

Instrument Nr. 26

Reflexionsgespräche und Lernprozessbegleitung



BiBB-Modellversuche
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



Handreichung

Ziel	Ausbilder führen Reflexionsgespräche in der Rolle von Lernprozessbegleitern, um die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden zu stärken	
Zielgruppe/ Anwendungsbereich	<input type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal (<input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input type="checkbox"/> Berufsschule, <input type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input type="checkbox"/> Auszubildenden- bzw. <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenvertretungen (z. B. Betriebsrat)	
Art des Instruments	<input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung)	
Zeitbedarf	Für die Vorbereitung der Reflexionsgespräche sollte anfangs ausreichend Zeit eingeplant werden. Der Zeiteinsatz vermindert sich nach erfolgreicher Durchführung der Gespräche, weil ein Übungseffekt eintritt. Insgesamt ist der Zeitbedarf als mittelmäßig einzuschätzen.	
Inhalt	Mit dem Blick auf die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit und die Relevanz des lebenslangen Lernens fördert das Instrument den Wandel hin zur Wahrnehmung der Ausbilderin/des Ausbilders als Lernprozessbegleiterin bzw. Lernprozessbegleiter der/des Auszubildenden. Zentrales Element sind Reflexionsgespräche, in denen Lernziele und Lernmethoden thematisiert werden. Durch Transparenz in den Lernbegründungen werden die Auszubildenden in der Entwicklung von Kompetenzen gestärkt, die mehr an Bedeutung gewinnen (z. B. Selbstlernkompetenz).	
Hintergrund/ Anwendungstipps	Für die Durchführung der Gespräche sind pädagogische Kenntnisse der Auszubildenden sowie in Grundlagen der Gesprächsführung sehr hilfreich. Am Gesprächsende wird eine Vereinbarung über die nächsten konkreten Lernziele getroffen sowie darüber, mit welchen Verfahren sie erreicht werden können. Diese Vereinbarung und der nächste Gesprächstermin werden in kurzer Form schriftlich festgehalten.	
Entwickelt im Modellversuch	Qualitätsentwicklung und -sicherung im Ausbildungsprozess bei Klein- und Mittelständischen Unternehmen des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg (ML-QuES)	
Entwicklungsstatus	Stand: 18. Dezember 2013	
Urheber/Quelle	 Helmut-Schmidt-Universität Hamburg Holstenhofweg 85; 22043 Hamburg	 Maler- und Lackierer-Innung Hamburg Zum Handwerkszentrum 1 21079 Hamburg
Weitere Informationen	http://www.ml-ques.de	
Kontakt	Helmut-Schmidt-Universität Hamburg Prof. Dr. Karin Büchter E-Mail: buechter@hsu-hh.de Tel.: 040/6541-2828	Maler- und Lackierer-Innung Hamburg Holger Jentz E-Mail: info@farbe-hamburg.de Tel.: 040/ 343887





Die Lernprozessbegleitung: Empfehlungen für Reflexionsgespräche mit Auszubildenden im Betrieb

Der Auszubildende stellt im Reflexionsgespräch mit Auszubildenden individuellen Lernbedarf fest, entwickelt gemeinsam mit ihnen Lernziele und vereinbart Lernwege. Er ist nicht länger „Unterweiser“, sondern übernimmt in den Gesprächen die Rolle eines Begleiters beim Lernen. Er schafft die Bedingungen, dass Auszubildende selbstorganisiert und erfahrungsgeleitet lernen können. Lernprozessbegleiter beobachten Auszubildende im Lernprozess, lassen die Auszubildenden selbst Lösungen erarbeiten und unterstützen nur bei Bedarf. Sie lassen Fehler zu, damit Auszubildende Erfahrungen machen können, aus denen sie lernen können und besprechen die Lernerfahrungen mit den Auszubildenden.

Um Reflexionsgespräche im Sinne der Lernprozessbegleitung systematisch in der Ausbildung anzuwenden, haben die beteiligten Betriebe im Modellversuch ML-QuES erste Empfehlungen entwickelt. Die Empfehlungen richten sich an andere Betriebe innerhalb und außerhalb des Maler- und Lackiererhandwerks, deren Ausbilder nicht länger nur „Unterweiser“ sein wollen, sondern als „Lernprozessbegleiter“ lernzielorientiert Reflexionsgespräche mit Auszubildenden führen wollen.

Die folgenden Empfehlungen sind inhaltlich nach den Fragen geordnet: Wann? Wer? Wie? und Was? zur Vorbereitung und Durchführung der Reflexionsgespräche getan werden kann.

Wann?

Reflexionsgespräche in der Lernprozessbegleitung sollten **regelmäßig** (z. B. wöchentlich, monatlich) stattfinden. Es wird empfohlen, **konkrete Termine** für zukünftige Besprechungen festzusetzen und diese schriftlich dem Auszubildenden mitzugeben. Dieses Vorgehen ist vor allem dann notwendig, wenn die Auszubildenden wegen überbetrieblichen Ausbildungen oder Berufsschulblöcken nicht im Betrieb sind.

Wer?

