

Ausbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung EFZ

Ausbildungsbegleitung

Analyse einer praktischen Arbeitssituation im Betrieb

WEGLEITUNG

Gesetzesgrundlage

Der Bildungsplan FaBe sieht mindestens vier *Analysen von Arbeitssituationen* pro Semester vor¹. Dazu bietet die nationale OdA drei Arten von Unterlagen an (Register 5 des Ausbildungshandbuchs). Das vorliegende Dokument ist eine ergänzte Fassung zuhanden der lernenden Personen und der Berufsbildner/innen. Es handelt sich dabei um die formelle Referenz für die drei Lernorte des Kantons Freiburg. Diese Wahl wurde von einer Arbeitsgruppe getroffen, die sich aus Vertreter/innen der unterschiedlichen Lernorte und der Lehraufsichtskommission zusammensetzt, unter Mitwirkung des Geschäftsführers der OrTra, der Chefexpertin und eines Vertreters der Weiterbildung der Berufsbildner/innen. Das Mandat für seine Entwicklung wurde Enkidu conseil Sàrl übertragen.

Grundlagen der Anwendung

In Übereinstimmung mit dem im Bildungsplan ausgedrückten Wille sollen das Bewusstsein für die Handlungen entwickelt (reflektierende Praxis; 4. Leitziel des Bildungsplans) und Verbindungen zwischen den verschiedenen Lernorten hergestellt werden. Das vorliegende Dokument hebt zudem weitere Fähigkeiten hervor, wie beispielsweise die im Alltag erworbenen Fähigkeiten, die im Rahmen von beruflichen Situationen verwendet werden können. Zudem wird ein Ansatz gefördert, bei dem sämtlichen Kompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen) Rechnung getragen wird. In ein- und derselben Situation können verschiedene Lernziele berücksichtigt werden. Die Reflexion ist folglich systemisch zu verstehen.

Verwendung des Dokuments

Das Dokument ermöglicht eine umfassende Herangehensweise an die Situation. Es ist vom Auszubildenden eigenständig auszufüllen (nach einer Zeit der Einarbeitung und der gezielten Begleitung). Es soll (auch) als Grundlage für den Dialog zwischen Berufsbildner/in und der lernenden Person dienen, um verschiedene Aspekte des professionellen Verhaltens zu vertiefen.

Der Halbjahresbericht kann mit der Arbeit angereichert werden, die im Rahmen der Verwendung des Dokuments geleistet wurde. Das vorliegende Dokument wird auch am Ende der Ausbildung im Rahmen des Qualifikationsverfahrens von Nutzen sein.

Die mittels des vorliegenden Formulars erstellten Situationsanalysen sind integrierender Bestandteil der Lerndokumentation der lernenden Person.

¹ Hinzu kommen eine Projektleitung sowie ein Ausbildungsbericht (Register 6 und 7 des Bildungsplans).

Theoretische Referenzen

Das Dokument bezieht sich auf zwei theoretische Konzepte, die hier komplementär verwendet werden.

- Punkte 3 und 4: Direkte Verhaltensbeobachtung.
- Punkte 5 und 6: Methode "Kompetenzen-Ressourcen² (KoRe).

Verfügbarkeit des Dokuments

Das Dokument ist jederzeit auf der Website von OrTra Freiburg unter der folgenden Adresse abrufbar:
www.ortrafr.ch

² Diese Methode wurde vom EHB angewandt und bildet insbesondere die Grundlage der Bildungspläne FaGe und AGS.

Ausbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung EFZ
Analyse einer praktischen Arbeitssituation im Betrieb

Name der lernenden Person:	Semester / Monat der Ausbildung:
Ausbildnerin / Ausbildner:	Datum:

Teil A – Lernende Person

1. Ausbildungsumfeld

1.1 Lehrbetrieb
1.2 Betroffene Abteilung

2. Angaben zur Situation

2.1 Titel der Situation	Nr. der Situation im Journal (Lerntagebuch)
<p><i>Der Titel der Situation soll prägnant und allgemein gehalten werden.</i></p> <p><i>Die Situationsnummer ist eine Option; sie kann als nützliche Referenz dienen, um auf frühere Situationen zurückzugreifen, auf sie Bezug zu nehmen, sie für die Nachbereitung zu verwenden usw. Diese Nummerierung kann sich auf die Nr. des Semesters beziehen, z.B. 01-02 für die zweite Situation des ersten Semesters.</i></p>	

3. Beschreibung der im Lehrbetrieb erlebten Situation

3.1 Beschreibung der Ereignisse:

- Wann hat sich die Situation ereignet?
- Wo hat sich die Situation ereignet?
- Wer war an der Situation beteiligt?
- Worum ging es?
- Wie hat sich die Situation abgespielt?

