

Selbstverantwortlichkeit in der Ausbildung lernen: Ziele selbst setzen und nachhalten:

Erfolgreicher ausbilden mit dem ZIEL-Lernsystem

Mit dem ZIEL-Lernsystem lernen die Auszubildenden, die Verantwortung für ihr Lernen und ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Das System zielt konsequent auf die intrinsische Motivation, um herauszuwachsen aus einem (auch noch so gut gemeinten) Lehrer-Schüler-Verhalten.

Warum nimmt jemand den anstrengenden dreistündigen Weg zu Fuß auf den Berg, wenn ein paar Meter nebenan alle 10 Minuten eine Seilbahn auf den Gipfel fährt, die die 900 m Höhendifferenz in keinen 10 Minuten überwindet?

Weil er sich es vorgenommen hat und weil er sich selbst beweisen will, dass er es schafft. Wohl kaum, weil ein anderer es im gesagt hat, er solle zu Fuß gehen und sich das Geld für die Bergfahrt mit der Gondel sparen.

Diese Situation – alle 10 Minuten am Tegelberg bei Füßen zu beobachten – ist sinnbildlich für die Herausforderung in der Ausbildung. Die Jugendlichen durchlaufen in ihrer Ausbildung mal leichtere, mal anstrengendere Passagen, die Willen und Durchhaltevermögen erfordern. Dabei starten sie so gut wie immer mit großer Euphorie: *„Jetzt wird alles anders, jetzt weiß man ja, worauf es ankommt und dass die eigene Zukunft davon abhängt und schließlich will ich ja einen guten Abschluss, damit ich übernommen werde.“*



So oder so ähnlich klingen die Vorhaben der aller meisten Auszubildenden, die sich vorgenommen haben, mit dem Beginn der Ausbildung auch ihr persönliches Engagement und ihren persönlichen Einsatz zu verändern: *„Klar, jetzt ist es kein theoretisches Lernen mehr, sondern endlich etwas, was man wirklich braucht.“*

„Mehr und vor allem rechtzeitig lernen...“, „...auch sonst noch etwas für die Ausbildung tun; und überhaupt es nicht mehr so schleifen lassen...“ sind einige solcher Vorsätze. Genauere Vorstellungen, was jetzt ‚angesagt‘ ist, gibt es kaum.

Für viele Azubis hält diese hohe Anfangsmotivation leider nicht lange an. Obwohl von allen Seiten viel für einen sympathischen ‚Wohlfühl-Start‘ getan wird, ist die Realität fast immer, dass die Jugendlichen erst mal alle Hände damit zu tun haben, überhaupt zu begreifen und mitzukommen. Sie sind konfrontiert mit einer ganz neuen Welt, mit einem riesigen, kaum fassbaren Berg von Fertigkeiten, Kenntnissen, Vorschriften, Prozessen,

Spielregeln und Zusammenhängen. *„Mach dir keine Gedanken, das wirst du alles Stück um Stück erlernen...“* ist die gut gemeinte Hilfe, die beruhigen soll. Und welcher Auszubildende und Studierende nimmt diese Zusage nicht dankbar an?

Solche oder ähnliche ‚Hilfen‘ haben aber kritisches Potenzial (und zwar nicht nur, wenn sie jemand wörtlich nimmt): *„Ich mach mir keine Gedanken, der Ausbilder, der Leittext, andere Mitarbeiter usw. werden mir dann schon zur richtigen Zeit das Richtige sagen...“* – dies ist nur eine der Deutungsmöglichkeiten; und damit bereits ein erster Schritt getan in Richtung ‚zurück‘ zu Verhaltensweisen, die in der Schule bekannt und einigermaßen ‚erfolgreich‘ waren:

Der Lehrer weiß es, versorgt mich zur rechten Zeit mit dem notwendigen Wissen und den entsprechenden Aufgaben und ich muss eben seinen Vorgaben mehr oder weniger bereitwillig folgen. Und wenn der Unterricht langweilig oder der Lernstoff nicht verständlich ist, dann ist das die Schuld des Lehrers... oder ich bin einfach zu dumm dazu.

