



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Berufsfachschule Basel

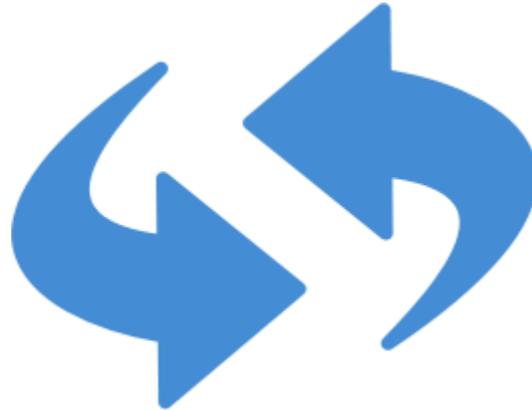
OdA Soziales
beider Basel

 Forum
Betreuung

Thesen aus dem Workshop

- Der Theorie-Praxis-Transfer wird erschwert, weil der Schulstoff zu abstrakt und zu theoretisch vermittelt wird.
- Der Theorie-Praxis-Transfer fällt vor allem jungen Lernenden schwer, weil sie noch über zu wenig Erfahrung und Persönlichkeit verfügen.
- Der Theorie-Praxis-Transfer wird erschwert, weil die BerufsbildnerInnen das fachliche Wissen nicht mehr so präsent haben.
- Der Theorie-Praxis-Transfer wird erschwert, weil die Lern- und Leistungsbereitschaft bei den Lernenden abgenommen hat.
- Der Theorie-Praxis-Transfer wird erschwert, weil das Interesse und das Engagement bei den Lernenden gering sind.
- Der Theorie-Praxis-Transfer wird erschwert, weil im betrieblichen Alltag das fachliche Wissen nicht abgerufen und genutzt wird.

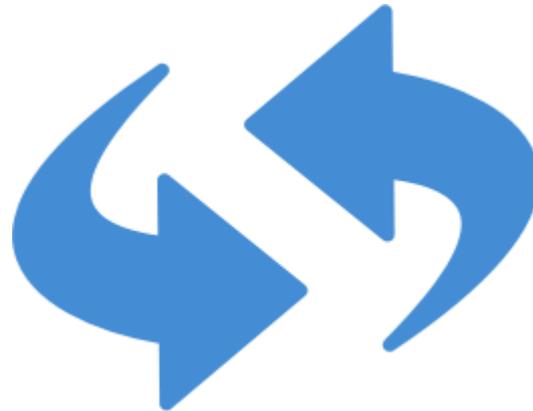
Transfer



*transferieren: „hinüberbringen“
Übertragen eines Erkenntnisgewinns in
Verhaltensänderungen (Transfer im
Coaching)*

Transfer

- Wie werden aus Erfahrungen und Wissen berufliche Handlungskompetenzen?



Erfahrungen sammeln



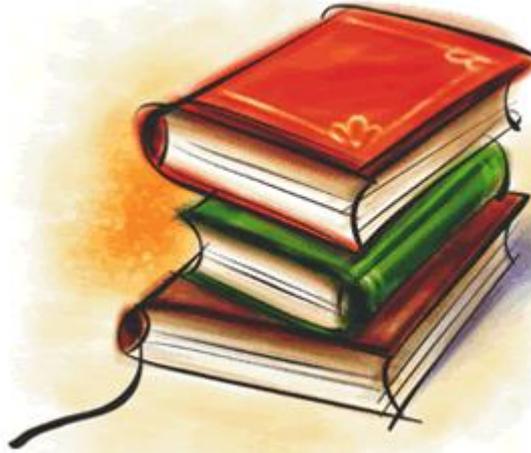
Erfahrungen sammeln – im Betrieb, in der Schule und im üK



Wissen (deklarativ)



- **Begriffe**
- **Modelle**
- **Konzepte**
- **Grundsätzliche Fragestellungen (Menschenbild)**



Ermöglicht eine differenziertere Beobachtung

Erweitert die Handlungsmöglichkeiten

- **Reflektieren**
- **Strukturieren**
- **Analysieren**



Reflexion in der Situation

Prozedurales Wissen



Einschätzungs- und Vorgehenshilfen:

- Notfälle
- Wickeln
- Modell zum Einschätzen von Konflikten
- Konfliktlösungsmodell
- Planungsschema
- Einschätzen von herausfordernden Situationen (keine Rezepte!)

