

## Bridging Barriers

Kompetenzen von Kursleiter\*innen im Umgang mit Lernbarrieren. Kompetenzentwicklung im Spannungsfeld von Intuition, Reflexion und Differenzierung.

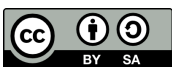
### Handout – Teil 2

#### Kursleitung / Autorin

lea pelosi | inoltre  
supervision | coaching | moderation | workshops  
maulbeerstr. 28 | CH-4058 basel | mail@leapelosi.net | www.leapelosi.net

Das Projekt wird finanziell unterstützt vom Schweizer Programm zu Erasmus+ Erwachsenenbildung

**movetia** Austausch und Mobilität  
Echanges et mobilité  
Scambi e mobilità  
Exchange and mobility



## Inhaltsverzeichnis

Dieser zweite Teil des Handouts enthält Angebote zur möglichen Strukturierung der Zusammenarbeit. Sie können in der gegebenen Form verwendet, aber auch situativ angepasst werden.

Die drei Typen von Labors (1, 2, 3) entsprechen drei möglichen Perspektiven auf die Fallarbeit.

Die Modelle können die individuelle und gemeinsame Reflexion rahmen.

Labor 1: Situationsanalyse	3
Labor 2: Interventions- und Handlungsmöglichkeiten	4
Labor 3: Haltung	5
Modelle für Analyse und Reflexion	6
4-Faktoren-Modell der TZI	6
Fischgräten-Modell	7
Interventionswürfel für die Analyse und Reflexion von Interventionen	8
Haltung / Professionelles Selbstverständnis	9
Zum Weiterlesen	10

## Labor 1: Situationsanalyse

Diese erste Perspektive auf die Fälle betrifft die Situationsanalyse und die Hypothesenbildung. Der Fokus liegt dabei auf den Wissens-Ressourcen. Der Fokus kann dazu dienen, die Reflexion zu strukturieren. Eine klare Kategorisierung von Ressourcen ist aber weder realistisch noch sinnvoll.

Sie bearbeiten in der verfügbaren Zeit mindestens ein Fallbeispiel. Methodisch bietet sich der Einsatz von *Reflecting Team* oder *Storytelling* an.

### *Mögliche Ergebnisse der Bearbeitung:*

Sie betrachten die Situation differenzierter und haben verschiedene Hypothesen generiert, mit welcher Art von Lernbarrieren Sie es zu tun haben könnten.

Sie sind sich bewusst(er) geworden, was alles dazu gehört, um eine herausfordernde Situation differenziert analysieren zu können. Sie können entsprechende Kompetenzen und/oder Ressourcen benennen. Dokumentieren Sie diese Ergebnisse (Flipchart, elektronisches Dokument, Tonaufnahme ...).

## Labor 2: Interventions- und Handlungsmöglichkeiten

Die zweite Perspektive auf die Fälle betrifft den Umgang mit Lernbarrieren oder allgemeiner herausfordernden Kurssituationen, die mit Lernbarrieren im weitesten Sinn zu tun haben. Hier liegt der Fokus auf denjenigen Ressourcen, die sich unter »Können« zusammenfassen lassen. Auch hier handelt es sich um einen Fokus, nicht um eine klare Abgrenzung oder Kategorisierung.

Sie bearbeiten in der verfügbaren Zeit mindestens ein Fallbeispiel. Methodisch bietet sich bei schwierigen Entscheidungen der Einsatz von *Innerem Team* an, bei emotional herausfordernden Situationen *Reframing* oder *Reflecting Team*. Sie kommen aber wahrscheinlich mit allen Modellen einen Schritt weiter.

### *Mögliche Ergebnisse der Bearbeitung:*

Sie haben das bisherige Spektrum an Handlungsmöglichkeiten reflektiert und evtl. erweitert. Dokumentieren Sie konkrete Handlungsoptionen. Diskutieren Sie gegebenenfalls, unter welchen Gesichtspunkten sich Handlungsoptionen unterscheiden.

Sie sind sich bewusst(er) geworden, welche Kriterien relevant für die Wahl von Interventionen oder konkreten Möglichkeiten des Umgangs mit Lernbarrieren sind. Dokumentieren Sie solche Entscheidungskriterien.

## Labor 3: Haltung

Die dritte Perspektive auf die Fälle betrifft die haltungsbezogenen Ressourcen im Umgang mit Lernbarrieren im weitesten Sinn: Was motiviert mich, welche Widerstände entwickle ich, welches Rollenverständnis prägt meine Arbeit oder allgemeiner welches Konzept von Professionalität? Welche Selbstbilder sind relevant für mein Handeln, welche Ansprüche? Inwiefern und in welchen Bereichen habe ich Lust, meine Kompetenzen zu entwickeln?

