

Workshop 11 Praxis-Tagung

Vom Finden einer hilfreichen Umwelt und den passenden Studierenden



"Dieses Foto" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](#)

Marc Goldoni



Übersicht

Kurzinput zu Typen A, B und C / Subjektnormen
und dem Umgang damit / zwei Konzepte dazu,
Studierende, resp. dem Verhältnis zu Ihnen
wahrzunehmen



Einführung Auftrag und Bildung von Gruppen
Erste Arbeitsphase in Gruppen



PAUSE



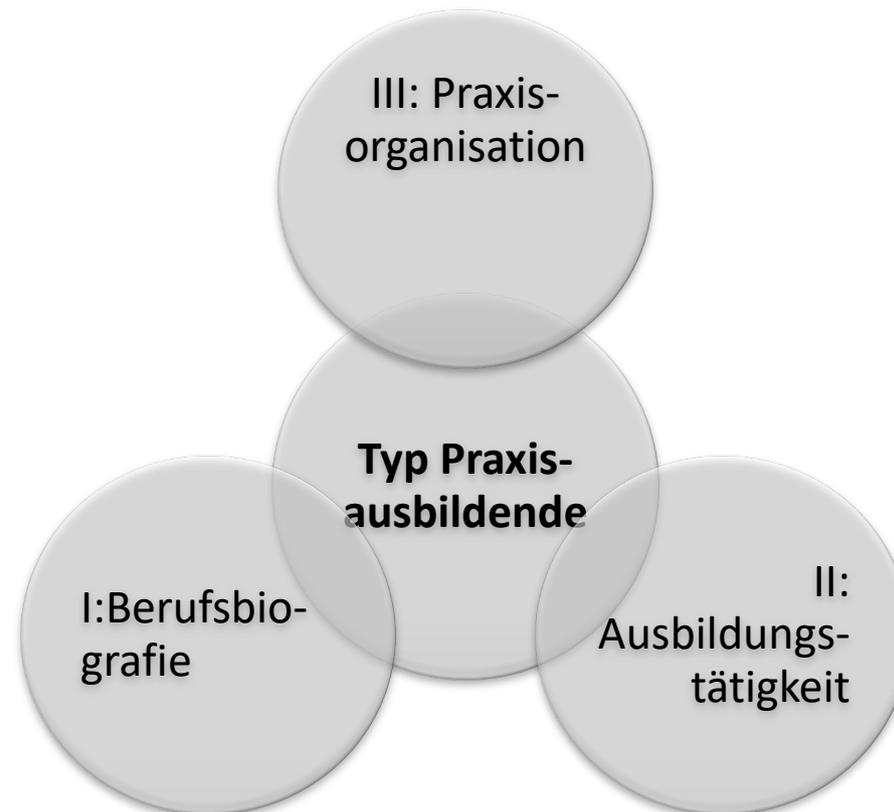
Neustrukturierung / zweite Arbeitsphase in neuer
Gruppe



Zusammenführen und Ausblick



Typologie



Grundmodell

Handlungsorientierung A III

Handlungsorientierung B III

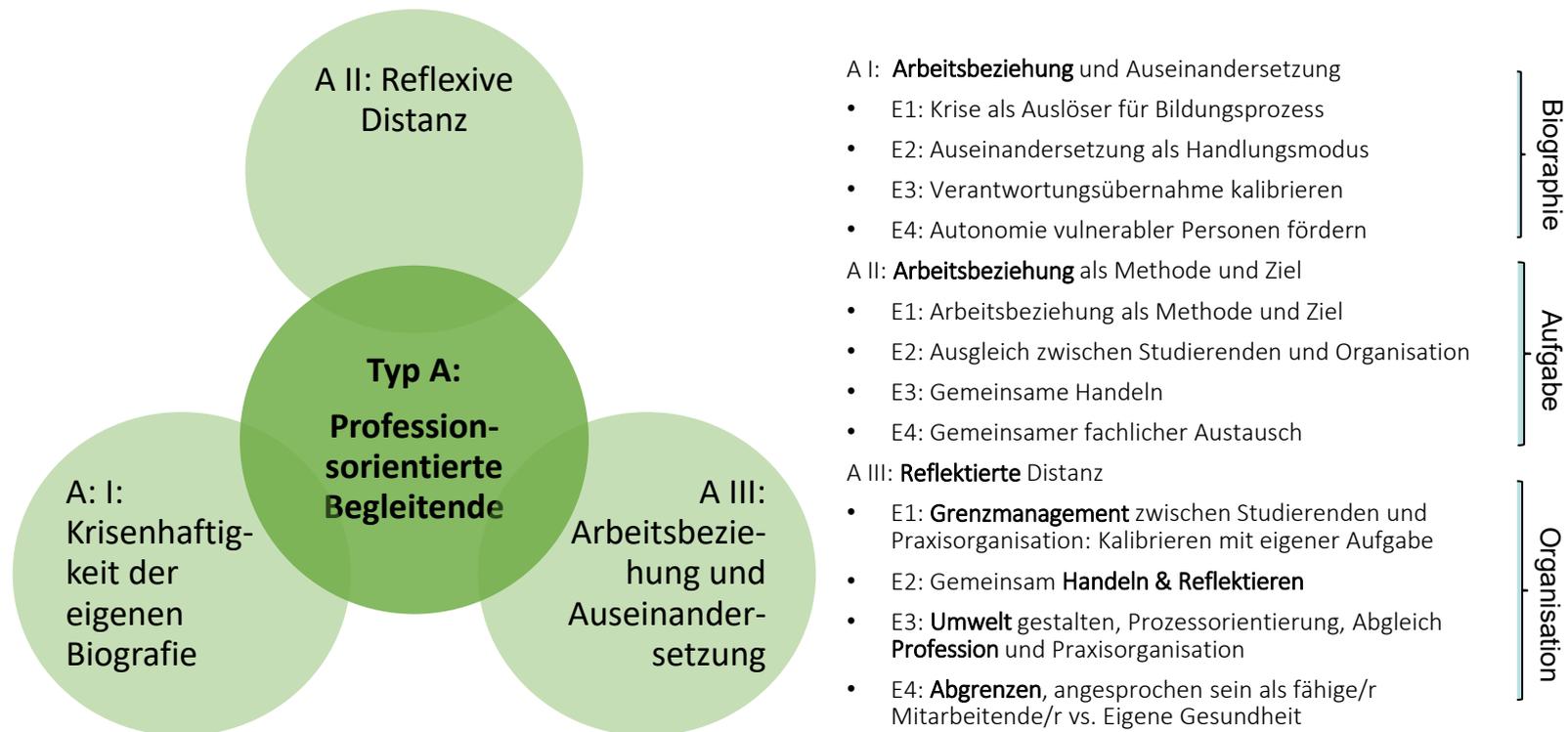
Handlungsorientierung C III

<i>Gemeinsamer Problemgegenstand</i>	Umgang mit organisationalen Bedingungen, insbesondere bei der Tätigkeit als Praxisausbildende. Relevant sind die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen und die Sicht auf Studierende (Pole Lernende und Mitarbeitende)		
<i>Handlungsmodi Ressourcen</i>	Grenzen zwischen Dyade und Organisation bearbeiten; Ressourcen nutzen, problematisierte Elemente abgrenzen	Praxisorganisation als Möglichkeitsraum und Ressource arrangieren und von fähigen Studierenden nutzen lassen	Praxisausbildung als Zusatzaufwand, Studierende als Mitarbeitende verstehen zur Entlastung
<i>Umgang mit normativen Setzungen</i>	Organisation als Gegenpol zum Individuum und kritische Ressource	Organisation als Mittel und Zweck Sozialer Arbeit	Organisation als vorhandene Struktur mit dominanten Normen

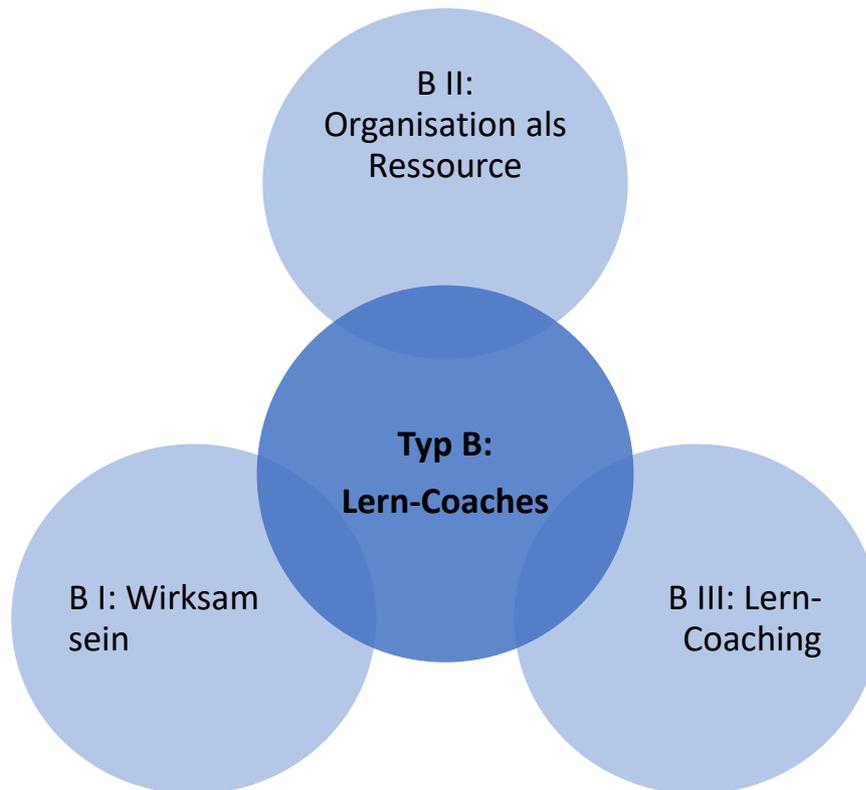
Orientierungen und Struktur der Typen

	Eigene Berufsbiographie	Umgang mit organisationalem Rahmen	Modus operandi als Praxisausbildende*r
Typ A Persönliches Modell	A I: Krisenhaftigkeit der eigenen Biographie	A II: Erarbeitete Distanz und Kooperation	A III: Persönliches Modell sein
Typ B Case Manager*In	B I: Eigenständig und wirksam sein	B II: Praxisorganisation als Ressource	B III: Lern-Coaching
Typ C Delegierte Mitarbeitende	C I: Durchlaufen von linearen Prozessen	C II: Loyalität und Abhängigkeit	C III: Prüfen von Passung und Externalisieren