In dieser inneren Haltung und Überzeugung wird es ganz schwer, den ersten steileren Anstieg zu schaffen, geschweige denn bis ganz nach oben durchzuhalten. Die Seilbahn wird unendlich attraktiv und vermutlich tun in dieser Situation viele Azubis sehr viel dafür, zumindest für den nächsten Abschnitt Seilbahn zu fahren.

So entsteht trotz aller Vorsätze aus der notwendigen Anpassung am Anfang nach dem Motto *„Ich folge den Ausbildern“* und der fehlenden Fachkenntnis ganz leicht eine vergleichbare Situation zur Schule - und damit greifen auch die jahrelang praktizierten Verhaltensweisen und emotionaler Setzungen [persönliche Überzeugungen]: *Ich weiß es ja eh nicht... lieber warten auf Anweisungen... lernen ist etwas Lästiges, und wenn lernen, dann damit die Lehrer Ausbilder oder die Eltern Ruhe geben... eigene Möglichkeiten suchen? Bringt ja eh nichts...“*

„Die Azubis gehen da jetzt mit einem anderen Interesse an manche Aufgaben heran. Ich erlebe eine andere Arbeitsweise. Diese habe ich bisher noch nicht so gesehen. Ich glaube, das wird unsere Zukunft.“

Werner Hutzel, Ausbilder für Industriemechaniker bei der Liebherr Hausgeräte Ochsenhausen GmbH

beweisen wollen, dass wir es auch schaffen. Genau an dieser intrinsischen Motivation setzt das ZIEL-Lernsystem an: Auszubildende bewerten ihr aktuelles Tun und Handeln, schauen, was gelingt und wobei sie sich schwer tun. Das kann z.B. das Durchhalten beim Feilen sein, die geduldige Präzision beim Fräsen oder das Sich-Trauen, beim Klingeln den Telefonhörer abzunehmen. Statt der guten (und sicherlich meist richtigen) Empfehlung durch den Ausbilder setzen sich die Azubis für eine dieser Herausforderungen persönliche Ziele – freiwillig und eben ohne Rat von Ausbilderinnen und

Ausbildern. Sie definieren quasi den Berg selbst, den sie erklimmen wollen, wohl wissend, dass es daneben immer eine Seilbahn geben würde, wo sie nicht so genau, ausdauernd oder mutig einfach die Achsel zucken könnten und entschuldigend den Hinweis geben würden, dass sie ja ganz am Anfang der Ausbildung seien. Durch die eigene Zielsetzung bekommt das Ziel auch einen Eigensinn – oder besser – einen **Eigenwert**. Und genau dieser kann nicht von außen in den Azubi ‚hineinappelliert‘ werden.

Pyramide der erreichten Ziele und Verhaltensweisen

Verhaltensweisen haben immer ihre Lern- und machen wir auf Grund von tief verankerten Erfahrungen geprägt haben und die damit auch Azubis zu neuem Tun führen wollen, rungen, die eine neue Einstellung prä-

Erfahrungsschichte. Das heißt, alles, was wir tun, fahrungswerten, die unsere Einstellung und Motivation unser Handeln und Tun lenken. Wenn wir nun dann braucht es hier zu aller erst neue Erfahrungen und bessere Handlungen ermöglichen.

