

Fachforum 3

Reflektier-Bar:

In (Team)fortbildungen reflexive Kompetenzen und Metakognition anregen und initiieren

*Gabriele Stegmann M.A., Fachberaterin
Evangelischer KITA-Verband Bayern*

Wirksamkeit von Fort- und Weiterbildungen und Transfer in den Arbeitsalltag

Impuls-Fachtag IX, 10. November 2016, Nürnberg

Begriffsbestimmung

Reflektieren (*engl. „reflect“*) & Reflexion (*engl. „reflection“*) gehen auf das lateinische Wort „*reflectere*“ zurück = **zurückbeugen, zurückdrehen, umwenden, zurück.**

Im übertragenen Sinne:

Eine Position oder Haltung einnehmen, die es einem ermöglicht, Dinge von einem anderen Standpunkt oder aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten.



Begriffsbestimmung

Etymologisch betrachtet heißt "Metakognition" so etwas wie *über das Wissen stehend*.

Die Bezeichnung **Metakognition** ist abgeleitet von Kognition und bezeichnet die **Auseinandersetzung mit den eigenen kognitiven Prozessen** (Gedanken, Meinungen, Einstellungen usw.), also das **Denken über das Denken** und **das Wissen über das eigene Wissen** das dadurch entsteht (in Anlehnung an Wikipedia).



Bildquelle: <http://hdid.ch/didaktipps.php?fid=274>

- **Definition DQR (2011, S.9)**

„Reflexivität beinhaltet die Fähigkeit, mit **Veränderungen** umzugehen, aus **Erfahrungen** zu lernen und **kritisch zu denken und zu handeln.**“

- **Definition aus der EB**

„Die Fähigkeit des Menschen, Bedingungen und Wirkungen eigenen Denkens und Handelns zu durchschauen“ (Siebert 1991), um dadurch das eigene Tun zu bewerten.



- **Definition aus der Programmierung**

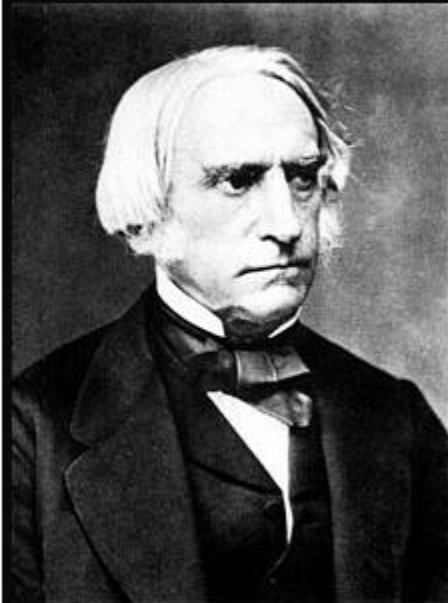
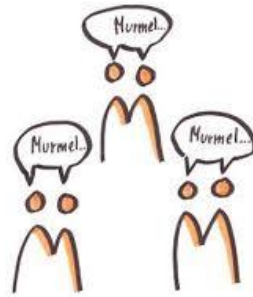
In der Programmierung bedeutet Reflexion, dass ein Programm seine **eigene Struktur kennt** und diese, wenn nötig **modifizieren** kann.



Bildquelle: <http://www.askos.de/askos/programmierung.html>

Warum Reflexion anregen und initiieren?