Handlungsorientierungen und ihre Elemente



Lern-Coaches



Handlungsorientierungen und ihre Elemente

B I: **Wirksam** sein

- E1: Selbstwirksamkeit in, durch und für Praxisorganisation
- E2: : Zwangsläufigkeit der beruflichen Perspektive
- E3: Eigenständige Entscheidungen
- E4: : Denken und Handeln in Strukturen

Biographie

B II: **Lern-Coaching**

- E1: Organisationen als Grundstruktur & Inhalt des Lernens
- E2: Studierende als wirksame Lernende
- E3: Strukturwissen als Schlüssel
- E4: Typisieren und Hierarchisieren

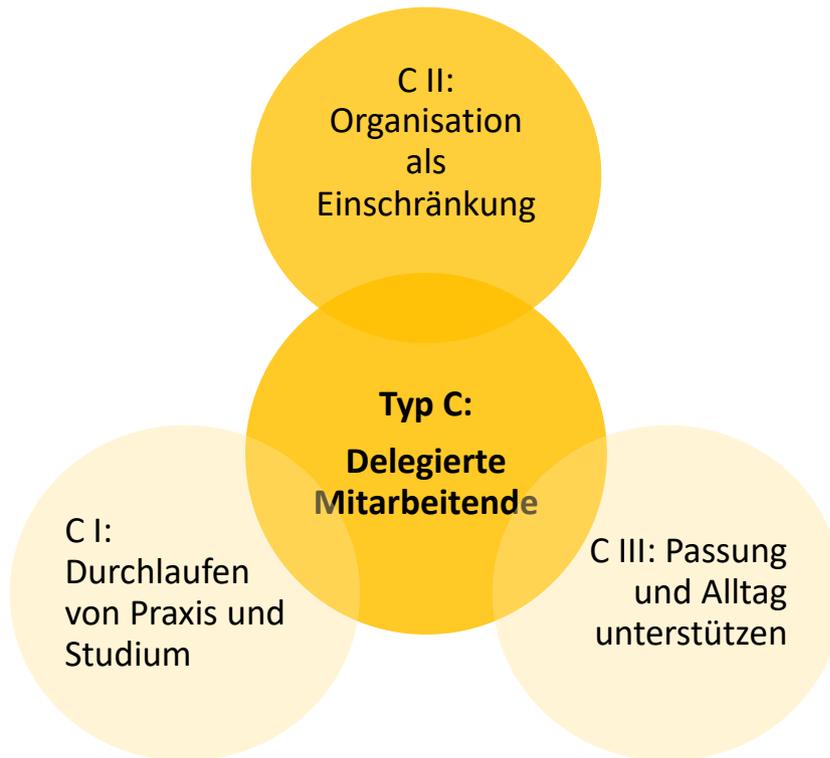
Aufgabe

B III: **Organisation als Ressource**

- E1: **Ausbildungsbetrieb**
- E2: Fähige Studierende

Organisation

Delegierte Mitarbeitende



Handlungsorientierungen und ihre Elemente

C I: **Durchlaufen** von Praxis und Studium

- E1: Normativität und Fokus auf einen Lernort
- E2: Primat der Praxis
- E3: Persönlichkeit
- E4: Inspirierende Personen

Biographie

C II: **Passung und Alltag unterstützen**

E1: Vermitteln und Prüfen von Eignung und Passung

E2: Gelingenden Alltag ermöglichen

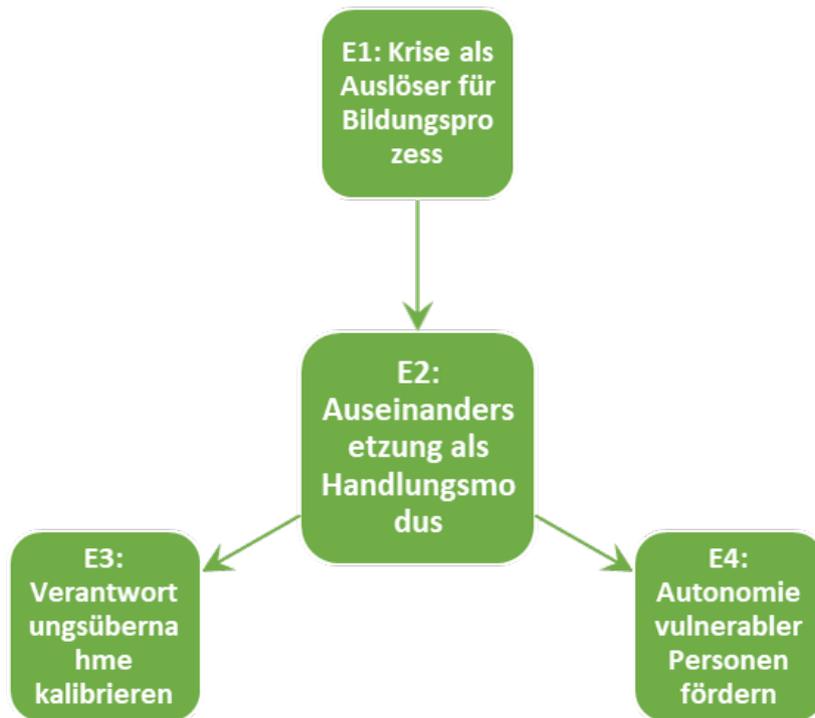
- E3: Geringe Distanz zu Studierenden
- E4: Orientierung am Gegebenen und am Minimum

Aufgabe

C III: **Reflektierte** Distanz

- E1: **Beschränkungen**
- E2: Arbeitskräfte

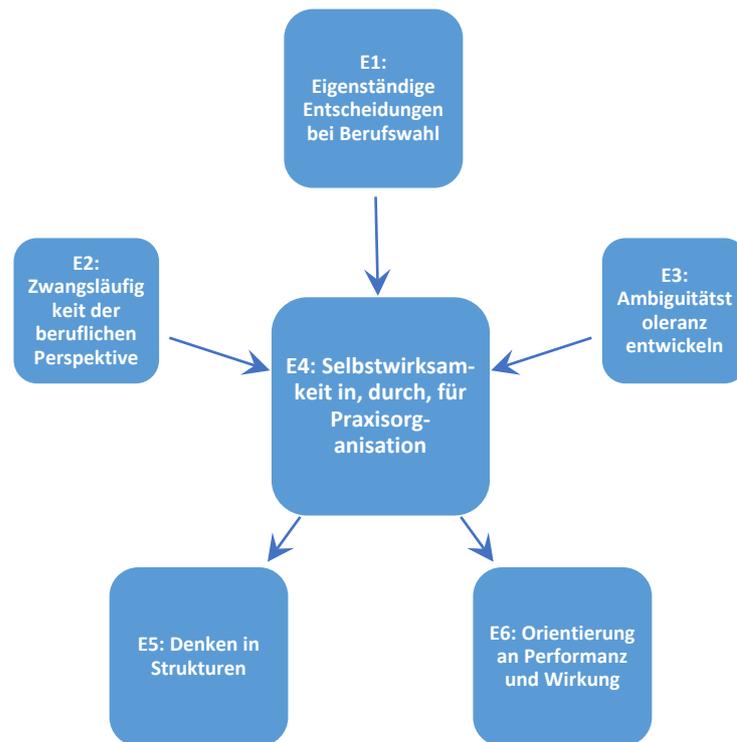
Organisation



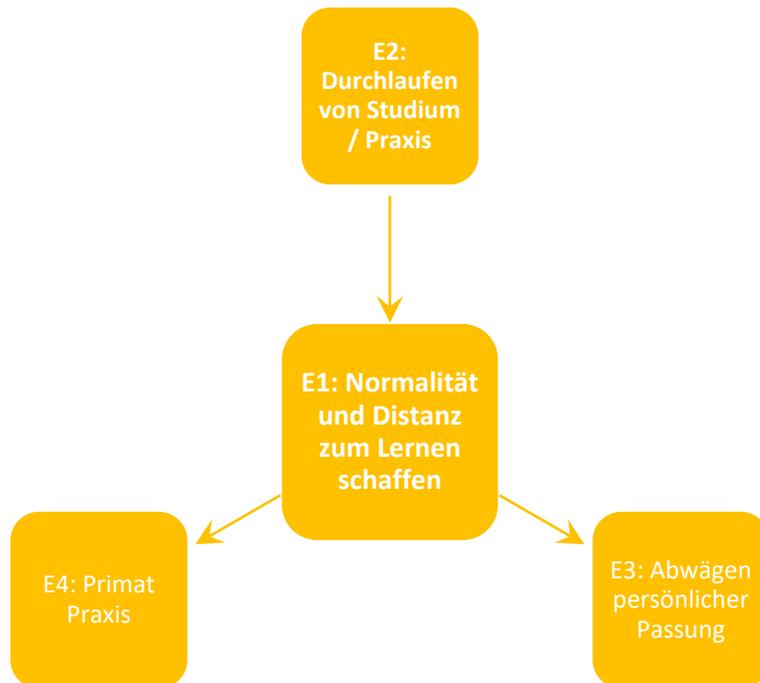
Handlungsorientierung A I

*Die Gestaltung einer professionellen Arbeitsbeziehung ist elementares Prinzip für die Arbeit mit Adressaten*Innen. Entsprechend müssen Sozialarbeitende spezifisch, kooperativ und kongruent sein und Auseinandersetzung ermöglichen. Als Sozialarbeitende muss ich mich um verletzte Personen kümmern. Bei Studierenden muss ebenfalls eine Anamnese erarbeitet werden. Förderlich ist dafür eine starke Dyade, hinderlich mangelnde organisatorische Ressourcen. Lernende müssen Wissen nicht nur aneignen, sondern habitualisieren. Krisen sind Anlässe dazu, Verantwortung zu übernehmen, Wissen zu habitualisieren und sich zu entwickeln. Spannungen entstehen dann, wenn die aktive Gestaltung von Arbeitsbeziehungen strukturell nicht möglich ist. Die Aneignung von organisationalen Bedingungen kann Freiraum bieten.*

