

Ausbildungs- und Lehrplan- entwicklung, Zusammenarbeit

5.1	Lernziele	2
5.2	Gemeinsam zum Erfolg	3
	Die Lernortkooperation in der Grundbildung	3
5.3	Soziale Netzwerkanalyse	5
	Gesamtnetzwerk	6
	Ego-Netzwerk	7
5.4	Die Generationen X, Y, Z	10
	Herausforderungen in der Zusammenarbeit	10
	Wertewandel als Chance begreifen	20
	Die Generation X als heutige Elterngeneration	21
5.5	Ausbildungs- und Lehrplanentwicklung	23
	Analyse bestehender Ausbildungssequenzen	24
5.6	Kollegiale Beratung	27
5.7	Literaturhinweise	35
5.8	Linktipps	36

5.1 Lernziele



Die Teilnehmenden

- ordnen sich in Bezug auf ihre Tätigkeit korrekt in der Lernkooperation ein und nutzen bzw. entwickeln ihre Netzwerke weiter.
- benennen selbstständig Stärken und Schwächen bei den Lernenden und bei sich selbst und leiten mögliche Interventionen ab, um das Selbstvertrauen und die Motivation der Lernenden als künftige Berufsleute zu stärken.
- erarbeiten selbstständig die Inhalte und die Didaktik ihres Lehrfachs so, dass die beruflichen Inhalte mit den berufspädagogischen Handlungskompetenzen verbunden sind und der Individualität der Lernenden bezüglich des Berufsfelds und der Begabungen Rechnung getragen wird.
- reflektieren unterschiedliche Interaktionsprozesse aus ihrer Arbeit mit Lernenden und Gruppen und entwickeln selbstständig Lösungsansätze für bestehende oder zukünftige Ereignisse.

5.2 Gemeinsam zum Erfolg

Gemeinsam geht es zum Erfolg, und zwar zum Erfolg für alle Beteiligten, denn ein erfolgreicher Berufsabschluss ist die Grundlage für eine Integration in unsere Gesellschaft.

Von zentraler Bedeutung im schweizerischen System der dualen Berufsbildung ist die **Lernortkooperation**. Die Qualität der Berufsbildung kann verbessert werden, wenn diese Kooperation intensiviert wird. Ausdruck dafür ist der «runde Tisch», an dem gemeinsam Lösungen für schwierige Situationen diskutiert und zielführende Massnahmen beschlossen werden. Im Bereich der Lernortkooperation besteht nach wie vor Entwicklungsbedarf, dort liegt womöglich ein Schlüssel zum gemeinsamen Erfolg.

Im Zentrum der beruflichen Grundbildung stehen die Lernenden – die Berufsbildungsverantwortlichen schaffen durch die gute Zusammenarbeit zwischen den Lernorten die Voraussetzungen dafür, dass die Lernenden Erfolg haben können.

Die Lernortkooperation in der Grundbildung

Die Lernortkooperation in der beruflichen Grundbildung ist die Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblichem Kurszentrum. Im Rahmen seiner Aufsichtsaufgaben fördert der Kanton die Lernortkooperation und ist Teil dieser Kooperation. Koordination und Kooperation der drei Lernorte (bezüglich Inhalten, Arbeitsmethoden, Zeitplanung, Gepflogenheiten des Berufs) sind eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der beruflichen Grundbildung. Die Lernortkooperation fördert eine ständige Reflexion über die Abläufe und kann so laufend zu Optimierungen führen. Eine gute Abstimmung aller an der Ausbildung Beteiligten dient der individuellen Förderung von Lernenden.

Die Zusammenarbeit kann unterschiedlich ausgestaltet werden. Gegenseitiges Informieren ist die erste Stufe der Lernortkooperation: Akteure der drei Lernorte tauschen Informationen aus. Die zweite Stufe ist Abstimmung: Lehrpersonen sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner entwickeln Massnahmen, die miteinander abgeprochen, aber eigenverantwortlich umgesetzt werden. Die weitestgehende Art von Lernortkooperation ist das Zusammenwirken: Lehrpersonen sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner arbeiten unmittelbar zusammen.

Verantwortlichkeiten

Prozessschritt	Verantwortlich	Verweis
Allfällige Übernahme von Koordinationsaufgaben im Hinblick auf die Zusammenarbeit der an der Berufsbildung Beteiligten	Berufsfachschule	BBG Art. 21 Abs. 6
Koordination zwischen den an der beruflichen Grundbildung Beteiligten	Kantone	BBG Art. 24 Abs. 2

Instrumente

Rechtliche Grundlagen	Vollzugsinstrumente	Praxisinstrumente
<p>Zur Erreichung der Ziele der beruflichen Grundbildung arbeiten die Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis und der schulischen Bildung sowie der überbetrieblichen Kurse zusammen. (BBG Art. 16 Abs. 5)</p> <p>Die Bildungsverordnungen regeln die Koordination zwischen den drei Lernorten. (BBV Art. 12 Abs. 1g)</p> <p>Berufsbildungsverantwortliche werden auf die Zusammenarbeit mit den Lernorten vorbereitet. (BBV Art. 48 Bst. f)</p> <p>Der Schullehrplan koordiniert die fächer- und lernortübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der Allgemeinbildung. (ABU-Verordnung Art. 5 Ziff. 4)</p>	<p>Bildungsverordnung</p> <p>Bildungsplan</p>	<p>Gemeinsame Datenbanken (allgemeine Informationen, lernendenbezogene Daten, Lehrmittel usw.)</p> <p>Kantonale Gruppen zur Umsetzung von BiVo und Bildungsplan</p> <p>«Lernortübergreifende Qualitätsentwicklungsgruppen» (LQE-Gruppen; BS/BL)</p> <p>Gemeinsame Tagungen / Weiterbildung für Lehrpersonen sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner</p> <p>Schullehrplan</p> <p>üK-Lehrplan</p> <p>Betrieblicher Bildungsplan / betrieblicher Lehrplan</p>

(Quelle: SBFJ, Verbundpartnertagung 2012)

5.3 Soziale Netzwerkanalyse

Grundbegriffe: Netzwerk, Akteure, Beziehungen

Soziale Netzwerke stellen für Akteure Ressourcen bereit, machen sie handlungsfähiger bzw. schränken ihre Handlungsoptionen ein. Netzwerke stellen Infrastrukturen für Austausch- und Kommunikationsprozesse zwischen Individuen, Gruppen und Organisationen dar.

