

DREI LERNORTE – EIN ZIEL !

GRUNDLAGEN FÜR DIE BILDUNGSARBEIT
AN DEN DREI LERNORTEN



BERUFS
PÄDAGOGISCHES
KONZEPT



10 MERKMALE
GUTEN
UNTERRICHTS



KOMMUNIKATION
BEI KONFLIKTEN
UND STÖRUNGEN



LEHREN UND LERNEN IN DER BERUFSBILDUNG

Berufliche Handlungskompetenz: Was ist das?

Berufliche Handlungskompetenz zeigt sich in der erfolgreichen Bewältigung von beruflichen Situationen. Erfolgreiche Berufsleute setzen dazu bestimmte Ressourcen ein. Ressourcen sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen.

Kompetente Berufsleute orientieren sich im beruflichen Alltag an den eigenen Erfahrungen. Auf dieses situative Erfahrungswissen wird automatisch eher zugegriffen, als auf gelerntes Faktenwissen. Für kompetentes berufliches Handeln ist aber Faktenwissen (Kenntnisse) oft unabdingbar. Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen werden, wenn sie im Zusammenhang mit erfahrenen Situationen gelernt werden, besser erinnert und bleiben verfügbar.

Wie werden Lernende handlungskompetent?

Lernen ist ein individueller Prozess, mit dem Denkstrukturen aufgebaut werden. Die Lernenden lernen selbst.

Kompetentes berufliches Handeln setzt die bewusste Auseinandersetzung mit erfahrenen Situationen voraus. Diese Reflexion gelingt besser, wenn die Erfahrungen in Form von konkreten Beschreibungen bearbeitet werden. Wertvoll ist die Reflexion, wenn Fähigkeiten, Kenntnisse und Haltungen einbezogen werden.

Wie können die Lernenden unterstützt werden?

Lernen kann unterstützt und gefördert werden. Wichtig ist die Schaffung von Lerngelegenheiten, in denen die Lernenden sich durch eigenes Handeln mit Lerninhalten auseinandersetzen und vielfältige Erfahrungen machen können.

Der Erwerb von beruflichen Handlungskompetenzen im Gesundheitsbereich benötigt zuerst klare Instruktion und Anleitung. Durch Erfahrung und Reflexion entsteht Verständnis für das Ganze und damit Sicherheit sowie Selbstständigkeit.

Die Lernenden sind verschieden. Die Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, kulturellem Hintergrund, Vorbildung etc. in der Ausbildung unterstützt das individuelle Lernen. Lernende werden dann optimal motiviert und gefördert, wenn wir ihre mitgebrachten Ressourcen erkennen und deren Entwicklung unterstützen.

Berufliche Handlungskompetenz setzt die Vernetzung von Erfahrungen und Kenntnissen voraus. Eine intensive Lernortkooperation unterstützt diese Vernetzung. Die intensive Kommunikation auf individueller (und konzeptioneller) Ebene zwischen den Lernorten ist eines der entscheidenden Elemente.

Entscheidend für erfolgreiches Lernen ist die Kommunikation unter den Lernenden sowie zwischen den Ausbildenden und den Lernenden.

Ein Klima der Wertschätzung und wechselseitigen Anerkennung ist zentral für positive Lernerfahrungen. Positive Lernerfahrungen entstehen durch Zumuten. Zumuten bedeutet zutrauen und ermutigen. Dadurch werden der Selbstwert und die Persönlichkeit der Lernenden gestärkt.



LEITGEDANKEN FÜR DIE BEGLEITUNG DER LERNENDEN

Die Berufsbildnerinnen/Berufsbildner im Betrieb und im Bildungszentrum ÜK, die Berufsbildungsverantwortlichen und die Lehrpersonen der Berufsfachschule begleiten die Lernenden in ihrem Lernprozess nach den folgenden dreizehn Leitgedanken:

ENGAGEMENT

Wir setzen uns als Ausbildende engagiert und interessiert für erfolgreiches berufliches Lernen ein und sind im Lernprozess präsent.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Interesse, Aufmerksamkeit, Freude, Hingabe, Verantwortungsgefühl.

→ Was tun?
Mit den Lernenden über ihre Bedürfnisse sprechen, sich einsetzen und abgrenzen.

KOOPERATION

Wir Ausbildenden an den drei Lernorten arbeiten so zusammen, dass die Lernenden unsere Unterstützung und Begleitung als zusammenhängend wahrnehmen. (z.B. gemeinsame Sprache, Klarheit, gemeinsame Haltungen und gemeinsames Berufsbildungsverständnis hinsichtlich päd. Konzept, Transfer-Verständnis, Reflexion, Verantwortlichkeiten und Schnittstellen, usw.).

