

Ausbilder-Forum 2016 der IHK-Ausbilderakademie

Workshop 3:
Sind schwierige Azubis wirklich so schwierig?
mit

Andrea Breme, Dipl. Coach,
Lernprozessbegleiterin

Junge Menschen heute....



- Es handelt sich um eine ganz besondere Generation.
- Praktisch jeder Azubi, der heute im Unternehmen anfängt, ist schon als Kleinkind mit elektronischen Geräten umgegangen.
- Hat mehrere Profile in den sozialen Netzwerken.
- Kennt die Welt ohne Internet nur noch aus Erzählungen.

Damit unterscheidet sich diese Generation erheblich von den älteren Kollegen.

Junge Menschen heute...



- Und noch eins prägt diese Generation: Sie wird mehr umworben.
- Es gibt einfach zu wenig Wettbewerb – es handelt sich um geburtenschwache Jahrgänge.

Damit bleibt Ausbildungsbetrieben gar nichts anderes übrig, als auf die junge Generation zuzugehen und sie zu umwerben, um für diese attraktiv zu sein.

Junge Menschen heute...



**Ausbilder haben die Aufgabe, diese
Attraktivität für junge Menschen
aufrechtzuerhalten.**

Junge Menschen heute...



- Und noch eins: Die Wunschvorstellungen von der Berufswelt

(aus McDonald's Ausbildungsstudie 2015)

Spaß und Sicherheit vor Erfolg: 97 %

Junge Menschen heute...



- Die Erwartungen junger Erwachsener an eine berufliche Tätigkeit und den Arbeitsplatz sind außerordentlich hoch und facettenreich.
- **97 %** aller unter 25jährigen wünschen sich vor allem eine Arbeit, die Spaß macht; **69 %** ist dieser Wunsch besonders wichtig
- **94 %** ist es wichtig, nette Arbeitskollegen zu haben
- **96 %** wünschen sich einen sicheren Arbeitsplatz; **65 %** finden das besonders wichtig
- **95 %** finden es wichtig, dass sie eine Arbeit ausüben, die ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht

Junge Menschen heute...



- Gute Aufstiegsmöglichkeiten oder ein hohes Einkommen sind jungen Menschen durchaus wichtig, stehen aber nicht an der Spitze.
- 84 % halten eine leistungsgerechte Bezahlung für (besonders) wichtig, 80 % gute Aufstiegsmöglichkeiten und 78 % ein hohes Einkommen.
- Eine große Mehrheit der 15- bis 24-Jährigen legt großen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Junge Menschen heute...



Was Sie noch wissen sollten?

Nach einer Umfrage des DIHK zeigt sich, dass viele junge Menschen die Zeit nach dem Ausbildungsbeginn als eine Art Kulturschock empfinden.

40 Stunden in der Woche, um 6 Uhr raus – das ist häufig echtes Neuland für die jungen Azubis.

Junge Menschen heute...



Was Sie noch wissen sollten?

Wir haben es mit einer „Fluchtgeneration“ zu tun. Die jungen Menschen haben „gelernt“: Wenn ihnen etwas nicht gefällt, dann stehen alle Reflexe auf Flucht.

Das ist eine Herausforderung für Sie als Ausbilder.

Diese Azubi-Generation setzt Ziele und Herausforderungen anders.

Junge Menschen heute...



Diese Azubi-Generation will in dem, was sie macht, einen Sinn sehen.

Die „Sinnfrage“ – also die Frage „Warum tue ich das? Oder Warum muss ich das tun?“ – spielt bei dieser Generation eine viel größere Rolle als bei den vorherigen.

Es Bedarf mehr an Individualität, Gesprächen und Begleitung der Auszubildenden.

Lernstile nach David A. Kolb



Ausgehend von dem Modell des Erfahrungslernens nach Kolb haben Honey und Mumfurd (1992) vier Lernstile abgeleitet, die den vier Phasen des Kolb`schen Lernzirkels entsprechen:

Lernstile nach David A. Kolb



- Der „Aktivist“
 - Der „Beobachter“
 - Der „Theoretiker“
 - Der „Prakmatiker“
- > Idealtypen, die selten in Reinform vorkommen
- > Jeder Mensch hat verschiedene Anteile
- > Entwickelt von Peter Honey und Alan Mumford in Anlehnung an Kolb

Der Aktivist

- Liebt Herausforderungen und neue Erfahrungen
- Ist aufgeschlossen, enthusiastisch und vorurteilsfrei
- Braucht nur einen kleinen Anstoß, um selbst loszulegen mit Ideen und Aktivitäten
- Details langweilen ihn
- Denkt eher assoziativ und spielerisch

Der Beobachter

- Ist eher zurückhaltend und ein sehr guter Beobachter
- Berücksichtigt alle möglichen Umstände und denkt über Auswirkungen nach, bevor er eine Aussage trifft
- Ist oft eher introvertiert und man weiß nicht so genau, was in ihm vorgeht
- Ist sehr gewissenhaft