Handlungsorientierung B I



*Sozialarbeitende müssen eigenständig Entscheidungen treffen und organisationale Einbetten können. Wie ich mit Adressaten*Innen umgehe, definiert sich vor allem dadurch, wie die Organisation es konzeptionell vorsieht und ermöglicht. Mit der Organisation bestehen ein wechselseitiges Abhängigkeitsverhältnis und eine gegenseitige Loyalität. Strukturwissen ist relevant und gekoppelt an methodisches Wissen. In der Arbeitsbeziehung geht es um ein Austarieren von notwendiger Nähe und erwünschter Distanz der Adressaten*Innen gegenüber, um fair und korrekt zu sein und diese zum Erfahren von Selbstwirksamkeit zu bringen. Spannung entsteht dann, wenn Organisationen nicht mehr Herr im eigenen Haus sind. Ambiguität und Komplexität werden organisational aufgelöst und vom einzelnen als Teil eines Systems in Teilen verstanden.*

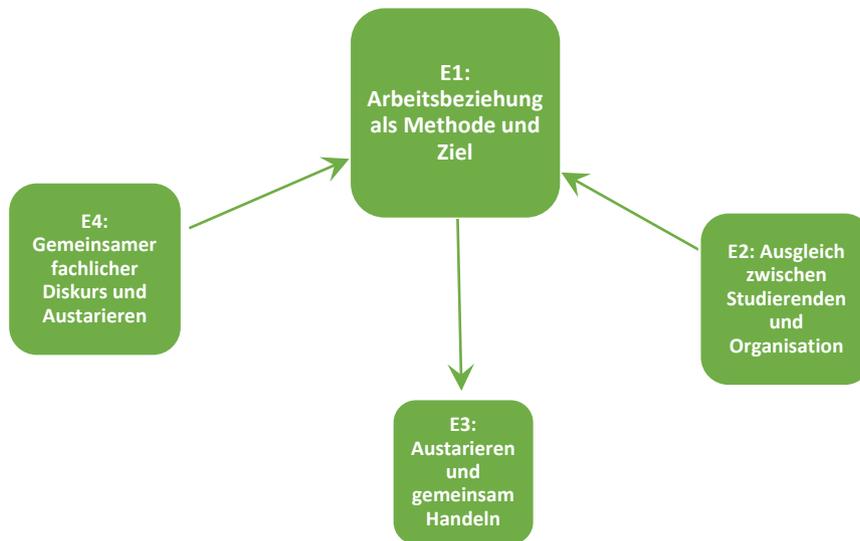


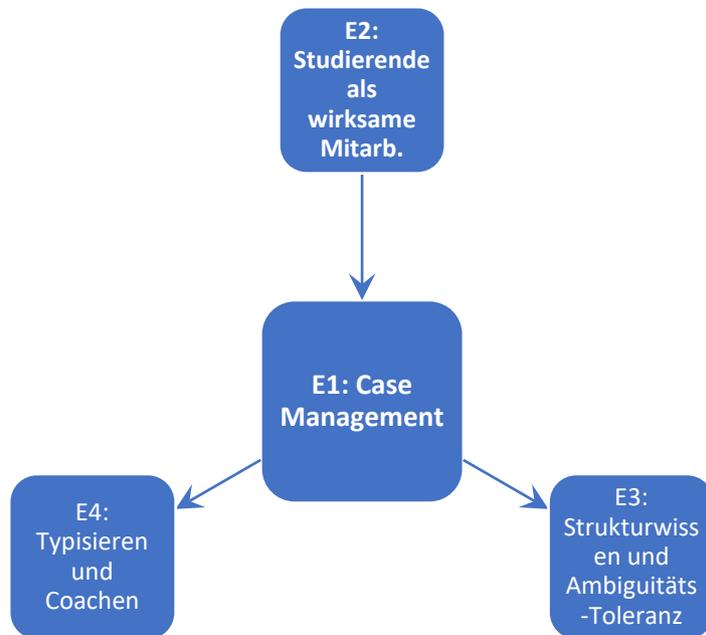
Handlungsorientierung C I

*Sozialarbeitende müssen Belastung und unterschiedliche normative Anforderungen aushalten können. Mit Adressaten*Innen müssen Professionelle Koproduktion unter den Vorgaben, Routinen und Standards der Organisation umsetzen. Adressaten*Innen müssen dabei im Alltag normalisiert werden, förderlich ist dabei ein definierter Entscheidungsspielraum. Hinderlich sind Fluktuation, Führungsvakuum und Komplexität. An der Hochschule vermitteltes Wissen hat eine Orientierungsfunktion, ist aber nicht technologisch anwendbar und entsprechend in der Praxis nicht nutzbar. Krisen auf der Ebene Individuum sind bei Adressaten*Innen und (angehenden) Professionellen zu verhindern, oder gegebenenfalls zu externalisieren. Persönliche Passung in eine spezifische Organisation ist der Idealzustand, Professionelle gehen mit normativen Anforderungen kongruent, Antinomien sind aufgelöst und belastungsfreies Arbeiten wird ermöglicht.*

Handlungsorientierung A III: - Ausprägung Geranie

Geranies Ausprägung zeichnet sich durch die starke Orientierung auf die *Binnenperspektive in der Arbeitsbeziehung* aus. Homolog zu ihrer an Arbeitsbündnissen orientierten Arbeit mit der Klientel beschreibt GE die als «professionell» gerahmte Arbeitsbeziehung (verbunden mit Aspekten wie spezifizierten Rollenanteilen als positive Abgrenzung zu diffusen Beziehungen), u.a. Vertrauens- und Machtantinomie, durch GE *dialogisch* initiierte Intensität, etc.) als Ausgangspunkt für alle weiteren (Lern-) Prozesse in der Dyade, teilweise in Abgrenzung zu organisationalen Zusammenhängen. Dabei thematisiert GE die *Strukturähnlichkeit* von ihren Tätigkeitsbereichen als Sozialpädagogin und Praxisausbildende in der Kommunikationspraxis und deren ähnlich ausgestalteten Prozessgestaltung mit GEs Ausrichtung auf den *Dialog* mit dem Gegenüber (währenddessen GE die Zielperspektiven und Bedürfnisse klar unterscheidet). GEs Bewertung der Aufgabe als Praxisausbildende ist von einem Verständnis geprägt, der die Tätigkeiten als wertvolles und zusätzliches Element eines professionellen Alltags darstellt. GE definiert ihre Rolle explizit als Begleiterin von Lernprozessen mit dem Fokus auf die Koproduktion als Dyade. GE beschreibt unterschiedliche dialogische Praxen des gegenseitigen Feedbacks, der gegenseitigen Kritik der Fallarbeit, des Aushandelns von Grenzen der der Sozialpädagogik und gegenseitigem Aufgabenklären in grösseren Projektzusammenhängen [...]

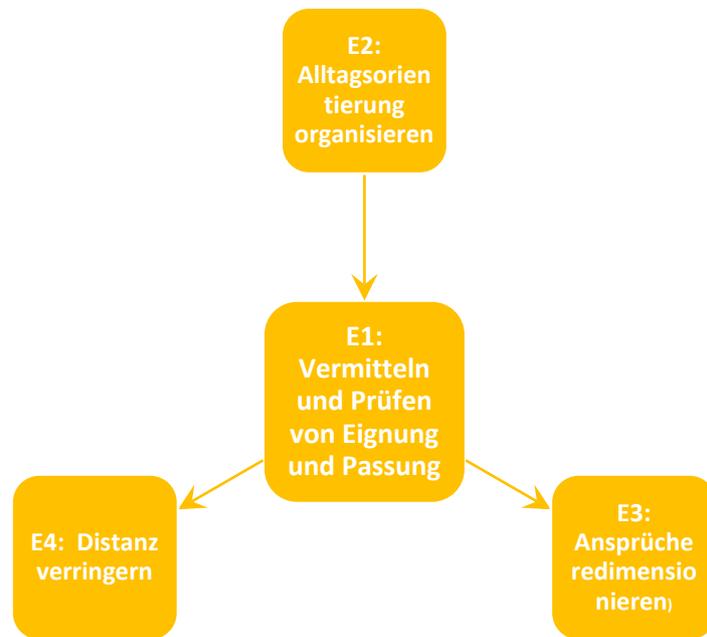




Handlungsorientierung B III: - Ausprägung Funkie

In Funkies Ausprägung ist das Bild der Organisation als Struktur für das Lernen aller Beteiligten im Zentrum. Es gibt dabei verschiedene kollektiv verstandene **Wir-Perspektiven** (Mitarbeitende und Klientel, Mitarbeitende, Mitarbeitende der Organisation, die Dyade), welche jeweils von FU als **normierend für seine Handlungspraxen** beschrieben werden. Studierende als Gruppe werden von FZ als teil-periphere und stark legitime temporäre Mitglieder mit einer Option auf längerfristiges Engagement beschrieben. Wer einmal «den Fuss in der Tür hat» - wie es FU nennt - kann auf gegenseitige Loyalität und Vertrauen zählen. Das System der Organisation hat gleichzeitig starke **Systemgrenzen**. Diese werden mit einem an Assessments angelehnten Bewerbungsverfahren gesichert, schon während dieses Verfahrens erhalten Studierende Lern- und Arbeitsaufgaben zugewiesen, deren Bestehen als erster **Initiationsschritt** in die Organisationen gerahmt ist. Sind Studierende (oder auch Mitarbeitende und Klientel) im System, wird dieses von FU als **motivierende Umwelt** gedeutet, die alle relevanten Ressourcen mobilisieren kann, um ein Kriterien- und Indikator geleitetes Begleiten und Lernen zu ermöglichen. Dieses Lernen ist dann in ein TQM-artiges System der individuellen und organisationalen **Daueroptimierung** eingebunden. Gleichzeitig versteht FU diese Struktur als Ressource im Hintergrund, die ihm und den Studierenden viel Handlungsspielraum bietet. Dieser Handlungsspielraum wird von der Dyade dialogisch strukturiert [...]

