

Leitfaden Entwicklungsgespräch

Zeitpunkte	Anfang – Mitte und Ende des Ausbildungsjahres
Dauer	ca. 30 Minuten pro Gespräch
Ort	Ausbildungsbetrieb
Organisatoren	Auszubildende:r und Ausbilder:in die Seminarleitung des betreffenden Lehrjahres
Ziele	• Klärung der eigenen Ziele des Auszubildenden, • Hilfe für den Betriebswechsel, • Spiegelung der Entwicklung und des Wissensstandes

Empfehlungen

Das Entwicklungsgespräch hat zum Ziel, die Entwicklung des Auszubildenden zu reflektieren, die eigenen Lernziele auf den Ausbildungsverlauf abzugleichen und daraus mögliche Entscheidungen für die verbleibende Zeit auf dem Betrieb und den anstehenden Betriebswechsel abzuleiten. Das Stattfinden des Entwicklungsgesprächs ist Zugangsvoraussetzung zu den jeweiligen Prüfungen, die dem Lehrjahr entsprechend stattfinden.

Im Seminarbetrieb findet vor dem Zeitraum der Entwicklungsgespräche Vorbereitung statt, in der eine Klärung der Beweggründe für das Entwicklungsgespräch und ebenso Gesprächstechniken gelernt werden.

Die Bearbeitung der **Checkliste** ist Grundlage des Entwicklungsgesprächs. Die Checkliste liegt ausgefüllt und unterschrieben vor. Die Checkliste kann im Entwicklungsgespräch Stütze des Gesprächsverlaufs und über das gemeinsame Ausfüllen hinaus, Anlass für eine Auseinandersetzung der Lernerfolge sein.

Zum Lehrvertragsabschluss können die Gespräche vereinbart und rechtzeitig Termine gefunden werden. Das Gespräch findet mit jedem einzelnen Auszubildenden statt. Wünschen Auszubildender und/ oder Ausbilder die Hilfestellung einer neutralen Person, bieten sich hierfür Seminarleitung / Ausbilder an. Diese sind rechtzeitig zu informieren. Empfohlen sind **drei bis vier Entwicklungsgespräche im Ausbildungsjahr**. Beispielsweise

- zu Beginn (evtl. mit Vertragsschließung),
- das Entwicklungsgespräch zur Mitte des Ausbildungsjahres im September
- und das Abschlussgespräch.

Wir sind Mitglied im

Die Biodynamische Ausbildung im Norden wird angeboten von der
Bäuerlichen Bildung und Kultur gGmbH, Viskulenhof 7, 21335 Lüneburg
Tel. +49 (0) 4131 83 088-0, ausbildung@demeter-im-norden.de

Durchführung des Entwicklungsgesprächs zwischen Ausbilder und Auszubildenden auf dem Ausbildungsbetrieb

Für das Gespräch ist genügend Zeit (**ca. 30 Minuten**) und ein geschützter Raum bereit zu stellen. Der Ausbilder moderiert das Gespräch, leistet dabei aus seiner eigenen Erfahrung Hilfestellung und bewahrt sich Offenheit für konstruktive Kritik. Wir sind alle Lernende. Solch ein Gespräch ist zielführend, wenn beide Gesprächsbeteiligten ein Mindestmaß an gegenseitigem Vertrauen und Respekt füreinander aufbringen.

Ein **Protokoll** (Vorlage vorhanden) fasst die wesentlichen Aussagen und Vereinbarungen zusammen.

Vorbereitung

Raum schaffen, Einstimmen, Ordnung in die anstehenden Themen und den Ablauf des Gesprächs bringen, was will ich sagen und in welcher Haltung? Wo steht der Auszubildende persönlich und fachlich, welche Arbeitsbelastung hat er, was war im letzten Gespräch Thema?

Begrüßung

Wichtig ist die geschlossene Tür: der Auszubildende macht einen bewussten Schritt über die „Schwelle“, betritt den vorbereiteten Raum. Das Gespräch beginnt mit einer Begrüßung, Händeschütteln o.ä.