Sie bearbeiten in der verfügbaren Zeit mindestens ein Fallbeispiel. Methodisch können Sie mit Reflecting Team bestimmt gut arbeiten, Sie können aber auch selbst eine Form der produktiven Zusammenarbeit entwickeln.

### *Mögliche Ergebnisse der Bearbeitung:*

Sie können Haltungsaspekte benennen, die Ihre Kompetenz mitprägen.

Sie können Bereiche erkennen, in denen Kompetenzentwicklung durch Veränderung oder Differenzierung von haltungsbezogenen Aspekten Ihres Selbstverständnisses möglich wäre.

Sie können Zusammenhänge zwischen Ihrer Haltung und dem »erfolgreichen« Umgang mit Lernbarrieren erkennen.

## Modelle für Analyse und Reflexion

### 4-Faktoren-Modell der TZI (Themenzentrierte Interaktion) für Situationsanalyse und Perspektivenwechsel

Das Modell geht davon aus, dass in einer Situation immer verschiedene Faktoren zusammenspielen, und dass dieses Zusammenspiel dynamisch, also veränderlich ist.

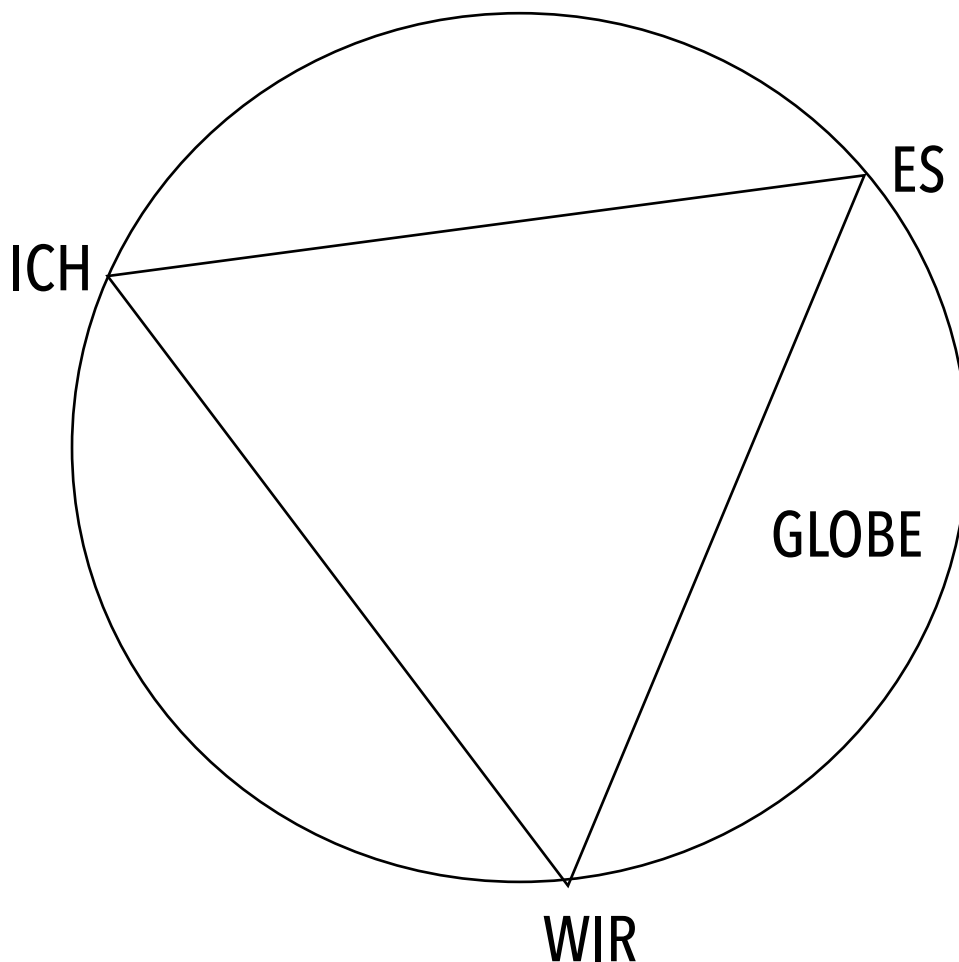
ICH: personenbezogene Faktoren (persönliche Werte, Emotionen, subjektive Wahrnehmungen ...)

WIR: interaktionsbezogene Faktoren (Sympathien, Rollenverhältnisse, Kommunikationsformen ...)

ES: auftragsbezogene Faktoren (Ziele, Leitbilder, Erwartungen, Qualitätsstandards ...)

