

Professionelle Identität als TA-ler/in entwickeln

DSGTA Kongress 17./18. März 2018 – Tanja Kernland & Kathrin Rutz

*«Gehe nicht, wohin der Weg führen mag, sondern dorthin, wo keine Weg ist und hinterlasse eine Spur.»
Jean Paul*

Professionen gewinnen im Kontext einer Wissensgesellschaft neue Bedeutung. Die Begriffe Profession - Professionalität – Professionalisierung werden neu diskutiert. Berufsverbände setzen Qualitätsstandards und der/die Professionelle ist herausgefordert, eigene Vorstellungen der Professionalisierung zu finden. Und anders formuliert: Jede/r ist gefordert, sein/ihre professionelle Identität zu entwickeln. Der Austausch über geteilte Annahmen und Deutungsmuster sind für die Ausdifferenzierung einer Profession und einer entsprechenden Kompetenzentwicklung unabdingbar (Dick/Marotzki/Mieg Hrsg. 2016, Modaschl 2009, Krause et al. 2007).

Professionelle Identität – eine Definition

«Auf ihrer Reise professionelle Fachpersonen zu werden, entwickeln die Studierenden/Trainees eine Vielfalt von Überzeugungen und Haltungen über die Profession/den Beruf, für den sie sich vorbereiten. Sie entwickeln ein Verständnis für die Grenzen ihrer Profession und die Art und Weise, wie sie mit anderen als Teil eines (inter)professionellen Teams interagieren. Diese Überzeugungen, die Haltungen und ihr Verständnis über ihre Rollen innerhalb des Arbeitskontextes beziehen sich auf ihre «professionelle Identität» (in Anlehnung an Adams et al., 2006; Lingard et al., 2002).

Professionelle Kompetenz

Wenn wir von einer Profession reden, meinen wir einen Beruf, der einen kreativen Umgang mit Komplexität und Unsicherheit verlangt. Ein einfaches Repertoire an Methoden und Abläufen reicht in vielen Berufen nicht (mehr) aus, um professionell kompetent zu sein.

Professionelle Kompetenz = Rollenkompetenz x Kontextkompetenz x Sinn
--

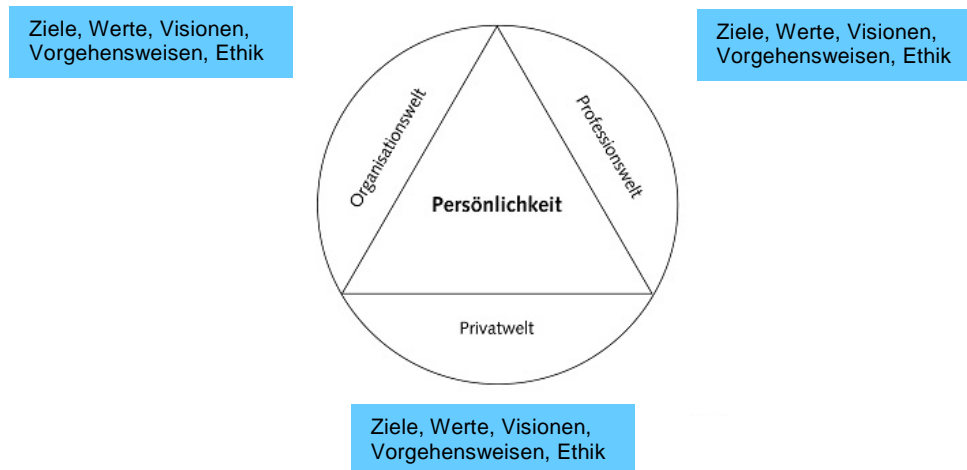
Rollenkompetenz ist eine Bedingung, um in einer entsprechenden Rolle glaubwürdig agieren und die Funktion ausfüllen zu können. Unter Rollenkompetenz sind das Vorhandensein und die Nutzung von rollenspezifischen Informationen zu verstehen. Auch die Fähigkeit, eine Rolle von einer anderen abzugrenzen, fällt unter den Begriff der Rollenkompetenz. Die Übernahme neuer Rollen bedeutet automatisch die Notwendigkeit zum Erwerb der entsprechenden persönlichen und fachlichen Kompetenzen.

Kontextkompetenz bedeutet, das Umfeld zu kennen, in welchem eine Profession ausgeübt wird. Wie ist die Organisationskultur? Wie werden Entscheide gefällt? Wer sind die Kunden, die wichtigsten Stakeholder? Wie entwickelt sich der Markt? Wie ist die Finanzlage?

Sinn meint, dass Ideen oder Projekte das seelische Interesse der Menschen wecken. Das bedeutet auch, dass es bei Professionalität oder professioneller Kompetenz darum geht, die eigene Einzigartigkeit herauszukristallisieren. „Dann macht Professionalität der eigenen Seele Sinn...“ (Schmid, 2004, S. 78).