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
ganzheitliche Sicht der Ausbildung, Wertschätzung, Verantwortungsgefühl.

→ Was tun?
Am selben Strick ziehen, Arbeit der anderen BBV wertschätzen, übernehmen und abgrenzen, regelmässiger Austausch zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Personen.

INDIVIDUALITÄT

Wir betrachten die Lernenden als Individuen. Wir gehen auf den individuellen Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen im spezifischen Berufsbildungsalltag ein. Wir fordern eine individuell angemessene Lernleistung. Wir unterscheiden nicht zwischen einfachen und komplexen Situationen. Wir passen den Grad der Unterstützung den Lernenden an.

Wir überfordern die Lernenden nicht, wir unterfordern sie nicht. Wir berücksichtigen, was die Lernenden bereits können, und konzentrieren uns auf das Wesentliche.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Wertschätzung des Individuums. Hinter dem Primat des Konstruktivismus stehen, das heisst: Jeder Lernende hat seinen eigenen Zugang zum Lernen. Lernen passiert in aktiver Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand (aktiv) und in einem bestimmten Kontext (situativ) und mit Anderen (interaktiv). Wissen auf Vorrat ist überholt.

→ Was tun?
Innere Differenzierung (Individualisierung) im Unterricht vornehmen, Unterricht fragmentieren und wieder zusammensetzen. Bei der Reflexion zuerst von Ausschnitten ausgehen. Subjektivität der eigenen Wahrnehmung bewusst machen und mit den anderen Ausbildenden austauschen.



EMPOWERMENT

Wir unterstützen, begleiten und fördern die Lernenden so, dass sie selber handlungskompetent werden. Wir orientieren uns an den Fragen (Problemen, Situationen) der Lernenden.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
«Viele Wege führen nach Rom», Lernen ist nicht Instruktion sondern Konstruktion, Lernprozess begleiten und wenn nötig lenken, löst Instruktion ab.

→ Was tun?

Zuhören, Ernst nehmen, zutrauen, ermutigen, auf Ressourcen und Fähigkeiten hinweisen, loben, Gendergerechte Didaktik.

COACHING

Wir verstehen uns als Beraterinnen/Berater und Coaches. Wir initiieren, begleiten und überwachen Lernprozesse.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Hingabe, Wertschätzung der kleinen Fortschritte, Umsicht, Verantwortungsgefühl.

→ Was tun?

Unterstützen, motivieren, Hilfs- und Gesprächsbereitschaft signalisieren, «ich bin da für dich», sich einsetzen und abgrenzen.

EFFIZIENZ

Wir tun in der Unterstützung und Begleitung das Wesentliche. Wir achten auf ein sinnvolles Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Lernenden und die Lernorte. Wir arbeiten insbesondere ressourcenorientiert – auch bei der Selektion von zukünftigen Lernenden.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Ressourcenorientierung, Fokus auf das Wesentliche, abgrenzen, Metakognition.

→ Was tun?

Kommunikation über das Wesentliche mit den anderen BBV, Kolleginnen und Kollegen sowie den Lernenden.

ERFOLGREICH SEIN

Die Betreuungspersonen an den drei Lernorten nehmen die Lernbegleitung fördernd und unterstützend wahr, um den Lernenden einen erfolgreichen Abschluss zu ermöglichen (FFF: Fordern Fördern Feedbacken).

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Erfolgsorientierung, an Entwicklungspotenzial glauben.

→ Was tun?

Zumuten, motivieren, realistische Erwartungshaltung gegenüber den Lernenden, Erfolg anstreben und das kommunizieren. Rekrutierung und Unterstützung der Auszubildenden mit dem Blick auf das Entwicklungspotential. Schwachstellen als Chance nutzen und fördern.



TRANSFER

Wir unterstützen die Übertragung des Wissens von einer Situation zu einer anderen Situation. Wir sichern die Übertragung des Wissens zwischen dem Lernen im Betrieb, im üK und in der Berufsfachschule.

→ Unterstützende Haltung und innere Bedingungen:
Handlungskompetenzorientierung verstehen, Verinnerlichung des situierten Lernens.

→ Was tun?

Erkenntnisorientierter Unterricht (Vorwissen aktivieren, Transfer in Situation etc.). Interdisziplinärer Unterricht. Reflexionsmomente im Unterricht einbauen. Praxisbezug herstellen. Lernfragen im Lehrmittel mit den Situationen verbinden. Vernetzung sichtbar machen. Reflexion anregen. Reflexivität als Haltung fördern. Dokumentation eigener Erlebnisse im Lernjournal anregen. Lehrpläne und Programm übersichtlich darstellen. Heterogenität der Klassen/Lerngruppen für Perspektivenwechsel und Erfahrungsaustausch nutzen.