GLOBE: kontextbezogene Faktoren (Arbeitszeiten, räumliche Bedingungen, aktuelle Geschehnisse ...)

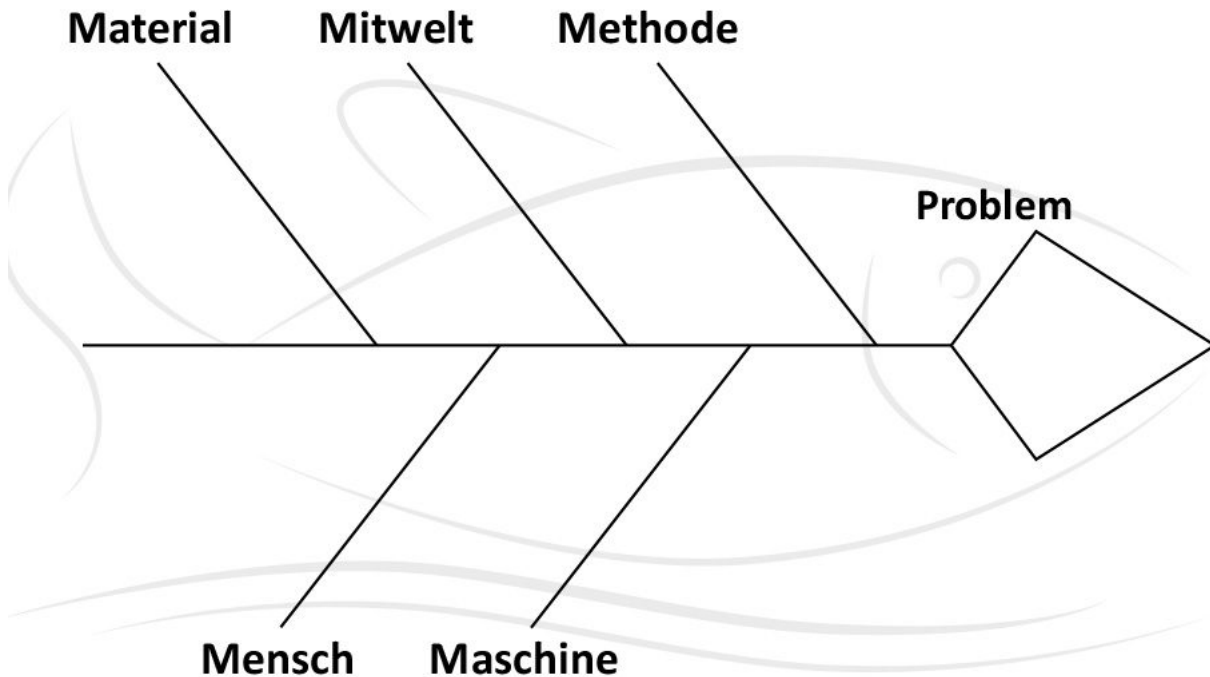
Herausfordernde Situationen können analysiert und bearbeitet werden, indem anhand des Schemas Einflussfaktoren benannt und je nachdem neu gewichtet oder mehr/weniger in den Fokus genommen werden.



Darstellung © leapelosi.net

## Fischgräten-Modell für die Analyse von Ursachen und deren Zusammenhang

Wie fast jedes Analyse-Modell setzt auch dieses hier voraus, dass Situationsgegebenheiten das Resultat des komplexen Zusammenspiels sehr unterschiedlicher Faktoren sind. Dieses Modell ist »technischer« als das 4-Faktoren-Modell. Es lässt sich relativ leicht auf unterrichtsrelevante Faktoren übertragen. Dafür unterscheidet es weniger klar zwischen Kontextfaktoren und Interaktion bzw. berücksichtigt Interaktion nicht ausdrücklich.