Handlungsorientierung C III: - Ausprägung Schwertlilie



Die Begleitung von Studierenden wird von SCH als zusätzlicher und organisational **wenig anerkannter Aufwand** in einem als krisenhaft beschriebenen Kontext beschrieben. Ihre Orientierung ist davon gekennzeichnet, möglichst eine intensive **Arbeitsbeziehung** mit den Studierenden zu **negieren**. Die Praxisorganisation wird als starr und professionelles Handeln unterminierende Umwelt beschrieben. Das Enaktierungspotential professioneller Praxis ist gering, dem Bestehen des Gruppenalltags werden alle anderen Bedürfnisse untergeordnet. Bemerkenswert ist die bis zur Ununterscheidbarkeit tendierende Überlagerung der Alltagstätigkeiten und ihrer Aufgabe als Praxisausbildende. **Ausbildungsgespräche finden explizit keine** statt, stattdessen werden auf expliziten Wunsch hin **Tür- und Angelgespräche** angeboten, wenn diese **den Alltag nicht tangieren**. Studierende sind in ihrem Orientierungsrahmen schutzbedürftig, müssen zu einem gewissen Mass im Alltag bestehen können und unter anderem so gut als möglich vom Lernort Hochschule abgekoppelt / entlastet werden. [...] Bestehende und wahrgenommene Defizite bei den Studierenden können mangels Ressourcen nicht aufgearbeitet werden, es ist keine Entwicklung und kein inhaltliches oder methodisches Lernen möglich. In diesem Kontext wird die Involvement als eine Art Belastungstraining gerahmt, bei dem die Studierenden sich an situative Krisen und den Zwangscharakter organisationaler Routinen gewöhnen müssen.[...]. SCH handelt innerhalb eines Orientierungsrahmens, der von jeweilig nur bedingter Wirksamkeit von individuellem Handeln ausgeht: Sie kann nur bedingt (oder im Modus der Eigentlichkeit) Studierende begleiten und diese sind nur bedingt die vollwertigen Mitarbeitenden als die sie gesehen werden. Eine Koproduktion in der Dyade Studierende Praxisausbildende wird von SCH in ihr Gegenteil verkehrt: Es werden möglichst alle Prozesse in Einzelteile zerlegt [...]

Ausprägung Olive



Olive: Das Ideal verschwindet in der Krise

- **Biographie:** Hochschule als Ort der Selbstfindung & Überprüfen der persönlichen Eignung. Kein Interesse an «Theorieklumpen» und Hochschule.
 - **Praxisorganisation:** «Arbeitgeber», Arbeitsfeld mit «anspruchsvollen» Adressaten*Innen, wenigen Ressourcen und expliziten Regeln. Orientierung an «physischer Sicherheit der Beteiligten»
 - **Aufgabe: Zusatzaufwand,** Schützen vor einem zu viel an Verantwortung und inspirierendes Modell sein

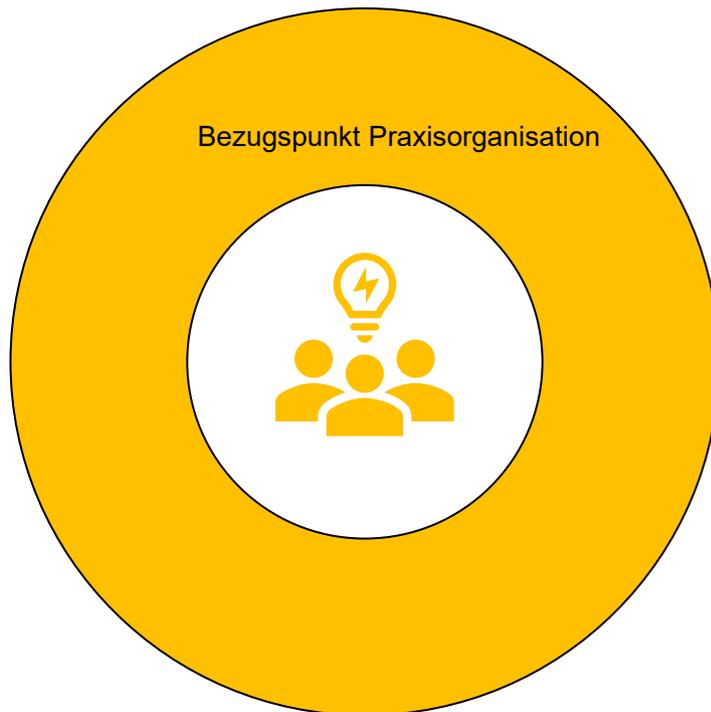
Organisation in **Krisensituation**. Es gab Regeln und Routinen, die nicht mehr gelten. Olive kann (und teilweise) Studierende schützen, nicht mehr inspirierend sein oder «zeigen, wie es geht». Selbstbild der **unwirksamen Professionellen**. Krise überträgt sich auf eigene Subjektivierung und Orientierung.

-Kaum wirksame Subjektnormen -

- Verlust eigener, nun imaginativen sozialen Identitätsnormen -

- Entziehen aus imaginär-starken Subjektnormen -

Ausprägung Spitzwegerich



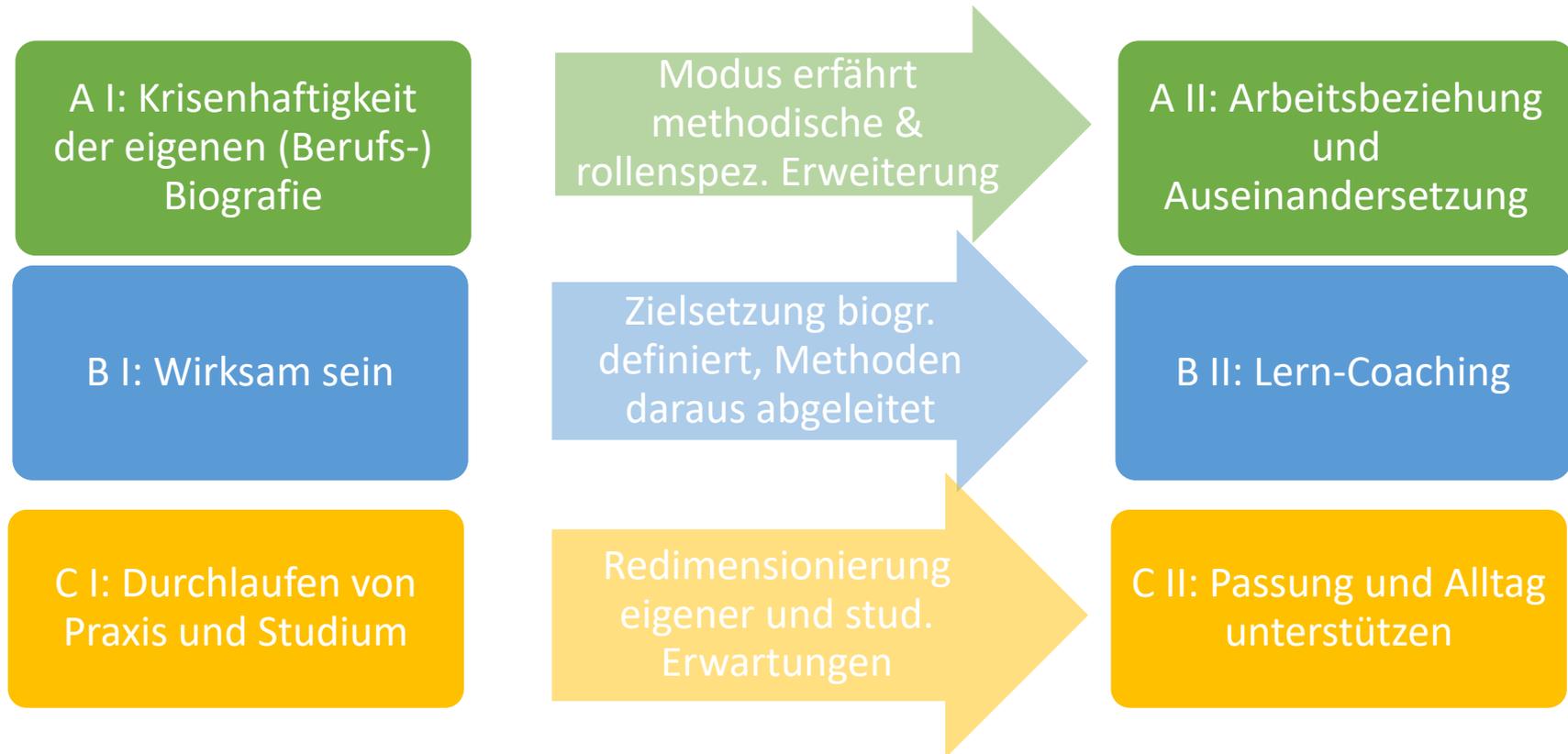
Spitzwegerich:

- *Biographie:* Hochschule «durchgegangen», Vorbilder und Idole (Orientierung), Stationen und Posten
- *Praxisorganisation:* «Arbeiten unter Freunden», persönlich belastendes und unterkomplex wahrgenommenes Arbeitsfeld
 - *Aufgabe:* «Alle sind gleich hier», Negation von Ausbildung, Wissen und qualifizierter Erfahrung

Eine individuelle Orientierung ist nicht (mehr) nötig, sie geht in einer **Kultur der Praxis** auf. Das **Kollektiv** ist **Performanzebene** und setzt **Anforderungen** und Normen wie **Harmonie**, Alltagsbezug und Studierende «als weisses Papier». Die gleichermaßen an **Situationen** und der **Metaebene** ausgerichtete Orientierung wird zur **org. Appellstruktur**, welcher sich alle unterordnen (müssen).