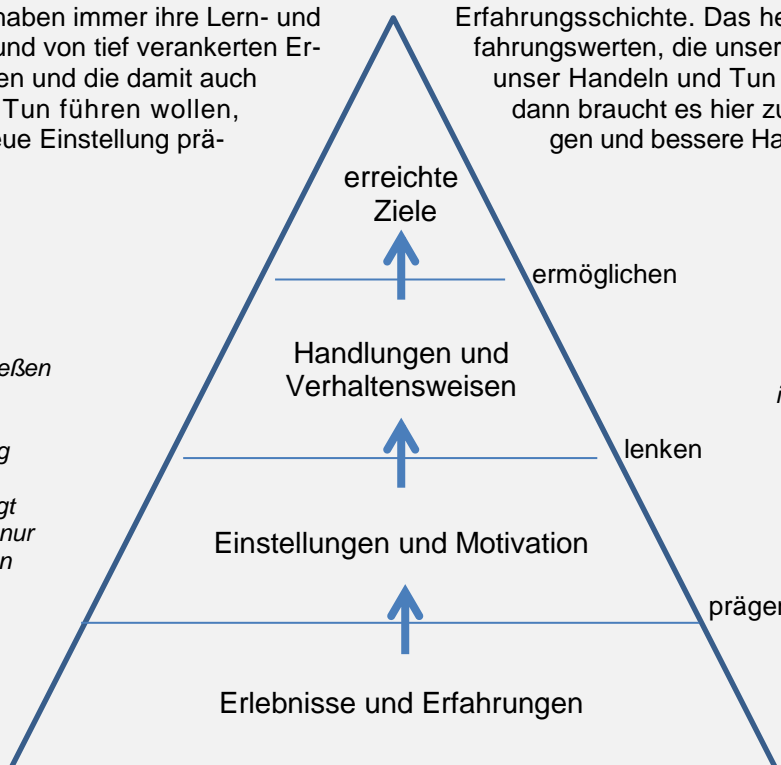
Durchwurschteln (Schule alt)

abwarten, möglichst wenig lernen, leben anderswo genießen

andere sind zuständig ich kann ja eh nichts machen bzw. es bringt nicht viel, lernen hilft nur bedingt für gute Noten

Fremdkontrolle, reine, z.T. als willkürlich erlebte Notenbewertung es kommt sowieso anders

Erfahrungen aus Schule (alt)



bewusstes Handeln erreicht gute (Teil-) Ergebnisse (Ausbildung neu)

ich kümmere mich, ich achte auf meine Arbeit, ich engagiere mich (mehr)

ich bin zuständig es kommt auf mich an mein Tun wird gesehen

offenes Gespräch, neue Erfahrungen: eigene Überlegungen haben Gewicht, ich definiere, was mir schwer fällt und was ich lernen will

andere Erfahrungen in der Ausbildung (neu)

Modell nach Modell zur Sozial-Kognitiven Verhaltenstheorie

Natürlich wird nicht jeder Auszubildende sein Ziel im ersten Anlauf erreichen und manchem wird unterwegs einfach die Puste ausgehen. Aber auch die treffsichere Selbsteinschätzung braucht Übung – und hierfür ist wiederum entscheidend, nicht dem Azubis von außen eine (sicherlich korrekte) Fehleranalyse zu präsentieren, sondern ihn ganz beharrlich und konsequent zu unterstützen, seine eigene Schwierigkeit herauszufinden, seine eigene Lösung zu finden und zu zeigen, dass diese unterstützt aber auch eingefordert wird.

Dieser Fußmarsch braucht zu Beginn tatsächlich mehr Zeit als der Aufstieg mit der Seilbahn [z.B. Hinweise, Tipps oder gar Vorgaben des Auszubildenden, mit denen der Azubi dann die Aufgabe schneller erledigt]. Aber bei diesem Fußmarsch wird eben auch wesentlich mehr erlernt – und neben dem

Fachlichen nicht nur Selbstbewertung auch Selbsterkenntnis, sondern vor allem auch Verantwortungsübernahme.

In dieser Situation sind Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte ganz konsequent in einer neuen Rolle als bisher gefragt: Nicht der wissende Ratgeber (obwohl durch viele Erfahrungen natürlich sehr wissend), sondern der Fragende, der beharrlich dem Azubi hilft, seine Herausforderungen detailliert zu beschreiben und seine eigenen Ziele präzise zu definieren.

Dies birgt die riesige Chance, dass die Ausbilder einen wesentlich besseren Kontakt zu den Auszubildenden bekommen, dem dann die Auszubildenden trauen, der bindet und durch die persönliche Beziehung auch motiviert.

Martin Braun, Mai 2016 martin.braun@develop-p.com