

Take Home Messages

Berufsbildungs-Event 2017

A1 Manuela Schöni

Geschichten im Unterricht wirkungsvoll anwenden

Geschichten ermöglichen ein kreatives, lebendiges und inspirierendes Arbeiten, welches Aha-Momente sowie eine Identifikation zum jeweiligen Thema bei den Teilnehmenden generiert. Damit Geschichten den Lernprozess der Teilnehmenden unterstützen können, sollten sich diese wie ein roter Faden durch den Unterricht ziehen. Beim Suchen von Geschichten empfehle ich, das Augenmerk auf kurze Geschichten mit einer klar erkennbaren Kernbotschaft die passend zu den Lerninhalten ist, zu richten. Diese Geschichten eignen sich gut zum frei erzählen und als Metapher für das jeweilige Thema zu nutzen. In dem Sinne wünsche ich euch viele positive Erfahrungen mit «es war einmal ...».

B1 Beatrice Sutter

Mit Lernenden wertschätzend kommunizieren – das Modell von M. Rosenberg verstehen und anwenden

- Die Haltung ist entscheidend bei GFK.
- Ich will in Zukunft keine Schuld zuweisen.
- Mein eigenes Bedürfnis wahrnehmen ist mir wichtig geworden.
- Authentisch sein!
- Mein Gemütszustand hat Auswirkungen, wie ich auf andere zugehe.

C1 Sonja Kupferschmied

Stärken stärken bei Lernenden

- Charakterstärke als stabile Eigenschaft (jedoch entwickel- und veränderbar)
- Je mehr man seine Stärken leben kann, desto resilienter ist man
- Fragebogen (Peterson & Seligmann & VIA-Institute, 2004): www.charakterstaerken.org

D1 Bernhard Liechti

Unterrichtsstörungen erfolgreich meistern

Begriffsklärung von Unterrichtsstörungen

Unterrichtsstörungen sind Ereignisse, die den Lehr-Lern-Prozess beeinträchtigen, unterbrechen oder unmöglich machen. Die Störungen können von Lernenden oder von der Berufsbildnerin / vom Berufsbildner verursacht oder von aussen hereingetragen werden. Die Störungen können offensichtlich oder subtil sein.

Offensichtliche Formen der Unterrichtsstörungen durch Lernende

Schwätzen, sind vorlaut, rufen in die Klasse (verbales Störverhalten), zappeln, kippen, laufen herum (motorische Unruhe), wütend, beleidigend, gewalttätig (aggressives Verhalten)

Subtile Formen der Unterrichtsstörungen durch Lernende

Sind unaufmerksam, geistig abwesend, desinteressiert, mit anderen Dingen beschäftigt (gestörtes Lernverhalten)

Die Störungen des Lernprozesses durch die Berufsbildnerin / den Berufsbildner können auf verschiedenen Ebenen liegen

Auf der Sachebene, der persönlichen oder auf der handwerklichen Ebene

Unterrichtsstörungen durch die Berufsbildnerin / den Berufsbildner auf der Sachebene

Erklärt schlecht, hat keine Struktur, ist nicht vorbereitet, fachlich nicht kompetent genug, ist fachlich unsicher

Unterrichtsstörungen durch die Berufsbildnerin / den Berufsbildner auf der Personalebene

Ist ungeduldig, misstrauisch, uninteressiert, verhält sich inkonsequent, (re)agiert willkürlich, lässt zu viel durchgehen, achtet nicht auf die Vorgänge in der Klasse, tigert vor der Klasse hin und her, spricht zu leise, zu laut, zu schnell, zu langsam, undeutlich, kalte, ironische, distanzierte, arrogante Mimik und Gestik, macht im Unterton Schuldzuweisungen

Unterrichtsstörungen durch die Berufsbildnerin / den Berufsbildner auf der handwerklichen Ebene

Diagnostiziert den Lernprozess unpassend, spricht zu lange und zu monoton, hat einen ironischen Unterton, provoziert, bevorzugt bzw. benachteiligt bestimmte Lernende, traut bestimmten Lernenden zu wenig oder zuviel zu, gibt keine Rückmeldungen über Beiträge, ignoriert Beiträge und würdigt sie nicht, gibt keine klaren Aufträge und Anweisungen oder zu viele auf einmal, unterfordert oder überfordert die Lernenden, hält die Lernenden permanent in einem Leistungsraum, statt in einem Lernraum.

Wann und wie intervenieren?

Jede Intervention ist zugleich eine Störung. Einerseits wollen Sie nicht auf jede kleine Störung überreagieren und mit Kanonen auf Spatzen schießen. Andererseits sollen Sie früh genug eingreifen, um Eskalationen zu vermeiden.

Regel 1: Der von der Intervention ausgehende störende Einfluss sollte nicht grösser sein als die Störung, gegen die sie gerichtet ist.

Regel 2: Fertigen Sie eine sichtbare Liste für „Null-Toleranz-Politik“ an, auf der Sie für sich und für die Klasse festhalten, welche Verhaltensweisen Sie unter keinen Umständen im Klassenraum durchgehen lassen, z. B. Mobbing.

Regel 3: Wann immer Sie intervenieren, tun Sie es konsequent! Machen Sie keine Ausnahmen. Fangen Sie nicht in diesem Moment an, über abgesprochene Regeln und Konsequenzen zu diskutieren oder sich zu rechtfertigen. Handeln Sie und kehren Sie schnellstmöglich

zum Unterricht zurück. Sie müssen für die Lernenden berechenbar sein. Es kommt weniger darauf an, wo die Grenzlinie verläuft, als dass sie deutlich und geradlinig ist.