ZUMUTEN

Wir trauen den Lernenden etwas zu und ermutigen sie.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Positive Grundannahme gegenüber den Fähigkeiten der Lernenden: Das «Glas ist halbvoll».
Pädagogische Präsupposition: Kleinkinder lernen zu sprechen, weil wir glauben, dass sie einmal sprechen werden können und wir schon mit ihnen kommunizieren, obwohl sie noch kaum etwas verstehen und nicht sprechen können.

→ Was tun?

Ermutigen und zutrauen. Aufträge im betrieblichen Alltag erteilen.
Pygmalion-Effekt: Wenn Auszubildende an die Fähigkeiten der Lernenden glauben, fördern sie deren tatsächlichen Leistungen.

BEGRÜNDEN

Wir erwarten, dass die Lernenden am Ende der Grundbildung ihre beruflichen Handlungen stufengerecht begründen können, u.a. weil die Klientinnen und Klienten durch die Handlungen gefährdet sein könnten.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Begründung spiegelt kognitive Verankerung wieder: «Wer begründen kann, hat verstanden».

→ Was tun?

Begründungen kontinuierlich fordern und fördern.



BERUFS PÄDAGOGISCHES KONZEPT

PERSÖNLICHER BEZUG

Wir ermöglichen den Lernenden eine Orientierung an eigen erlebten beruflichen Handlungssituationen. Wir lassen ihre subjektive Beschreibung und Gegenüberstellung zu anderen geschilderten Situationen zu. Wir geben ihnen Raum für die Reflexion der Gemeinsamkeiten und Unterschiede, um Erkenntnisse daraus zu gewinnen.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Zustimmung zum konstruktivistisch-subjektivistischen Paradigma: «Wir konstruieren uns unsere Welt selbst, Wahrnehmung ist subjektiv».

→ Was tun?

Lernende immer wieder dazu anregen, eigene Erfahrungen abzurufen und Unterstützung bei der Verknüpfung anbieten.

FEHLERKULTUR

Wir lassen Fehler zu, denken darüber nach und entwickeln daraus andere Verhaltensweisen.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Fehler als Lernbedingung und Chance wahrnehmen. Zu eigenen Fehlern stehen, Fehler begrüßen.

→ Was tun?

Systematisches Nachdenken über Fehler statt Verbesserungsinstruktion.

SELBSTVERANTWORTUNG

Wir übernehmen Selbstverantwortung für unser Handeln und motivieren uns gegenseitig.

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:
Selbstverantwortung vorleben

→ Was tun?

Sich für eigenes Fehlverhalten entschuldigen. Positive Rückmeldungen geben. Erfreuliches benennen.

Münchenstein, April 2011: Lernortübergreifende Arbeitsgruppe «Berufspädagogisches Konzept»
Lernort Betrieb: Böddeker Cornelia, Meiler Rosemarie, Sturzenegger Ruth
Lernort Schule: Wilsch Florian, Mohler Sabina, Leitner Nadja
Lernort ÜK/OdA: Rudin Beatrix, Geisser Roth Romy
Pädagogische Begleitung EHB: Wüthrich Emanuel, Zbinden André, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung



DIDAKTISCHE BASIS FÜR SCHULE + ÜK

1. KLARE STRUKTUREN

- Handlungskompetenz-Orientierung
- effektive Lerngruppenführung
- informierende Einstiege
- verständliche Sprache
- klare Aufträge
- Rhythmisierung
- Lerngruppenregeln
- klare Definition der Rollen der Beteiligten

2. METHODENVIELFALT

- Abwechslung in Unterrichtskonzepten
- verschiedene Sozialformen
- Arbeits- und Lernmethoden
- Verlaufsformen des Unterrichts sind variabel

3. ECHTE LERNZEIT

- Die Lernenden sind aktiv bei der Sache. «Sie nutzen die Zeit.»
- Die Lernenden lassen sich nicht ablenken.
- Es herrscht keine Langeweile, kein Zeitdruck.
- klare Strukturierung der Unterrichtsabläufe
- Pünktlichkeit aller Beteiligten
- sorgfältige Vorbereitung durch Lehrende und Lernende

4. INDIVIDUALISIERUNG

- innere Differenzierung
- Individualisierung
- unterschiedliche Aufgaben
- Unterstützung für Lernende mit Schwierigkeiten
- Förderung der leistungsstarken Lernenden
- regelmässige Lernstandsmessungen
- regelmässige Gespräche mit Lernenden
- flexible Lernmaterialien

5. LERNFÖRDERLICHES KLIMA

- gegenseitiger Respekt
- Rücksichtnahme
- Sprache frei von Beleidigungen
- keine Bevorzugungen und Benachteiligungen
- verlässliche Lerngruppenregeln, Einhaltung der Regeln
- klar definierte Lerngruppenämter
- Humor
- Konflikte fair lösen

