

Sicherheit und Motivation im Qualifikationsprozess von Lernenden

Programm und strategische Führungskarte entwickelt von Huber+Suhner und iamSokrates

**Fähigkeiten erkennen und entwickeln,
... transparente, verständliche und
anspornende Qualifikation**

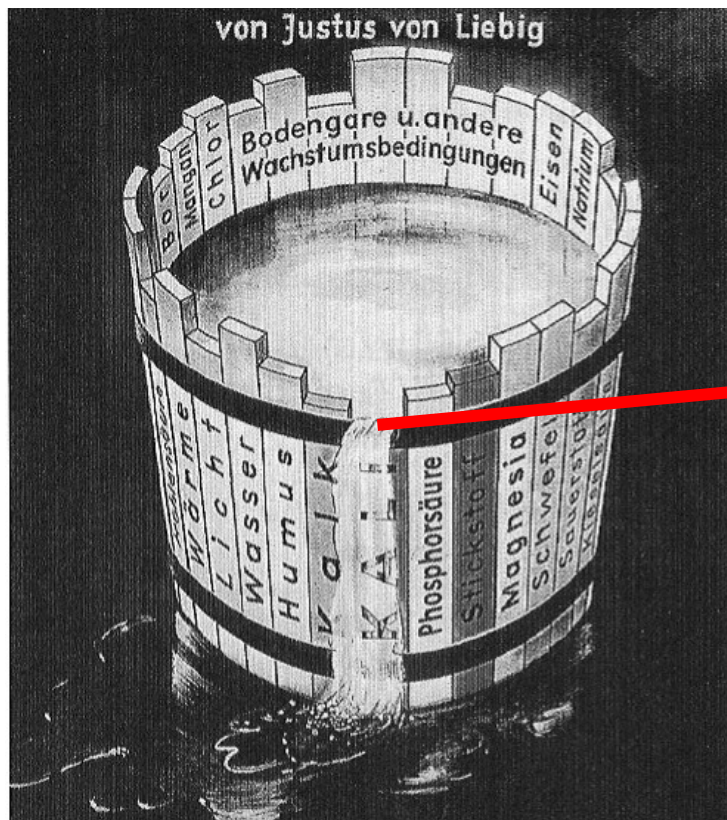


iam
Sokrates

Glärnischstrasse 16
8803 Rüschlikon
0041 44 724 2686
bhs@swissonline.ch
www.methodik.net

- 13 00 Uhr
 - Begrüssung
 - Warum den Qualifikationsprozess genauer anschauen?
 - Was soll erreicht werden?
 - Was wurde bis jetzt getan?
 - Kurzeinführung in die Methodik, Auftrag
- 13 30
 - Workshop 1 in Gruppen
 - Überprüfung der „strategischen Führungskarte“:
(Vollständigkeit der Bedingungen, Klarheit?)
 - individuelle Einfärbung: Persönliche Erfahrung in den letzten Jahren (auf A3 Blätter)
 - Diskutieren von Zusammenhängen in der Gruppe
- 14 30
 - Pause
- 14 45
 - Plenum: Zusammentragen der Erkenntnisse und Ergänzungen
 - Fachausbildungen
 - Kaufmännische Ausbildung
- 15 00
 - Workshop 2 in Gruppen
 - Wo soll der Hebel angesetzt werden?
 - Vorschläge von Massnahmen?
 - Eigene Beiträge?
- 15 45
 - Plenum: Präsentation der Erkenntnisse
- 16 15 Apéro
 - Ausblick und nächste Schritte, Apéro ca. 16 30

- Komplexes auf **einem Blatt gemeinsam visualisieren**,
- Verborgenes sichtbar machen, und
- Zusammenarbeit auslösen.



DBC®
Decision-Base-Center

Warum wird mein kleiner Garten mich erfreuen?