Regel 4: Halten Sie die Stufen der Eskalationsleiter ein. Wie sollten Sie besser nicht intervenieren? Mit Ermahnen, Drohen und Strafen.

Regel 5: Nicht ermahnen, sondern Ich-Botschaften oder beschreibende Rückmeldungen geben.

Regel 6: Nicht drohen. Kündigen Sie vor allem niemals etwas an, was Sie nicht umsetzen können oder wollen!

Regel 7: Nicht erpressen! Lassen Sie den Lernenden echte Wahlmöglichkeiten, damit Sie lernen, für sich Entscheidungen zu treffen. Unterrichtsstörungen durch Lernende und BB erfolgreich meistern

Es ist empfehlenswert, frühzeitig mit den Lernenden das Gespräch über das Thema Interventionen und Konsequenzen zu suchen, am besten bevor die ersten fällig werden. Sie können mit den Lernenden zu jeder Regel eine (logische) Konsequenz vereinbaren oder eine «Interventions-Eskalations-Leiter» absprechen. Wenn die Regeln des Spiels «Unterricht» im Konsens geklärt sind, ist die Berufsbildnerin / der Berufsbildner nicht die strafende Autoritätsfigur, sondern nimmt die Autorität eines Schiedsrichters wahr, der entscheidet, ob eine Regelverletzung vorliegt oder nicht. Die Konsequenzen folgen quasi automatisch. Fehlentscheidungen sind aber niemals ausgeschlossen.

Regel 8: Was immer Sie an Interventionen, Konsequenzen vorhaben, sprechen Sie es mit den Lernenden ab.

Regel 9: Konfrontieren Sie Lernende sachlich mit logischen Konsequenzen.

E1 Manuela Schöni

Visualisieren in der Rolle als Berufsbildner/in einfach gemacht

Der Mut zur Einfachheit und der Fokus auf das Wesentliche sind die Voraussetzungen für wirkungsvolle und nachhaltige Bilder im Unterricht. Ich empfehle bei Visualisierungen die Kernbotschaft abzubilden und diese aus den Grundsymbolen entstehen zu lassen. Weniger ist dabei oft mehr, sei es in Bezug zur Komplexität der Bilder wie bei deren Farbgebung. In diesem Sinne wünsche ich euch viele bunte, inspirierende und merkwürdige Visualisierungsergebnisse.

F1 Beatrice Sutter

Interventionen, wenn Lernende Im Widerstand sind

- Die drei Fragen zum Widerstand waren eindrücklich.
- Erwarte bei Lernenden das Unerwartete.
- Wenn etwas nicht geht, möchte ich andere Strategien als Fragen anwenden.
- Ich bin mir jetzt der Entwicklungsaufgaben der Jugendlichen bewusst.

G1 Sonja Kupferschmied

Coaching-Techniken bei der Begleitung von Jugendlichen anwenden

- Lieber Fragen statt sagen
- Arbeit mit Bildern (inneren und äusseren) holt den Lernenden dort ab wo er steht und gibt ihm die Möglichkeit sich anders (emotionaler und vielschichtiger) auszudrücken

H1 Bernhard Liechti

Selbstorganisiertes Lernen in der Berufsbildung

- **SelbstGESTEUERTES Lernen** bedeutet, dass jemand bereits bestehende, vorgefertigte (Lern-)Inhalte zu einem selbstbestimmten Zeitpunkt und im individuellen Tempo und selbstverantwortlich lernt. Das ist typischerweise bei E-Learning-Inhalten und E-Learning-Tools der Fall, die der Arbeitgeber seinen Angestellten zur Verfügung stellt, auch als «Performance Support» oder «Workplace Learning» bekannt.

Ein Praxis-Beispiel: Ein Unternehmen ermöglicht seinen Führungskräften den Zugriff auf eine Auswahl von cloud-basierten Video-Kompaktseminaren. Wenn dann ein Abteilungsleiter merkt, dass er einen persönlichen Lernbedarf beispielsweise zum Thema «Personalauswahl» oder «Mitarbeitermotivation» hat, dann greift er selbstgesteuert auf die entsprechenden Videotrainings zu.

- **SelbstORGANISIERTES Lernen** dagegen heisst, dass jemand sich zudem auch alle Lerninhalte selbst zusammensucht und zusammenstellt. Also alle möglichen Quellen (übrigens nicht zwingend klassischer «Lerncontent»), um möglichst viel zu einem Thema zu lernen.

Oft wird selbstorganisiertes Lernen praktiziert, wenn der Arbeitgeber den Angestellten keine geeigneten Weiterbildungs-Inhalte zur Verfügung stellt. Oder aber, wenn es noch gar keine Lernmaterialien zu einem Thema gibt. Ein Beispiel: Ein Verantwortlicher will mehr darüber erfahren, welche Implikationen der brandneue Google-Suchalgorithmus konkret für seine tägliche Arbeit hat. Und natürlich will er nicht darauf warten, bis womöglich in ein paar Monaten ein Buch oder ein Erklärvideo dazu erscheint, darum organisiert er selbst die Lerninhalte und erwirbt selbstorganisiert das benötigte Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Wie wird selbstgesteuertes Lernen zum Erfolg?