Philosophischer Zugang - Murmelgruppen

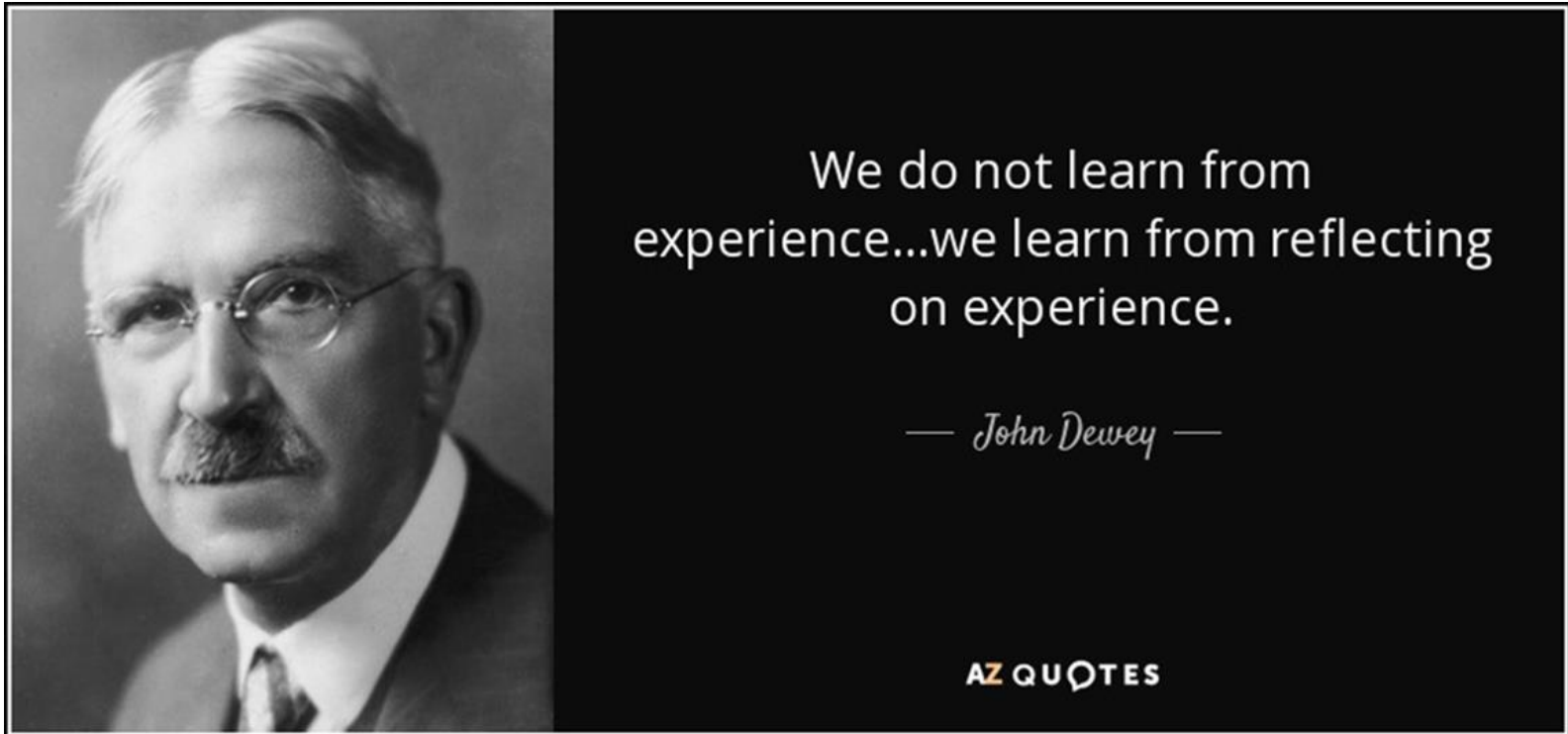


Ohne die Reflexion, das Zurück- und Einkehren in die Seele, ist eine Erhebung zu den Ideen, dem Ideal der reinen Vernunft, dem Göttlichen ganz unmöglich.

(Karl Steffensen)