Sensomotorisches Wissen



Wissen ermöglicht



Perspektivenwechsel
Analyse



Selbstreflexion



Verknüpfen: Einbezug
unterschiedlicher
Aspekte

Transfermöglichkeiten

- Berufliche Situationen beschreiben und analysieren
(vom Erzählen zur fachlichen Beschreiben)
- Reflektieren von beruflichen Situationen
(z.B. Einflussfaktoren – fachlicher Bezug)
- Selbstreflexion
- Situation mit Perspektivenwechsel beschreiben
- Befragung; Interview zu einem Fachthema
- Arbeit an Fallbeispielen
(z.B. Handlungsmöglichkeiten fachlich begründen)
- Kollegiale Beratung
- Alltagsbeispiele zu einer Theorie beschreiben
(z.B. Missverständnisse, Rituale, Entwicklungsschritte, Kommunikation)
- Praxisaufträge: BULG, Planungen, AD und PD



**„Bilder vom jugendlichen Hirn
offenbaren eine Baustelle von
verblüffendem Ausmaß “**

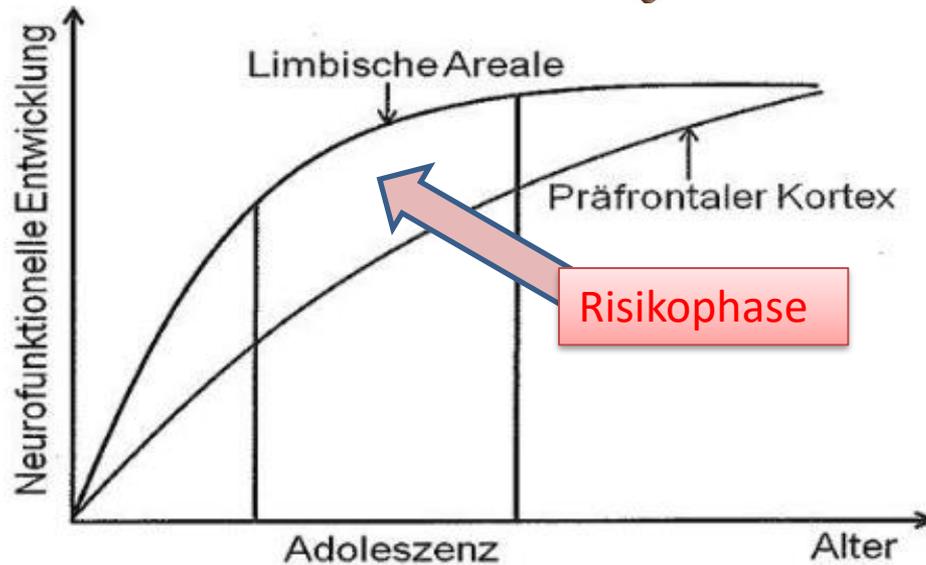


Abb. B-6: Schematische Darstellung der Trajektorien neurofunktioneller Entwicklung im präfrontalen Kortex und im limbischen System (in Anlehnung an Casey et al. 2008)