Voraussetzung für ein erfolgreiches selbstgesteuertes Lernen ist, dass die Lernenden zum einen über eine ausreichende Eigenmotivation verfügen sowie über geeignete Lernstrategien. Zu letzteren zählt beispielsweise Skills, die zum Erwerb und zur Verarbeitung von Wissen notwendig sind – wie beispielsweise die systematische Erarbeitung und Wiederholung des Wissens. Aber auch ressourcenbezogene Lernstrategien sind erfolgskritisch, beispielsweise die Zeitplanung, die Auswahl der zu nutzenden Lernmedien oder auch gegebenenfalls das Interagieren mit Lernpartnern, etwa bei MOOCs.

Selbstgesteuert Lernende setzen sich also selbst Lernziele und wenden selbstgewählte Lernmethoden und -techniken an. Um erfolgreich selbstgesteuert zu lernen, versteht der User sich als „mündiger Lerner“ und wendet seine Handlungskompetenzen auf den Ebenen der Selbst- und Methodenkompetenz an. Fehlende Ressourcen werden in Eigenregie erarbeitet.

Wie wichtig ist selbstgesteuertes Lernen in Unternehmen?

Selbstgesteuertes Lernen ist in der heutigen Wissensgesellschaft bezüglich Markt- und Beziehungsfähigkeit überlebenswichtig. Während früher das behavioristische Lernen (das Lernen durch Belohnung und Bestrafung) im Mittelpunkt stand, sind die Grundlagen des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens ein kognitivistische Ansatz (Lernen durch Einsicht in Zusammenhänge) und der konstruktivistische Ansatz (Lernen als aktiver Konstruktionsprozess).

Was erleichtert selbstgesteuertes Lernen?

E-Learning und Blended-Learning spielt heute eine wichtige Rolle für das selbstgesteuerte Lernen. Der hohe Grad an Flexibilität Wissensinhalte jederzeit und von jedem Ort aus in Eigenregie abrufen und repetieren zu können ist einer der grossen Vorteile. Ohne konstante Eigenmotivation und ein eigenverantwortliches Erarbeiten des Wissens kommt jedoch auch E-Learning nicht aus.

I1 Marina Schlosser

Wenn das familiäre Umfeld schwierig ist – Möglichkeiten und Grenzen

- Seine eigene Wahrnehmung benennen.
- Eigene Rolle vor dem Gespräch zu definieren.
- TZI Modell: den Globe nicht vergessen
- Reframing als Türöffner
- Es gibt Probleme, die ich nicht lösen kann.

K1 Beatrice Sutter

Persönlichkeitsentwicklung – Empathie-Bedürfnisse nach GFK

- Die Warteübung war sehr spannend.
- Unterschied zwischen Werten und Bedürfnissen war sehr interessant.
- ICH- und DU-Empathie ist mir bewusst geworden.
- Jetzt weiss ich, was Empathie heisst.
- Strategien und Bedürfnisse möchte ich unterscheiden.

L1 Sonja Kupferschmied

Resilienz – Was Lernende stark macht im Umgang mit Herausforderungen

- Das Fragen nach dem Einbringen / Vorhandensein von Stärken ... knüpft an Gelingendem an ...

- ... löst positive Emotionen aus ...
- ... macht Mut zu mehr und setzt Energien frei ...
- ... was uns stärkt und uns so resilienter macht.
- Ausserdem: Kein Knopf im Kopf, aber ein Smile im Gesicht!

M1 Bernhard Liechi

Beratungskompetenz für Berufsbildner/innen

Beratungsverständnis

Systemische Beratung wird heute von jedem Berufsbildner erwartet. Sie geht davon aus, dass ein simples Ursache-Wirkungs-Denken bei der Lösung komplexer Sachverhalte zu kurz greift.

- Jeder Berufsbildner ist eingebettet in mannigfache Rollenerwartungen, die aus den Ansprüchen unterschiedlicher, aber gleichzeitig einwirkender Systeme entsteht.
- Teams sollen in flachen Hierarchien Verantwortung übernehmen, sind aber oftmals völlig unvorbereitet, wenn es gilt, Konflikte zu lösen.
- Die Organisation selbst steht beispielsweise durch Kostendruck und Digitalisierung vor der Herausforderung, sich an dynamische Umweltbedingungen anpassen zu müssen, ohne dabei selbst die Struktur zu verlieren.

Um eine positive Veränderung zu erreichen ist es unerlässlich, sowohl das Psychosoziale als auch die faktischen, messbaren Wirkungen in den Blick zu nehmen und integriert daran zu arbeiten. Zu betrachten ist nicht allein die «Gefühlswelt» und die betriebswirtschaftlichen Fakten des Kunden, sondern die systemischen Zusammenhänge.

Zwischenmenschliche Konflikte haben ihren Ursprung in der Vergangenheit und in der Gegenwart. Sie entstehen durch unterschiedliche Interpretationen von Ereignissen. Beim Austausch von Fakten und Interpretationen wird das Problem definiert. Es geht darum, sich über gemeinsame Ziele zu einigen und danach die entsprechenden Lösungen zu entwickeln, entsprechende Massnahmen und regelmässige Reportings zu planen.