gutezitate.com

Bildquelle: <http://gutezitate.com/zitat/230711>

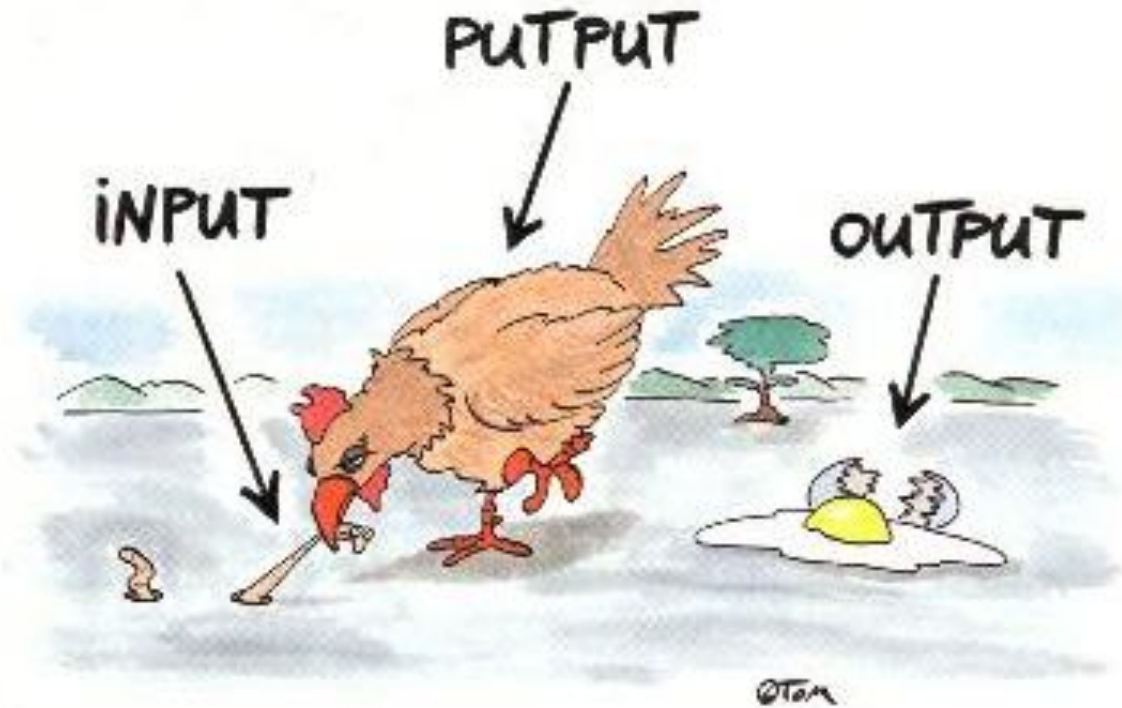


Bildquelle: <http://www.azquotes.com/quote/497608>

In einer Weiterbildungsveranstaltung zur Fachkraft für Kinder bis drei Jahre geht es um das Bild vom Kind. Auf der Grundlage aktueller wissenschaftlicher Theorien wird ein Bild vom Kind gezeichnet, das von Geburt an ein aktiver Lerner ist und seine Bildung und Entwicklung von Anfang an aktiv mitgestaltet. Theoretisch stößt dieses Bild vom Kind bei allen Teilnehmenden der Weiterbildungsveranstaltung auf Zustimmung und alle - ohne Ausnahme - sind sich darüber einig, praktisch bereits nach diesem Orientierungsmuster zu handeln.

In einer anschließenden Gruppenarbeit sollen nach dem handlungsleitenden Prinzip, dass jedes Kind Akteur seiner Bildung und Entwicklung ist, Qualitätsstandards für die Essensituation in der Kinderkrippe entwickelt werden. Eine Teilnehmerin vertritt dabei vehement die Meinung, dass einzelne Kinder gefüttert werden müssen, denn nur so würden sie lernen richtig zu essen.

