

In diesem Workshop vertiefen wir das erlernte Wissen des Morgens und verknüpfen gemeinsam alt Bekanntes mit Neuem. Zudem lassen wir das Thema Leadership mit einfließen. Wir fragen uns, wie wir dem Gefäss «PA-Gespräch» neuen Schwung verleihen und welche kreativen Modelle wir dabei in der Praxis ausprobieren könnten.



Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Die Modelle

- Die Wiederkehr der Unter- und Oberstiften
- Repetitionsstunden von Lernenden für Lernende
- Die Visiten-Lernbegleitung
- Kompetenzerwerbtafel
- Gemeinsam auf dem Bänkchen – das PA Gespräch

Auftrag

Es werden fünf 4-er Gruppen gebildet. Jeweils eine Person der Gruppe muss eine Karteikarte ziehen auf der ein Modell steht. Dieses Modell wird anhand des Arbeitsblattes in der Gruppe bearbeitet. Im Anschluss hat jede Gruppe die Möglichkeit ihr Modell in einer Kurzpräsentation den anderen Gruppen vorzustellen.

Es gibt weitere Karteikarten, um während dem Prozess selbst Modelle aufzuschreiben welche man gerne mit der Gruppe im Workshop teilen möchte.

Die Wiederkehr der Unter- und Oberstifte

Die Bezeichnung «Stifte» war früher sehr verbreitet, gilt inzwischen aber als unpassend. Heute werden lernende Jugendliche und Erwachsene in der Berufsbildung als «Lernende» bezeichnet. Auch die Hierarchie zwischen den Lernenden hat sich in den letzten Jahren verändert. So war es früher üblich, dass höhersemestrige Lernende den niedrigersemestrigen Anweisungen erteilten. Was heute im Rückblick unpassend wirkt, hatte aber auch seine Vorteile: «Oberstifte» mussten einen guten Überblick über anstehende Arbeiten haben, delegieren können und das Können der «Unterstifte» einschätzen. Dabei übten sie sich bereits früh im Führen von Mitarbeitenden. Und die «Unterstifte» hatten so ein Vorbild und eine Person, die sich in einer ähnlichen Situation befand wie sie, welche sie um Rat fragen konnten. Insgesamt stellte die Zusammenarbeit von «Unter- und Oberstiften» eigentlich eine super Lernsituation für beide dar.

Darum geht es

In diesem Modell geht es um die Wiederkehr der «Unter- und Oberstifte». Es geht um das bewusste Planen von Lernsituationen in denen Höher- und Niedrigersemestrige zusammen eine Aufgabe erfüllen.

Bearbeitet in der Gruppe folgende Fragen:

- Kennt ihr das Konzept der Ober- und Unterstifte noch von früher? Wie war das damals?
- Gibt es im Betrieb Möglichkeiten eine Lernbegleitung mit höher- und niedrigersemestrigen Lernenden zu organisieren?
- Welche Form von Anleitung könnte es zwischen Lernenden geben? (Gespräch, Lernbegleitung, Anleitung etc.)
- Gibt es Aufgaben welche man den «Oberstiften» in der Begleitung der Lernenden fix delegieren könnte?
- Welches wären die Stärken?
- Welches die Schwächen?
- Welches wären die Chancen?
- Welches die Gefahren?

Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Welche Leadership Merkmale lassen sich mit diesem Modell verknüpfen?



Lernwerkstatt von Lernenden für Lernende

Lernende und Studierende erhalten in einer Lernwerkstatt die Möglichkeit, in einem begleiteten Rahmen zu lernen, sich auszutauschen und fachspezifische Fragen zu stellen. Üblicherweise wird eine Lernwerkstatt von einer ausbildungsverantwortlichen Person organisiert und geleitet. Wie wäre es nun, wenn höhersemestrige Lernende und Studierende eine Lernwerkstatt für niedrigersemestrige organisieren und leiten?

Bearbeitet in der Gruppe folgende Fragen:

- Wäre es im Betrieb möglich, dass Lernende für Lernende eine Lernwerkstatt organisieren?
- Welche Rahmenbedingungen müsste man den Lernenden dafür geben?
- Wie sehr würde die BerufsbildnerIn oder die PraxisanleiterIn im Prozess involviert sein?
- Welche Voraussetzungen müssten die höhersemestrigen Lernenden für diese Aufgabe mitbringen?
- Welches wären die Stärken?
- Welches die Schwächen?
- Welches wären die Chancen?
- Welches die Gefahren?

Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Welche Leadership Merkmale lassen sich mit diesem Modell verknüpfen?

Die Lernbegleitungsvisite

Wer gerne Arztserien verfolgt, kennt die Szenen, in denen der Oberarzt mit einem Heer von Auszubildenden von Patient zu Patient geht und an praktischen Beispielen den Wissensstand der Auszubildenden prüft. Könnten solche Lernsituationen nicht auch in Agogik- und Pflegeberufen möglich sein? Angehende Sozialpädagogen könnten ja durchaus als Gruppe bei einem inszenierten Gespräch dabei sein und angehende Fachpersonen Gesundheit/Betreuung könnten als Gruppe zusehen, wie jemandem eine Insulinspritze verabreicht wird. Einerseits werden Zeit und Ressourcen gespart, wenn Lernbegleitungen gemeinsam ablaufen, andererseits könnten die Lernenden und Studierenden während der Lernbegleitungsvisite durch die anderen Teilnehmer motiviert werden und von ihnen lernen.