Für Gesprächsführung und Problemlösung gelten folgende Grundsätze:

- Interpretationen und Überzeugungen sind subjektiv. Bei lösungsorientierter Gesprächsführung ist darauf zu achten, dass Fakten und Interpretationen auseinandergelassen werden.
- Dem Austausch der Einsichten aus Vergangenen kommt Bedeutung zu. Dieser Austausch hilft den Parteien, das Problem und neue Ziele zu definieren.
- Es soll nicht Ziel des Gesprächs sein, sich über Interpretationen einigen zu wollen. Eine Einigung ist bezüglich der zukünftigen Ziele anzustreben.
- Wenn sich die Parteien auf Ziele geeinigt haben, müssen entsprechende Lösungen gesucht und Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Paul Watzlawick beschreibt fünf Grundsätze, die der menschlichen Kommunikation zugrunde liegen.

- Man kann nicht nicht kommunizieren
- Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt
- Die Interpunktion von Ereignisfolgen definiert die Beziehung
- Es gibt gleichzeitig ablaufende analoge und digitale Kommunikation
- Zwischenmenschliche Kommunikationsabläufe sind entweder symmetrisch oder komplementär

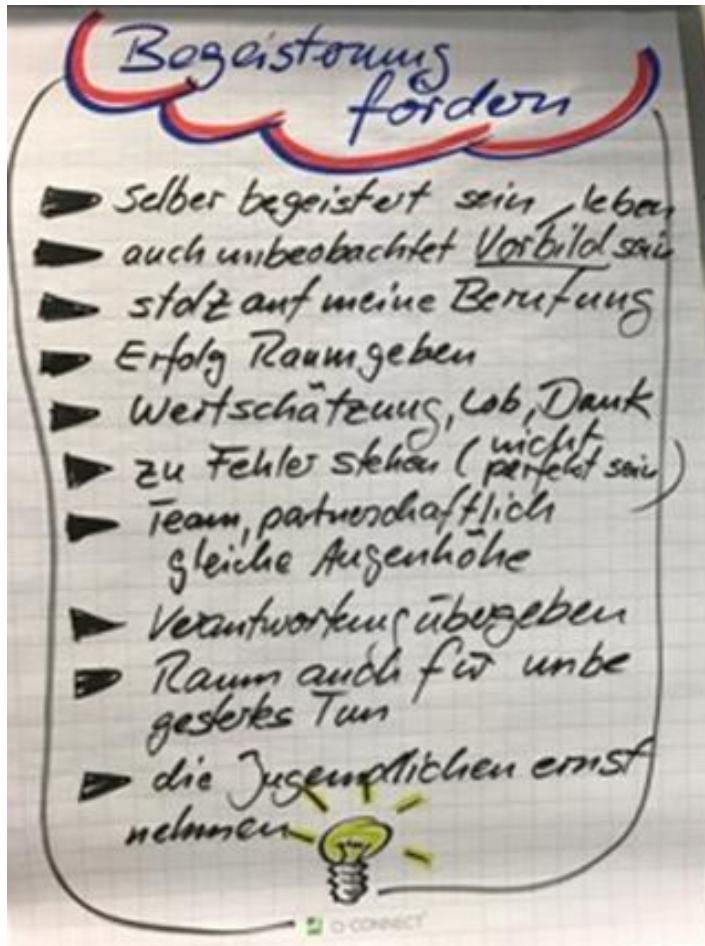
N1 Marina Schlosser

Wie gelingt kollegiale Beratung – am Modell live erleben

- Weitblick
- Erst eine Auslegung dann eine Lösung
- Ordner, Block, Kugelschreiber

O1 Daniel Morand

Warum haben Lernende das Lernen verlernt?



P1 Brigitte Witzig

Wahrnehmung und Führung in der Lernbegleitung:

- Rapport
- Beziehungsebene
- Eisbergmodell
- Sinne VAKOG
- Fragewürfel
- Vorbild
- Körpersprache

R1 Bernhard Liechti

Ausbildungssequenzen für überbetriebliche Kurse planen, durchführen und auswerten

Sieben Schritte in der Planung von Ausbildungssequenzen für überbetriebliche Kurse

1. Allgemeine Zielorientierung

Formulieren Sie die Zielorientierung, die Ressourcen und die Handlungskompetenzen.

2. Fakten und Einfälle

Vergewissern Sie sich der entsprechenden fachlichen Sachverhalte und sammeln Sie erste Einfälle zur Zielsetzung des Unterrichts und zu deren Verwirklichung.

3. Die Voraussetzungen des Unterrichts

Lassen Sie sich keine Mühe zu gross sein, die Namen der Lernenden zu lernen. Machen Sie wenn möglich Fotos. Erfassen Sie die Lernvoraussetzungen und die Vorkenntnisse der Lernenden.

Zu prüfen sind

- organisatorische Umstände: Raumgröße und -format, Mobiliar (Aufstellung, fest oder beweglich?), Beleuchtung, Verdunklung, Art und Format der Wandtafel, Aufstellung für Beamer, Projektionsfläche, Infrastruktur.
- Ziele und Ergebnisse des vorangegangenen Unterrichts
- Wissen, Können und Fertigkeiten
- im Unterricht eingeführte Arbeitsmittel, insbesondere Lehrbücher und deren Konzeption
- psychologisch und soziologisch bedeutsame Sachverhalte in der Lerngruppe und bei einzelnen Lernenden, insbesondere also Bedürfnisse und Interessen, Vorlieben und Abneigungen, Lernfähigkeit und Lernstil, Verhaltens- und Verkehrsformen
- erzieherische Haltung der gesetzlichen Vertreter gegenüber den Lernenden, Auffassungen der Eltern von den Aufgaben der Berufsfachschule
- individuelle und/oder durch Ausbildung bedingte Voraussetzungen des Unterrichtenden, insbesondere, Kenntnisse und Fähigkeiten, Interessen und Schwerpunkte, Vorlieben und Schwächen.