Punkt 3 bezieht sich auf die Methode der "direkten Beobachtung"

In Punkt 3.1 sollen die Ereignisse so objektiv wie möglich geschildert werden. Auf die Einzelheiten wird später eingegangen. In gewisser Weise geht es darum, nach der folgenden Liste vorzugehen:

- Wann?
- Wo?
- Wer?
- Was?
- Wie?

3.2 Wie habe ich mich in dieser Situation verhalten? Inwiefern hat mein Verhalten den Verlauf der Situation beeinflusst?

Jede interagierende Person hat einen Einfluss auf den Verlauf eines Ereignisses. Sich dessen bewusst zu sein und diese Beobachtungen benennen zu können, ist für die Ausübung des Berufs unerlässlich.

Die lernende Person gibt an dieser Stelle an, inwiefern sie die Situation beeinflusst hat und was sie getan hat (spontane oder reflektierte Entscheide), um den Prozess zu erleichtern/die Situation zu klären.

Es geht überdies auch darum, die Analyse des eigenen Verhaltens sowie die "reflektierende Praxis" zu fördern (4. Leitziel des Bildungsplans).

4. Analyse der Situation

4.1 Gab es im Umfeld der erlebten Situation besondere Umstände oder Ereignisse, welche den Verlauf der Situation und/oder meine Handlungsweise beeinflusst haben?

Es ist wichtig, sich bewusst zu werden, dass das Umfeld einen Einfluss auf die Situation hat. Die verschiedenen Einflüsse (andere Personen, allgemeine Stimmung in der Gruppe, Ereignisse, die früher stattgefunden haben...) müssen berücksichtigt werden.

An dieser Stelle ist die Aufmerksamkeit auf den unmittelbaren Kontext zu lenken. Es sind sowohl die augenblicklichen Fakten als auch die Fakten, die sich früher ereignet haben (z.B. auch erzieherische Entscheidungen), zu erwähnen, die einen (mehr oder weniger grossen) Einfluss auf die Situation hatten. Es soll eine systemische und komplexe Sicht auf die Ereignisse entwickelt werden.

4.2 Wie habe ich die Situation erlebt? Wie ist es mir dabei ergangen?

Die lernende Person berichtet an dieser Stelle von ihren Gefühlen gegenüber den Ereignissen. Diese persönliche Beschreibung wird durch eine Analyse des Verhaltens und der Reaktionen (wie habe ich die Situation erlebt?) ergänzt, die zu einer persönlichen Hinterfragung führen soll.

4.3 Wie interpretiere ich rückblickend die Situation?

Nach dem Durchlaufen der verschiedenen Analysepunkte kann die lernende Person nun ihre eigene Analyse der Situation präsentieren.

Die lernende Person soll im Text ihre Fähigkeit unter Beweis stellen, die eigene Meinung gegenüber Ereignissen des Berufslebens im Alltag darzulegen (Richtziele des Bildungsplans: 2.2, 4.2, 5.2, ...).

4.4 Was würde ich anders machen, um meinen Umgang mit der Situation zu verbessern?

Es ist wichtig, für die Berufspraxis Alternativen in Betracht zu ziehen, auch wenn die gewählte Situation gut verlaufen ist.

Die lernende Person gibt an dieser Stelle an, was anders gemacht hätte werden können und inwiefern dies für die Klärung der Situation hilfreich gewesen wäre oder inwiefern eine andere Vorgehensweise einen Mehrwert für die gesamte Situation bedeutet hätte.

Es geht auch darum, den eigenen Sinn für Selbstkritik zu entwickeln und sich gegenüber anderen Reaktions- und Handlungsweisen zu öffnen (persönliche Haltung, Beizug von Kolleginnen oder Kollegen, zur Verfügung stehende Zeit, Material, ...)

5. Normen und Regeln

5.1 Welche (institutionellen oder allgemein gültigen) Normen und Regeln musste ich im Rahmen dieser Situation beachten?

Dieser Punkt (nach der KoRe-Methode, siehe Einleitung) schärft das Bewusstsein dafür, dass jede Handlung Teil eines vorgegebenen Kontexts ist, der eigenen Regeln folgt. Deren Befolgung oder eine Abweichung davon muss ganz bewusst geschehen.

Die lernende Person gibt hier den beeinflussenden regulatorischen Rahmen an, den es sowohl innerhalb des Betriebs als auch ausserhalb (gesetzlicher Rahmen) zu befolgen gilt. Normen und Regeln sind meistens schriftlich festgehalten, können sich aber auch auf Sitten und Gebräuche beziehen, die für die Berufspersonen des betreffenden Ortes allgemein als Referenzen anerkannt sind.