Drei-Welten-Modell der Persönlichkeit

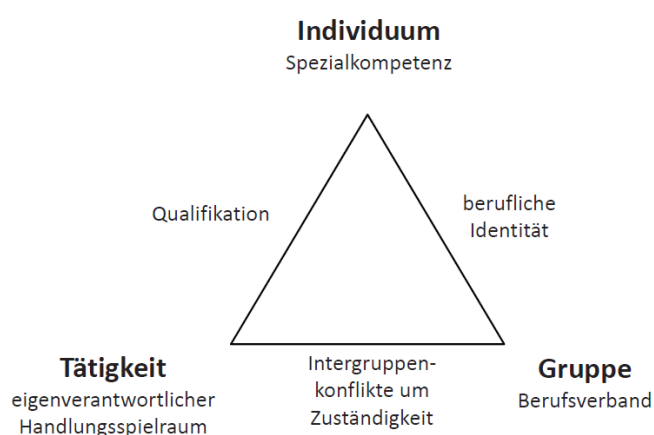
Rolle = die Summe der Erwartungen an eine bestimmte, festgelegte soziale Position in Bezug auf Denken, Fühlen, Verhalten und Beziehungsgestaltung.



Quelle: Bernd Schmid, 2004: Systemische Professionalität und Transaktionsanalyse

Professionalisierung auf der individuellen Ebene

Gemäss Mieg (2016, S.35) bedeutet Professionalisierung «aus individueller Sicht zuerst einmal eines: nämlich Kompetenzentwicklung (Mieg 2003b, 2009)» (Mieg 2016, S. 35). Diese Kompetenzentwicklung besteht zunächst in Spezialisierung und Vertiefung des bereichs- und berufsspezifischen Wissens. Es geht um die Ausbildung zum Experten/zur Expertin und «um den Erwerb von professionellen «Zusatz»-Kompetenzen, welche für selbstbestimmtes berufliches Handeln» (Mieg 2016, S. 35-36) unabdingbar sind. Die Kompetenzentwicklung, so Mieg (2016, S. 36), «richtet sich dabei an den institutionellen Gegebenheiten aus: einerseits der Tätigkeit und ihren Anforderungen, andererseits der Berufsgruppe». Weiter hält Mieg (2016, S. 30, 36) fest, dass es letztendlich beim professionellen Handeln um die Kompetenzanwendung geht und die Frage nach der beruflichen Identität mit einhergeht.



Professionalisierung auf individueller Ebene (Mieg 2002a in Mieg 2016, S. 36)

«Das Grosse ist nicht, dies oder das zu sein, sondern man selbst zu sein.» Sören Kierkegaard

Quellen:

Schmid, Bernd (2004). Systemische Professionalität und Transaktionsanalyse. Bergisch Gladach: EHP.
Mieg, H.A. (2016). Profession: Begriff, Merkmale, gesellschaftliche Bedeutung. M. Dick, W. Marotzki, H.A. Mieg (Hrsg.) Handbuch Professionsentwicklung (S. 27-40). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

Anleitende Fragen zur Reflexion

Mein Platz in der Organisation

- Was ist mein Auftrag?
- Arbeite ich alleine oder im Team?
- Bin ich angestellt oder selbständig?
- In was für einer Organisation bin ich tätig?
- In welcher Einheit / Abteilung?

Meine beruflichen Rollen

Drei-Weltenmodell der Persönlichkeit:

- Welche Rollen habe ich in welcher Welt?
- Welches sind meine Fachlichkeit(en), meine Professionen?
- Welche Funktionen habe ich in meiner Organisation (Mitarbeiter, Führungskraft, Projektleiterin, ...)?
- Welche privaten Rollen sind für meine Profession wichtig?

Mein beruflicher Werdegang

- In welcher Branche bin ich tätig?
- Wie ist meine berufliche Sozialisation?
 - Lehre?
 - Studium?
 - Erste Berufsjahre?
 - Berufliche Wechsel?
- Berufsbiografie?
- In welcher beruflichen Phase befinde ich mich?

Mein TA-Weg

- Wo stehe ich in meiner TA-Ausbildung?
- In welchem Anwendungsfeld bin ich tätig?
- Wo habe ich TA gelernt (TA-Institute)?
- Bei welchen Lehrenden habe ich TA gelernt?

Mein berufliches Netzwerk

- Intervision / Lerngruppen?
- Mitglied in Berufsverbänden?
- Kontakte zu ehemaligen Arbeitgebern und Arbeitskolleg/innen?
- Alumni-Organisation (Ehemaligentreffen)?

Mein «Sinn», meine seelische Kraft – in welche Richtung zieht sie mich?

- Was regt mich an?
- Was interessiert mich?
- Was motiviert mich?
- Worauf hätte ich auch noch Lust?
- Was wollte ich schon immer einmal tun?