- Wie geht es dir? Wie geht es mir?
- Was erwarten wir von dem Gespräch?

Orientierung und Vertragsschließung

Mündlich wird ein „Vertrag“ über den Inhalt, das Herangehen, das Ziel des Gesprächs auf gegenseitigem Einverständnis geschlossen. Dabei auf die Gesprächsebenen achten (persönlich und sachlich). Störung hat Vorrang und wird angesprochen. Melden sich akute Themen, werden diese den Veranschlagten vorgezogen. Ein erwachsenes JA abholen, dann ist der Gesprächspartner voll in der Eigenverantwortung.

Rückblick auf die letzten Monate

- Wie hat das Lehrjahr für dich begonnen? Welche Herausforderungen / Schwierigkeiten, aber auch Freuden gibt es für dich?
- Welche Schwerpunkte waren laut Lehrvertrag vereinbart?
- Welche Tätigkeiten wurden tatsächlich gelernt?
- **Checkliste** gemeinsam aktualisieren
- Wo waren Motivation, Leistungsbereitschaft- und Steigerung oder evtl. dem Gegenteil im Zeitverlauf zu erleben?
- Welches Bild hat der Ausbilder von seinem Auszubildenden?
- Welches Bild hat der Auszubildende von sich selbst? Und wie nimmt der Auszubildende seinem Ausbilder wahr?
- Welche Ziele, Erwartungen und Wünsche haben Ausbilder und Auszubildender miteinander?
- Wie werden die nächsten Monate aussehen?

Bearbeitung

Ziel ist das eigenständige Mitdenken und Verantworten zu fördern. Diese Phase ist der Hauptteil des Gesprächs und verlangt dem Inhalt des Gesprächs in der Form gerecht zu werden. Auf die vorangegangenen Gespräche (Doku) aufbauen und Entwicklungen, Bedürfnisse abfragen. Die Ressourcen des Gegenübers sollen aktiviert werden, also situative Gesprächsvarianten erlauben. Offene Fragen und ressourcenorientierte Fragen stellen. Ich Botschaften, vor allen in reflektierenden Aussagen.

Ergebnis

Hier werden Ergebnisse des Gesprächsverlaufs festgehalten. Bei einem Zögern nachhaken, Widerstände klären und mit einem „erwachsenen JA“ abschließen. Ziele sollten herausfordernd, aber nicht überfordernd und eindeutig formuliert sein.

Verabschiedung

Kurze Reflexion des Gesprächs mit der Frage danach, wie das Gespräch erlebt wurde. Was war wesentlich? Hier können evtl. Reste nachgearbeitet werden (kein neues Gespräch beginnen, sondern Baustellen zum Inhalt des nächsten Gesprächs machen). Freundliche Verabschiedung und Geleit zur Tür, der Schwelle.

Dokumentation

Die wesentlichen Inhalte zusammenfassen und ggf. zeitraumnah zur Kenntnisnahme dem Auszubildenden vorlegen. Der „Personalakte“ zufügen. (1 Jahr Aufbewahrung). Die Verschriftung, wenn auch in Kürze erhöht die Ernsthaftigkeit auf beiden Seiten.

Ein entscheidendes Werkzeug ist die Dokumentation der Gesprächsinhalte. Notizen konkretisieren die Erinnerung und geben Anhaltspunkte, wenn über die Dauer der Mitarbeit oder Ausbildungszeit Entwicklungen betrachtet werden. Diese Notizen bringen das Gespräch zu mehr Verbindlichkeit.

Evaluation des Entwicklungsgesprächs im Seminar

Im Nachgang des Entwicklungsgesprächs wird im Seminar Zeit darauf verwendet, die Gespräche **zu evaluieren**. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Ausbildung der fachlichen und praktischen Fähigkeiten auf dem Ausbildungsbetrieb
- Gesprächsverlauf, Hindernisse und Lösungen auf Ebene der Kommunikation
- Rückwirkungen auf die Ziele des Auszubildenden und den Verlauf der Ausbildung...
- Eine kleine Leitlinie für das Entwicklungsgespräch (allgemein doch eher für den Ausbilder)