© cc-intelligence
© auf Methode und Darstellung by iam

Performance Ziel
In meinem Garten fühlen sich die Pflanzen wohl und entfalten sich wunderbar.

woher haben wir? grün=ok kritisch Handlungsbedarf

bis wann ist die Bedingungsgr? Datum: 6. Jan. 08 Angaben in Euro

	A	B	C	D	E	F	G	H
Boden, Mineralien	Kalium	Phosphor	Humus	kein Lehm	Absenz von Bauschutt			
Licht				Wärme mit Speicher	Wärme-verlust durch Zugluft			
Tiere	Würmer				Grossmaul-rüssler	Locher		
Stadium der Pflanzen	Samen		Setzlinge					
Feuchtigkeit	Leitungswasser	Regenwasser	Tau	Grundwasser	keine Feuchtigkeit			
Pflege	ich	meine Frau	Gärtner	die Kinder	niemand	???		
Blumenarten, Bepflanzung	Es soll immer blühen	gross und klein gemischt	mehrheitlich rot	ein wenig blau	kein gelb			

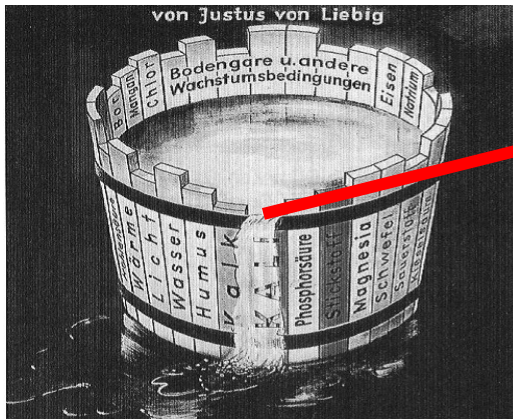
Strategische Führungskarten im „Qualifikation-Prozess“: Visualisieren, Engpässe und Ressourcen erkennen

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüschlikon

Fähigkeiten erkennen und entwickeln,
... transparente, verständliche und
anspornende Qualifikation

Übersicht

- Entwickeln der System-Landkarte: Ordnen der wesentlichen Bedingungen
- Gemeinsame Sicht der über 100 Berufsbildner und Lehrmeister von H+S
- Gemeinsames Handeln und Vergleichbarkeit der Qualifikationen
- Motivierende Qualifikation, für Qualifizierende und Qualifizierte
- Bessere Nutzung der Leistungsfähigkeit der Lernenden
- Nebeneffekt: Kennenlernen und Anwenden einer leistungsfähigen Methode zur Stärkung der Problemlösungskompetenz



HUBER+SUHNER Ziele:
Sicherheits- und Motivationsziele im Qualifikationsprozess von Lernenden

Sinnziel: Die Qualifikation dient als Grundlage zur gezielten Entwicklung der Fähigkeiten eines Lernenden

Organisationsinheit: H+S CH Datum der Einschätzung: 6. Nov. 08

	weiss- unbekannt (0)	grün=ok (1)	immer wieder Störungen (2)	nicht zufriedenstellend (3)	zuletzt nicht relevant			
Einfluss der Qualifikation A	Persönliche u. fachliche Entwicklung des Lernenden	Grundlage f. Weiterbeschäftigung nach der Lehre	Betrieb kennt die Einsetzbarkeit d. Lernenden	Teil der LAP Gesamtnote	Entwicklung von (markt) - fähigen Mitarbeitenden	Grundlage für Leistungslohn		
Befindlichkeit des Lernenden B	Physisch	Psychisch	Familiäres Umfeld	Freundeskreis	schulisches Umfeld, Noten	Umfeld von H+S	Gruppendruck	Süchte (stofflich, nicht stofflich)
Zusammenarbeit von Beurteilenden und Lernenden C	Vertrauen	Motivation nach der Qualifikation	Wohlbefinden, gegenseitige Wertschätzung	beiderseitig Verständnis und Einsicht	Empfundene Gerechtigkeit	Willkür	Kommunikation klar und offen	stressfreier Qualifikationsprozess
Prozess der Qualifikation D	Vorbereitung und Einstieg d. Lernenden am Arbeitsplatz	Vereinbarung Start, Ende und Inhalt der Beobachtung	Verständliche Kriterien der Bewertung	Ausbildner kennen Beispiele zum Erreichen der Ziele	Handhabung der Qualifizierungsunterlagen	Vollständigkeit der Fakten für die Qualifikation	Zwischen- und Nachgespräche	Quali - Gespräch
Kommunikationstool KV E	Wegleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbildner			
Qualifikationstool andere H+S Berufe F	Wegleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbildner			
Beitrag der Lernenden zum G	Verstehen der Erwartungen des	Selbstinschätzung	Einstellung zur	Lernbereitschaft im	Lernbereitschaft in der	Eigenverantwortung im betrieblichen u.	Selbstinschätzung	

Stand 13.11.08 iam

DBC® Sokrates ist ein Kommunikationsinstrument© entwickelt vom Institut für angewandte Morphologie iam, Glärnischstrasse 16, 8803 Rüschlikon, Phon +41 44 724 2686, www.methodik.net
Darstellung und Methode sind urheberrechtlich geschützt.