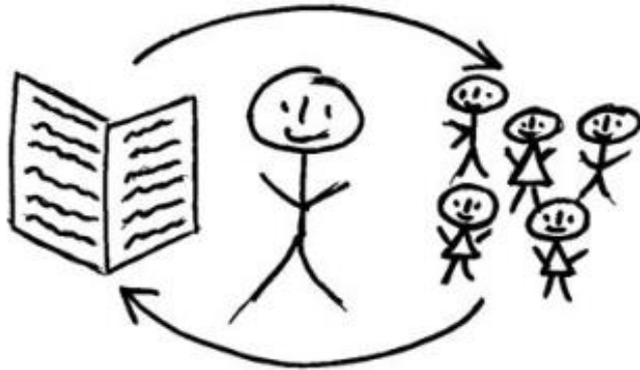
Risiko - Chance

...so können Jugendliche in dieser Lebensphase aufgrund ihrer hohen Beeinflussbarkeit durch Emotionen insbesondere von Lernerfahrungen profitieren, die in einem positiven emotionalen Kontext stattfinden...

Ergebnisse aus dem Workshop

- Lernende sollen mehr Verantwortung erhalten und mehr einbezogen werden. z.B.:
- Bei der Planung eines Projektes (PD):
 - Was interessiert dich? Was möchtest du machen?
 - Mit wem?
 - Warum macht das Projekt für die betreute Person Sinn? Zielsetzung? Absicht?

Wissen muss «konstruiert» werden



Wissen konstruieren

- Wissen wird neu konstruiert
- Lerner sind aktiv
- Individuell unterschiedliche Bilder

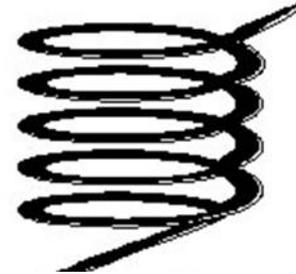


Lernsituationen
aus Situationen lernen

Ergebnisse aus dem Workshop

- Es braucht mehr Vernetzung zwischen den Lernorten (Plattform).
- Es braucht Weiterbildungen für Berufsbildnerinnen/ Berufsbildner.
- Wir müssen in den Betrieben das Wissen der Lernenden mehr abholen.
- Lernende sollen mit Ziel/Auftrag in die üK's gehen.

Lernschritte bewusst machen...



...in einer Lernenden Organisation

Persönlichkeitsentwicklung

Personen finden ihr Potenzial indem sie



Verstand
und Gefühl

integrieren durch:
Selbsterfahrung, persönliches Feedback,
Coaching, Personalentwicklung