Die soziale Netzwerkanalyse analysiert diese Beziehungen und Strukturen interpersoneller und organisationaler Netzwerke, indem sie die Qualität und Häufigkeit der Verbindungen zwischen Akteuren sowie Muster und Strukturmerkmale identifiziert und daraus Hilfestellung für ihre Bewertung und Optimierung ableitet.

Aus Sicht der sozialen Netzwerkanalyse sind Netzwerke definiert als Akteure, die miteinander über Beziehungen verbunden sind. Im Wesentlichen werden drei Akteur-Ebenen unterschieden:

Individuen (individuelle Ebene)

- Lernende, Lehrkräfte, Manager, Mitglieder eines Teams

Organisationen

- organisatorische Ebene: Schulen, Unternehmen
- intraorganisatorische Ebene: Abteilungen, Fachbereiche, Klassen, die als Einheit in verschiedenen Beziehungen involviert sind

In der sozialen Netzwerkanalyse werden zwei Typen von Netzwerken unterschieden, die sich aus unterschiedlich orientierten und unterschiedlich umfangreichen Erhebungsprogrammen von Netzwerkdaten ergeben: das Gesamtnetzwerk und das Ego-Netzwerk.

Gesamtnetzwerk

Bei einem Gesamtnetzwerk wird versucht, alle im Hinblick auf eine bestimmte Fragestellung erforderlichen Beziehungen und Akteure zu erfassen.



Mit welchen Akteuren haben Sie in Ihrer Tätigkeit als üK-Leitende/ oder Berufsbildner/in grundsätzlich zu tun?

Tragen Sie diese Akteure in einem ersten Schritt in die unten aufgeführten Listen ein. Überlegen Sie sich in einem weiteren Schritt, in welcher Beziehung Sie zu den einzelnen Akteuren stehen. Sind diese Beziehungen mehrheitlich positiv geprägt? Gibt es Widerstände, Risiken oder sogar Gefahren?

Akteure auf individueller Ebene:

Akteure auf organisatorischer Ebene:

Akteure auf intraorganisatorischer Ebene:

Tauschen Sie sich danach in der Gruppe aus.

Ego-Netzwerk

Beim Ego-Netzwerk wird die soziale Umwelt aus der Perspektive von einzelnen Akteuren betrachtet. Um das Ego-Netzwerk grafisch darstellen zu können, wird häufig auf das **Soziogramm** verwiesen. Dieses wurde im Zusammenhang mit der Soziometrie von **Jakob L. Moreno** (1889–1974) entwickelt. Er wollte mit dieser Befragungsart die Struktur einer Gruppe und insbesondere ihr «emotionales Beziehungsgeflecht» analysieren.



Für die berufliche Praxis bietet sich die Analyse von untenstehenden Netzwerktypen an. Machen Sie sich zu jedem Punkt Notizen.

Arbeitsnetzwerk

Mit wem tauschen Sie Informationen, Dokumente oder Ressourcen im Alltagsgeschäft aus?

Strategienetzwerk

Mit wem sprechen Sie über Zukunft und Vision der Organisation?

Soziales Unterstützungsnetzwerk

Mit wem sprechen Sie über Themen, die Sie sozial und beruflich in der Organisation beschäftigen?

Innovationsnetzwerk

Mit wem kommen Sie zu Diskussionen und Treffen zusammen, um neue Ideen zu entwickeln?

Expertennetzwerk

Von wem holen Sie sich Rat und Wissen für Ihre Arbeit?

Von welchem der genannten Netzwerke profitieren Sie am meisten?
Weshalb?

Diskutieren Sie Ihre Ergebnisse im Plenum.

5.4 Die Generationen X, Y, Z

Herausforderungen in der Zusammenarbeit

«Sage mir, wann du geboren bist, und ich sage dir, wie du tickst.»

Ganz so einfach ist es natürlich nicht. Generell muss festgehalten werden, dass jedes Individuum sich eigenständig entwickelt und eigene Werte und Ziele ausprägt. Die Einteilung in verschiedene Generationen versucht dabei nur, die Hauptmerkmale zu benennen und zusammenzufassen.

- Neue Generationen grenzen sich immer wieder, bewusst oder unbewusst, von der bestehenden ab (Generationenkonflikt).
- Generationen lassen sich nicht strikt nach Geburtsjahrgängen einordnen: Innerhalb einer Generation gibt es deswegen eine beachtliche Streuung (Integrationsvarianz).
- Dennoch lassen sich klare Unterschiede zwischen den Mittelwerten der verschiedenen Generationen feststellen (Intergenerationsdifferenz).

Generationen können dabei durch Generationserlebnisse beeinflusst werden, d.h. durch prägende Erlebnisse in der Kindheit oder Jugend, die einen Einfluss auf den ganzen Geburtsjahrgang haben. Beispiele sind hierfür Kriege oder Nachkriegszeiten, die die Bevölkerung stark in ihrem täglichen Handeln beeinflusst haben.

Insgesamt wird aktuell zwischen fünf verschiedenen Generationen nach dem Zeitraum ihrer Geburt unterschieden:

Die Silent Generation

Geboren zwischen 1925 und 1945, hat das Ende des Ersten Weltkriegs sowie den Zweiten Weltkrieg in ihrer Kindheit und Jugend mitbekommen.

