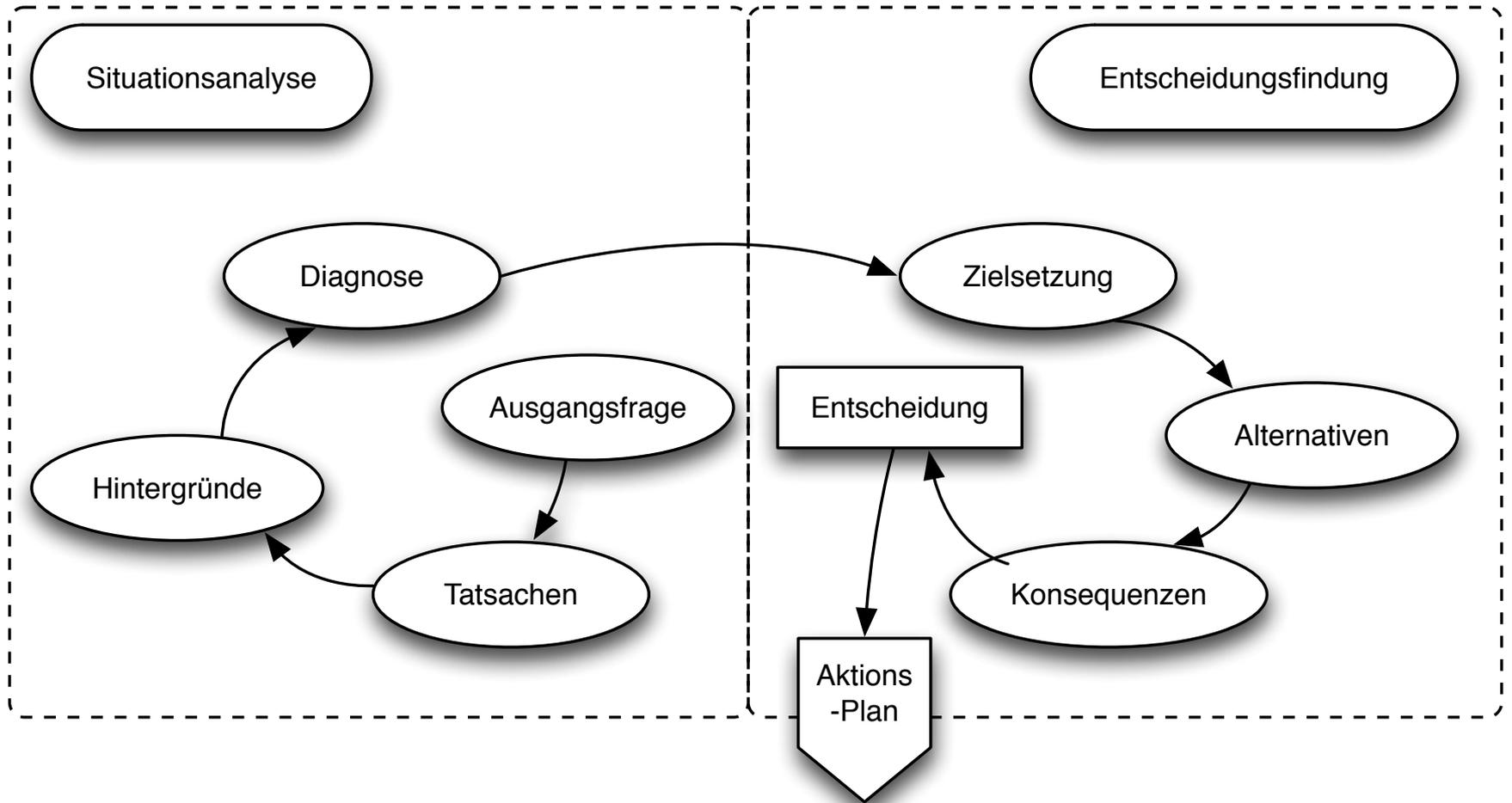
BERUFLICHES SELBST

Das Orientierungsgespräch

betrifft das berufliche Selbstverständnis der Studierenden. Auf dieser Ebene setzen PraktikantInnen Ziele deshalb nicht in erster Linie für die Schülerinnen und Schüler, sondern für sich selbst.

Studierende selber sind damit Gegenstand der Reflexion

- es geht darum das Verständnis über mich selbst auszuweiten
- persönliche Entwicklungsaufgaben zu erkennen



Gesprächszyklus Orientierungsgespräch. D. Riedo nach Niggli 2005

1.1 Gesprächsübung Orientierungsgespräch

Ziel	<i>Ein Orientierungsgespräch auf der Grundlage des Konzeptes durchspielen</i>
Vorbereitung	<p>Überlegt euch ein passendes Thema für ein Orientierungsgespräch – mögliche Themen könnten bspw. sein:</p> <ul style="list-style-type: none">- Perfektionsstreben beim Unterrichten- Wunsch alle Kinder immer glücklich zu sehen/erleben- Fokus auf «Nichtgelingendes»- Kleidungsstil / Körperpflege- Nähe / Distanz zu S&S- Reflexionsbereitschaft / Rechtfertigung- Abwertende Haltung gegenüber S&S- Grundtugenden (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit ...) <p>Entscheidet euch für ein Thema. Falls eine Tandempartnerin ein echtes Klärungsanliegen hat, könnt ihr das Orientierungsgespräch auch damit durchspielen.</p>
Ablauf	<p>Verteilt die Rollen. Führt das Gespräch durch, indem ihr euch an den Schritten des Orientierungsgesprächs anlehnt.</p> <p>Ausgangsfrage – Tatsachen – Hintergründe – Diagnose</p> <p>Danach Rollenwechsel – führt das Gespräch ein zweites Mal, nun mit umgekehrten Rollen durch. Wenn ihr wollt, könnt ihr für das zweite Gespräch ein anderes Thema wählen.</p>
Auswertung	<p>Im Anschluss kurze gemeinsame Reflexion: Die Studentin schildert zuerst, wie es ihr in ihrer Rolle ergangen ist. Danach erläutert PLP, wie es ihr in ihrer Rolle ergangen ist. Beachtet dabei auch die Emotionen, welche während des Gesprächs aufgetaucht sind.</p> <ul style="list-style-type: none">• Welche Formulierungen haben konkret geholfen?• Was lief während dem Gespräch in meinem Kopf ab?• Welche Emotionen sind wann aufgetaucht?• Was war eher schwierig, herausfordernd?• Was hat mich allenfalls irritiert?

Wirksame Gesprächsformen

3-Ebenen-Mentoring
(Alois Niggli)

Orientierungsgespräch

Reflexionsgespräch

Feedbackgespräch

Unterricht

Vorbesprechung

Team-Teaching

Nachbesprechung

Fachspezifisch-pädagogisches Coaching (Fritz Staub)