

Gesprächsleitfaden für die strukturierte Besprechung Lernende – Berufsbildnerin

Das Formular *Strukturierte Besprechungen Lernende – Berufsbildnerin* verfolgt zwei Ziele:

- a. Sowohl die/der Lernende wie die Berufsbildnerin/der Berufsbildner sollen sich mit Hilfe dieses Formulars gezielt auf das Gespräch vorbereiten können.
- b. Das Formular strukturiert das Gespräch und gibt ihm einen formellen Rahmen.

Zu den einzelnen Fragen ist anzumerken:

- Frage 1: Sowohl Berufsbildnerin/Berufsbildner wie Lernende verorten das Ausbildungsgeschehen immer wieder im Bildungsplan. Sie setzen sich damit immer wieder mit den im Bildungsplan formulierten Handlungskompetenzen auseinander.
- Frage 2: Hier geht es darum, Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung des Ausbildungsstandes zu vergleichen. Als Instrument kann das Hilfsmittel zur Überprüfung des Kompetenzerwerbs der zu besprechenden Handlungskompetenz eingesetzt werden. Einmal pro Semester werden mit der Beurteilung einer konkreten Handlungskompetenz auch die dafür relevanten Querschnittsressourcen besprochen. Treten in der Beurteilung Differenzen auf, ist es hilfreich die Ankerpunkte darzustellen, die zur Beurteilung führten. Ankerpunkte sind Erlebnisse und Vorkommnisse an die wir denken, wenn wir ei-ne beurteilende Einschätzung vornehmen.
- Frage 3: In einer ressourcenorientierten Ausbildung ist vorerst die Aufmerksamkeit auf die Stärken der lernenden Person zu richten. Welche Ressourcen wurden bereits aufgebaut, worauf kann die weitere Ausbildung bauen? Das Selbstwertgefühl der Lernenden zu stärken ist ein zentrales Anliegen der Ausbildung.
- Frage 4: In der betrieblichen Praxis fliessen die im üK und in der Berufsfachschule aufgebauten Ressourcen zusammen und führen zur beruflichen Handlungskompetenz. Diesen Transfer von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen gilt es immer wieder anzusprechen und damit bewusst zu machen.
- Frage 5: Auch wenn die Standortgespräche grundsätzlich ressourcenorientiert geführt werden, gilt es klar zu beschreiben was noch verbessert werden könnte. Je genauer die Beschreibung gelingt, desto mehr steigen die Chancen, dass Verbesserungen eintreten. Denken Sie daran, dass während einer bestimmten Periode immer nur ein Punkt verbessert werden kann.
- Frage 6: Lernende arbeiten im Team und bekommen von den Teammitgliedern verbale und nonverbale Rückmeldungen. Das kann zu erfreulichen Erlebnissen, wie auch zu Spannungen und Konflikten führen. Beides gilt es anzusprechen, damit soziales Lernen stattfinden kann.
- Frage 7: Konflikte und Fragen gilt es zu beschreiben, damit sie einer Klärung entgegengeführt werden können. Was ist oder wo liegt das Problem?
- Frage 8: Auf der Basis der ersten sechs Fragen gilt es für die nächste Ausbildungsperiode die Ausbildungsziele zu formulieren. Achten Sie auch hier darauf, sich nicht zu viel vorzunehmen und denken sie daran, dass nahe und genau beschriebene Ziele grössere Chancen haben, erreicht zu werden.
- Frage 9: Ziele werden besser erreicht, wenn sich Lernende unterstützt fühlen. Es gilt festzuhalten welche Massnahmen unterstützend wirken und welche Personen den Lernprozess begleiten könnten.
- Frage 10: Möglicherweise wird durch die gestellten Fragen nicht alles angesprochen was Ihnen wichtig ist. Hier ist die Gelegenheit, es zur Sprache zu bringen.