6. Nutzung von Ressourcen³

6.1 Auf welche externen Ressourcen habe ich zurückgegriffen (Arbeitsinstrumente, Material, Team, Ressourcen der betreuten Person oder anderer anwesenden Personen usw.)?	Woher kommt diese Ressource? Wo habe ich sie mir angeeignet?
<p><i>Die Fachkompetenz einer Person misst sich unter anderem an ihrer Fähigkeit, die bestmöglichen Ressourcen beizuziehen, um mit einer Situation umzugehen und sie zu bewältigen. Die lernende Person muss in der Lage sein, den Einsatz externer Ressourcen zu berücksichtigen, sie zu mobilisieren und zu beschreiben. Es ist auch möglich, diejenigen Ressourcen zu erwähnen, die hätten mobilisiert werden können (aus verschiedenen Gründen jedoch nicht mobilisiert wurden).</i></p>	

³ Im gesamten Punkt 6 ist die Nennung der Herkunft der Ressource fakultativ (mit Ausnahme von Punkt 6.2.1)

6.2 Persönliche Ressourcen	
6.2.1 Welche Elemente meiner theoretischen Kenntnisse waren mir in dieser Situation hilfreich? (Berufsschule und üK)	Woher kommt diese Ressource? Wo habe ich sie mir angeeignet?
<p><i>Zwischen den drei Lernorten müssen Verbindungen hergestellt werden. Auf diese Weise können die Unterschiede wie auch die Gemeinsamkeiten eingeordnet werden und das Bewusstsein dafür geweckt werden, welche Ressourcen aus den anderen Lernorten mobilisiert werden können. Die lernende Person stellt hier ihre Fähigkeit unter Beweis, theoretisches Wissen (oder Wissen aus den üK) in ihre Berufspraxis zu übertragen.</i></p> <p><i>Die Erwähnung der Herkunft (rechte Spalte) erlaubt es zudem, mit dem/der Berufsbildner/in einen Dialog über die Unterschiede und die Ähnlichkeiten zwischen den verschiedenen Beiträgen zu führen.</i></p>	
6.2.2 Welche beruflichen Fachkompetenzen musste ich in erster Linie einsetzen?	
<p><i>Die Nennung der Lernziele (Register 8 des Ausbildungshandbuchs, Modellehrgang) hilft dabei, das Dokument "individueller Bildungsplan" (Register 4) auszufüllen. Der verwendete Plural verweist darauf, dass in einer Situation auf verschiedene Aspekte und Lernziele eingegangen werden kann, die im Ordner aufgeführt sind.</i></p> <p><i>Die lernende Person nennt hier die Lernziele, die in erster Linie betroffen sind. Sie leistet damit einen Beitrag dazu, ihre Entwicklung im Bereich des Fachwissens zu visualisieren.</i></p>	
6.2.3 ⁴ Welche Methodenkompetenzen ⁵ habe ich eingesetzt?	
<p><i>Die Arbeit erfolgt methodisch; die berufliche Praxis erfordert unterschiedliche Kompetenzen. Die lernende Person nennt sie an dieser Stelle, mit Bezug auf den Bildungsplan. Sie zeigt damit auf, dass ihre Handlungen (auch) auf einer organisierten Praxis beruhen.</i></p>	

⁴ Die Punkte 6.2.3 und 6.2.4 stärken die systemische und globale Herangehensweise an die Situationen.

⁵ Hinweis: Die Methodenkompetenzen sind im Register 1 des Ausbildungshandbuchs (Ordner) aufgeführt und mit den "Richtzielen" im Register 8 des Ausbildungshandbuchs verlinkt. Gleiches gilt für die Sozial- und Selbstkompetenzen.

6.2.4 Welche Sozial- und Selbstkompetenzen waren wichtig?	
<p><i>Um in Situationen ihres beruflichen Alltags handeln zu können, greift die lernende Person auf spezifische Aspekte zurück und setzt Verhaltensweisen ein, die ihr eigen sind. Die professionelle Haltung erfordert jedoch den Einsatz von spezifischen Verhaltensweisen, die der erwarteten Rolle entsprechen. Diese Aspekte sind im Bildungsplan aufgeführt und hier anzugeben (fragen – thematisieren).</i></p>	

7. Selbstbeurteilung des Lernenden

7.1 Was habe ich durch die Analyse dieser Situation gelernt / erfahren?
<p><i>Die lernende Person muss Lehren aus Situationen ziehen können und nachweisen, dass sie sich selber gut einschätzen kann. In diesem Kapitel legt sie dies dar.</i></p>
7.2 Welche persönlichen Stärken konnte ich in dieser Situation einsetzen?
<p><i>In der beruflichen Praxis der Sozialen Arbeit ist es wichtig, sich seiner Stärken bewusst zu sein und sie zu benennen, um sie als persönliche Ressource zu nutzen. Deren Erwähnung erlaubt es, dass sie zwischen dem/der Ausbilder/in und der lernenden Person thematisiert werden können.</i></p>
7.3 Was kann ich noch verbessern?
<p><i>Jede Situation trägt dazu bei, das Gelernte zu vertiefen und Fähigkeiten und Haltungen zu entwickeln. An dieser Stelle ist die Reflexion zu erwähnen: Sie hilft (auch) dabei, Ziele für die Begleitung und den weiteren Fortschritt festzulegen.</i></p>