**Wie kommt es zu diesem Widerspruch von Denken und Handeln?
= sogenannte päd. Rationalisierung**

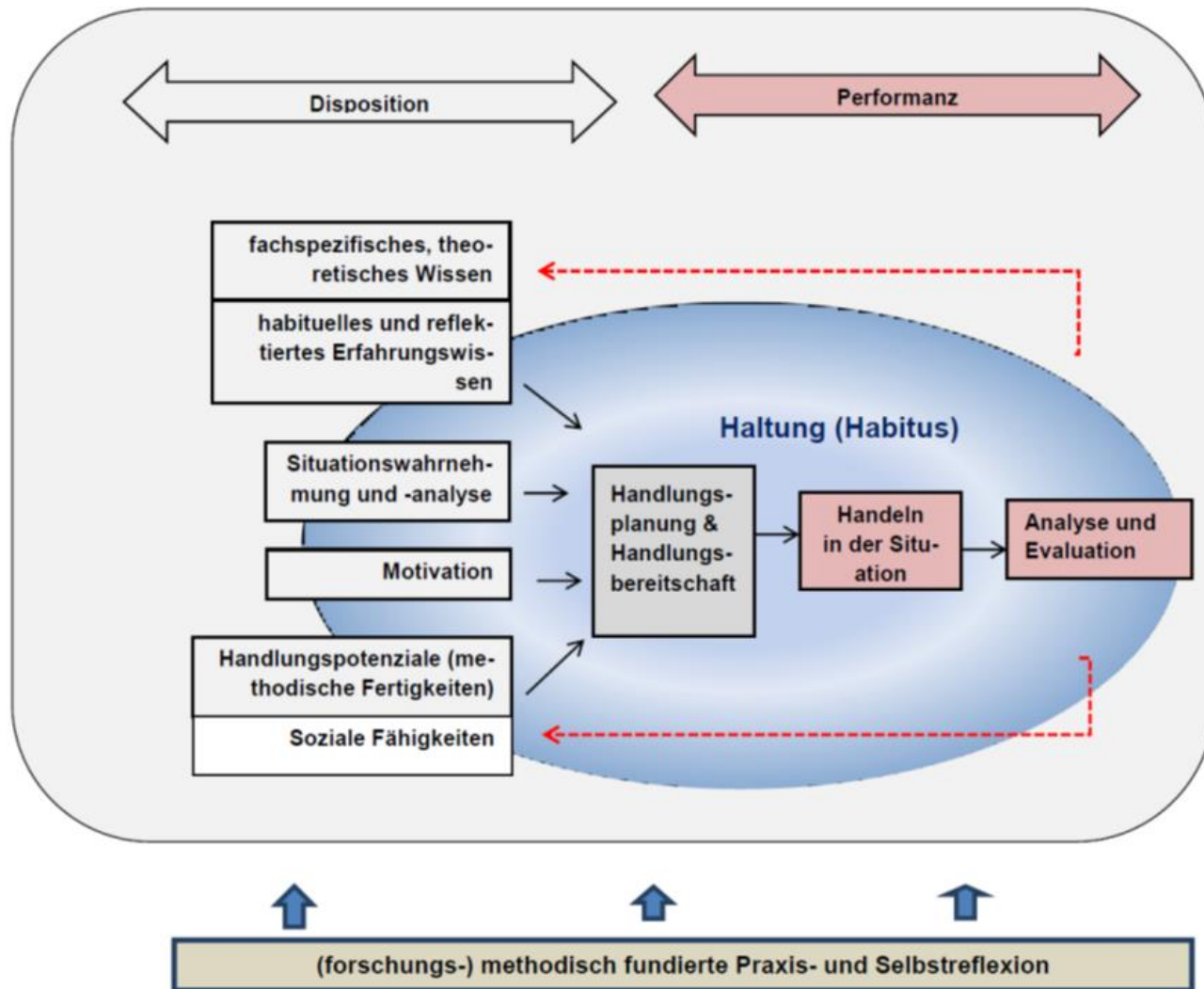


Bildquelle: http://media.wifi.at/presentationen/LENA_Trainerunterlagen/Serie1A/index.html

Das Beispiel zeigt den Zusammenhang und die Verwobenheit von Professionalität mit der eigenen Person



- „*Pädagogisches Sehen, Denken und Handeln*“ (Liegle 2008, zit. n. Bekemeier 2011) wird durch Haltungen gesteuert, die persönliche und berufsbiografische Wurzeln haben.
- „*Anders als in vielen anderen Berufsfeldern ist es päd. Fachkräften nicht möglich, ihre Persönlichkeit von ihrem professionellen Handeln abzuspalten. Die Pädagogin ist selbst ihr eigenes 'Werkzeug'*“ (Neuss & Zeiss, 1/2013).



Quelle: Kompetenzmodell von Fröhlich-Gildhoff, Nentwig-Gesemann & Pietsch 2011;
überarbeitete Fassung von 2013

- Pädagogisches Wissen eignen sich Fachkräfte nicht unabhängig von der **eigenen familiären Sozialisation und „Betreuungsbiografie“** sowie **individueller Erfahrungen und Erlebnisse** in Bezug auf die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern an.
- Aus den lebensgeschichtlich gewonnenen erzieherischen Erfahrungen werden **Überzeugungen und Deutungen** gespeist, die sich in Haltungen manifestieren und sich in der Handlungspraxis dokumentieren.



REFLEXION

(als Querschnittsaufgabe in Fort- und Weiterbildung)

- Die **Bewusstwerdung** der eigenen Erfahrungen, Deutungen, und Handlungsmuster ist Bedingung für den Erwerb von frühpädagogischer Professionalität.
- **Professionalisierung** ist nur im Zusammenhang mit einer kontinuierlichen **Selbst- und Prozessreflexion** zu realisieren.
- Wenn Fort- und Weiterbildung nachhaltig wirken soll ist die Arbeit an (berufs-)biografisch fundierten handlungsleitenden Orientierungen und Werthaltungen als Schlüsselkompetenz unverzichtbar.

