



Begleiten

erfolgt in personaler Kontinuität,
erstreckt sich über einen längeren Zeitraum,
ist integraler Bestandteil eines Ausbildungsvertrags,
verläuft nach den Prinzipien entwicklungsorientierter
Führung.

Die Art und Weise der Begleitung sowie die
Entwicklungsrichtung werden zwischen Anleiterin
und Kandidat vereinbart.

Entwicklungsorientierte Führung

Lernkontrakt schließen

Stärken-Schwächen-Analyse vornehmen

Ist-Soll-Differenz formulieren

Ziele definieren

Ergebnisse bilanzieren (Ist-Soll-Abgleich)

(Gegenseitig) Feedback geben

Weiter gehende Ziele vereinbaren

Arten von Zielen

Leistungsziele

benennen angestrebten Resultate
(Qualität, Effizienz, Lernerfolge)

Verhaltensziele

beschreiben die Qualität des angestrebten Verhaltens
(angemessener Leitungsstil, Kommunikations- und
Konfliktverhalten)

Entwicklungsziele

betreffen Fähigkeiten und berufliche Perspektiven
(Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten)

Empirisches Vorgehen

1. Beobachten / Daten erheben
2. Ergebnisse dokumentieren
3. Hypothesen bilden
4. Sich selbst überprüfen
5. Verhaltensoptionen entwickeln
6. Verhalten erproben

Qualifikationen eines Begleiters

Die Fähigkeit zum Beziehungsaufbau im
Arbeitskontext

Wissen über die Dynamik von Entwicklungsprozessen

(Selbst-)Kritische und konstruktive Reflexionsfähigkeit

Problem- und Konfliktlösefähigkeit

Glaubwürdigkeit und Integrität

Einfühlungsvermögen

Unvoreingenommenheit

Beraten

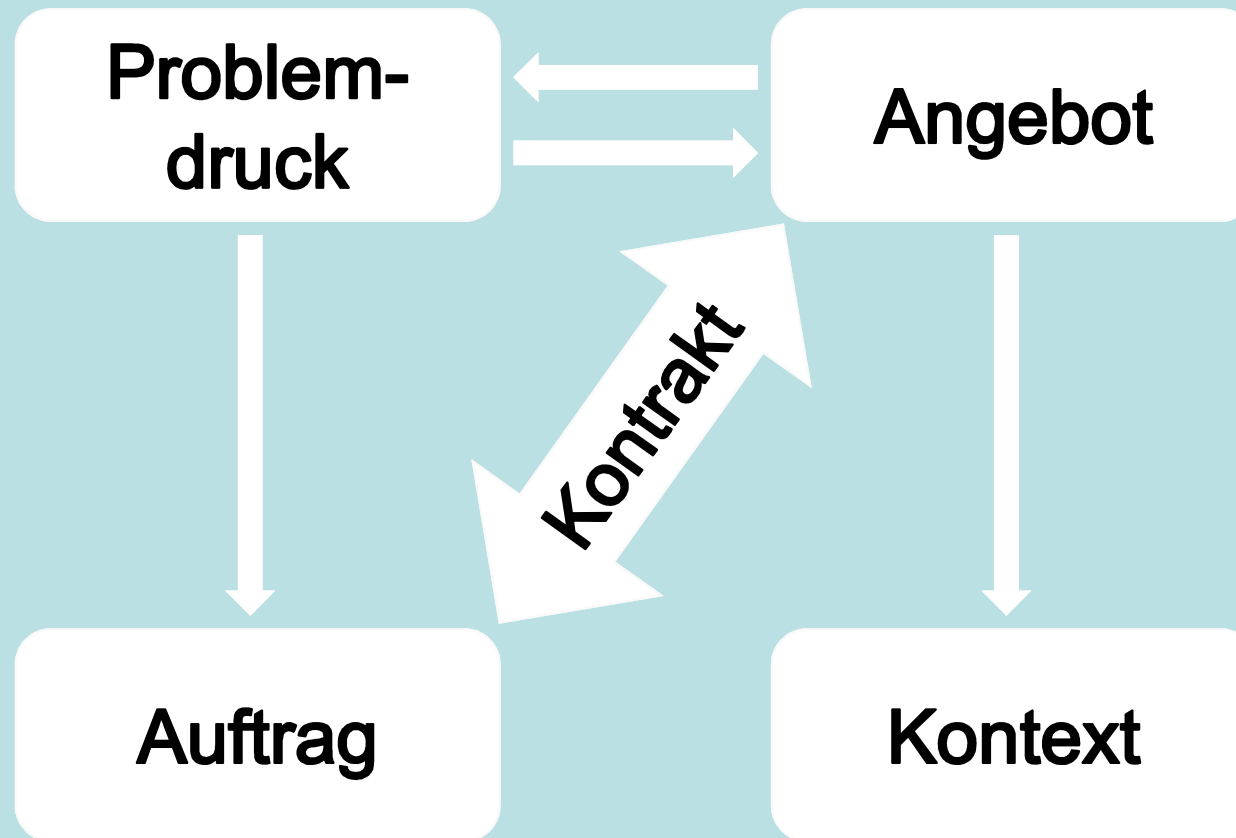
erfolgt punktuell auf Initiative des Ratsuchenden hin.

setzt ein Anliegen auf Seiten des Ratsuchenden voraus.

folgt in der Regel dem Prinzip: Hilfe zur Selbsthilfe.

erfordert eine entsprechende Qualifikation auf Seiten der Beraterin.

Beratung



Beurteilen

erfolgt zu definierten Zeitpunkten durch den Beurteilenden.

Ihm obliegt die Verantwortung für ein ordnungsgemäßes und transparentes Verfahren.

Beurteilen

Voraussetzungen

Beurteilungskriterien definieren

Skalierung festlegen

Messpunkte bestimmen

Transparenz über das Verfahren herstellen

Gesprächsablauf

begründete Selbsteinschätzung des zu Beurteilenden

begründete Fremdeinschätzung durch den Beurteiler

Beurteilung anhand der Skalierung

ggf. weiter führende Ziele und Maßnahmen festlegen

Gesprächsergebnisse zusammenfassen und schriftlich fixieren

Wo man nicht messen kann muss beurteilt werden

Von **Messen** spricht man dann, wenn – nach Etablierung eines Verfahrens – selbst unerfahrene Personen zu annähernd demselben Ergebnis kommen.

Von **Beurteilen** spricht man dann, wenn erfahrene Menschen unter der Bedingung, dass sie sich an vereinbarte Regeln halten, zu annähernd demselben Ergebnis gelangen.