Die Babyboomer

Geboren zwischen 1945 und 1965, waren die erste Nachkriegsgeneration nach dem Zweiten Weltkrieg, haben das Wirtschaftswunder erlebt und gehören zu den geburtenreichsten Jahrgängen.

Die Generation X

Geboren zwischen 1965 und 1980, auch Generation Golf genannt, wurde in ihrer Kindheit stark geprägt durch die Wirtschaftskrise und eine aufkommende Scheidungsrate.

Die Generation Y

Geboren zwischen 1980 und 2000, auch Gen Y oder Millennials genannt, ist die um die Jahrhundertwende geborene Generation und hat den Internetboom und die Globalisierung in vollen Zügen miterlebt. Sie zeichnet sich im Gegensatz zu den Vorgängergenerationen durch ein hohes Bildungsniveau aus.

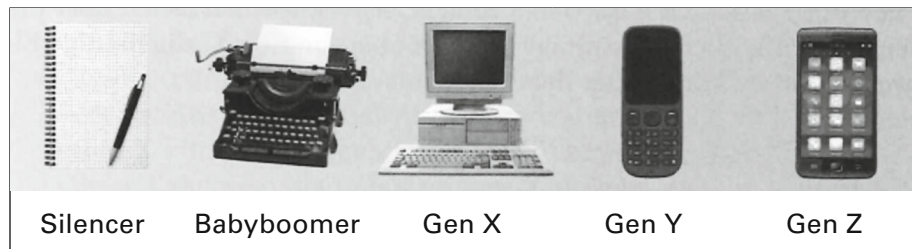
Die Generation Z

Geboren zwischen 1995 und 2010, auch Generation YouTube genannt, hat die Digitalisierung des Alltags komplett in ihr Leben eingebaut.

Name	Abkürzung	Geburtsjahr
Silent Generation	–	1925 bis 1945
Babyboomer	–	1945 bis 1965
Generation X	Gen X	1965 bis 1980
Generation Y	Gen Y	1980 bis 1995
Generation Z	Gen Z	1995 bis 2010

Die Generationen und die sie prägenden technischen Geräte

Zunächst gibt es die Generationen von Kindern, die mit Fernseher, Taschenrechner, Walkman und MTV aufgewachsen sind (ab Gen X). Danach kommt die Generation von Kindern, die mit PC und Laptop, Internet und den ersten Mobiltelefonen aufgewachsen ist (Gen Y). Sie wird schliesslich gefolgt von der Generation von Kindern mit einer Vielfalt mobiler, internetfähiger Endgeräte und mit Google, Facebook, Twitter und Co. (ab Gen Z). Diese digitalen Technologien scheinen heute sowohl die Generationen der Eltern und Lehrenden (bis Gen X) als auch die der heute in der Ausbildung bzw. an der Schule oder Hochschule Lernenden (Gen Y/Z) in ihrem Lebens-, Lern- und Arbeitsverhalten unterschiedlich zu prägen.



Die Babyboomer

«Leben, um zu arbeiten»

Bei der Generation der Babyboomer handelt es sich um die geburtenstarken Jahrgänge nach dem Zweiten Weltkrieg. Die heute 40- bis 60-Jährigen weisen die grösste Population aller Generationen auf. Dennoch existieren kaum eindeutige Studienergebnisse zu Lebensgefühl, Werten und Idealen der Babyboomer. Die Studie des Personaldienstleisters Robert Half charakterisiert diese Generation knapp als erfolgreich und liberal. Zudem möchten die Babyboomer laut Studie entschleunigen. Das ist wohl damit zu begründen, dass sich diese Generation bereits an der Schwelle zum Ruhestand befindet. Verdient haben es sich die Babyboomer – haben sie doch zum Grossteil die Arbeit in den Mittelpunkt ihres Lebens gerückt und u.a. den Begriff «Workaholic» geprägt.

Merkmale Babyboomer

Werte	Gesundheit Idealismus Kreativität
Besonderheiten	Teamorientiert Karriereorientiert – wollen schnell in Führungspositionen aufsteigen Arbeit hat den höchsten Stellenwert.
Im Arbeitsleben	Strukturierter Arbeitsstil Regelmässiger Austausch im Team Pflege von Beziehungen und Netzwerken
Kommunikationsmedium	Telefon
Motivation	Persönliches Wachstum Wertschätzung für ihre Erfahrungen Gefühl, gebraucht zu werden

Die Generation X

«Arbeiten, um zu leben»

Für die sogenannte Generation X ist das berufliche Vorankommen das wichtigste Ziel bei der Suche nach einem Job. So wird diese Generation der 30 bis 50-Jährigen laut Befragung auch als ambitioniert, individualistisch und ehrgeizig charakterisiert. Die Mitglieder der Generation X sind gut ausgebildet und arbeiten, um sich ein materiell abgesichertes Leben leisten zu können. Im Gegensatz zu ihrer Vorgänger-Generation stellt die Generation X die Arbeit nicht vor andere Bedürfnisse, sondern betrachtet diese eher als Mittel zum Zweck.

Merkmale Generation X

Werte	Unabhängigkeit Idealismus Sinnsuche
Besonderheiten	Pragmatisch Selbstständig Streben nach einer hohen Lebensqualität Zeit ist wertvoller als Geld.
Im Arbeitsleben	Ergebnisorientiert Technisch versiert Teilen Macht und Verantwortung
Kommunikationsmedium	E-Mail, Mobiltelefon
Motivation	Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung Entwicklungsmöglichkeiten Work-Life-Balance

Die Generation Y

«Arbeit und Leben verbinden»

Die wohl bis dato am besten erforschte Generation ist die der sogenannten Millennials, die Generation Y, die derzeit auf den Arbeitsmarkt strömt und die ganz besondere Ansprüche an die Unternehmen stellt. So soll die Arbeit vor allem sinnvoll sein und Abwechslung bieten. Die Generation Y legt dabei sehr viel Wert auf Selbstverwirklichung, ist jedoch ebenso ein geübter Teamplayer, der sich nicht nur offline, sondern auch in der virtuellen Welt durch eine exzellente Vernetzung auszeichnet.

