

Nr. 228

Konzept für ein moderiertes Gruppengespräch zur Information und Motivation der Mitarbeiter

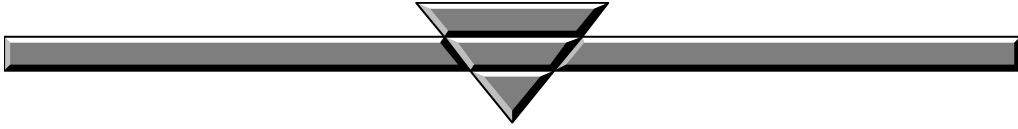
| | |
|---------------------------------|--|
| Zielgruppe: | Vorgesetzte |
| Ziel: | Ermittlung von Qualifikationsdefiziten und Erarbeitung von Weiterbildungslösungen unter Einbindung der Mitarbeiter |
| Art des Instruments: | Handlungsanleitung |
| Zeitbedarf: | Ca. 2-3 Stunden |
| Inhalt: | Hinweise zur Vorgehensweise und Durchführung |
| Hintergrund / Anwendung: | Dieses Instrument wurde im Modellversuch QUARTRE vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung durch Kooperation mit externen Bildungsträgern entwickelt und praxisnah erprobt. |
| Urheber/Quelle: | Bfz-Forschung |



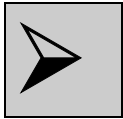
Qualitätssicherung durch Kooperation

**Ein Leitfaden zur Zusammenarbeit
von Bildungsträgern und Betrieben**

**Dokumentation zum Pilotprojekt
“QUATRE – Qualitätssicherung in der
Weiterbildungskooperation zwischen
Bildungsträgern und kleinen und mittel-
ständischen Unternehmen”**



**Konzept für moderiertes Gruppen-
gespräch zur Information und Motiva-
tion der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen**



*Konzept für ein moderiertes Gruppengespräch zur
Information und Motivation der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen*

○ **Themen**

- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsaufgaben
- Qualifikationsanforderungen
- Qualifizierungsmöglichkeiten

○ **Ziel**

Ziel des moderierten Gruppengesprächs ist es einerseits, durch eine Analyse der Arbeitstätigkeiten und eine daraus abgeleitete Bestimmung der Qualifikationsanforderungen unter Bezugnahme auf die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter das jeweilige Qualifikationsdefizit festzustellen. Durch ausführliche Information und Diskussion über die Inhalte und Ziele der geplanten Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe soll andererseits gezeigt werden, wie durch Fortbildung das festgestellte Qualifikationsdefizit behoben werden kann.

○ **Methoden**

- Gruppendiskussion
- Brainstorming
- Metaplantchnik

○ **Medien**

- Metaplantafel und -kärtchen
- Overhead-Projektor
- Flip-Chart

○ **Dauer**

- 2 - 3 Stunden

Die Umsetzung des Konzepts sollte in **sechs Schritten** erfolgen:

➤ **1. Schritt: Vorbereitung der Teilnehmer/Teilnehmerinnen**

Um die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Gesprächskreis zu motivieren, ist eine rechtzeitige Information erforderlich. Anhand von Leitfragen, die den Teilnehmenden mindestens eine Woche vor dem Gruppengespräch ausgehändigt werden sollten, sollen sie sich Gedanken zu ihrem Arbeitsplatz machen.

➤ **2. Schritt: Anleitung zur selbständigen Analyse der eigenen Tätigkeit und Qualifikation**

Diskussion der Leitfragen und Antworten in der Gruppe. Daran anschließend werden gemeinsam die wesentlichen Arbeitstätigkeiten benannt. Eine Beschreibung der Arbeitstätigkeiten sollte besonders folgende Gesichtspunkte berücksichtigen:

- Arbeitsmittel,
- Arbeitsschritte,
- Kommunikationserfordernisse,
- persönliche Qualifikation und
- persönliches Qualifikationsdefizit.

➤ **3. Schritt: Diskussion der Ergebnisse**

In der Diskussion ist darauf zu achten, daß psychologische Barrieren abgebaut werden. Positionen wie „das kann ich sowieso nicht“ oder „das kann ich alles“ sind Einstellungen, die ein sachliches Verhältnis und damit ein praktisches Verhalten zum eigenen Qualifikationsdefizit unmöglich machen.

➤ **4. Schritt: Die betrieblichen Anforderungen an den Arbeitsplatz**

Die persönliche Einschätzung der Teilnehmenden bezüglich der Arbeitsanforderungen, der eigenen Qualifikation und der Defizite soll den objektiven Anforderungen des Arbeitsplatzes gegenübergestellt werden. Dabei werden der IST- und der SOLL-Zustand vom Moderator in die Diskussion eingebracht.

➤ **5. Schritt: Diskussion und Angleichung der Einschätzungen**

Festzuhalten ist, wo es Differenzen gibt und wo Übereinstimmungen; vor allem aber, welche Konsequenzen sich aus der Analyse ergeben.

➤ **6. Schritt: Bezug der Qualifikationsanforderungen zum Lehrgangsinhalt**

Der Bezug des Lehrgangsinhalts auf das von den Teilnehmenden selbst festgestellte Qualifikationsdefizit erzeugt eine aktive Lernhaltung, nicht nur bezüglich der Aufnahme der Lerninhalte, sondern vor allem bei deren praktischer Umsetzung.