Das Vorgehen heute Nachmittag: Schritte 1 bis 4

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüschnikon

Gemeinsames
Verständnis

Prüfen, Ergänzen
und einschätzen

Wo wirkt welcher
Hebel

Massnahmen,
eigene Beiträge

1
Sinnziel

2
Bedin-
gungen

3
Kriterien

4
Einfärben

5
Muster-
erkennung

6
Ansatz-
punkte

7
Strategie

8
Taktik

9
Erfolgs-
kontrolle

10
Kontinuierliche Verbesserung

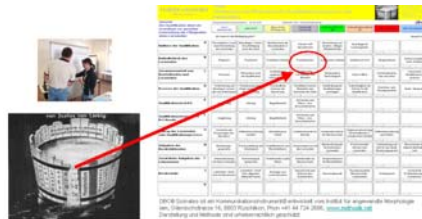
1. Ist das **Sinnziel** (Zweck) so beschrieben, dass alle Beteiligten den Sinn des Tuns verstehen und einen Beitrag leisten wollen?
2. Welches sind die **wesentlichen Bedingungen**, die auf die Zweckerreichung einwirken?
3. Wann ist eine Bedingung erfüllt?
4. Wie ist die aktuelle **Synchronizität** der wesentlichen Bedingungen? (Welche Bedingungen sind grün, welche gelb, rot?) **Visualisierte Übersicht** über die Ausgangslage.
5. Gibt es **Muster** und bis anhin nicht erkannte **Zusammenhänge**, Stärken- oder Konfliktlinien?
6. In welchen Bedingungen sind vordringlich **Hebel** anzusetzen, damit die Verbesserung später leichter vorangeht? Auffinden von „**Low hanging fruits**“!
7. Wie ist der Vorgehensplan (**Strategie**), um die Bedingungen nachhaltig auf „Grün“ zu stellen.
8. Welche **Massnahmen** in welcher Reihenfolge (**Taktik**) sind angebracht?
9. **Erfolgskontrolle**: was hat sich wie verfärbt?
10. **Verbesserungen** bzw. Erreichtes bewahren

→ Engpässe werden gefunden und beseitigt, Chancen genutzt.

→ Die Leistungsfähigkeit der Lernenden fair beurteilen und nachhaltig fördern.