Das Internet und der Umgang damit gehören für die Generation Y zum Lebensalltag, denn sie besteht aus den ersten Digital Natives, die also in der Kindheit von den technologischen Medien sozialisiert wurden. Millennials sind die Meister der Projektarbeit und engagieren sich auch häufig über den Job hinaus in eigenen Projekten. Arbeit und Privatleben werden somit nicht mehr streng geteilt, sondern ergänzen sich und verschmelzen zunehmend. Dennoch legt die Generation Y viel Wert auf Freiraum für Privates. Aus dem Konzept der «Work-Life-Balance» entwickelt sich das «Work-Life-Blending» (fliessendes Ineinander-Übergehen von Berufs- und Privatleben). Private Angelegenheiten sollten auch während der Arbeitszeit geregelt werden können, gleichzeitig ist man jedoch auch bereit, bei Bedarf in der Freizeit zu arbeiten.

Merkmale Generation Y

Werte	<p>Vernetzung/Teamwork</p> <p>Optimismus</p>
Besonderheiten	<p>Leben im Hier und Jetzt</p> <p>Mit neuen Technologien aufgewachsen</p> <p>«24 Stunden online»</p>
Im Arbeitsleben	<p>Will Arbeit, die Spass machen muss. Ist lernbereit, arbeitswillig – aber Forderung nach Privatleben sehr ausgeprägt.</p> <p>Flexibel und anpassungsbereit, selbstständige und unabhängige Arbeitsweise</p> <p>Führungspositionen nicht mehr so wichtig, eher Fachlaufbahnen und projektbezogenes Arbeiten</p> <p>Meister in Multitasking</p>
Kommunikationsmedium	<p>Web 2.0</p>
Motivation	<p>Selbstverwirklichung</p> <p>Vernetztsein</p> <p>Mit Leuten auf der gleichen Wellenlänge zusammenarbeiten</p>

Die Generation Z

«Hier die Arbeit, da mein Leben»

Die heute Jugendlichen, die in den nächsten Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten werden, gehören zur sogenannten Generation Z. Sie sind die Generation, die komplett mit digitalen Technologien aufgewachsen ist: Internet und Smartphone gehören zu ihrem Leben selbstverständlich dazu – bei der Arbeit wie im Privatleben. Anders als die Generationen Y differenziert die Generation Z wieder mehr zwischen Arbeit und Privatleben. Feste Abgrenzungen sowie klare Strukturen werden wieder gewollt. Den Laptop nach der Arbeit mit nach Hause zu nehmen ist hier nicht drin. Selbstverwirklichung wird nicht mehr nur in der Arbeit gesucht, sondern vor allem in der Freizeit und in sozialen Kontakten. Bei diesen gibt es keine Abgrenzung mehr zwischen Virtuell und Real, sondern der Austausch mit Anhängern derselben Medien findet ununterbrochen statt. Das spiegelt sich auch in den Werten der Generation Z wider: Sie hat einen grossen Wunsch nach freier Entfaltung, ist sich aber auch ihrer unsicheren Zukunft bewusst. Den Wohlstand ihrer Elterngeneration wird sie nicht erreichen, dafür kann sie sich ungebremst und nach allen Richtungen entfalten. Das führt bei vielen ihrer Mitglieder auch zu einer Ratlosigkeit und einem Ausprobieren, welche Wege passen könnten.

Dadurch, dass die Generation neu ist und ihr Eingreifen in den Arbeitsmarkt erst in Ansätzen sichtbar ist, lassen sich noch keine eindeutigen Merkmale ableiten.

(Quelle: Vortrag von Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt, PFH Private Hochschule Göttingen, 2015)



Auftrag:

Welcher Generation gehören Sie an?

Wie sind Sie aufgewachsen? Was hat Sie geprägt?
Welche Einstellung haben Sie zum Leben, zur Arbeit?

Was charakterisiert Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit?
Wie haben Sie Ihre Ausbildung erlebt?
Was war prägend, was wurde gefordert, erwartet?

Stimmen die genannten Merkmale mit denen Ihrer Generation überein?

Tauschen Sie sich im Anschluss mit Gleichgesinnten (gleiche Generationenzugehörigkeit) über Ihre Erkenntnisse aus und gestalten Sie gemeinsam ein Flipchart, welches im Anschluss im Plenum präsentiert wird.

Die Generation X als heutige Elterngeneration

Die erzieherischen Merkmale der Generation X als heutige Elterngeneration wurden in einer amerikanischen Studie untersucht.

(Generation x Parents: From Grunge to Grown Up, 2003)

Die Gen-X-Eltern wünschen sich ein partnerschaftliches Verhältnis zu ihren Kindern: vom Befehlen zum Verhandeln. Die elterliche Fürsorge um die Bildung ihrer Kinder kippt jedoch oft in Überformung, sodass der Begriff «Helikopter-Eltern» charakteristisch für einen grossen Teil dieser Elterngeneration wird:

«Helikopter-Eltern, die die totale Lufthoheit über das Kind an sich reissen und zwanghaft alles herumsteuern, wollen ihre Kleinen zu einem Gesamtkunstwerk formen. Überidentifikation, Überbehütung und Übergratifikation werden zu einem zunehmenden Problem.»