**"Wo bist Du gewesen?" fragte der Fisch aufgeregt.
"Ich bin an Land gewesen", sagte der Frosch. "Ich bin überall herumgehüpft,
und ich habe ganz seltsame Sachen gesehen."
"Was denn?" fragte der Fisch.**



**"Kühe", sagte der Frosch. "Kühe!
Sie haben vier Beine, Hörner, fressen Gras
und tragen rosa Säcke voll Milch."**

Deutungsmusteransatz

- wird seit den 80iger Jahren als **Schlüsselkategorie für Teilnehmer und Zielgruppenorientierung** diskutiert
- entwickelte sich im Zuge der sogenannten *reflexiven Wende*, d.h. der Hinwendung zum einzelnen Teilnehmer und zu seiner Lebenswelt
- Ausgangspunkt: wissenssoziologische und konstruktivistische Erkenntnis, dass **Menschen „im Modus der Auslegung leben“** (Tietgens, 1981, S. 90 f),

was so viel bedeutet, dass unsere **Realität eine interpretierte Wirklichkeit** ist und unsere **Lebenswelten und Alltagstheorien aus unseren Deutungen und Sinnzuschreibungen bestehen** (vgl. Siebert, 2003, S. 109).

Deutungsmuster - Definition

„Die Orientierungs-, Erklärungs- und Sichtweisen,

- *die die Menschen in ihrem bisherigen Lebenslauf **erworben** haben,*
- *die sich **bewährt** haben,*

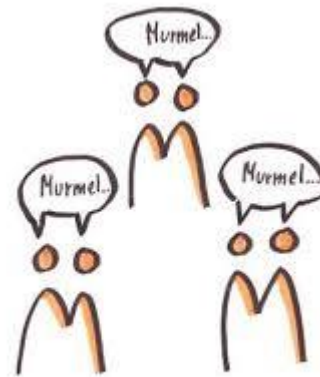
und deshalb als mehr oder weniger stabile Elemente des

***Alltagsbewusstseins das Denken und Handeln der Menschen bestimmen.**“*

(Arnold 2008, Glossar)

Welche **Folgerungen** lassen sich aus diesen Überlegungen für Teamfortbildungen ziehen, in denen es auch um die Veränderung bzw. Transformation gewachsener Sichtweisen geht?

Worauf müsste eine solche Erwachsenenbildung besonders achten?





Lehr-Lernformate kompetenzorientiert gestalten

Überprüfen Sie Ihre Lehrpraxis anhand der SPASS-Kriterien

SELBSTGESTEUERT

- Lernende haben die Möglichkeit, Wissen und Lernwege selbst zu bestimmen.
- Lernende überprüfen ihre Lernergebnisse selbst.
- Lernende gestalten Ziele, Prozesse und Lernbedingungen mit.
- Lernende werden darin unterstützt, die Verantwortung für ihr Lernen selbst zu übernehmen.
- Die/Der Lehrende ist prozessverantwortlich: Sie/Er schafft die Bedingungen für das gelingende Selbstlernen des Lernenden.

PRODUKTIV

- Vorerfahrung und Vorwissen der Lernenden werden eingebunden.
- Lernenden wird Raum geboten für Neugier und Entdeckung(sarbeit).
- Lernende nehmen unterschiedliche Perspektiven ein.
- Lernende erhalten die Möglichkeit, eigene Sichtweisen zu hinterfragen.

AKTIVIEREND

- Lernende bearbeiten konkrete Arbeitsaufträge.
- Lernenden wird ermöglicht, Lösungswege selbst zu planen, durchzuführen und zu überprüfen.
- Lernende entwickeln selbst Initiativen.
- Lernenden wird ermöglicht, praxis- und erlebensorientiert zu arbeiten.

SITUATIV

- Lernende nutzen und reflektieren die Hier-und-Jetzt-Situation.
- Die Methode nimmt Bezug auf die Situation der Lerngruppe. Sie ist auf die Situation der Lernenden und der Lerngruppe abgestimmt.
- Lernende erarbeiten Lösungen anhand von Praxisbeispielen.
- Lernende übertragen Musterlösungen in die eigene Praxis.
- Lernenden werden Empfehlungen für Praxistransfer geboten.