4. Auswertung der Voraussetzungsanalyse

Konzentrieren Sie sich auf die Sachverhalte, deren Berücksichtigung für Ihre Unterrichtsplanung bedeutsam ist. Formulieren Sie die zu vermutende Interessenlage und die zu erwartenden Lernmöglichkeiten der Lernenden.

5. Die didaktischen Entscheidungen

Inhalte, Ziele, Verfahren und Medien sind durch eine dialektische Wechselbeziehung miteinander verknüpft. Bei der Planung von Unterricht haben die Zielfragen zur Erreichung der Handlungskompetenzen Vorrang. Entscheidungen über Inhalte und Methoden dienen der Verwirklichung der Handlungskompetenzen. Bei der Durchführung von Unterricht wird die Methode zum organisierenden Prinzip, weil sie die Erreichung der Handlungskompetenzen gewährleistet.

Die folgenden Ausführungen gelten für den häufigsten Planungsfall:

1. Vergewissern Sie sich durch Sachanalyse der fachwissenschaftlichen Voraussetzungen des Unterrichtsgegenstandes, vor allem seiner Struktur. Prüfen Sie sodann, welche Elemente des Unterrichtsgegenstandes jedenfalls in den Wissens- bzw. Könnensstand der Lernenden eingehen sollen.
2. Prüfen Sie durch didaktische Analyse die Gründe, aus denen die Behandlung des Unterrichtsgegenstandes für die Lernenden subjektiv und/oder objektiv wichtig oder sinnvoll sein kann. Suchen Sie Möglichkeiten, den Lernenden den Unterrichtsgegenstand als sinnhaftig zu erschliessen.
3. Begrenzen Sie nunmehr den Stoff auf einen Umfang, der quantitativ und/oder qualitativ zu leisten ist; d. h. reduzieren Sie ihn unter didaktischen Gesichtspunkten.
4. Formulieren Sie das konkrete Ziel, die Ressourcen und die Handlungskompetenz und zwar als Zielrahmen.

Suchen Sie, sofern der Unterrichtsgegenstand nicht unmittelbar dargeboten werden kann, einen geeigneten Repräsentanten des Unterrichtsgegenstandes, mit dessen Hilfe Sie die Lernenden veranlassen können, sich mit dem Lerngegenstand auseinanderzusetzen. Wählen Sie gegebenenfalls unter mehreren Möglichkeiten die für die jeweilige Lerngruppe geeignetste aus.

Werden Sie sich über die didaktischen Schwerpunkte schlüssig:

- Anbahnung eines Lernprozesses
- Bearbeitung einer Problemstellung
- Sicherung eines Lernerfolges
- Anwendung eines Lernergebnisses

5. Entscheidungen zur Durchführung

- Entwickeln Sie die Lernaktivitäten der Lernenden sowie die von Ihnen erwarteten Ergebnisse

- Entwickeln Sie Ihre Lehreraktivitäten (Denkanstöße, Fragestellungen, Arbeitsaufträge), mit denen Sie den Arbeitsprozess lenken wollen. Achten Sie darauf, dass die Lernenden möglichst viel Gelegenheit zu selbstständiger Arbeit erhalten.
- Gliedern Sie den Unterricht in deutlich zu unterscheidende Abschnitte (Phasen).
- Planen Sie die soziale Organisation (Gruppierungs-/Sozialformen) des Unterrichts.
- Sehen Sie vor, die Unterrichtsergebnisse zu sichern. Überlegen Sie sich ferner Möglichkeiten, sich des Lernerfolges der Lernenden zu vergewissern.

Stellen Sie sich auf die Notwendigkeit ein, Ihre Planung situationsgerecht zu ändern.

6. Verlaufs- und Zeitplan

Schätzen Sie den Zeitbedarf ab und bedenken Sie dabei:

- Organisatorische und technische Massnahmen kosten mehr Zeit, als man vermutet
- In Phasen selbständiger Arbeit brauchen Lernende mehr Zeit, als man im Allgemeinen denkt

Der entworfene «rote Faden¹» anhand einer Skizze mit den wesentlichen Stichworten gewährleistet situatives Agieren.

7. Auswertung

- Sind die Unterrichtsziele und Handlungskompetenzen erreicht worden?
- Wenn nicht alle Ziele und Handlungskompetenzen erreicht wurden - welche Gründe sind zu erkennen?
- Stimmen Verlauf und Planung im Wesentlichen überein?
- Wenn nicht – lagen Planungsfehler vor, die revidiert werden mussten?
- Musste eine nicht erwartete didaktische Chance genutzt werden?
- War die Abweichung von der Planung nicht erforderlich?
- Welche Entscheidungen haben sich bewährt, welche nicht?
- War ich mir über die Sachstruktur des Lerninhalts und der zu erreichenden Handlungskompetenzen im Klaren?

A2 Ivo Loretz

Animated Story Telling – Erklärvideos im Handumdrehen selbst erstellen

- Einfach und wirkungsvoll erstellt
- Dient zur Zusammenfassung
- Einen Einstieg mal anders gestalten

B2 Vanessa Bigler

Lernblockaden und Ängste – was tun?