Wie zeigen sich die folgenden Begrifflichkeiten in Ihrem Arbeitsfeld mit Lernenden? Nennen Sie Beispiele aus Ihrem Praxisalltag.

Überidentifikation	Überbehütung	Übergratifikation

Welche Herausforderungen und Gefahren oder aber auch Chancen bergen diese Erkenntnisse in der Zusammenarbeit mit Lernenden und deren Eltern?

Tauschen Sie sich in der Gruppe aus.

Einem Helikopter gleich stürmen die Generation-X-Eltern als schnelle elterliche Eingreiftruppe sofort bei jedem noch so kleinen Wehwehchen ihres Nachwuchses herbei, um alles wieder für ihre Kinder aufs Angenehmste zu arrangieren. Es gibt drei Varianten von Helikopter-Eltern: den «Rettungshubschrauber», den «Transporthubschrauber» und den «Kampfhubschrauber, Marke Black Hawk».

(Quelle: Kraus, 2013)

Zusammenfassend lässt sich über die Generation X als heutige Elterngeneration festhalten, dass sie viele der digitalen Technologien für die eigene Arbeit und das familiäre Leben nutzt und dadurch ihrem Nachwuchs, der Gen Z – d.h. den heutigen Lernenden –, eine Kindheit und Jugend mit digitalen Technologien bereitstellt. Der gleichzeitige erzieherische Duktus vom Befehlen zum Verhandeln ermöglicht es der Kinder-Jugendgeneration, im Idealfall diesen zu verhandelnden Freiraum zu gestalten.

5.5 Ausbildungs- und Lehrplanentwicklung

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes und der Berufsbildungsverordnung besteht pro Berufsbild eine vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) verabschiedete Verordnung über die berufliche Grundbildung.

Diese Bildungsverordnung (BiVo) ist die Grundlage der Ausbildung. Erarbeitet wird sie von der Organisation der Arbeitswelt, dem SBFI und den Vertretern der Kantone.

Sie konzentriert sich auf das Wesentliche. Sie definiert die Kernelemente des Lehrberufs und soll über mehrere Jahre hinweg Bestand haben. Grundsätzlich findet alle fünf Jahre eine Revision der Bildungsverordnung statt.

(Quelle: SBFI, Handbuch Verordnungen, 2013)

Das berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung ist in den Bildungsplänen definiert. Diese sind integrierender Bestandteil der Bildungsverordnung. Die OdA oder Berufsverbände legen darin verbindlich fest, welche Bildungsinhalte während einer Lehre durch die drei Lernorte (Betrieb, üK und Berufsfachschule) abgedeckt werden und welche Kompetenzen sich die Lernenden aneignen müssen.

Die Betriebe haben sich bei der Erstellung der betrieblichen Pläne an den gesetzlichen Vorgaben zu orientieren, ebenso die überbetrieblichen Kurse und die Berufsfachschulen bei der Ausarbeitung der Lehrpläne. Damit ist die Koordination zwischen den Lernorten im Sinne einer guten beruflichen Bildung sichergestellt.

Die Bildungspläne beinhalten die genauen Leistungsanforderungen und definieren die sogenannten Handlungskompetenzen. Die Handlungskompetenzen umfassen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen.

Die angehenden Berufsleute erwerben im Laufe der beruflichen Grundbildung diese Kompetenzen integral und an allen drei Lernorten.

Legen Sie hier die Bildungspläne Ihrer Berufsgruppe ab.

Analyse bestehender Ausbildungssequenzen

Setzen Sie sich nun mit einer bestehenden Ausbildungssequenz aus Ihrem Arbeitsfeld (üK/Lehrwerkstätte) differenziert auseinander. Analysieren Sie diese in Bezug auf die unten aufgeführten Kriterien.

Berufsbezeichnung:

Thema:

Ausbildungsjahr/Semester:

Kriterien	Analyse	Optimierungspotenzial, Differenzierung
Aufbau ARIVA		
Handlungskompetenzen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen		
Wissen Deklaratives, prozedurales, sensomotorisches und situatives Wissen		
Ziele Kognitive, psychomotorische und affektive Ziele		
Zielüberprüfung In welcher Form?		
Komplexität Taxonomiestufen, Anfänger/Experte		
Ressourcen Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen		
Material Vor Ort, auf dem neusten Stand		
Praxisbezug Typische Situation, Fallbeispiel		
Methodik Instruktion, Anleitung		
Aktivierung Lernender Einbezug, Zusammenarbeit, Austausch		
Ergebnisse Werden sichtbar als Produkt, messbar, überprüfbar		



Erkenntnisse, Resultate

Welchen Aspekten wird in dieser Ausbildungssequenz insbesondere Rechnung getragen?

Gibt es aus Ihrer Sicht grundsätzlich Optimierungspotenzial?
Wenn ja, in welchen Bereichen?

Welche Rollen übernehmen Sie in dieser Ausbildungssequenz?

Welche Rollen übernehmen Sie oftmals als üK-Leitende/r, Berufsbildner/in in Lehrwerkstätten? Welche Rollen erleben Sie insbesondere als herausfordernd? Warum?

Tauschen Sie sich in der Gruppe aus.

5.6 Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung ist eine Beratung unter beruflich Gleichgestellten, bei der nach Lösungen für ein konkretes Problem gesucht wird ohne zwingendes Vorhandensein von fallbasierter Fachkompetenz bei den Beteiligten. Unterschiedliche Fachkompetenzen innerhalb des Beraterteams stören bei der Kollegialen Beratung nicht, sondern sind erwünscht. Allerdings müssen die vorhandenen Kompetenzen als Reflexionsbeiträge und nicht als «autoritäres Sachgutachten» einfließen.