Der Theoretiker

- Geht analytisch und logisch denkend vor
- Denkt über Probleme schrittweise nach (‘step-by-step’)
- Nimmt rasch Sachverhalte (Fakten) auf und integriert diese in Theorien und Konzepte
- Ist stark rational und objektivierend und denkt alles kritisch durch
- Ist ernst und empfindlich

Der Pragmatiker

- Experimentiert gern
- Probiert ständig neue Ideen aus und schaut, wie diese wirken
- Liebt es, Probleme praktisch zu lösen und Entscheidungen zu treffen
- Bei lang andauernden und endlosen Diskussionen wird er ungeduldig
- Ist risikofreudig

Konstruktive Kritik – Feedback geben



WAS TUN, wenn ich Feedback geben will...?

Positives und Negatives

Positive Eindrücke werden meist als selbstverständlich hingenommen und nicht geäußert. Negative Kritik erfahren wir häufiger. Es ist wichtig, auch die positiven Eindrücke und Stärken konkret gesagt zu bekommen.

Soll das Feedback ankommen, braucht es den richtigen Rahmen

(4 Augen, Ruhe, Bereitschaft) und eine angemessene Formulierung.

Konstruktive Kritik – Feedback geben



WAS TUN WENN, ich Feedback geben will...?

Zur Formulierung helfen die **3 Schritte des WWW-Feedback:**

Wahrnehmung beschreiben, Wirkung schildern und einer Idee, wie es anders gehen könnte.

1. Wahrnehmung

Beziehen Sie sich immer auf konkrete Situationen, die Sie sachlich (zunächst ohne Bewertung) beschreiben!

Konstruktive Kritik – Feedback geben



WAS TUN, wenn ich Feedback geben will...?

2. Wirkung

Wie wirkt sich das auf Gäste, Kunden, Kollegen ect. aus? Was löst es beim Ausbilder/Ausbilderin aus?

Schildern Sie eigene Gefühle, innere Reaktionen mithilfe von Ich-Botschaften!

Konstruktive Kritik – Feedback geben



WAS TUN, wenn ich Feedback geben will...?

3. Wie anders? Was vereinbaren wir?

Beenden Sie das Feedback mit einem konkretem Vorschlag, einer konkreten Bitte.

Gegebenenfalls vereinbaren Sie nächste Schritte.

Konstruktive Kritik – Feedback geben



WAS TUN, wenn ich Feedback geben will...?

Geben Sie Ihren Auszubildenden ***zeitnah und situationsbezogen Feedback!***

Denn: Sofortiges situationsbezogenes Feedback verbessert die Arbeitsergebnisse und verhindert, dass Beziehungen langfristig gestört werden.

Überforderung/Unterforderung: Das Lernzonenmodell



(Quelle: www.gab-münchen.de)

Komfortzone

Im Bereich der Komfortzone haben wir alles im Griff. Wir können und wissen alles und verhalten uns selbstsicher und routiniert. Es herrscht Sicherheit und es gibt keine besonderen Herausforderungen. Die alten Strategien funktionieren und Lernen ist nicht notwendig.

Überforderung/Unterforderung: Das Lernzonenmodell



Lernzone

Im Bereich der Lernzone (auch Wachstumszone genannt) kommen neue Aufgaben auf einen zu und man wird aus dem Gleichgewicht gebracht. Es entsteht Unsicherheit und Angst, aber die Herausforderung wird trotzdem als positiv und motivierend erlebt. Es müssen neue Strategien entwickelt werden, denn die alten führen nicht mehr zum Ziel. In dieser Phase findet Lernen statt! Lernen bedeutet über die Komfortzone hinauswachsen. Am Ende steht als Belohnung für das Wagnis der Erfolg!

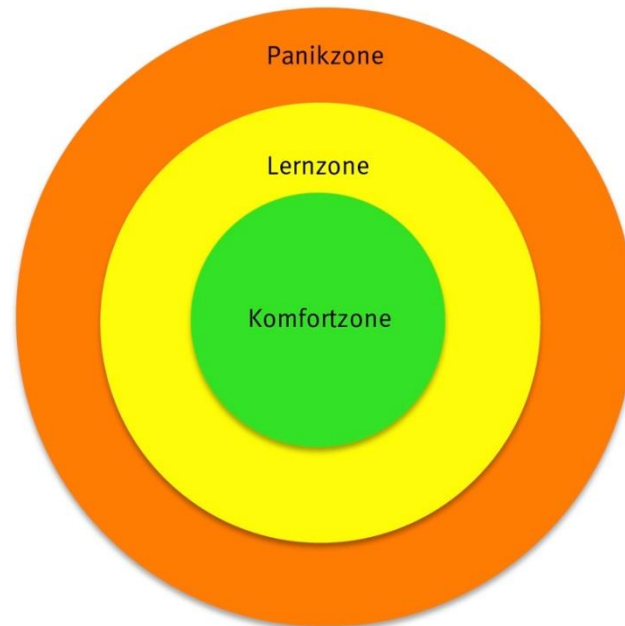
Überforderung/Unterforderung: Das Lernzonenmodell