6. INTELLIGENTES ÜBEN

- vereinbarte Regeln
- oft, aber kurz
- ruhige, konzentrierte Atmosphäre
- Möglichkeit für Rückfragen
- Möglichkeit zur Selbstkontrolle/-korrektur
- Lehrperson ansprechbar bei Problemen/Fragen
- Übungsmaterial für verschiedene Schwierigkeitsgrade
- Einbezug von Vorbereitungsaufgaben/Aufträgen

7. INHALTLICHE KLARHEIT

- Klarheit des methodischen Gangs; der Struktur
- verständliche Aufgabenstellungen
- Festigung von Zwischenschritten und Zusammenfassungen
- Redundanz (doppelt + dreifach)
- Klarheit und Verbindlichkeit der Ergebnissicherung / Festigung
- Veranschaulichungen
- Fehlerkultur
- fachliche Kompetenz der Lehrperson
- Orientierung am Lehrplan

8. KLARE LEISTUNGSERWARTUNG

- klare Formulierungen der Leistungserwartungen
- Handlungskompetenz-Orientierung
- Adaptivität: Balance zwischen Anforderungen und Voraussetzungen
- Orientierung an Bildungsstandards
- Bezugsnormen der Beurteilung
- Förderhaltung der Lehrperson
- Muss-/Soll-/Kann-Erwartungen

9. SINNSTIFTENDE KOMMUNIKATION

- Mitsprache der Lernenden bei Planung und Durchführung von Projekten (Thematischer Unterricht auf kooperativer Basis)
- Feedbackkultur
- gegenseitiger Respekt

10. VORBEREITETE UMGEBUNG

- Ordnung und Sauberkeit im Kursraum
- funktionale Einrichtung
- Lernwerkzeug griffbereit; Übersichtlichkeit
- Medien funktionstüchtig
- Regeln allen bekannt
- Identifikation mit dem Schul-/Kurszimmer







LEITGEDANKEN

Grundsätzliches

- Die Lernorte tauschen sich nicht über die Lernenden, **sondern MIT den Lernenden aus.**
- Jeder Lernort verfügt über ein eigenes Kommunikationsmodell und ein Ablaufschema der Dienstwege. Die Lernenden kennen die Kommunikationsschemata und Dienstwege.
- Die verschiedenen Lernorte berücksichtigen die gemeinsam formulierten Leitgedanken bei Konflikten und Störungen.

RESPEKTVOLLER UMGANG

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:

Sprechen ist Handeln, ein Bewusstsein über die Wirkung eines Gespräches. Professionelle Gesprächsführung. Fähigkeit von eigener Befindlichkeit zu abstrahieren.

→ Was tun?

Sich auf das Gespräch vorbereiten. Die Ziele und den Rahmen eingangs eines Gespräches aufzeigen und Gespräch entsprechend moderieren/leiten.

VERBINDLICHE ABMACHUNGEN

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:

Positive Grundannahme gegenüber dem Entwicklungspotential der Lernenden. Ehrliche und der Situation entsprechende Rückmeldung. Mut, Unangenehmes anzusprechen.

→ Was tun?

Lösungsorientierte, wertschätzende Kommunikation. Ziele und Massnahmen werden mit einer zeitlichen Frist als verbindliche Abmachungen definiert. Die Massnahmen sind verhältnismässig.

PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:

Fähigkeit der Unterscheidung zwischen persönlich/vertraulichen und institutionellen Konflikten/Störungen. Bewusstsein und Achtung des Vertrauensverhältnisses.

→ Was tun?

Persönliche und vertrauliche Informationen werden nicht weitergereicht, ausser mit Einverständnis der/dem Lernenden. Jegliche Dokumentation/Notiz wird von allen Beteiligten eingesehen und gezeichnet.

GEGENSEITIGES EINBEZIEHEN

→ Unterstützende Haltungen und innere Bedingungen:

Direkt mit den Involvierten reden. Nicht etikettieren, sondern in Problematik gehen. Keine vorschnellen Interpretationen und/oder Schuldzuweisungen.

→ Was tun?

Direkt bei den Betroffenen nachfragen. Bei besonderen Umständen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Lernenden die jeweiligen anderen Lernorte und Lehraufsicht mit einbeziehen.



5

Evaluation der Zielerreichung:
Wie gut und wie viel?
Und ggf. neue Massnahmen

OdA Gesundheit beider Basel

Geschäftsstelle

Emil Frey-Strasse 100

4142 Münchenstein

Telefon 061 416 20 20

oda@odagbb.ch

www.oda-gesundheit.ch

www.facebook.com/oda.gesundheit

www.bfg-baselland.ch