- Schwache, aber umfassende Subjektnormen –
- Dissoziative Aneignung -

Verhältnis Berufsbiografie und Aufgabe



Subjektnormen bei Praxisausbildenden

In Organisationen / Berufsfeldern existiert **Idealvorstellungen** im **Hintergrund**: in vager Form definiert diese, was es braucht, um als **legitimes / ideales Subjekt** anerkannt zu werden (Geimer, 2014, S. 200).

Die Art und Weise, wie Personen sich **dazu verhalten können / sollen / müssen** und auch **argumentativ damit auseinandersetzen**. (Geimer et al., 2019, S. 10), hängt selbst von der Art und Weise der Subjektnormen ab.

Weniger die expliziten (konzeptionellen) Aussagen, was zur Aufgabe dazu gehört (Leistungsberichte schreiben, Einführung in die Organisation, PA-Gespräche, etc.), sondern vor allem **implizite Erwartungen daran, wie** das umgesetzt werden soll.

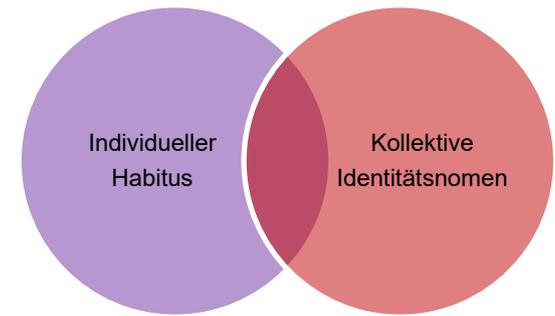


Das alltägliche Idealbild von PA hier?
„Der oder die kümmert sich vor Ort darum, dass die Studierenden gut versorgt sind und den Betrieb nicht stören.“ -> **lebendige Knautschzone**

Wie PA-Gespräche? PA-Gespräche finden ausserhalb des Arbeitsalltag statt, mit formaler und expliziter Struktur. PA und Studierende sind von anderen Aufgaben entbunden -> **legitime Unterbrechung Arbeitsalltag**

Subjektnormen als handlungsleitender Hintergrund

- Verschiedene appellartige Strukturen können zu **Subjektkulturen** auf einer übergreifenden Ebene mit unterschiedlichen **handlungsbereichsbezogenen Subjektnormen** zusammengefasst werden (Alkemeyer et al. 2013, S. 19)
- **Subjekt, bzw. Identitätsnormen** finden sich als spezifische Spielart **von so genanntem kommunikativem Wissen** (Bohnsack et al., 2019, S. 23) wieder:
 - Form: **Argumentationen, Bewertungen** und andere expliziten Kommunikationsformen, welche verschachtelt mit impliziten Aspekten von Erzählungen und Beschreibungen sind
 - Inhalt: **Normorientiertes, institutionalisiertes und rollenförmiges Wissen** (Bohnsack et al., 2019, S. 23). **Organisation** als relevanter Erfahrungsraum (Bohnsack, 2020c, S. 129–134), prägt mit, welches Wissen auf Welche überhaupt zum Tragen kommt.

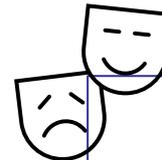


Subjektbezogene Relationen

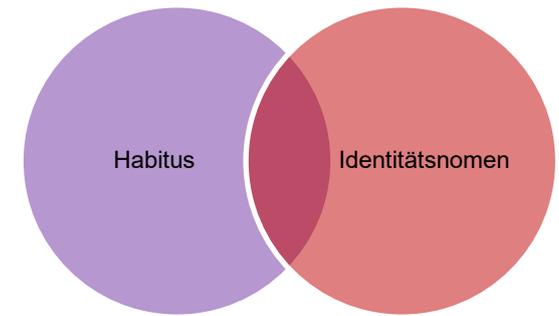
- Unterschiedliche **Beziehungsformen** (Geimer & Amling, 2019b, S. 26)
- **Überschneidungen** und **Verschachtelungen**: Unterschiedliche **Verhältnisse** in jeweiligen Handlungsbereichen möglich, einige Imperative verinnerlicht im Habitus andere müssen konfliktiv bearbeitet werden (Geimer et al., 2019, S. 7).
- **Formen von notorischen Spannungsverhältnissen** (Bohnsack 2017: 157ff; 2010, S. 106)



Imaginative Identitäten: Bezug zur kollektiven Praxis gegeben. Person geht davon aus, dass sie etablierbar im Sinne einer theoretischen Möglichkeit sind.



Imaginäre Identitäten: Person geht selbst davon aus, dass eine Übersetzung in Handlung ausgeschlossen oder unwahrscheinlich ist



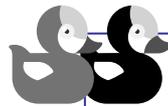
Weitere Formen (Geimer & Amling, 2019a, S. 124; 128–129)



Aneignung : Normen aneignen,
Zuerst Irritation, dann Integration
in Habitus.



«**Dissoziative Aneignung**»
Nachdenken vom Handeln abkoppeln:
Bei Entscheidungen Habitus nicht
tragend, bleibt diskursiv relevant



Passung: Kongruenz von
Subjektnorm und Habitus. Norm
wird implizit erfüllt, vor Eintritt in
ein Feld angeeignet und / oder in
Einklang mit diesem gebracht

Stärke von Subjektnormen (Geimer, 2020, S. 256–258):



Stark: Selbstdisziplinierung,
Unterordnung, ohne Affirmation /
Entziehung und Umgehung



Schwache Subjektnormen:
affirmativen Aneignung und Bildung.
Vagheit bietet Handlungsspielräume
und Anschlussstellen.

A II

	Malve	Geranie	Haselnuss	Rosmarin
Gemeinsamer OR	Praxisorganisationen sind eine kritische Ressource. Die Nutzung von organisationalen Ressourcen ist entsprechend voraussetzungsreich und davon abhängig, inwieweit darauf ein Zugriff besteht. Gleichzeitig wird die Dyade zwischen Praxisausbildenden und Studierenden mehr oder weniger explizit von organisationalen Praxen und Strukturen abgegrenzt. Diese Grenzziehung basiert auf fluiden Prozessen und geht davon aus, dass das Subsystem vom Gesamten abhängig und an dieses angeschlossen ist.			
Organisation als Lernort und Belastung	Organisation als Negativhorizont, an dem Studierende lernen können / „Alien werden“ als Exit-Strategie	Organisation als Übungsfeld zur fachlichen Auseinandersetzung / eigene Bedürfnisse zurücksetzen, aktiv auseinandersetzen	Organisationseinheit als komplexer Lerngegenstand / kontinuierliche Veränderung als Belastung und Grund für Abgrenzung	Organisation als offenes System ohne Belastung
Ziele für Studierende in PO	Periphere und legitime Mitgliedschaft etablieren	Sich exponieren müssen und sich auseinandersetzen können	Ambivalenz erfahren und bearbeiten, Komplexität bearbeiten	Rahmen sprengen, sich austoben, gleichberechtigt mitmachen

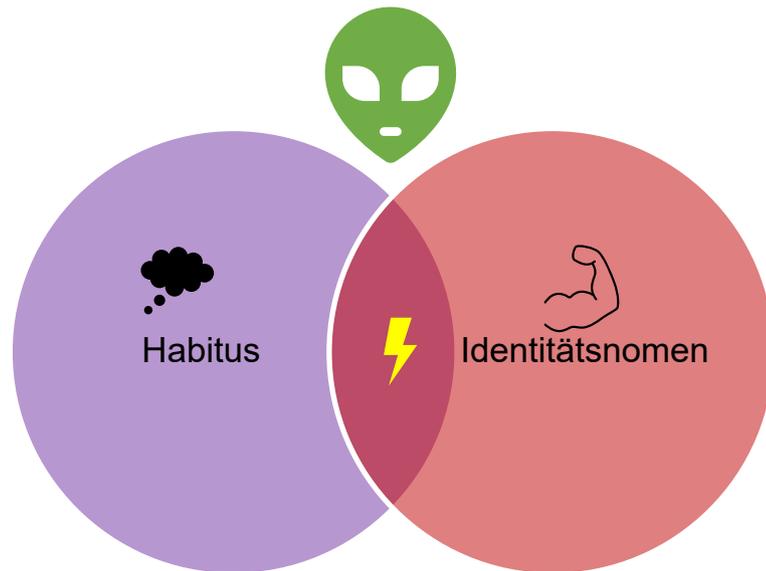
B II

	Funkie / Hafer	Holunder	Sternanis	Thuja
Gemeinsamer OR	Studierende sind fähige zukünftige Professionelle, die in der Praxisorganisation lernen können und sollen. Die Praxisorganisation wiederum ist ein Möglichkeitsraum, der auf aktive Individuen reagiert. Beide Seiten profitieren und den Studierenden kommt als peripheren Mitgliedern eine spezifische Rolle zu.			
Organisation als Lernort und Ressource	Ausgangspunkt sind Tandem und Team / Praxisorganisation regelt Aufbau und Prozesse des Lernens	Komplexe Aufgabenstellung des Berufsfelds / kollektives Wissen und Praxen des Austauschs, offene Türen	Subsysteme in komplexem Ausbildungsbetrieb / Lernen als Dienstleistung der Praxisorganisation	Komplexes Gefüge, interdisziplinär, ökonomisch anspruchsvoll / Möglichkeit der Reflexion auf Meta-Ebene
Ziele für Studierende in PO	Schnell arbeitsfähig sein, danach sich in Wirkung erfahren können	Komplexen Alltag meistern, Teil des Ganzen werden, Wissen anwenden	Eigenen Zugang finden, über den Alltag hinaus lernen und sich exponieren	Über den Tellerrand lernen, Metaperspektive einnehmen können, Führungskraft werden