Die Bearbeitung beruflicher Fragestellungen im Rahmen kollegialer Unterstützungsgruppen hat sich in den vergangenen Jahren als bedeutsam erwiesen. Die Teilnehmer/innen erhalten viele Informationen, lernen mit und durch andere, nehmen Ihre «Fälle» unter den verschiedensten Perspektiven wahr, erhalten Feedback über sich und ihre Arbeit. Es entsteht Solidarität in der Gruppe bzw. im Team.

Begriffserklärungen

Kollegial beschreibt das Beziehungsverhältnis zwischen den Gruppenmitgliedern und bedeutet, dass zwischen ihnen kein hierarchisches Gefälle existiert. Die Beziehungen sind symmetrisch, es geht nicht um eine Expertenberatung.

Beratung ist ein freiwilliger sozialer Interaktionsprozess zwischen zwei Parteien. Dieser Prozess ist gekennzeichnet durch ein durchdachtes Setting mit zielgerichteten Veränderungsbemühungen.

Kollegiale Beratung als Hilfe zur Selbsthilfe

Die Kollegiale Beratung kann als Hilfe zur Selbsthilfe verstanden werden. Zusätzlich fördert sie berufliche wie persönliche Qualifikationen und beugt Burn-out vor. Für eine ratsuchende Person kann sich durch die Kollegiale Beratung Sicherheit in drei Dimensionen einstellen:

- emotionale Sicherheit
- Orientierungssicherheit
- Handlungssicherheit

Wird die Kollegiale Beratung betriebsintern durchgeführt, trägt sie überdies zur Entwicklung eines gemeinsamen Führungsverständnisses bei.

Kollegiale Beratung versus «Beratungen zwischen Tür und Angel»

Die Kollegiale Beratung folgt einem festen Ablauf. Sie erfolgt gezielt und systematisch statt zufällig und spontan, wie dies oft bei «Beratungen zwischen Tür und Angel» geschieht.

Wechselseitige Beratung

In regelmässigen Sitzungen kommt die Gruppe zusammen, und die einzelnen Mitglieder beraten sich wechselseitig bei beruflichen Problemen. Dabei sind alle Teilnehmenden aktiv an der Beratung beteiligt.

Die Rollen werden bei jeder Fallbesprechung neu verteilt, so dass alle Gruppenmitglieder wechselnd jede Rolle einnehmen.

Neuere Forschungsergebnisse belegen, dass das Lernen in der Peer-Group eine äusserst motivierende und wirksame Art des Lernens darstellt.

Fragestellung

In der Kollegialen Beratung werden vor allem Fragen geklärt, welche die Fallzählerin / den Fallzähler selbst betreffen, oder solche, welche die Interaktion des Ratsuchenden mit anderen, z.B. Kolleginnen oder Kollegen zum Gegenstand haben. Hierbei geht es hauptsächlich um Fragen betreffend:

- Kommunikation
- Interaktion
- Kooperation

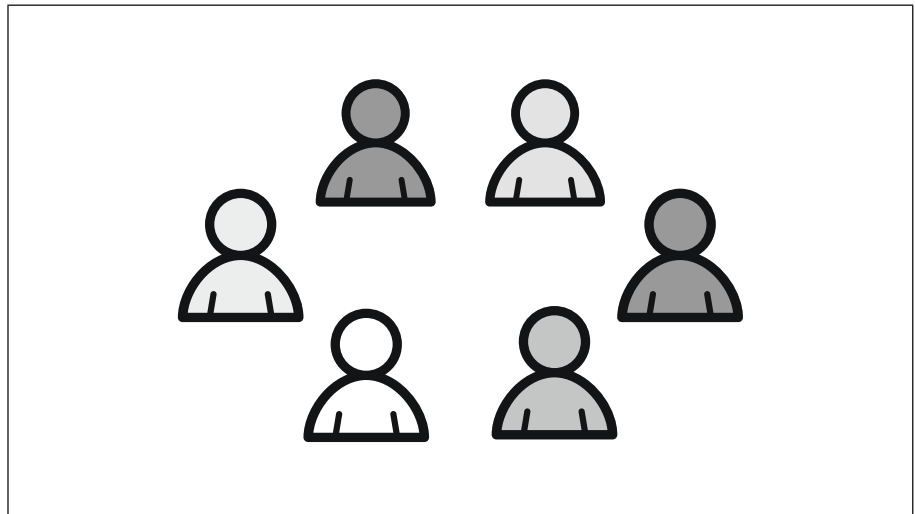
Im Rahmen der Kollegialen Beratung schliessen sich Berufsleute zusammen, welche in einem vergleichbaren Kontext tätig sind, um Schlüsselthemen aus ihrem Berufsalltag zu beraten und Lösungen zu entwickeln.

Die Kollegiale Beratung kann überall dort nützlich sein, wo Kommunikation und Beziehungsgestaltung zu den professionellen Aufgaben der Teilnehmenden gehören. Als ideal erweist sich eine Gruppengröße von fünf bis sechs Personen:

- ohne hierarchische Beziehung zueinander
- idealerweise ohne direkte Arbeitsbeziehung im Alltag
- mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven
- mit vergleichbaren Erfahrungen
- mit einer «Chemie», die stimmt
- mit der Bereitschaft, die verschiedenen vorgesehenen Rollen zu übernehmen
- mit der Bereitschaft, die Rahmenbedingungen und «Gruppen-spielregeln» zu akzeptieren
- mit der Bereitschaft, von ihrer Praxis zu berichten
- mit der Bereitschaft, andere bei den Lösungen ihrer Praxisfragen zu unterstützen
- mit der Bereitschaft, eigene Erfahrungen zur Verfügung zu stellen
- mit der Bereitschaft, Erfahrungen der anderen anzuerkennen

Die Teilnahme von Kolleginnen/Kollegen, die im selben Arbeitsfeld miteinander arbeiten, erweist sich in der Kollegialen Beratung als schwierig. Insbesondere Konfliktfälle, in denen Mitglieder der Beratungsgruppe involviert sind, können und dürfen innerhalb der Kollegialen Beratung nicht bearbeitet werden. Für «Fälle», die idealerweise mit den Mitarbeitenden aus dem gleichen Arbeitsfeld behandelt werden, sollte das Gefäss der Teambesprechung genutzt werden.