Datum:	Unterschrift der lernenden Person: <i>Mit ihrer Unterschrift bezeugt die lernende Person, dass sie die Analyse alleine⁶ durchgeführt hat.</i>
--------	---

⁶ Zu Beginn der Ausbildung ist jedoch eine Einführung in das Dokument und eine Hilfestellung in Bezug auf seine Verwendung - durch den/die Berufsbildner/in - unerlässlich.

Teil B – Berufsbildner/innen

8. Auswertung⁷

8.1 Einige Leitfragen⁸ für die Auswertung der Situationsanalyse:

- Wurden die Beobachtungen klar und verständlich formuliert? Sind sie objektiv und frei von Werturteilen? *(Punkte 1 und 2 des Formulars)*
- Wurden die wesentlichen Merkmale der Situation erfasst und verständlich beschrieben? *(Punkt 2)*
- Hat die lernende Person den Unterschied zwischen Beobachtung und Interpretation erkannt? *(Punkte 2, 3 und 4)*
- Wurden die wichtigsten Faktoren, welche die Situation beeinflusst haben, erkannt und benannt? *(Punkt 3)*
- Sind die Hypothesen und Interpretationen stichhaltig, plausibel und wurden sie professionell umgesetzt? *(Punkt 4)*
- Sind die Verweise auf den Bildungsplan korrekt und haben sie einen Bezug zu den unterschiedlichen Phasen der Ausbildung? *(Punkte 5 und 6)*
- Ist die lernende Person in der Lage, Rückschlüsse auf ihre eigene Situation zu ziehen und sind sie aus professioneller Sicht korrekt? *(Punkt 7)*
- Wurden aus der erlebten Situation und den vorgesehenen Anwendungen konkrete Schlussfolgerungen in Bezug auf die Arbeit mit den betreuten Personen hergeleitet? *(Punkt 7.4)*

⁷ Die Punkte 8 und 9 werden von dem/der Berufsbildner/in ausgefüllt.

⁸ Es handelt sich um Lösungsansätze für die Berufsbildner/innen; die Liste der Fragen ist nicht erschöpfend und hat keinen bindenden Charakter.

8.2 Welche persönlichen Stärken konnte der Lernende in der erlebten Situation einbringen?
8.3 Welche Fachkompetenzen kann der Lernende noch nutzen und/oder verbessern?
<p><i>Die Fachkompetenzen sind als Richtziele (Register 1 und 8 des Bildungsplans) sowie als Lernziele (Register 8) zu verstehen.</i></p> <p><i>Die Feststellungen der Punkte 8.3 bis 8.5 können als Bildungsziele übernommen werden.</i></p>
8.4 Welche Methodenkompetenzen kann der Lernende noch nutzen und/oder verbessern?
<p><i>Hinweis: Diese Kompetenzen sind in Register 1 sowie in Register 8 des Ausbildungshandbuchs unter dem Titel der Richtziele aufgeführt.</i></p>
8.5 Welche Sozial- und Selbstkompetenzen kann der Lernende noch nutzen und/oder verbessern?
<p><i>Hinweis: Diese Kompetenzen sind in Register 1 sowie in Register 8 des Ausbildungshandbuchs unter dem Titel der Richtziele aufgeführt.</i></p>

9. Ausbildungsbegleitung – Ziele für die folgende Ausbildungsperiode

9.1 Welche Kompetenzen aus diesem analytischen Raster müssen noch gestärkt und/oder weiterentwickelt werden?

9.2 Welche Punkte werden im Hinblick auf die Anforderungen des Bildungsplans und der institutionellen Praxis als erreicht angesehen?	
9.3 Welche Ziele sind während der nächsten Ausbildungsperiode zu erreichen?	Erreicht
a) . b) . c) . d) . <i>Die Ziele werden hier als SMART-Ziele formuliert</i>	<i>Diese Spalte ist am Ende des festgelegten Zeitraums zu verwenden.</i>

10. Verschiedenes und weitere Kommentare

<i>Dieser Teil steht dem/der Berufsbildner/in und der auszubildenden Person frei zur Verfügung, um zusätzliche Kommentare anzubringen.</i>

Datum des Gesprächs:	Unterschrift der lernenden Person:	Unterschrift des/der Berufsbildner/in:
----------------------	------------------------------------	--

⇒ *Durch ihre Unterschrift bezeugen die beiden Personen, dass sie Teil 8 bis 10 in einem Ausbildungsgespräch behandelt und thematisiert haben.*