Reflexionsgespräche im Rahmen der Lernprozessbegleitung führen die **Ausbildungsverantwortlichen** mit den **Auszubildenden**. Bei den Auszubildenden kann es sich um Geschäftsführer, Ausbildungsmeister oder andere Personen im Betrieb handeln. Es wird empfohlen, die **Gesellen**, die direkt mit den Auszubildenden auf der Baustelle arbeiten, in die Gespräche einzubinden bzw. sich vorab bei den Gesellen Informationen über den Lernstand der Auszubildenden einzuholen.

Wie?

Bei den Reflexionsgesprächen zur Lernprozessgestaltung sollte es sich in der Regel um **Einzelgespräche** handeln. Nach Bedarf sind auch Gruppengespräche möglich.

Der Auszubildende bereitet sich auf das Reflexionsgespräch vor, in dem er festlegt, welche

Themen er mit dem Auszubildenden konkret besprechen möchte. Anhand eines Gesprächsleitfadens gestaltet er das Gespräch so, dass Auszubildende über ihren persönlichen Lernprozess und die gemachten Erfahrungen nachdenken und berichten können. Im Gespräch werden daraus gemeinsam ein bis zwei Lernziele und Lernwege besprochen und vereinbart.

Eine ideale Gesprächsatmosphäre wäre gekennzeichnet durch: **Freundlichkeit** und eine Kommunikation auf **Augenhöhe**, in der **Vertrauen** aufgebaut wird. Darüber hinaus sind die Auszubildenden unbedingt **ernst** zu nehmen.

Das Gespräch sollte eher **fragend** durchgeführt werden. Gespräche und im Gespräch getroffene Vereinbarungen sind für alle Beteiligten **verbindlich**. Sie sind **schriftlich** zu festzuhalten.

Was?

Generell können Reflexionsgespräche über alle thematischen Bereiche, die mittelbar oder auch unmittelbar mit Ausbildung in einem Zusammenhang stehen, geführt werden: das Ausbildungsgeschehen auf den **Baustellen, Schulinhalte, überbetriebliche Ausbildung, persönliche Dinge** usw. können diskutiert werden.

Während der Reflexionsgespräche formulieren Auszubildende maximal zwei Lernziele, die sie in nächster Zeit erreichen wollen und beschreiben Verfahren, wie ihnen das gelingen kann. In Abstimmung mit dem Ausbildungsverantwortlichen wird ein Plan dazu gemacht.

Als wesentlich für eine systematische Kommunikation wird das **schriftliche** Festlegen von **Vereinbarungen** empfohlen, die von Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen gemeinsam bestimmt werden. Die Vereinbarungen beziehen sich konkret auf die besprochenen individuellen Lernziele, z.B. in Bezug auf das Verhalten (Pünktlichkeit etc.) oder andere für die individuelle Ausbildung relevanten Dinge.

Abschließende Hinweise:

Diese Empfehlungen sind als erste Annahmen zur Vorgehensweise in Reflexionsgesprächen zur Lernprozessbegleitung zu verstehen.

Zusammenfassend lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt für Reflexionsgespräche schlagwortartig festhalten:

Sie finden **regelmäßig** zu vorher **festgelegten Zeitpunkten** statt.

Sie erfordern wenig Zeit für die **Vorbereitung**.

Sie werden von **Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen** gemeinsam geführt.

Sie werden in **vertrauensvoller und konstruktiver Atmosphäre** geführt.

Es wird über den **individuellen Lernstand und konkrete Lernziele** gesprochen.

Ausbilder und Auszubildende **formulieren gemeinsam maximal zwei Lernziele und Lernwege**.

Lernziele und Lernwege werden **schriftlich in kurzer Form festgehalten**.

Der **nächste Gesprächstermin** wird vereinbart und schriftlich festgehalten.

Dieser Bogen dient der Gesprächsvorbereitung. Der Ausbildungsverantwortliche kann sich vor dem Gespräch Gedanken machen, was ihm wichtig ist zu besprechen. Durch Bearbeitung dieser 3 Fragen **vor** dem Ausbildungsgespräch ergibt sich ein Gesprächsleitfaden für das Gespräch.

Gedanken vor dem nächsten Reflexionsgespräch mit Azubi

Name _____ Gespräch am: _____

- ▶ **Was will ich in diesem Gespräch erreichen?** Was soll der Azubi am Ende des Gesprächs verstanden und gelernt haben/mitnehmen/in der nächsten Zeit ausprobieren oder umsetzen?

1.

(2.)

- ▶ **Fragen zum Einstieg ins Gespräch** – Fragen zum Stand des Lernprozesses aus Sicht des Azubis:

z.B. Wie ging es Dir in letzter Zeit auf den Baustellen/in der Schule?

Was lief gut, was lief nicht so gut?

Welche Ideen hast Du/Was brauchst Du, um noch „besser zu werden“?

- ▶ **Zur Lernzielvereinbarung im letzten Ausbildungsgespräch:**

Inwieweit konntest Du die Vereinbarung erfüllen?

Wie schätzt Du Dich ein?

- ▶ **Mir ist wichtig, dass Du in nächster Zeit lernst,...**

1.

Was kannst Du dafür tun?

Wie kann ich Dich unterstützen?

(2.)

Was kannst Du dafür tun?

Wie kann ich Dich unterstützen?