Rollen in der Kollegialen Beratung



Die Teilnehmenden wechseln sich mit den folgenden Rollen ab. Auf diese Weise können sie ihre Praxisfälle in der Gruppe lösen und sich zusätzlich in Beratungskompetenzen üben und weiterbilden.

Fallerzähler

Der Fall erzähler bringt ein Schlüsselthema, eine Situation oder einen Fall in die Runde ein. Er gibt die seiner Ansicht nach wichtigen Informationen, formuliert eine Schlüsselfrage und schlägt eventuell auch eine Methode zur Bearbeitung der Fragestellung vor.

Moderator

Der Moderator leitet die Gruppe durch die Phasen der Kollegialen Beratung an. In der Phase des Spontanberichtes unterstützt er den Fall erzähler durch klärende Fragen darin, sein Thema zu entfalten. Der Moderator achtet darauf, dass die Autonomie des Fall erzählers gewahrt bleibt und die übrigen Teilnehmenden respektvoll mit ihm umgehen.

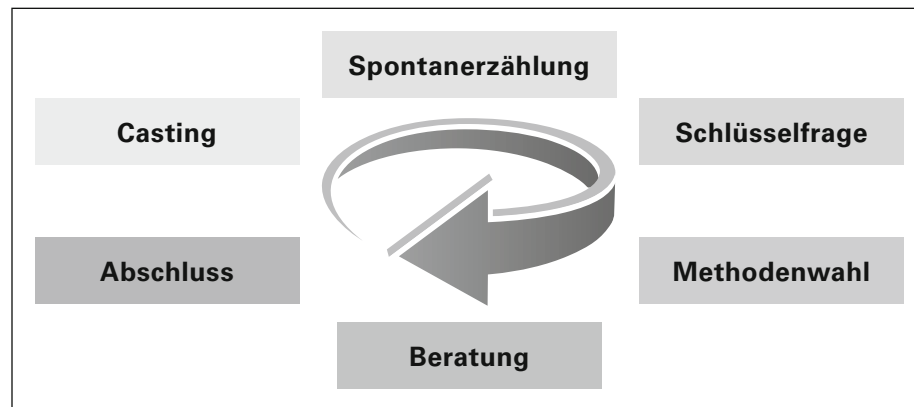
Berater

Die übrigen Teilnehmenden nehmen die Rolle der Berater ein. Sie lassen sich durch den Moderator für die Dauer der Kollegialen Beratung anleiten. Sie hören dem Fall erzähler aufmerksam zu, stellen an der passenden Stelle Verständnisfragen und bringen in der Beratungsphase ihre Ideen und Perspektiven ein.

Sechs Phasen der Kollegialen Beratung

Das Beratungsgespräch in der Gruppe folgt einer festen Abfolge von Phasen, in denen die Beteiligten verschiedene Aufgaben erfüllen:

1. Casting (2 Min.)
2. Spontanerzählung (10 Min.)
3. Schlüsselfrage (5 Min.)
4. Methodenwahl (2 Min.)
5. Beratung (20 – 30 Min.)
6. Abschluss (ca. 10 Min.)



1. Casting

Im Casting werden die Rollen besetzt: Moderator, Fall Erzähler, kollegiale Berater.

2. Spontanerzählung

Der Fall Erzähler berichtet der Gruppe. Er schildert die Informationen, die aus seiner subjektiven Perspektive notwendig sind, um den Fall einigermaßen zu verstehen. Der Moderator unterstützt den Fall Erzähler durch klärendes und fokussierendes Fragen. Die Berater halten sich in dieser Phase zunächst zurück.

3. Schlüsselfrage

Der Fall Erzähler formuliert seine zwei Schlüsselfragen und erklärt kurz, weshalb ihm diese wichtig sind. Was wird als Ziel in dieser Kollegialen Beratung gewünscht?

4. Methodenwahl

Der Moderator leitet die Auswahl eines Beratungsmoduls an, das zur Bearbeitung der Schlüsselfrage in der gewünschten Zielrichtung dient.

5. Beratung

Der Fall Erzähler wendet sich von der Gruppe ab, hört in dieser Phase nur zu und lässt die Ideen der Berater auf sich wirken. Der Moderator wacht über die Einhaltung des Zeitrahmens. Im Sinne des Fall Erzählers achtet er darauf, dass die Berater nur einen Beitrag pro Wortmeldung abgeben und die Beiträge nicht zu schnell hintereinander erfolgen.

6. Abschluss

Der Moderator wendet sich dem Fall Erzähler zu und fragt ihn, welche Ideen der Berater er bedenkenswert und hilfreich in Bezug auf seine Schlüsselfrage findet. Der Fall Erzähler nimmt Stellung zu den aus seiner Sicht hilfreichen Anregungen. Der Moderator kann sich am Ende noch ein Feedback für die Art seiner Moderation einholen. Damit endet ein Zyklus der Kollegialen Beratung, und die Gruppe kann mit einer Neuverteilung der Rollen (Casting) fortfahren.

(Quelle: Tietze, Kim-Oliver, 2003)

Kollegiale Beratung nach Balint

Neben der Kollegialen Beratung in sechs Phasen eignet sich auch die Kollegiale Beratung nach Balint. Diese wurde 1954 von dem Psychiater und Psychoanalytiker Michael Balint für Ärzte und Mediziner entwickelt. Dieses Konzept der Psychoanalyse ermöglicht einen Austausch unter Kollegen, um besonders sogenannte Übertragungsphänomene zu untersuchen. Im klassischen Verständnis war dafür eine Gruppe von Psychoanalytikern mit entsprechendem Expertenwissen nötig, inzwischen hat sich die Methode der Balint-Gruppen jedoch weiterentwickelt und geöffnet und wird heute in ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen für vielfältige Fragestellungen eingesetzt.