C II

	Nelke	Sternmoos	Schwertlilie	Tulpe	Olive	Spitzweg.
Gemeinsamer OR	Praxisorganisationen schränken das individuelle Handeln ein. Routinen und Normen sind starr und fordern zumindest auf der Ebene der Organisation das Einhalten von Vorgaben und je nach Position das Verhindern von Auseinandersetzungen unter den Mitarbeitenden. Studierende sind Mitarbeitende wie alle anderen und müssen organisationale Verhältnisse aushalten und mittragen können.					
Organisation als Ressource und Belastung	Organisation bietet Gemeinschaft und Routine	Tätigkeiten werden an Teamleiter delegiert	Organisation verhindert informelle und formelle Begleitung	Eingeschränkte Ressourcen und Möglichkeiten nutzen	Krisenhafte Praxisorganisation als Überforderung für alle	Unterordnung unter das Kollektiv
Ziele für Studierende in PO	Mitdiskutieren und arbeiten	Arbeiten, aushalten können	Belastung aushalten können	Wissen anwenden	Nicht zu stark belastet werden	Mitarbeitern, Teil des Kollektivs sein

Fall Malve – Wellen der Krisenhaftigkeit



Nähe: „Wir gegen Andere“. PA-Arbeitsbeziehung als Ort der Auseinandersetzung, der Unterstützung und des gegenseitigen Lernens.

Notorisches **Spannungsverhältnis** als **Alien** - **Konfliktives** Verhältnis mit **imaginativer Identität**

Praxisantinomie: Handlungsdruck unter Einhaltung fachlicher Rückgebundenheit und Reflexivität in professionalisierungsbedürftig erlebter Praxis führt zu **wellenartigen Krisenerfahrungen**

Begründungsantinomie: Malve nimmt Legitimationspflicht gegenüber allen Beteiligten ernst, erlebt Mangel an Resonanz (vgl. Rosa 2016) auf den Ebenen Praxis (sieht Notwendigkeit nicht) und Hochschule (ist nicht verfügbar).

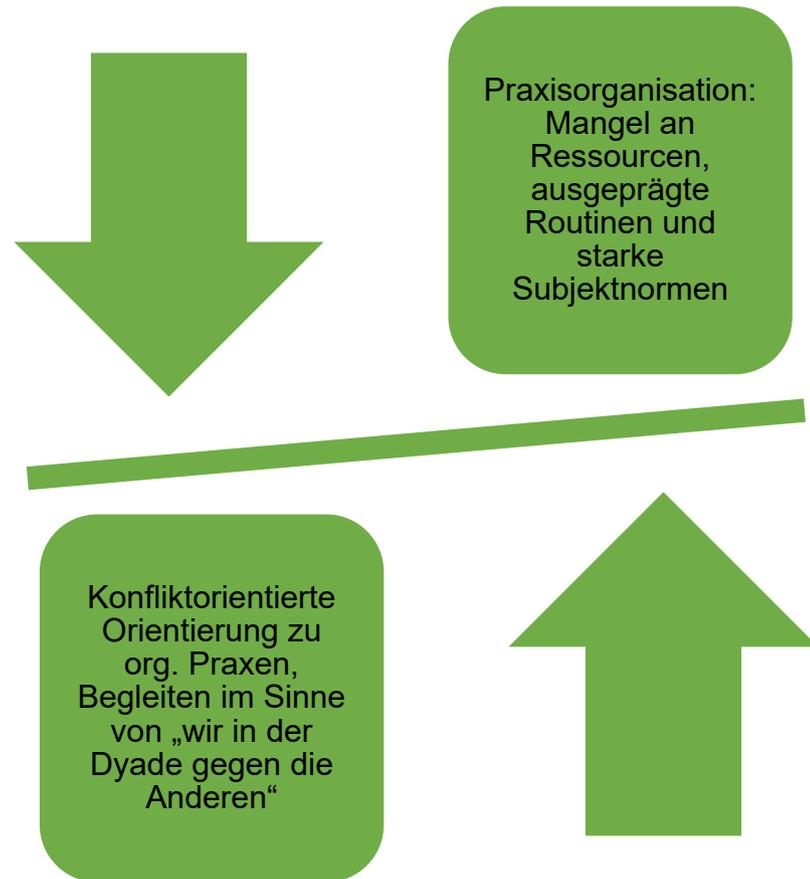
Autonomie- / Differenzierungsantinomie stark verbunden erfahren: Studierende als wirksame Mitarbeitende, keine Rolle als Lernende, „Gleichbehandlung“ mit MA.

Fall Malve – Wellen der Krisenhaftigkeit

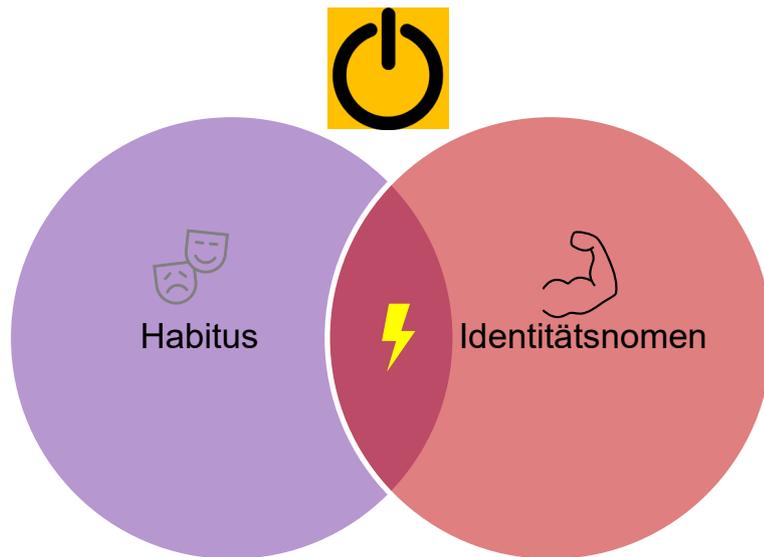
Bild des Aliens

- **Biographie:** Kritische Könnlerin, Modus *konfliktorientierten Auseinandersetzung*, kognitive Unterforderung und ressourcenbezogener Überlastung
- **Praxisorganisation:** Blosser «Arbeitgeber», Bild des Aliens. Zu Besuch als professionelle und periphere Position, *Entzug vor starken Subjektnormen*.
- **Aufgabe:** *Symbolisches Privileg* & Belastung in Praxisorganisation. Studierende fordern, fördern und vor org. Zugriff schützen

Mitgebrachte Orientierung im *kontinuierlichen Spannungsverhältnis* mit Praxen in der Organisation. Wollen, Sollen und Können beeinflussen sich gegenseitig zu immer neuen krisenhaften Entwicklungen



Fälle Sternmoos & Schwertlilie – Stand-by-Modus



Eigentümliche Form der Nähe in Richtung Statusgleichheit [„unterscheide mich gar nicht so, wie denn auch?“], Auflösung der Arbeitsbeziehung als PA, Nähe als Mitarbeitende, Ferne als Unterstützung

Spannungsverhältnis - mit Identitätsverlust durch Unterordnung

Praxisantinomie: wird bei PA einseitig aufgelöst in Richtung Entscheidungszwang. Keine Zeit & kein Ort für Reflexion / theoretisches Rückbinden. Starke Hierarchien, Ferne zur Hochschule. PA nur noch formal, nicht praktisch. Das würden tlw. auch den Subjektnormen widersprechen.

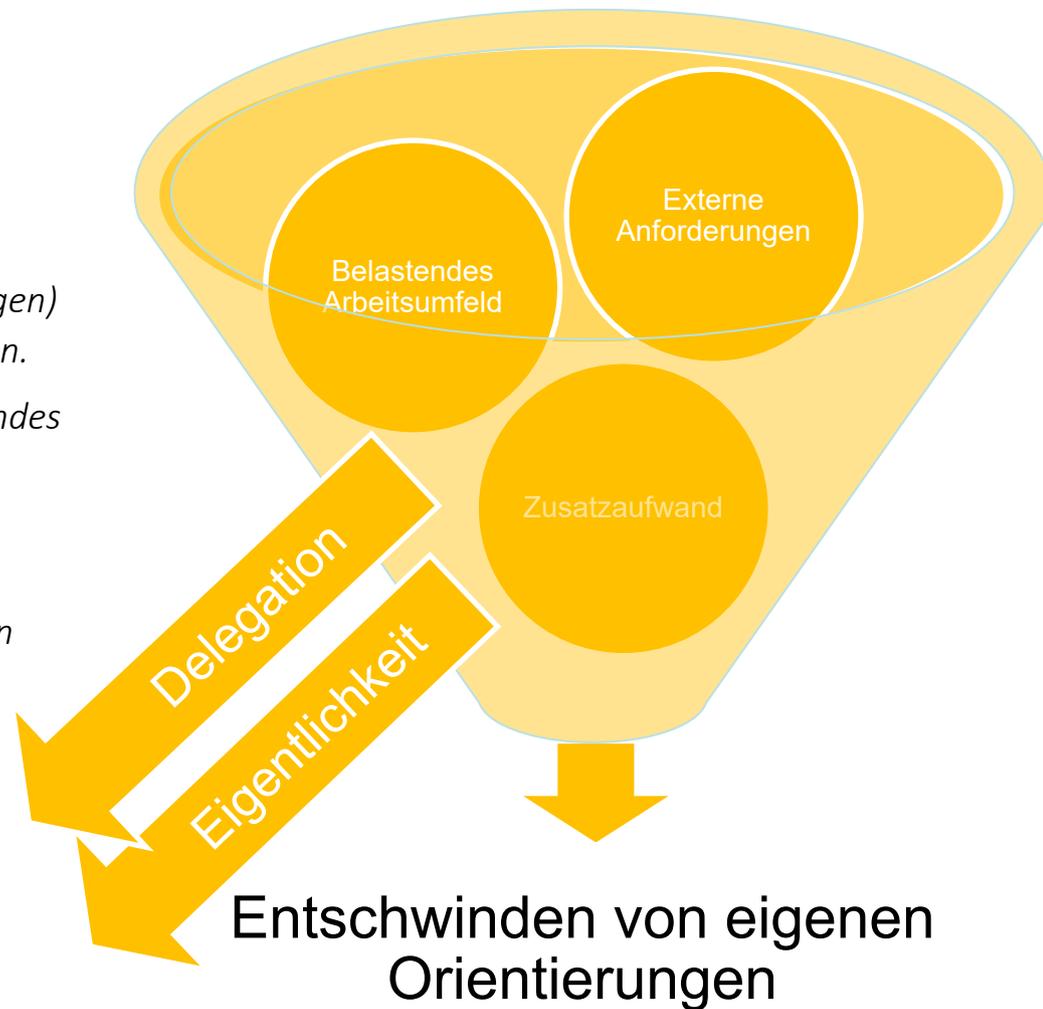
Begründungsantinomie: Praxisorganisation, bzw. der Wohngruppe gegenüber. Norm: Studierende sollen nicht stören, «aushalten können», PA Aufgabe, Vorbild für das sein.