Vorbehaltlose Überprüfung und Anpassung der Strategischen Führungskarte

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüschlikon



Mit Hilfe der Strategischen Führungskarte die aktuelle Lage einschätzen

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüslikon



HUBER+SUHNER Ziele: Sicherheit und Motivation im Qualifikationsprozess von Lernenden <small>BSC® Sokrates</small>		Datum der Einschätzung: 6. Nov. 68					iam		
Sinnziel: Die Qualifikation dient als Grundlage zur gezielten Entwicklung der Fähigkeiten eines		Organisationseinheit: H+S CH					Stand 13.11.08		
		unver- unbekannt (0)	grün-ak (1)	immer wieder Störungen (2)	nicht zufriedenstellend (3)	zurzeit nicht relevant			
		bis wann ist die Bedingung grün?							
Einfluss der Qualifikation	A	Persönliche u. fachliche Entwicklung des Lernenden	Grundlage f. Weiterbeschäftigung nach der Lehre	Betrieb kennt die Einsetzbarkeit d. Lernenden	Teil der LAP Gesamtnote	Entwicklung von (markt) - fähigen Mitarbeitenden	Grundlage für Leistungslohn		
Befindlichkeit des Lernenden	B	Physisch	Psychisch	Familiäres Umfeld	Freundeskreis	schulisches Umfeld, Noten	Umfeld von H+S	Gruppendruck	Süchte (stofflich, nicht stofflich)
Zusammenarbeit von Beurteilenden und Lernenden	C	Vertrauen	Motivation nach der Qualifikation	Wohlbefinden, gegenseitige Wertschätzung	beiderseitig: Verständnis und Einsicht	Empfundene Gerechtigkeit	Willkür	Kommunikation klar und offen	stressreicher Qualifikationsprozess
Prozess der Qualifikation	D	Vorbereitung und Einstieg d. Lernenden am Arbeitsplatz	Vereinbarung Start, Ende und Inhalt der Beobachtung	Verständliche Kriterien der Bewertung	Ausbildner kennen Beispiele zum Erreichen der Ziele	Hinordnung der Qualifizierungsunterlagen	vollständigkeit der Fakten für die Qualifikation	Zwischen- und Nachgespräche	Quali - Gespräch
Qualifikationstool KV	E	begleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbilder			
Qualifikationstool andere H-S Berufe	F	begleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbilder			
Beitrag der Lernenden zum Qualifikationsprozess	G	Verstehen der Erwartungen des Betriebes	Selbsteinschätzung Fachlieb	Einstellung zur Arbeit	Lernbereitschaft im Betrieb	Lernbereitschaft in der Berufsschule	Eigenverantwortung im betrieblichen u. schulischen Umfeld	Selbsteinschätzung persönlich	
Aufgaben der Berufsbildenden	H	Einführungsgespräche	Fachausbildung am Arbeitsplatz	Vorbildfunktion des Berufsbildners	Betreuungsaufwand des Lernenden	Beobachtung der Entwicklung d. Lernenden	klare Abgrenzung Lernendem und Ausbilder/Lehrm.	Vorbereitung und Zeit für das Qualifikationsgespräch	Bewusstsein der eigenen Befindlichkeit
Zusätzliche Aufgaben der Lehrmeister	I	Zielvereinbarung mit dem Lernenden	Semesterquali- gespräche	Schnittstelle zu den Eltern	Schnittstelle zur Berufsschule	Ansprechperson für Berufsbildner	Lernzielvereinbarung mit Berufsbildner	Einzelqualis zusammenfassen	Zielerreichungskontrolle
Vollständige Karriere oder Berufsschule	J	Lehrmittel + Stofftiefe im Berufsfach	Lehrmittel + Stofftiefe allgemeinbildende Fächer	Erzeugen von Lernmotivation	Zeitaufwand zum Erlernen des Schulstoffes	Klassendynamik	Zusammenarbeit Berufsschule - Lehrmeister	Schulsystem, Beziehung Lehrer und Schüler	Lerntechnik Problemlösungskompetenz
Befindlichkeit des Ausbildners / Lehrmeisters	K	Zeit für die Aufgabe	pädagogische Ausbildung	Kontakt zw. Ausbilder und Lehrmeister	Lehrmaterial				

Wo sind die Hebel? Welche Massnahmen und wie wirken diese im System? Eigener Beitrag?

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüsliklon

Hebel	Massnahme	eigener Beitrag



① Prof. Distanz zu Lernenden
 Trennen Arbeits-Pausenzeit
 Disziplinierendes Verhalten (eigener Beitrag)
 Schnittstelle zu Eltern
 Zeit einsetzen (Stufen Lehrmeister → Eltern)

② Beobachtung Entwicklung der Lernenden: Physik Laboraufen
 Schwierigkeit rascher Wechsel
 → Mehr Kontakt zwischen Abteilungen
 → Nahes Betreten durch Lehrmeister

③ Teil der LAP-Gesamtnote
 Noch nicht bei handv. Berufen
 → Antrag an entsprechenden Verband

④ Grundlage
 Problem: Lehre/Be
 → auflösen des L
 neg:
 → KfB LL Fallweg
 Mann: Andere Firmen fragen
 (H+S seit 25 Jahren)

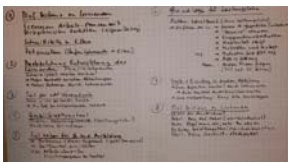
⑤ Vorb. + Einstieg in andere Abteilung
 → Gute Definition was/wo? durch Lehrmeister
 → Gute Kontakt Ausbilder/Lehrmeister
 → Gute Vorbereitung: z.B. alte Unterlagen

⑥ Prof. Distanz zu
 Blick der Anstalt (du
 Hebel: Kein def. Heb
 Halm: Regel muss sei
 Eig Beitrag: Sozialkompe
 Fazit: Keine Check



of
 und (Leistungslage!)
 und Ausbildung
 Programm) (späte
 chtes
 bei Wechsel





Wo sind die Hebel? Welche Massnahmen und wie wirken diese im System? Eigener Beitrag?