Was heute noch an psychoanalytische Aspekte erinnert, ist im Ablauf der sogenannte Begriff der Hypothesenbildung. Genau diese bietet jedoch unter Umständen einen spannenden Zugang in die Thematik, zeigt andere Sichtweisen auf.

Es lohnt sich auf jeden Fall, beide Varianten in der Praxis auszuprobieren.

Die Inhalte der Kollegialen Beratung sind von allen Beteiligten streng vertraulich zu behandeln.

Zeit	Phase	Vorgehensweise	Ratsuchende/r	Beratungsteam	Regeln
	Vorbereitung	Rollenverteilung: Moderator/in, Ratsuchende/r, Beratungsteam			Gemeinsam entscheiden!
05	Vorstellung des Falls im Detail	Der/die Ratsuchende bringt den Fall ein und beschreibt ihn. Die Berater hören zu und machen sich Notizen.	... beschreibt die Situation und formuliert eine Fragestellung.	... hört zu und macht sich Notizen.	Es dürfen noch keine Klärungsfragen gestellt werden!
05	Befragung (präzisierende Fragen)	Das Interview des/der Ratsuchenden durch das Beratungsteam umfasst nur Informa- tions- und Verständ- igungsfragen.	... antwortet differen- ziert.	... interviewt den Ratsuchenden / die Ratsuchende.	Keine Interpretationen!
10	Hypothesen (Möglichkeiten, Bilder, weshalb der Sachver- halt so sein könnte ...)	Das Beratungsteam bespricht Hypothesen und äussert Vermutun- gen.	... geht «aus der Runde» und hört zu.	... berät sich, äussert Hypothesen, Vermutungen, Eindrücke und Gefühle.	Es dürfen noch keine Lösungen entwickelt werden!
05	Stellungnahme/ Richtungskorrektur	Der/die Ratsuchende äussert sich zu den Hypothesen. Assoziationen, Bilder und Phantasien können geäussert werden.	... kehrt zurück, ergänzt und korrigiert.	...hört zu, korrigiert ggf. die Aufnahme der geäusserten Hypothesen.	Keine Diskussion!

Zeit	Phase	Vorgehensweise	Ratsuchende/r	Beratungsteam	Regeln
10	Lösungsvorschläge (auf den Fall bezogen)	Das Beratungsteam sagt dem/der Ratsuchenden, was es an seiner/ihrer Stelle nun täte. Es fasst das Zusammenspiel von Beziehungen, Situationen und fachlichen Faktoren in Beurteilungs- und Lösungs-Statements zusammen.	... geht aus der Runde, hört intensiv zu, macht sich Notizen.	Jeder sagt, was er/sie anstelle des/der Ratsuchenden tun würde.	Keine Diskussion!
05	Entscheidung pro/kontra (auf die Lösungsvorschläge bezogen)	Der/die Ratsuchende teilt mit, welche Hypothesen und Lösungsvorschläge er/sie aufgreifen wird und welche verworfen werden.	... entscheidet und begründet, welche Hypothesen angenommen werden und welche Vorschläge er/sie umsetzen möchte.	... hört zu.	Keine Diskussion!
05	Austausch, Diskussion, Fazit	Der/die Ratsuchende und das Beratungsteam sprechen darüber, wie sie sich fühlen und welche persönlichen Anmerkungen noch ausgetauscht werden sollten.	... äussert sein/ihr Befinden.	... teilt mit, was jede/r aus dem Gespräch mitnimmt (persönliche Anmerkungen).	

(Quelle: Die Leitung von Balintgruppen, 2004)

5.7 Literaturhinweise



Belwe, Andreas; Schutz, Thomas

Smartphone geht vor

Wie Schule und Hochschule mit dem Aufmerksamkeitskiller umgehen können

Hep Verlag, 2014

ISBN 978-3-0355-0086-8

Grassi, Andreas

Gemeinsam zum Erfolg

Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation

Hep Verlag, 2014

ISBN 978-3-0355-0090-5

Jansen, Dorothea

Einführung in die Netzwerkanalyse

Grundlagen, Methoden, Anwendungen

Springer Verlag, 2013

ISBN 978-3-663-09874-4

Kraus, Josef

Helikopter-Eltern: Schluss mit Förderwahn und Verwöhnung

Rowohlt Verlag, 2013

ISBN 978-3-498-03409-2

Meyer, Ruth; Stocker, Flavia

Lehren kompakt I

Von der Fachperson zur Lehrperson

Hep Verlag, 2011

ISBN 978-3-03905-621-7

Schulenburg, Nils

Führung einer neuen Generation – wie die Generation Y führen und geführt werden sollte

Springer Verlag, 2016

ISBN 978-3-658-07203-2

Tietze, Kim-Oliver

Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln

Rowohlt Taschenbuch, 2003

ISBN 978-3-499-61544-3

Tietze, Kim-Oliver

Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung: Theoretische Entwürfe und empirische Forschung

VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2010

ISBN 978-3-531-17224-8

5.8 Linktipps



Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)

vom 13.12.2002 (Stand am 1. Januar 2016)

www.admin.ch/ch/d/sr/412_10

Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV)

vom 19.11.2003

www.admin.ch/ch/d/sr/412_101

Spezifische Bildungsverordnungen und Bildungspläne diverser Berufsgattungen

www.sbfi.admin.ch/bvz/grundbildung

Generation Z

www.pfh.de/hochschule/forschung/vortrag-von-prof-dr-antje-britta-moerstedt-generation-z.html