Autonomie- / Differenzierungsantinomie: Einseitige Auflösung in Richtung Selbständigkeit, diese wird vorausgesetzt für ein erfolgreiches Abschliessen, oder in Richtung Hochschule aufgelöst

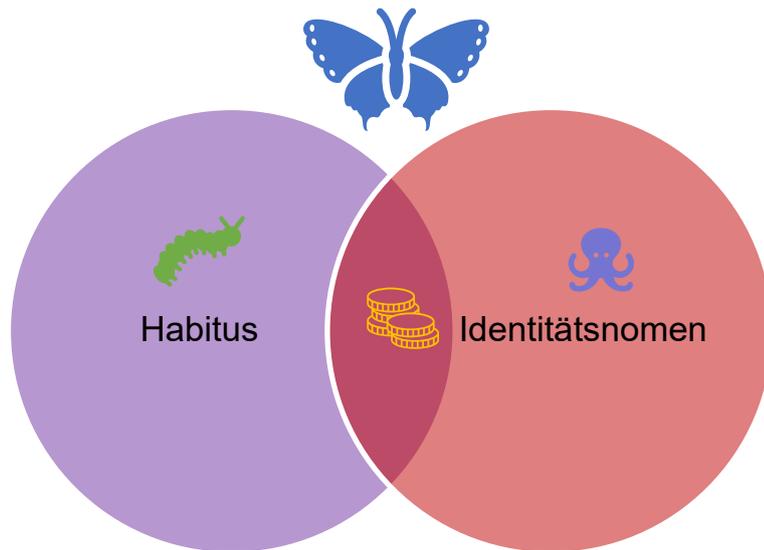
Fälle Sternmoos & Schwertlilie – Stand-by-Modus

Schwertlilie / Sternmoos: graue Erinnerung

- **Biographie:** Orientierung an externen Anforderungen (Eltern, Schule, Aufstiegschancen, beruflichen Anforderungen) bei gleichzeitiger Distanz zu (Hoch-) Schulen.
- **Praxisorganisation:** «Arbeitgeber», belastendes Arbeitsfeld mit hoher Interaktionsdichte, Traditionen und Glaubenssätze der OE, «Aushalten» und «Durchbeissen»
- **Aufgabe:** **Zusatzaufwand**, Bild der normalen Mitarbeitenden, Delegation von Aufgabenaspekten, Ausblenden formale Zuständigkeiten, Modus der Eigentlichkeit, Anpassung



Fall Sternanis – PA als professionalisierte Aufgabe



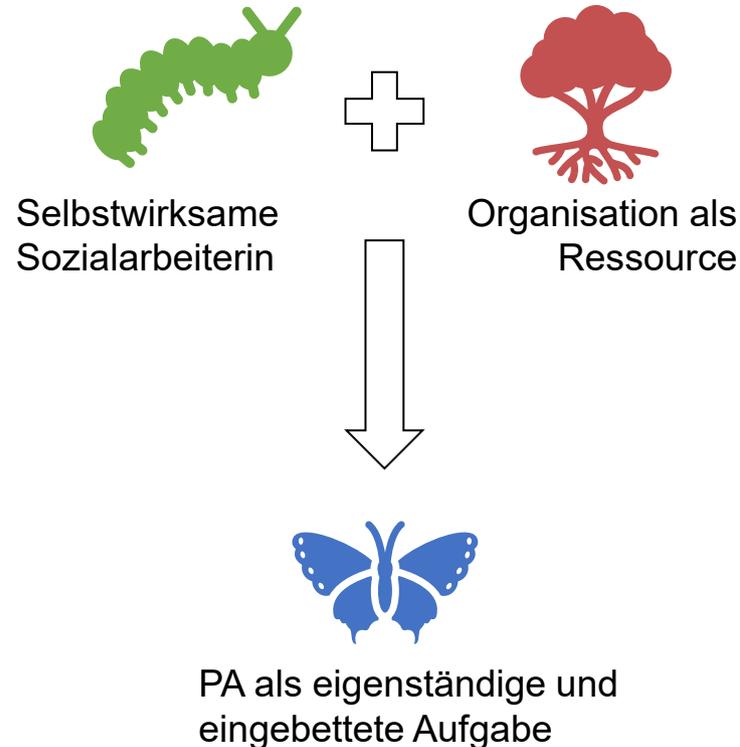
PA ist eine Aufgabe mit klaren Rahmenbedingungen, in welchen selbständig gehandelt werden kann.

- **Praxisantinomie:** Entscheidungen in PA-Aufgabe werden balanciert, können mit anderen PA gemeinsam reflektiert werden. Professionelles Handeln in PO von definierten Abläufen, Standards und interdisziplinären Zuordnungen geprägt.
- **Begründungsantinomie:** Legitimations- und Dokumentationspflicht des PA-Handelns förderlich für eigenes Lernen, wenig .
- **Autonomieantinomie:** Studierende sollen „nicht den Laden in die Luft sprengen“. Sollen aber Fehler machen können. Definierte Aufgaben angepasst an „diagnostiziertes“ Kompetenzniveau.
- **Differenzierungsantinomie:** Basic- und erweitertes Paket der Begleitung.

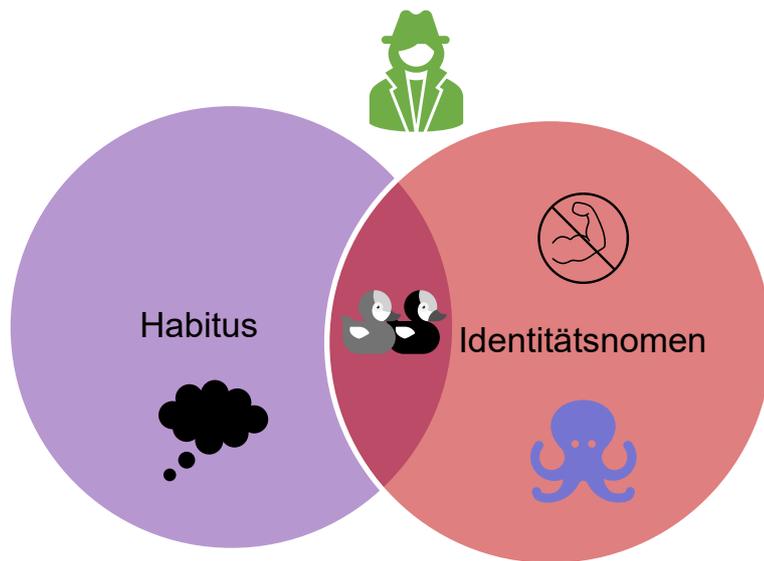
Fall Sternanis – PA als professionalisierte Aufgabe

- **Biographie:** Geradliniges Zusteuern auf Soziale Arbeit nach dem „krisenhaft“ erlebten Entscheid, Organisieren Work-Life-Balance, als Studierende, Führungsfunktionen als Sozialarbeiterin.
- **Praxisorganisation:** interdisziplinärer Ausbildungsbetrieb, viele **Subsysteme**, verschiedene Fachsprachen & -logiken, stark sozialräumlicher Blick auf Praxisorganisation
- **Aufgabe:** Teil des **Gesamtpakets**. Typisieren (int. Bedürfniserhebung) und bedarfsorientierte Hol-Struktur beim Begleiten

Die Praxisorganisation ist Ermöglichungsraum und Feld für Lernprozesse für Studierende und PA.



Fall Geranie – PA-sein als hilfreiche Anstrengung



PA-Aufgabe intensiv, für beide Seiten anstrengende, der Sozialen Arbeit strukturgleiches Unterfangen mit grösster Relevanz.

Vom notorischen **Spannungsverhältnis beim Suchen zum Finden von Passung**

Praxisantinomie: Soz. A. nur in passendem Rahmen. Keine starren Strukturen. Geranie als Störmelder bis Finden einer PO mit Passung, Kriterium Ausgestaltung der PA-Funktion.

Begründungsantinomie: Legitimationspflicht gegenüber Profession und Studierenden, nicht einzelner PO / Hochschule. Deshalb PA-Aufgabe als explizite Aufgabe, für Studierende anstrengend machen.

Autonomieantinomie: Studierende qua Rolle unterstützungsbedürftig, Selbständigkeit als Ziel und nicht Aufgabe der Studierenden.

Differenzierungsantinomie Gleichbehandlung aller nicht sinnvoll, Orientierung am Individuum.

