

Konfliktbearbeitung

Beschluss des Seminarrats vom 24. Oktober 2007

Während der Ausbildung kann es bei Bewertungen zu unterschiedlichen Einschätzungen kommen, die zu Konfliktsituationen führen können. Diese müssen in einem professionellen Selbstverständnis gelöst werden. Dabei sind Transparenz und Offenheit Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Konfliktbearbeitung; anonyme Beschwerden an den Personalrat, den Seminarrat oder die Seminarleitung werden nicht bearbeitet, da derjenigen Person, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, so die Möglichkeit der konkreten Stellungnahme genommen wird.

Von den Ausbilder*innen wird dabei erwartet, dass sie für Kritik empfänglich sind und ihre Entscheidungen vor dem Hintergrund vorher vereinbarter bzw. festgelegter Kriterien begründen. Sie geben den LiV in Evaluationsphasen und Evaluationssitzungen regelmäßig Gelegenheit zu Rückmeldung und Kritik (siehe Seminarratsbeschluss Nr. 5). Kritik an ihrem Verhalten erörtern sie mit denjenigen, die diese Kritik vorbringen.

Von den LiV wird erwartet, dass sie Evaluation einfordern, Kritikpunkte klar benennen und sie sowohl in die Evaluation als auch in persönliche Gespräche einbringen. Unbehagen muss thematisiert werden, um es einer Bearbeitung zugänglich zu machen.

Die allermeisten Konflikte lassen sich in den Evaluationssitzungen und im persönlichen Gespräch ausräumen. Sollte dies nicht gelingen, ist der*die BRB-Verantwortliche anzusprechen. Wird hier keine Lösung gefunden, ist der Personalrat als Mediator einzubeziehen.

Sollte dieses Gespräch nicht zum Erfolg führen, beraten Seminarleiter*in und Personalrat unter Einbeziehung der Beteiligten und ggf. weiterer Betroffener über Lösungsmöglichkeiten.