- Blick auf das Positive lenken
- Angst ist für jeden was Anderes
- Durch Fragen sichtbar machen

- Bewusst «verschrecklichen»
- Kleine Hilfestellungen bringen bereits etwas

C2 Cristian Moro

Multikulti in der Berufsbildung – spannend und manchmal spannungsgeladen

- Nichts ist selbstverständlich.
- Rückmelden, wie das Verhalten und die Leistung wahrgenommen werden.
- Alle Kulturen bestehen aus Menschen. Menschen haben 100% Kredit.
- Nicht alles ist verhandelbar.
- Nach dem Grund fragen, wenn etwas gesagt oder gemacht wird.
- Literaturtipp: Interkulturelles Training, Autor: Kumbruck Derboven, Springer Verlag, ISBN 978-3-540-88379-1

D2 Alexa Eicher-Stöcklin

Leistungs- und Verhaltensschwierigkeiten bei Lernenden – was tun?

- Beobachtungen frühzeitig ansprechen sowie meinen Fokus immer wieder überprüfen.

E2 Ivo Loretz

Power Warm ups – Smartphone und Tablet als multimediale Spielkiste zur Auflockerung im Unterricht

- Schon lange nicht mehr so viel gelacht
- Bringt Abwechslung mal anders in den Unterricht
- Hat Spass gemacht

F2 Vanessa Bigler

Visualisieren in der Rolle als Berufsbildner/in einfach gemacht

- Lernende visualisieren lassen
- Visualisierungen bewusst in der Umgebung wahrnehmen
- Mut haben zum Visualisieren
- Gespräche mit Lernenden visuell aufleben lassen
- Einfacher denken

G2 Cristian Moro

Konflikt mit Jugendlichen – wie weiter?

- Klar und transparent mit Regeln umgehen und proaktiv besprechen.
- Messbare und fassbare Regeln besprechen.
- Nutzen aufzeigen – aus welchem Grund besteht die Regelung? Was hast Du als Lernende/r davon?

- Konsequenzen bei Nichteinhaltung aufzeigen.
- Die Kontrollfunktion wahrnehmen.
- Literaturtipp: Erziehung durch Beziehung, Autor: Rolf Arnold, hep Verlag, ISBN 978-3-0355-0309-8

H2 Alexa Eicher-Stöcklin

Fördern und Fordern von Lernenden

- Bedürfnisse sind das Handlungsbenzin unserer Lernenden.

I2 Ivo Loretz

Der Einsatz digitaler Geräte im Unterricht – Apps, QR-Code, iPad als Visualizer

- Die einfachen Anschlussmöglichkeiten an Beamer haben mich überzeugt
- Bin jetzt etwas mutiger geworden, werde es einsetzen
- Mit Tablet und Ständer ein Visualizer gebaut – hätte ich nicht gedacht

K2 Vanessa Bigler

Schwierige Gespräche gelassen führen

- Distanz schaffen
- Pausen einlegen
- Bewusst durchatmen
- Gespräch dürfen / können auch unterbrochen werden
- 4-Phasen der Selbstregulierung

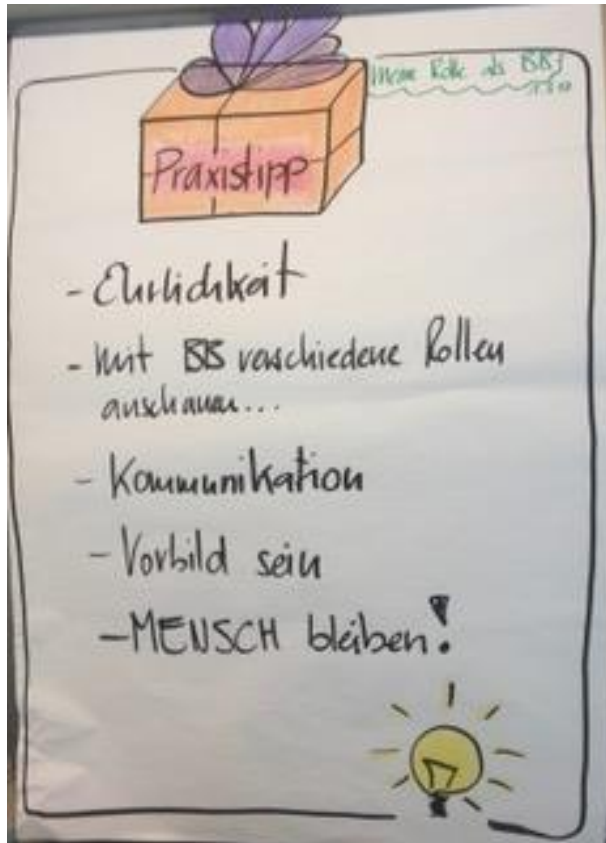
L2 Cristian Moro

Wahrnehmen, Beobachten und Beurteilen von Lernenden

- Messbare Ziele setzen: nach Mager oder mit der IPERKA Methode.
- Das Resultat besprechen und bewerten: erfüllt/nicht erfüllt.
- Leistung und Verhalten separat rückmelden.
- Positive Punkte ebenfalls hervorheben.
- Bei Veränderungswünschen (bzw. Negativfeedbacks) immer eine Alternative vorschlagen.
- Literaturtipp: Lerndialog statt Noten, Autor: Felix Winter, Beltz Verlag, ISBN 978-3-407-62950-0

M2 Cornelia Nellen

Kollege oder Chef? Meine Rolle als Berufsbildner/in



N2 Ivo Loretz

Mit iMovie coole Schulungsfilme und Trailer erstellen

- Filme durch die Klasse erstellen lassen
- Ich zeige einen Trailer zur Verabschiedung der Klasse/des Tages
- Sieht schon sehr professionell aus. In Verkaufsgesprächen sehr gut einsetzbar.