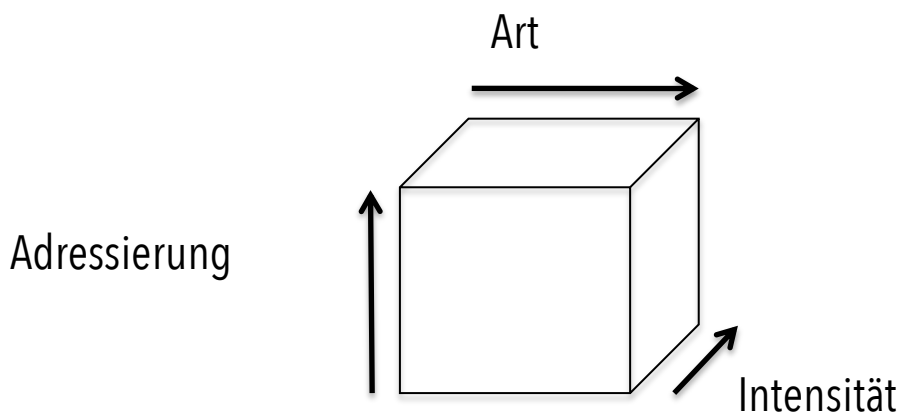


Quelle: <https://alphadi.de/ishikawa-diagramm/>

## Was tun?

### Würfelmodell zur Planung und Reflexion von Interventionen

In den meisten Situationen, die den Umgang mit Lernbarrieren betreffen, gibt es viele mögliche Optionen. Oft bedeutet der Umgang mit Lernbarrieren, verschiedene Arten des Umgangs auszuprobieren. Wenn etwas nicht funktioniert, gilt es, sich Alternativen oder Varianten auszudenken. An welcher Schraube könnte ich drehen, um meine Intervention zu variieren? Welche Aspekte meines Vorgehens kann ich verändern? Das Würfelmodell ist ein Reflexionsinstrument oder eine Entscheidungshilfe, um Varianten eines Vorgehens bzw. anders geartete Vorgehensweisen zu entwickeln. Entwickelt wurde das Modell von Cohen und Smith (1976), weiterentwickelt und an die Prozessberatung von Gruppen angepasst von Reddy (1999).



Adressierung: Wen betrifft mein Vorgehen?

- Treffe ich methodische Entscheidungen, die die ganze Gruppe, einen Teil der Gruppe oder nur einzelne TN betreffen?
- Mit wem kommuniziere ich?
- ...

Intensität: Wie deutlich ist meine Intervention?

- Ändere ich beiläufig etwas an meinem Vorgehen oder kommuniziere ich diese Änderung?
- Benenne ich »Probleme« ausdrücklich oder nur indirekt über Auslassungen bei der Benennung von Ressourcen?
- ...

Art: Was genau tue ich?

- Methodische Anpassungen?
- Ansprechen von Beobachtungen?
- Begründung von Entscheidungen?
- ...



## Haltung / professionelles Selbstverständnis

### Anregungen zur Reflexion

Welche Muster lassen sich erkennen in meinen emotionalen Reaktionen auf Lernbarrieren (auf meine eigenen, auf jene von Kursteilnehmer\*innen)?

Welchen Stellenwert hat die Bereitschaft, kontinuierlich dazuzulernen, in meiner Arbeit? Wie ist das für andere wahrnehmbar: Teilnehmer\*innen, Vorgesetzte, Kolleg\*innen, Projektpartner\*innen, ...

Von wem/in welchen Situationen kann ich annehmen, dass mein Vorgehen in Frage gestellt wird?

Welche Werte prägen meine Haltung im Umgang mit Lernbarrieren besonders? Was wären Situationen, in denen die Bedeutung dieser Werte greifbar wird?

Welche »Zutaten« d. h. Bedingungen, Wirkungen, Emotionen, (subjektive) Qualitätsstandards etc. sind mindestens erforderlich, damit ich denke, gut und professionell zu handeln/gehandelt zu haben?

## Zum Weiterlesen

Die Texte sind unterschiedlich lesefreundlich und voraussetzungsreich. Zum Teil eignen sie sich aber einfach zum Querlesen. Zudem kann es für die eine oder den anderen interessant sein zu sehen, wie die Forschung versucht, wenig greifbare Dinge greifbar oder messbar zu machen.

### Kompetenzmatrix

Luomi-Messerer, K. (ed.) (2009): Using the VQTS model for mobility and permeability Results of the Lifelong Learning project VQTS II, Vienna. <https://vocationalqualification.net/wp-content/uploads/2018/12/vqtsresult.pdf>

### Interventionswürfel

Cohen, A.M./Smith, R.D. (1976): The Critical Incident in Growth Groups, San Diego.

Reddy, B. W. (1994): Intervention Skills. Process Consultation for Small Groups and Teams, San Francisco.

### Nicht-kognitive Aspekte im Umgang mit Lernbarrieren

Mc Clendon et al. (2017): Grit, Growth Mindset, and Deliberate Practice in Online Learning, in Journal of Instructional Research, Phoenix AZ. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1153307.pdf>

Nochmals *Deliberate Practice* – evtl. auch zur kritischen Auseinandersetzung

<https://jamesclear.com/beginners-guide-deliberate-practice>

<https://www.the-learning-agency-lab.com/the-learning-curve/deliberate-practice-in-the-classroom/>

Links zuletzt aufgerufen am 24. Juni 2021