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüschiikon

Hebel	Massnahme	Eigener Beitrag
H6: Abgrenzung zw. Lernenden und Ausbilder	Lernende sehen oft schon erwachsen aus, Du-Kultur: Ab und zu bewusstes Trennen von Arbeitszeit und Pause, klare Du und Sie Regel	Diszipliniertes Verhalten seitens Ausbilder
H5: Beobachtung der Entwicklung der Lernenden	Schwierigkeit ist der rasche Wechsel der Lernenden: Mehr Kontakt zwischen den Abteilungen.	Nahes Betreuen durch den Lehrmeister
A4: Teil der LAP Gesamtnote	Noch nicht für die handwerklichen Berufe: Antrag an den entsprechenden Verband	
E0: Qualifikationstool	Problem ist der Abteilungswechsel und die Verbindung zum Leistungslohn	Ausbildner nehmen sich mehr Zeit
K1: Zeit für die Aufgaben der Qualifikation und Ausbildung	Ausbildungsprogramm und dann auch Dinge delegieren Einführungsprogramm → D1, H1, I1 Zeugnisse kommen oft zu spät	Zeitfenster einrichten Eigene Abläufe überprüfen
A6: Grundlage für den Leistungslohn	Nach der Lehrzeit kein Leistungslohn mehr! Erwartete Folgen, wenn kein Leistungslohn: + Q-Gespräche verbessern + „Beschiss“ vermeiden (Fehler verstecken, Unehrlichkeiten, etc.) + Reduktion Gruppendruck + Kreativität steigern + Motivation nach Qualifikation steigt - Motivation Geld fällt weg - Erfahrung mit Leistungslohn fällt weg	H+S hat den Leistungslohn im Lehrlingswesen seit mehr als 25 Jahre. Erfahrungen anderer Firmen einholen
D1: Vorbereitung und Einstieg in eine andere Abteilung	Verbesserung Kontakt Ausbilder – Lehrmeister, definieren was, wann und wo durch den Lehrmeister, gute Vorbereitung vor dem Start am neuen Ort.	Ausschau halten nach veralteten Unterlagen Zielvereinbarung mit dem Lernenden

Übersicht über das gesamte Werkzeug

© auf Idee, Darstellung und Methodik by iam, Rüschiikon

Handlungsbedarf, Hebel, Massnahmen und eigener Beitrag auf einem Blick

Hebel	Massnahme	Eigener Beitrag
H6: Abgrenzung zw. Lernenden und Ausbilder	Lernende sehen oft schon erwachsen aus, Du-Kultur: Ab und zu bewusstes Trennen von Arbeitszeit und Pause, klare Du und Sie Regel	Diszipliniertes Verhalten seitens Ausbilder
H5: Beobachtung der Entwicklung der Lernenden	Schwierigkeit ist der rasche Wechsel der Lernenden: Mehr Kontakt zwischen den Abteilungen.	Nahes Betreten durch den Lehrmeister
A4: Teil der LAP Gesamtnote	Noch nicht für die handwerklichen Berufe: Antrag an den entsprechenden Verband	
E0: Qualifikationstool	Problem ist der Abteilungswechsel und die Verbindung zum Leistungslohn	Ausbildner nehmen sich mehr Zeit
K1: Zeit für die Aufgaben der Qualifikation und Ausbildung	Ausbildungsprogramm und dann auch Dinge delegieren Einführungsprogramm → D1, H1, H1 Zeugnisse kommen oft zu spät	Zeitfenster einrichten Eigene Abläufe überprüfen
A6: Grundlage für den Leistungslohn	Nach der Lehrzeit kein Leistungslohn mehr! Erwartete Folgen, wenn kein Leistungslohn: + Q-Gespräche verbessern + „Beschiss“ vermeiden (Fehler verstecken, Unfairlichkeiten, etc.) + Reduktion Gruppendruck + Kreativität steigern + Motivation nach Qualifikation steigt - Motivation Geld fällt weg - Erfahrung mit Leistungslohn fällt weg	H+S hat den Leistungslohn im Lehrlingswesen seit mehr als 25 Jahre. Erfahrungen anderer Firmen einholen
D1: Vorbereitung und Einstieg in eine andere Abteilung	Verbesserung Kontakt Ausbilder – Lehrmeister, definieren was, wann und wo durch den Lehrmeister, gute Vorbereitung vor dem Start am neuen Ort.	Ausschau halten nach veralteten Unterlagen Zielvereinbarung mit dem Lernenden