O2 Daniel Herzog

Werbung für meine Lehrstellen – So erreiche ich Schüler, Eltern, Lehrer und BIZ

- USP (Einzigartigkeit) des eigenen Lehrstellenangebotes herauschälen und kommunizieren
- Eigentlicher Mitbewerber ist das Gymnasium
- Empfehlungen sind sehr wichtig (Mund zu Mund-Propaganda)
- Auch Beeinflusser in der Promotion berücksichtigen (Eltern, Grosseltern, Lehrer, BIZ, Kollegen etc.)

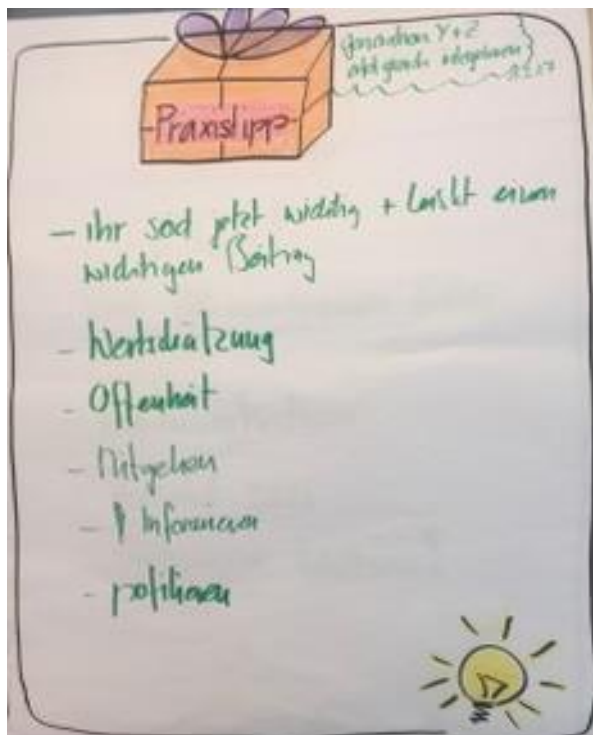
P2 Alexa Eicher-Stöcklin

Die vier Funktionssysteme im Gehirn nach J. Kuhl, und was welche Lernenden mögen

- Wenn die Lernenden mit ihrem bevorzugten Handlungs- oder Lernstil arbeiten und lernen können/dürfen, dann ist das motivierend

R2 Cornelia Nellen

Generationen Y und Z erfolgreich integrieren



A3 Alexa Eicher-Stöcklin

Fördern und Fordern von Lernenden

- Bedürfnisse sind das Handlungsbenzin unserer Lernenden.

B3 Cristian Moro

Konflikt mit Jugendlichen – wie weiter?

- Klar und transparent mit Regeln umgehen und proaktiv besprechen.
- Messbare und fassbare Regeln besprechen.
- Nutzen aufzeigen – aus welchem Grund besteht die Regelung? Was hast Du als Lernende davon?
- Konsequenzen bei Nichteinhaltung aufzeigen.
- Die Kontrollfunktion wahrnehmen.

- Literaturtipps: Erziehung durch Beziehung, Autor: Rolf Arnold, hep Verlag, ISBN 978-3-0355-0309-8

C3 Vanessa Bigler

Ruhig bleiben auch in hektischen Situationen – Selbstmanagement für Berufsbildner/innen

- Nebel im Kopf erkennen
- Bewusste Selbstregulierung
- 4-Phasen bewusst einsetzen
- Gut vorbereiten und üben
- Keine der 4-Phasen auslassen

D3 Sonja Kupferschmied

Coaching-Techniken bei der Begleitung von Jugendlichen anwenden

- Lieber Fragen statt sagen
- Arbeit mit Bildern (inneren und äusseren) holt den Lernenden dort ab wo er steht und gibt ihm die Möglichkeit sich anders (emotionaler und vielschichtiger) auszudrücken

E3 Alexa Eicher-Stöcklin

Leistungs- und Verhaltensschwierigkeiten bei Lernenden – was tun?

- Beobachtungen frühzeitig ansprechen sowie meinen Fokus immer wieder überprüfen.

F3 Cristian Moro

Wahrnehmen, Beobachten und Beurteilen von Lernenden

- Messbare Ziele setzen: nach Mager oder mit der IPERKA Methode.
- Das Resultat besprechen und bewerten: erfüllt/nicht erfüllt.
- Leistung und Verhalten separat rückmelden.
- Positive Punkte ebenfalls hervorheben.
- Bei Veränderungswünschen (bzw. Negativfeedbacks) immer eine Alternative vorschlagen.
- Literaturtipp: Lerndialog statt Noten, Autor: Felix Winter, Beltz Verlag, ISBN 978-3-407-62950-0

G3 Vanessa Bigler

Grenzen und Regeln setzen und einhalten – wie gelingt mir das?