SOZIAL

- Lernende erleben Wertschätzung.
- Lernende erhalten Zeit und Raum für ihre Fragen und Feedback.
- Lernende nehmen Emotionen wahr.
- Lernende üben konstruktive Formen der Kommunikation.
- Lernende werden bei der kooperativen Erarbeitung von Lösungen gefördert.

Reflexivität wird im Lehr- Lernprozess auf verschiedenen Ebenen geübt:

- Reflexion persönlicher Deutungsmuster
- Reflexion vor dem Hintergrund forschungsbasierten Wissens, damit Verhalten und Handlungen „neu“ verstanden und geordnet werden können
- Reflexion des eigenen Lernens und des Lehr-Lernprozesses.

Für alle Reflexionsebenen ist wichtig, dass nicht nur die Lernerfolge sondern auch die mit der Weiterbildung verbundenen **Verunsicherungen im Denken und Handeln zur Sprache kommen** und Beachtung finden.

(Bekemeier, M. 2011, S. 138-140)

KRITERIEN für eine praxiswirksame Weiterbildung

- Die Methoden zur Übung der reflexiven Kompetenz sind beschrieben.
- Die Reflexion persönlicher Deutungsmuster auf dem Hintergrund ihrer biografischen und sozialen Verankerung wird angeregt.
- Wissenschaftsbasierte Kenntnisse werden durch Vorträge, Fachliteratur, Filmsequenzen vorgestellt und zur Auseinandersetzung mit „neuen“ Deutungsmustern genutzt.
- Instrumente zur Reflexion des Lehr-Lernprozesses werden den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt.

(Bekemeier, M. 2011, S. 138-140)

- Generell gilt: (vgl. Gaigl, 2014, S. 46)
 - Methodenrepertoire anwenden, das Wissen, Reflexion praktisches Handeln verknüpft
 - Problemorientiertes, selbstorganisiertes, interaktives Lernen ermöglichen
- Methoden aus der Supervision und psychosozialen Beratung
- Biografiearbeit
- Irritation als Lernanlass – Ermöglichung von Differenzerfahrungen und ihre Versprachlichung
- Fallarbeit, insbesondere an sogenannten „Dilemma-Situationen“
- Analyse von Videosequenzen
- Portfolio, Lerntagebücher, Logbuch
- Lerntandems bilden - Reflexion anhand von Fragen anleiten
- Praxisprojekte planen, durchführen, präsentieren & reflektieren
- ...

- **Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) (2011):** Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Online verfügbar unter:
http://www.dqr.de/media/content/Der_Deutsche_Qualifikationsrahmen_fue_lebenslanges_Lernen.pdf, zuletzt geprüft am 06.11.16
- **Arnold, R. (2008):** Vorbereitung auf didaktisches Handeln. Studienbrief EB 0120 des Master- und Fernstudiengangs Erwachsenenbildung der TU Kaiserslautern. Kaiserslautern: Technische Universität Kaiserslautern, Distance & Intependent Studies Center. Unveröffentlichtes Manuskript
- **Bekemeier, M. (2011):** Qualitätsanforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Grundlagen für eine kompetenzorientierte Weiterbildung. WiFF Wegweiser Weiterbildung Band 2, S. 136-14.

- **Gaigl, A. (2014):** Weiterbildung kompetenzorientiert gestalten – Anforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. In. Deutsches Jugendinstitut e.V. und Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildungen. Grundlagen für die Frühpädagogik. WiFF-Wegweiser Weiterbildung Band 7, S. 34-53.
- **Lionni, L. (2005):** Fisch ist Fisch. Weinheim, Basel: Beltz und Gelberg (Minimax).
- **Nentwig-Geseman, I. u.a. (2011):** Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. Eine Expertise der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF) (Bd. 24). (DJI, Hrsg). München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte

- **Neuss, N., & Zeiss, J. (2013):** Biografiearbeit als Bestandteil von Professionalisierung. (BETA, Hrsg.) TPS. Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, 1, S. 22-25.
- **Siebert, H. (2003):** Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. München: Luchterland
- **Siebert, H. (1991):** Aspekte einer reflexivem Didaktik. In: Mader, W. (Hrsg.). Zehn Jahre Erwachsenenbildungswissenschaft. Bad Heilbrunn/Obb: Verlag Julius Klinkhardt, 19-26.
- **Tietgens, H. (1981):** Die Erwachsenenbildung. In H. Tietgens, Grundfragen der Erziehungswissenschaft. München: Juventa