Teamentwicklung

Gruppen werden zum Team indem sie

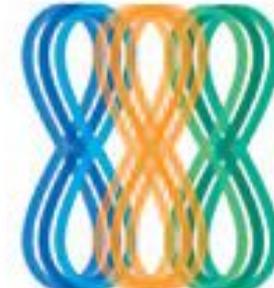


Aufgaben
und Prozesse

integrieren durch:
Prozessberatung, Gruppen-Feedback,
Teamentwicklung

Organisationsentwicklung

Teams wachsen zu einer Lernenden
Organisation, indem sie

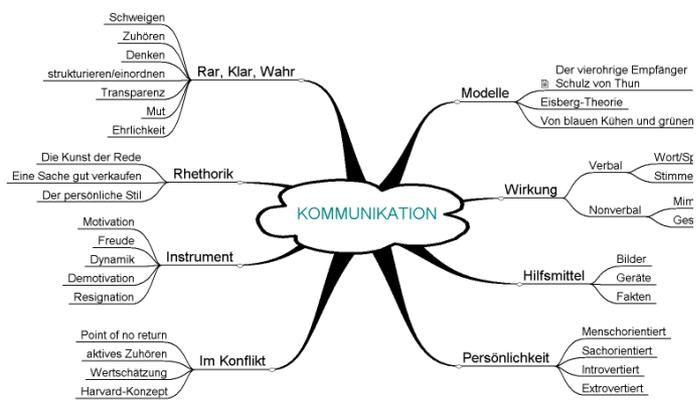
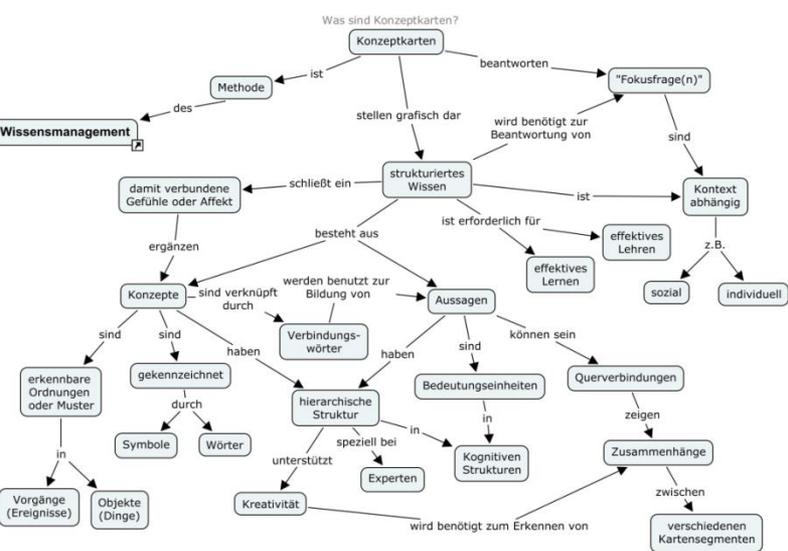


Struktur
und Klima

integrieren durch:
Aktionsforschung, Konfliktmanagement,
Organisationsentwicklung

Ergebnisse aus dem Workshop

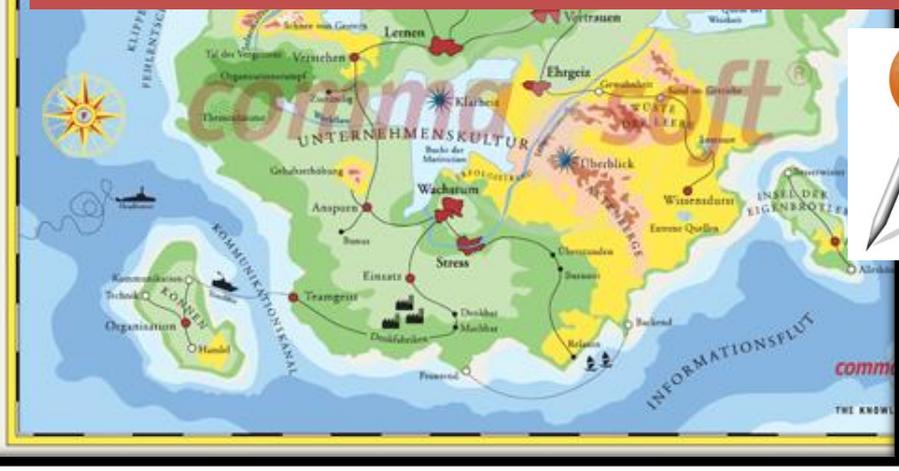
- Lernende sollen im Gespräch erleben, wie erfahrene Mitarbeitende den Reflexionsprozess angehen.
- Den Lernprozess und die Lernfortschritte der Lernenden sichtbar machen und thematisieren.