- Praxisausbildner mehr coachen
- ÜK-Regeln gemeinsam mit den Lernenden definieren lassen
- Regeln und Erwartungen beidseitig klären und diskutieren
- Konsequenzen konsequent durchziehen

- Wir sind Vorbilder

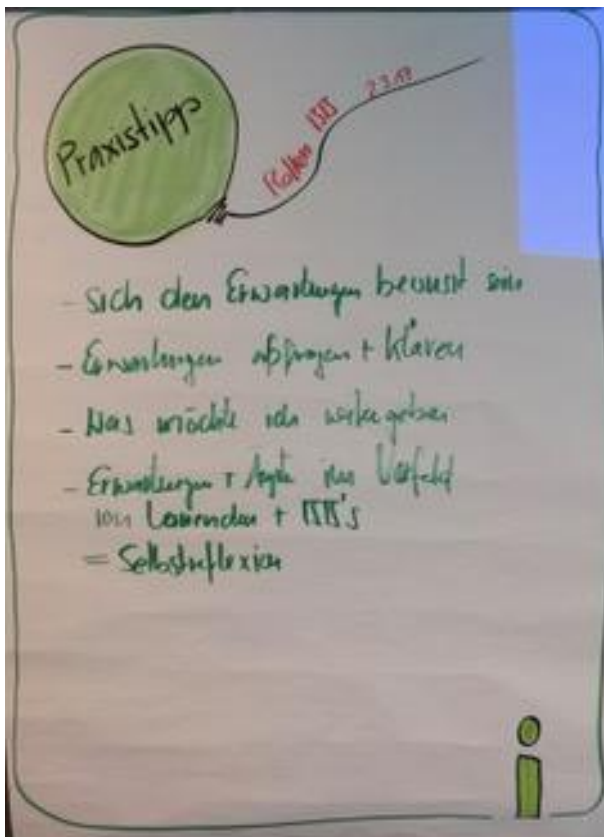
H3 Sonja Kupferschmied

Resilienz – Was Lernende stark macht im Umgang mit Herausforderungen

- Das Fragen nach dem Einbringen / Vorhandensein von Stärken
 - ... knüpft an Gelingendem an ...
 - ... löst positive Emotionen aus ...
 - ... macht Mut zu mehr und setzt Energien frei ...
 - ... was uns stärkt und uns so resilienter macht.
- Ausserdem: Kein Knopf im Kopf, aber ein Smile im Gesicht!

I3 Cornelia Nellen

Kollege oder Chef? Meine Rolle als Berufsbildner/in



K3 Cristian Moro

Jugendliche – Verhalten und Umgangsformen

- Achtsamkeit
- Mut haben Feedback zu geben
- Wahrnehmung
- Aufmerksam beobachten

L3 Vanessa Bigler

Wie kann ich als Berufsbildner/in meine Lernenden mental auf die QV vorbereiten?

- Tipp mit den Jonglierbällen
- Immer «dranbleiben»... Üben, üben, üben
- Etappenziele mit den Lernenden besprechen
- Ziele zusammen besprechen
- Flow-Erlebnis bewusstmachen!

M3 Beatrice Renfer

Die Ausbildungsqualität nachhaltig verbessern

- Gemeinsam im Ausbildungsbereich definieren wer was unter dem Begriff Qualität versteht
- Insbesondere über folgende Bereiche diskutieren und Parameter definieren
 - Lernprozess
 - Infrastruktur
 - Rolle Berufsbildner/in
 - Team/Kultur
- Den Einsatz bzw. auch die Ergebnisse der QualiCarte besprechen
- Wir alle bilden!
- Der Lernende hat ebenfalls seinen Beitrag zu leisten

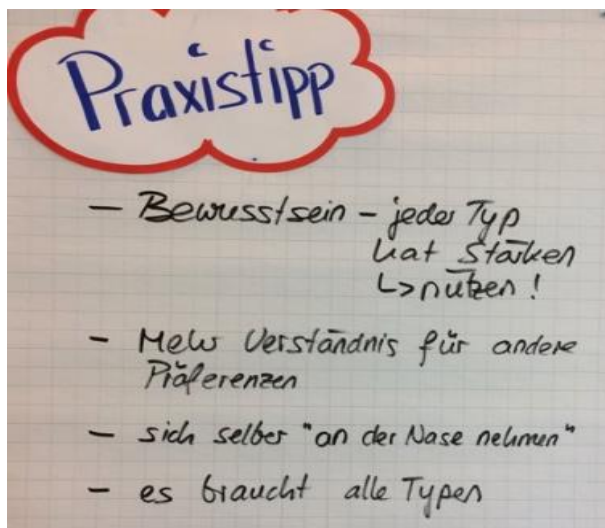
N3 Cornelia Nellen

Generationen Y und Z erfolgreich integrieren



O3 Franziska Knechtenhofer

Welcher Persönlichkeitstyp bin ich? So wirke ich auf meine Lernenden



P3 Sonja Kupferschmied

Psychischen Problemen von Jugendlichen kompetent begegnen

- Feststellen einer psychiatrischen Diagnose ist Aufgabe des Facharztes.
- Es geht darum, eine Verhaltensänderung zu bemerken und diese rasche in Ich-Botschaften anzusprechen und nicht darum, daraus eine psychiatrische Diagnose abzuleiten

R3 Beatrice Renfer

Kollegiale Beratung mit Lernenden erfolgreich einführen

- Vertrauen in die Lernenden
- Enge Begleitung zu Beginn, die ersten 2-3 Male mit dabei sein
- Den Ablauf gemäss Raster einhalten
- Eignet sich ebenfalls sehr gut für eine Durchführung unter Berufsbildner/innen im Betrieb
- Gegenseitig voneinander lernen – denn egal ob es mein eigener Fall ist oder ich «nur» Berater/in bin, ich profitiere so oder so!