HUBER+SHUNNER nach SCHÄFFER		Ziele: Sicherheit und Motivation im Qualifikationsprozess von Lernenden					iam	
Sinnziel: Die Qualifikation dient als Grundlage zur gezielten Entwicklung der Fähigkeiten eines		Organisationseinheit: H-S CH			Datum der Einschätzung: 6. Nov. 08		iam	
für was ist die Bedingung gilt?		weiter- währen(0)	erweitern(1)	intensivieren(2)	nicht weiter- entwickeln(3)	verschlechtern	Stand 13.11.08	
A Einfluss der Qualifikation	Personliche u fachliche Entwicklung des Lernenden	Grundlage f. Weiter- beschäftigung nach der Lehre	Betrieb kennt die Einschätzung d. Lernenden	Teil der LAP Gesamtnote	Entwicklung von (markt-) fähigen Mitarbeiter:innen	Grundlage für Leistungslohn		
B Befindlichkeit des Lernenden	Physisch	Psychisch	Familiäres Umfeld	Freundeskreis	schulisches Umfeld, Noten	Umfeld von H-S	Gruppendruck	Süchte (stofflich, nicht stofflich)
C Zusammenarbeit von Beurteilenden und Lernenden	Vertrauen	Motivation nach der Qualifikation	Vorbefinden, gegenseitige Wertschätzung	beidseitig: Verständnis und Einsicht	Empfundene Gerechtigkeit	Wirklich	Kommunikation klar und offen	Stresslevel Qualifikations- prozess
D Prozess der Qualifikation	Vorbereitung und Einstieg d. Lernen- betriebs/Arbeitsplatz	Vereinbarung Start, Ende und Inhalt der Beobachtung	Verständliche Kriterien der Beurteilung	Ausbildner kennen Beispiele zum Erreichen der Ziele	Herauslösung der Qualifizierungs- unterlagen	Vorbereitung der Fakten für die Qualifikation	Zusammen- fassung und Nachgespräche	Quali- Gespräch
E Qualifikationstool KV	Vegleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q-Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbildner			
F Qualifikationstool andere H-S Berufe	Vegleitung	Umfang / Inhalt	Verständlichkeit der verwendeten Begriffe	Q-Kriterien und Mess-, bzw. Einschätzbarkeit	Feedback Lernender / Ausbildner			
G Beitrag der Lernenden zum Qualifikationsprozess	Verstehen der Erwartungen des Betriebs	Selbst einschätzung Tätigkeit	Einstellung zur Arbeit	Lernbereitschaft im Betrieb	Lernbereitschaft in der Berufsschule	Eigenverantwortung im betrieblichen u. schulischen Umfeld	Selbst- einschätzung persönlich	
H Aufgaben der Berufsbildenden	Einführungs- gespräche	Fachausbildung am Arbeitsplatz	Vorbildfunktion des Berufsbildners	Betreuungsauf- wand des Lernenden	Beobachtung der Entwicklung d. Lernenden	klare Abgrenzung Lernenden und Ausbildners	Vorbereitung und Zeit für das Quali- fikatonsgespräch	Bewusstsein der eigenen Befindlich- keit
I Zusätzliche Aufgaben der Lehrmeister	Zielvereinbarung mit dem Lernenden	Semesterquali- gespräche	Schrittstelle zu den Eltern	Schnittstelle zur Berufsschule	Ansprechperson für Berufsbildner	Lernzielvereinba- rung mit Berufsbildner	Einzelquali- fikatonsgespräch	Zweckrichtungs- kontrolle
J Vorbereitung und Einstieg in eine andere Abteilung	Lehrmittel + Stoff- teile im Berufsfach	Lehrmittel + Stoff- teile allgemein- bildende Fächer	Erzeugen von Lernmotivation	Zielaufwand zum Erreichen des Schulstoffes	Klassendynamik	Zusammenarbeit Berufsschule- Lehrmeister	Schulsystem, Beziehung Lehrer und Schüler	Lehrtechnik Problemlösungs- kompetenz
K Befindlichkeit des Ausbildners / Lehrmeisters	Zeit für die Aufgabe	pädagogische Ausbildung	Reiz auf zw. Ausbildner und Lehrmeister	Lehrmaterial				
L Massnahmen	Vereinfachung der Abläufe	Kommunikations- training	Möglicher Beizug von prozess. Hilfe	Eignungstest vor Lehrantritt	Ausbildner ausbilden	Kommunikations- werkzeuge	Ausformulierte Ziele für den Lernenden	Überarbeitung der Qualifikations- Beschreibung