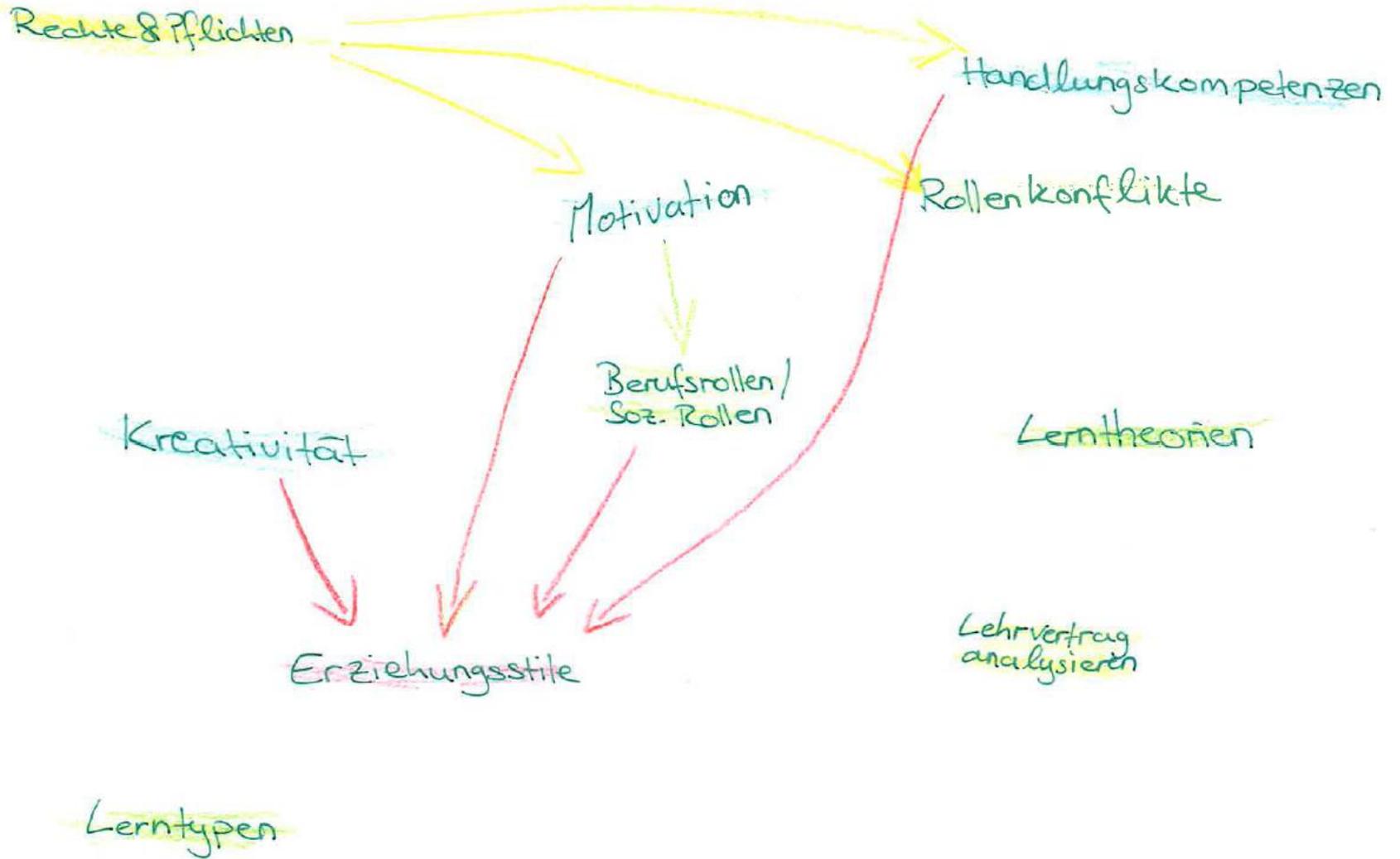
Dr. Angelika

Landkarte des Wissens

Landkarte der Kompetenzen



Lernsituationen
 Reflektierte Situationen
 Kompetenzen



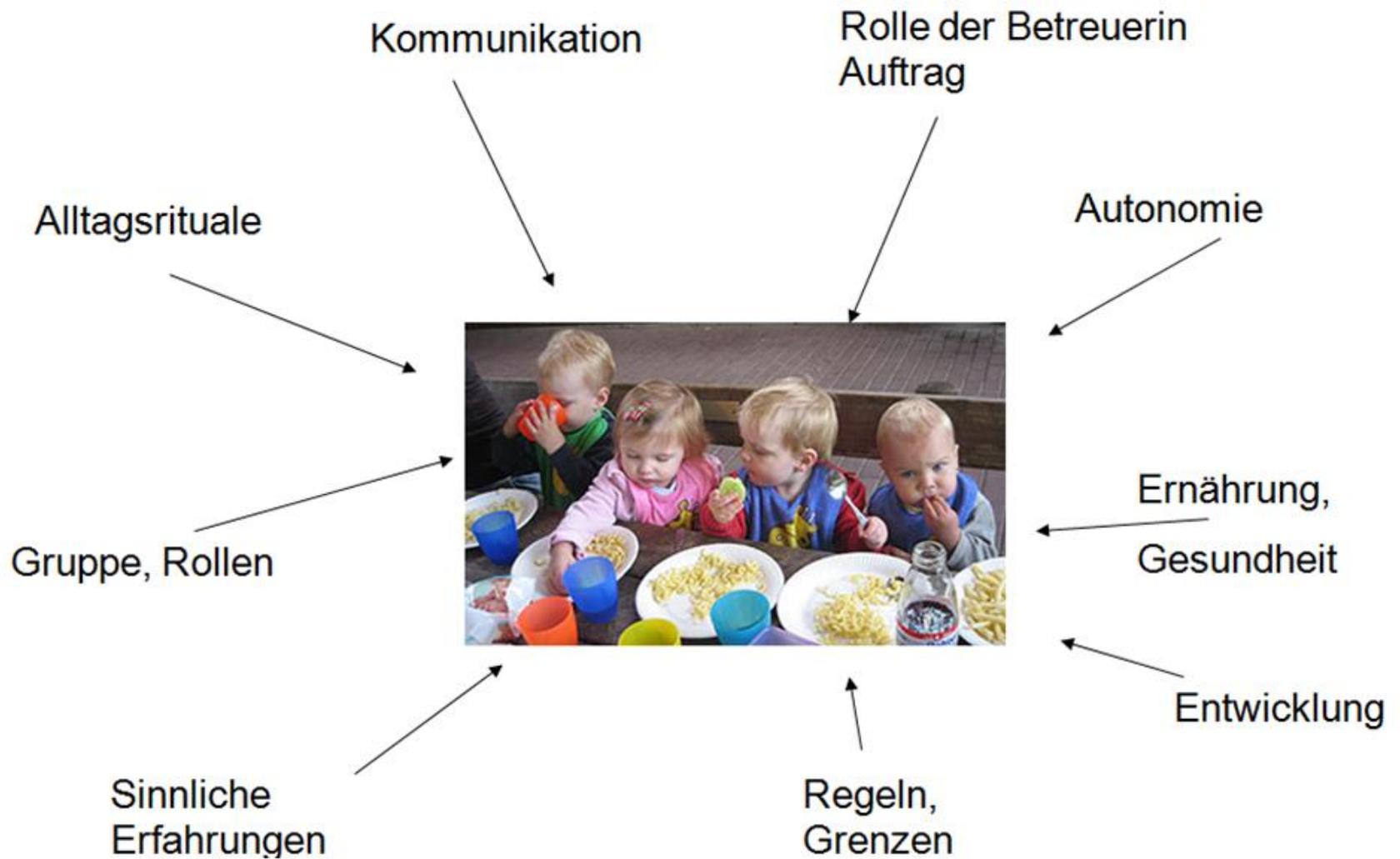
Handeln braucht Wissen.

Wissen bedeutet noch nicht Können.



Ergebnisse aus dem Workshop

- Lernenden die Möglichkeit geben untereinander auszutauschen – einander zu unterstützen.
- Lernende über die Emotionen (eigenes Erleben...) ansprechen ist häufig erfolgreicher als über abstrakte Themen und Fragen und kann zu differenzierter Reflexion und Interesse an Fachthemen führen.



Ergebnisse aus dem Workshop

- Sich der Komplexität der Handlungssituationen bewusst sein.
- Mit den Lernenden Schwerpunkte und Herausforderungen absprechen, damit die Komplexität nicht handlungshemmend wirkt.
- Mut zu Fehlern – Fehler sind ok.