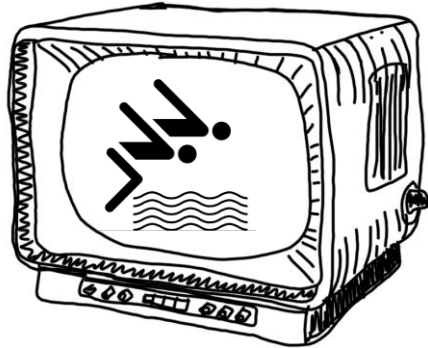
Panikzone

In der Panikzone herrscht Überforderung und Unsicherheit. Die Aufgabe erscheint zu groß und löst nur noch Angst und keine positiven Gefühle mehr aus. Es überwiegen Verunsicherung und Frustration. Wir sind blockiert und Lernen kann nicht mehr stattfinden.

Lernen bedeutet raus aus der Komfortzone!



;)!



Schwimmen lernt man nicht, indem man sich eine DVD übers Schwimmen am Sofa sitzend ansieht.



Man kann nicht gelernt werden –
Lernen ist ein aktiver Prozess.

Man lernt zu tun, indem man tut.

Die Rolle des Lernbegleiters:

Vom Unterweiser

zum

Lernbegleiter

Die Rolle des Lernbegleiters

Die Rolle des Lernbegleiters ist dem modernen Lernverständnis angemessen, wonach „niemand gelernt werden“ kann, und entspricht den methodischen Grundideen des „entdeckenden“ und „selbstgesteuerten“ Lernens, bei denen es für den Lehrenden nicht mehr darum geht, den Lernenden zu „belehren“, sondern darum, Lernsituationen zu schaffen, in denen der Lernende gut und genau das lernen kann, was er braucht – einschließlich aller benötigten „soft skills“, die nun einmal nur durch Handlungslernen zu erwerben sind.

Vom Unterweiser zum Lernbegleiter

<i>Klassische Trainer/innen Unterweiser/innen</i>	<i>Lernbegleiter/innen</i>
➔ folgen dem Prinzip: Vormachen	➔ übergeben reale Arbeitsaufgaben zur selbstständigen Bearbeitung
➔ geben alle Informationen vor	➔ lassen die Lernenden die nötigen Informationen selbst beschaffen
➔ versuchen Fehler zu vermeiden, Leitbild: „Beherrschungslernen“	➔ lassen Fehler als Lernchancen zu
➔ leiten Schritt für Schritt an	➔ bleiben im Hintergrund, beobachten und stehen für Rückfragen zur Verfügung, üben sich in Geduld
➔ führen zur „einen“ richtigen Lösung	➔ lassen viele richtige Lösungen zu
➔ besprechen alles genau vor	➔ besprechen alles intensiv nach

Anforderungen und Herausforderungen an die Lernprozessbegleitung

- ☑ Aufgaben stellen, nicht Lösungen zeigen
- ☑ Abwägen, wann Fehler und Suchen fruchtbar sind und wann interveniert werden muss
- ☑ jede Lernsituation ist offen und im Detail nicht planbar
- ☑ sie braucht aber klare Rahmenplanung
- ☑ das konkrete Verhalten des Lernprozessbegleiters kann nur situativ, d.h. passend zur gerade wahrgenommenen Situation entschieden werden, und verlangt viel „Gespür“
- ☑ das gilt insbesondere für die zahlreichen Ambivalenzen und Abwägeprozesse, die zu dieser Rolle gehören
- ☑ Methodenvielfalt und –wechsel
- ☑ es gibt keine starren Regeln und Dogmen
- ☑ Lernprozessbegleitung ist kein gemütlicher Rückzug des Lehrenden, sondern eine Form der Führung, die viel mentale Präsenz verlangt!
- ☑ der Lernprozessbegleiter muss zwar Freiraum lassen, er muss aber auch Struktur geben, damit sich dieser Freiraum entfalten kann.
- ☑ der Lernprozessbegleiter ist verantwortlich für das Einhalten der Zeit und das Erreichen der Lernziele.

Fazit: Die Lernenden sind motiviert, weil.....

- sie ihre konkreten Fragen und Probleme einbringen können
- ihnen etwas zugetraut wird
- ihre Kompetenzen und ihr Potenzial anerkannt wird (weg vom Defizitdenken)
- individuelle Lernstile und Prozessgestaltung möglich sind (Individualisierung von Lernen)
- sie berufliche und persönliche Lernziele verbinden können (berufsbiografisch orientiertes, lebenslanges Lernen)

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:

**Andrea Breme, Dipl. Coach,
Lernprozessbegleiterin**

Lindenstraße 2a, 85296 Rohrbach

Tel.: +49 8442 953064 oder +49 160 9444 1125

E-Mail: andrea.breme@ccm-seminare.de

www.ccm-seminare.de