Fall Geranie – PA-sein als hilfreiche Anstrengung

Bild der Suchenden

- **Biographie:** Krise als Normalfall, Auseinandersetzung und kontinuierliche Überforderung bis zu Burn Out-Erkrankung
- **Praxisorganisation:** Praxisorganisation nicht bloss Arbeitgeber, stark wirkmächtig. Tandem nur handlungsfähig, wenn Bedingungen dafür vorhanden (u.a. genügend Zeit für Arbeitsbeziehung mit Adressaten*Innen).
- **Aufgabe:** PA-Aufgabe ist strukturgleich zu Sozialer Arbeit. Als «letzte» Priorität guter Anzeiger dafür, wie PO strukturiert ist. Studierende müssen blinde Flecken preisgeben.

Mitgebrachte Orientierung im *kontinuierlichen Spannungsverhältnis* mit Praxen in der Organisation. Bis Suchverhalten revidiert und angemessene Ausgestaltung PA-Aufgabe als Suchkriterium.



Suchen als Grundmodus,
Suchen passende PO,
Suchen Stärken und
Schwächen Studierende

Lernortidentitäten als Potential für/ Verhinderungselement von Bildung

Hochschule		Exploration	
		niedrig	hoch
Commitment	niedrig	Diffuse Identität	Krisenhafte Identität (Moratorium)
	hoch	Übernommene Identität	Erarbeitete Identität



Erarbeitete Identität: Lernprozess hat professionalisierende Funktion. Krisen werden beidseitig zugelassen -> selbst erarbeiteten Lernortidentität: Man kann begründen, wann, wie von Routinen und Verfahren der Mitarbeitenden (leicht/stark) abgewichen wird, ohne einen Gesamtkonsens verlassen zu müssen

Übernommene Identität: Lernprozess bleibt in einer «Orientierungsfunktion»: Aus einer diffusen, wird eine übernommene Lernortidentität: Man weiss, wie man «richtig» an der Hochschule arbeitet, es geht um ein Übernehmen von Routinen



Praxisorg.		Exploration	
		niedrig	hoch
Commitment	niedrig	Diffuse Identität	Krisenhafte Identität (Moratorium)
	hoch	Übernommene Identität	Erarbeitete Identität



Handlungsmodell zu Praxisausbildungstätigkeit

Einschätzung PA		Studierende	
		Defizitorientierung & Distanz	Ressourcenorientierung & Nähe
Wirkmächtigkeit	Qualitativ, ineffektiv	Dominanz	Aufopferung
	Qualitativ, effektiv	Service	Passung

Typen der Ausfüllung der Rolle Praxisausbildende/r

Aufopferungsmodell: Auseinandersetzung mit Person der interessanten und starken Studierenden und deren Lebensumständen relevant und nötig. PA-Wirksamkeit eher schwach, deswegen mehr Aufwand. Org. Kontexte werden (teilweise) ausgeblendet, Anforderungen werden abgeschwächt, um Risiken zu minimieren.

*qualitativ,
ineffektiv /
Ressourcenor.
/ persönliche
Nähe*



Passungsmodell: Kontinuierliche Aushandlungsprozesse und Anpassung an individuelle und organisatorische Anforderungen sind möglich. Wirksamkeit und Ressourcen überall vorhanden und positiv konnotiert. Praxisausbildung als Kerngeschäft. Es wird den Studierenden viel zugemutet, aber auch zugetraut. Die Begleitung erfolgt eng, ergebnis- und prozessoffen.

*qualitativ und effektiv /
Ressourcenor. /
persönliche Nähe*



Typen der Ausfüllung der Rolle Praxisausbildende/r

Dominanzmodell: Gegenüber einem **defizitär zu sehenden Studierenden** müssen organisationsspezifische Anforderungen, Routinen, implizite Normen **durchgesetzt** werden. Anleitung im Wortsinn. Kompetenz des Studierenden für den konkreten Kontext wird als gering eingeschätzt, die eigene Selbstwirksamkeit ebenso.

*qualitativ, ineffektiv
Defizitorientierung,
Distanz*



Servicemodell: Die Devise heisst abwarten, ob und wie Studierende Unterstützungsbedarf formulieren. Zugeschriebene Kompetenz der Studierenden für den konkreten Kontext ist eher tief. Lernfelder und Begleitformen sind (teilweise) standardisiert. Instrumente zur Begleitung sind optimiert.

*qualitativ und effektiv /
Defizitorientierung,
Distanz*



Implizites Wissen – wenn jemand nicht sagen kann, was sie / er alles weiss



≠

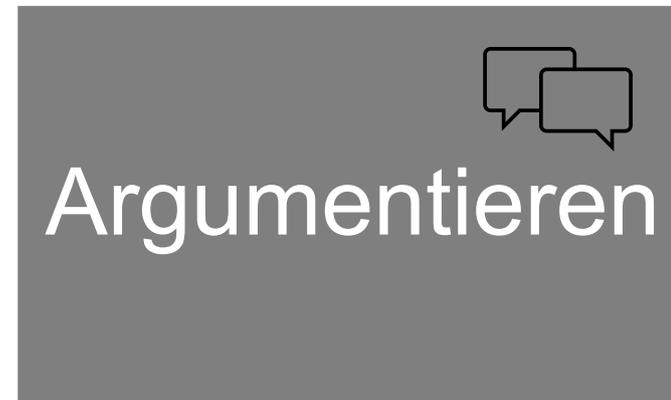
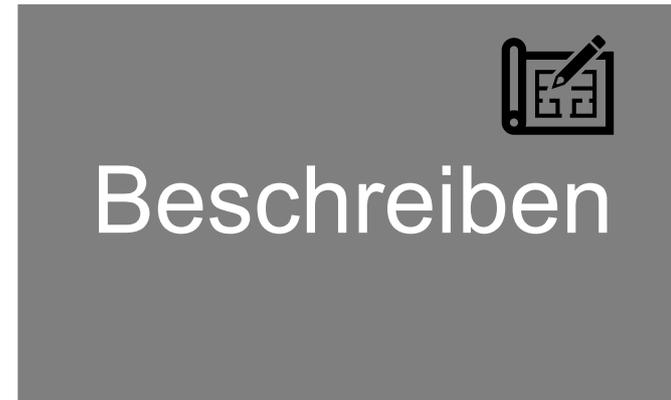


Wissensformen und ihre Vermittelbarkeit

- Explizites / Kommunikatives Wissen (in verbalisierter Form teilbares Wissen)
- Implizites / atheoretisches Wissen (Sozial in kollektivem Handeln geteiltes Wissen, interpretativ rekonstruierbar)
- Internalisiertes Wissen (Sozial geteiltes Wissen, dass „in den Leib geschrieben ist“, schwer rekonstruierbar)

Modus des Sprechens

Implizit



Explizit

Mögliche Relevanzen im beruflichen Handeln

- Individuelle Relevanzsetzung: Was ist der prägende Erfahrungsbereich?
 - **Eigene Person** (ich merke, wie ich sein will / wie ich mit anderen gut arbeiten kann)
 - **Andere Personen** (ich merke, wie ich anderen begegne)
 - **Handlungssituationen** (organisationale Krisen, Ausnahmesituationen, Routinen)
 - **Strukturen und Regeln** (Das Team oder die Organisation als Ressource, regelhafte Praxen, die wichtig sind für das Arbeiten)
- Deutung der eigenen Erfahrung
 - **Positiv**: Hinstreben zu (Erfahrung als Ideal, das angestrebt wird)
 - **Negativ** Wegstreben von (Erfahrung als Negativhorizont / Abgrenzung)



Erste Gruppenbildung, erste Arbeitsphase (30min)



- 4 verschiedene Gruppen
 - (1) Typen
 - (2) Gruppe Subjektnormen
 - (3) Blick auf Studierende
 - (4) Fallgebende (mind. 1 Monat mit aktuellen Studierenden)
- Eigenes Material (aus Präsentation)
- Eigener Auftrag (als Blatt)

PAUSE

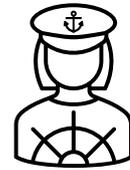


Zweite Gruppenbildung, zweite Arbeitsphase (45min)

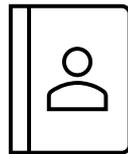


- 3 verschiedene Gruppen
 - jeweils mind. 2 Personen aus einer der vorigen Gruppe
- Gruppenauftrag
 - Falleingabe durch eine zweite Person (mit Infos zwischen den Zeilen)
 - Inhaltliche Teams geben Einschätzung wägen ab
 - Fall gelöst
 - Zusammenspiel der unterschiedlichen Aspekte
 - Empfehlungen und mögliche Stolpersteine

Tatort Praxisausbildung



Blick auf Studierende



Typen

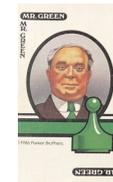


Subjektnormen

Idee: Tatort Praxisausbildung

- Welcher «verdächtige» Typ (A, B, C) kann in Verbund
- Unter welchen Bedingungen im Kontext der Subjektnormen (schwach, stark, Spannungsverhältnis, Passung, etc.)
- Mit welcher Art von Studierenden

auf welche Weise sinnvoll Praxisausbildung gewährleisten?



<i>Cluedo?</i>				
Typ				
Prof. Bloom				
Baronin von Porz				
Fri. Ming				
Frau Weiß				
Oberst von Gatow				
Herr Dir. Grün				
Subjektnormen				
Leuchter				
Pistole				
Seil				
Dolch				
Rohrzange				
Studierende				
Bibliothek				
Salon				
Speisezimmer				
Billardzimmer				
Eingangs-Halle				
Veranda				
Arbeitszimmer				
Musikzimmer				



Austausch über die drei Gruppen & Ergebnissicherung

- Was sind Eure Szenarien? (Skizzieren auf Flipchart, 5 Minuten)
- Empfehlungen und mögliche Stolpersteine dazu? (mündlich, maximal vier Aussagen)

DANKE