Bearbeitet in der Gruppe folgende Fragen:

- Gibt es im Betrieb Möglichkeiten so etwas wie eine Lernbegleitungsvisite für eine Gruppe von Lernenden u/o Studierenden zu organisieren?
- Welche Situationen würden sich für eine solche Lernbegleitung eignen?
- Von wem müsste diese Lernbegleitung geführt werden?
- Welches wären die Stärken?
- Welches die Schwächen?
- Welches wären die Chancen?
- Welches die Gefahren?

Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Welche Leadership Merkmale lassen sich mit diesem Modell verknüpfen?

Die Kompetenzerwerbstafel

Es gibt immer wieder Lernziele, welche nicht auf der eigenen Abteilung/Gruppe erarbeitet werden können. Meist wird dann auf interne u/o externe Praktika zurückgegriffen. Eine weitere Möglichkeit bietet die Kompetenzerwerbstafel. Auf ihr können BerufsbilderInnen und PraxisanleiterInnen an einem für alle zugänglichen Ort Lernziele notieren, welche auf der eigenen Abteilung/Gruppe nicht erfüllt werden können. Andere BerufsbilderInnen und PraxisanleiterInnen können dann auf ihre KollegInnen zugehen und eine Lernbegleitung zur Erreichung dieser Lernziele auf ihrer Abteilung organisieren.

Bearbeitet in der Gruppe folgende Fragen:

- Arbeitet bereits jemand mit einer Kompetenzerwerbstafel? Welche Erfahrungen konnten damit gemacht werden?
- Gibt es im Betrieb einen Ort, an der man eine Kompetenzerwerbstafel anbringen könnte?
- Welche Lernziele würdet ihr auf dieser Kompetenzerwerbstafel notieren?
- Müsste es mehrere Kompetenzerwerbstafeln (zum Beispiel pro Berufsgruppe) geben oder würde eine reichen?
- Welche organisatorischen Aspekte müsste man beachten?
- Welches wären die Stärken?
- Welches die Schwächen?
- Welches wären die Chancen?
- Welches die Gefahren?

Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Welche Leadership Merkmale lassen sich mit diesem Modell verknüpfen?

Gemeinsam auf dem Bänkchen – das PA-Gespräch

Das PA-Gespräch ist eines der wichtigsten Elemente sowohl in der Berufsbegleitung als auch in der Praxisanleitung. Neben dem Austausch über Befindlichkeiten wird der Ausbildungsstand überprüft und die Ausbildung geplant. Zur Planung und Überprüfung des Ausbildungsstandes gibt es ein Gesprächsmodell, welches in Kooperation von SAVOIRSOCIAL, INSOS und ODA im Rahmen der Bildungsrevision erarbeitet wurde.



Wie im Bild links beschrieben, werden Handlungskompetenzen und Leistungsziele ausgesucht, welche mit dem Ausbildungsstand übereinstimmen. Im Gespräch wird **das Vorwissen aktiviert** und von den Lernenden bzw. Studierenden eingeschätzt. Als nächster Schritt wird ein **Praxisauftrag** erteilt. Dieser Praxisauftrag kann **individuell** in verschiedenen Formen erteilt werden. Zum Beispiel als Lerndokumentation, Projekt, mündliche Reflexion, Zusammenfassung, Zeichnung, einen Film erstellen etc. Der Kreativität sind da keine Grenzen gesetzt. Während des gesamten Prozesses finden **immer wieder Reflexionen** mit der PraxisanleiterIn bzw. der BerufsbildnerIn statt. Zu einem vereinbarten Zeitpunkt werden der Praxisauftrag und die Erreichung des Leistungsziels beurteilt.

Bearbeitet in der Gruppe folgende Fragen:

- Was unterscheidet dieses Modell von der jetzigen Herangehensweise?
- Welche Rahmenbedingungen müssten gegeben sein um das PA-Gespräch so zu führen?
- Welches wären die Stärken?
- Welches die Schwächen?
- Welches wären die Chancen?
- Welches die Gefahren?

Verknüpfung mit den Leadership Merkmalen (nach Kouzes und Posner)

- Werte vorleben: Kongruent sein
- Eine gemeinsame Vision entwickeln: mit Emotionen verbinden
- Herausforderungen suchen: Verantwortung übergeben
- Anderen Handlungsspielraum geben: Möglichkeiten schaffen, sich selbst zu verwirklichen und Ideen einzubringen, ausprobieren lassen
- Ermuntern und ermutigen: Kultur schaffen, in der Erfolge gefeiert werden, Motivierende Gesprächsführung

Welche Leadership Merkmale lassen sich mit diesem Modell verknüpfen?