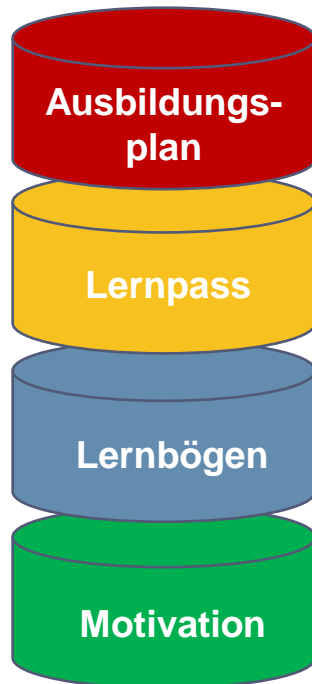


Planmäßig ausbilden im Kleinbetrieb



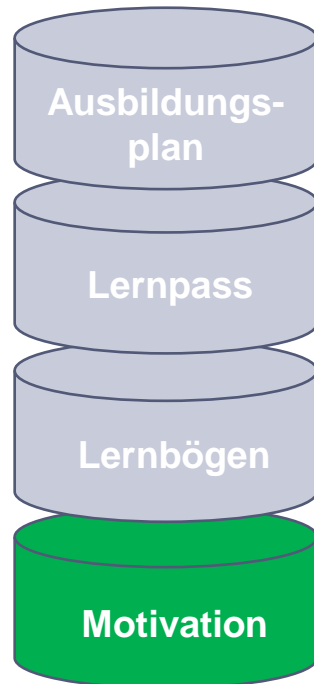
Die Planmäßigkeit der Ausbildung in einem Kleinbetrieb lässt sich mit Hilfe folgender 4 Module verbessern:

- Einen **Ausbildungsplan** erstellen
- Mit einem **Lernpass** ausbilden
- Mit **Lernbögen** aktivierend anleiten
- Mit Arbeitsaufträgen **motivieren**

Diese 4 Module folgen einem gemeinsamen Konzept. Sie können jedoch sowohl einzeln, als auch in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden.

Planmäßig ausbilden im Kleinbetrieb

Modul Motivation



Das Modul „mit **Arbeitsaufträgen motivieren**“ beschäftigt sich u.a. mit folgenden Schwerpunkten:

- Wie gestalte ich einen Arbeitsauftrag besonders lernwirksam?
- Inwiefern kann ich durch die Regulierung der Aufgabenschwierigkeit Erfolgserlebnisse für den Azubi fördern?
- Wie erteile ich am besten größere Arbeitsaufträge?
- Was sollte ein Abschlussgespräch beinhalten?
- Wie gehe ich am besten mit Fehlern um?

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Lernwirksame Arbeitsaufträge

Wichtigste Voraussetzung für einen lernwirksamen Arbeitsauftrag ist ein **erkennbares** und **kontrollierbares** Arbeitsergebnis. Nur dann können Auszubildende sich ein Bild von dem Ziel machen, auf das sie hinarbeiten.

Der zugehörige Handlungsplan mit seinen einzelnen Teilschritten, der sich bei den Auszubildenden gedanklich entwickelt, muss anfangs noch nicht perfekt sein. Er kann während der Arbeit verändert, korrigiert oder verfeinert werden. Entscheidend ist, dass man auf diesem Weg ständig Rückmeldung darüber erhält, wie erfolgreich das eigene Handeln ist und dass man mit dem wiederholten Ausführen immer sicherer in der Ausführung der Tätigkeit wird.



Solche Handlungspläne sind vor allem dann hilfreich, wenn unerwartete Ereignisse den Ablauf stören. Wer sichere Arbeitspläne im Kopf hat, kann mit Abweichungen situativ besser umgehen, als jemand, dem die routinierte Ausführung noch schwer fällt.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgs-
erlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Erfolgs- erlebnisse – Aufgabenschwierigkeit

Erfolge bereiten Glücksgefühle. So kann auch eine erfolgreich bearbeitete Aufgabe Glücksgefühle auslösen, ihre Bearbeitung muss allerdings mit Anstrengungen verbunden gewesen sein. Langweilige Routineaufgaben bewirken das Gegenteil: Unlust.

Wer Auszubildende für ihre Arbeit motivieren will, sollte ihnen deshalb **herausfordernde Aufgaben** übertragen und sie dabei unterstützen, diese erfolgreich zu bearbeiten.

Die **angemessene Schwierigkeit** für einen Arbeitsauftrag zu finden, ist oftmals ein Balanceakt: Ist die Aufgabe zu leicht, motiviert sie nicht; ist sie zu schwer, können Auszubildende daran scheitern. Bewährt hat sich, Auszubildende eher an schwierigeren Aufgaben arbeiten zu lassen und ggf. Hilfestellung zu geben. Das heißt: Auszubildende nicht scheitern lassen, ihnen die Arbeit und Mühe aber auch nicht abnehmen.



Wichtig ist, Auszubildende bei neuen Anforderungen nicht unter Zeitdruck zu setzen. Es muss immer erst gelernt werden, richtig zu arbeiten, bevor auch schnell gearbeitet werden kann.

Mit
Arbeitsaufträgen
motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Erfolgserlebnisse – Selbstkonzept

Für die Förderung eines **optimistischen Selbstkonzepts** ist es besonders wichtig, Auszubildenden mit betrieblichen Aufgaben Erfolgserlebnisse zu vermitteln.

Als Selbstkonzept wird das Bild bezeichnet, das Menschen von sich selbst haben. In der betrieblichen Ausbildung findet man oft junge Leute, die in ihrer Schulkarriere weniger erfolgreich gewesen sind und dadurch gelernt haben, an Aufgaben meistens zu scheitern. Bei ihnen überwiegt bei neuen Aufgaben die Angst vor Misserfolgen. Sie haben im schulischen Bereich ein pessimistisches Selbstkonzept.

Eine betriebliche Ausbildung bietet besonders gute Chancen, ein optimistisches Selbstkonzept zu fördern, weil sie zunächst einen Neuanfang bietet, der noch nicht durch negative Erfahrungen belastet ist.



Ist die Angst vor Misserfolgen besonders ausgeprägt, reichen einige wenige Erfolgserlebnisse meist nicht aus, um das Selbstkonzept zu verändern. Die Erfolge werden als Zufälle interpretiert. Umso wichtiger ist eine Ausbildung, die mit geeigneten Arbeitsaufgaben durchgängig das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit stärkt.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgs-
erlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Sinnhaftigkeit der Aufgaben vermitteln

Das Verständnis für den **Sinn einer Tätigkeit** ist besonders wichtig, wenn sie qualitätsrelevant ist, auch wenn die Folgen erst später wirksam werden. Gerade am Anfang der Ausbildung fehlt Auszubildenden jedoch oft noch die Einsicht in den Sinn einer Arbeit. Dies gilt ganz besonders für die vielen kleinen Hilfsarbeiten, die von Auszubildenden anfangs der Ausbildung auszuführen sind.

Erklären Sie deshalb möglichst immer, **warum** eine Arbeit notwendig ist. Noch besser: Fragen Sie danach und lassen Sie Auszubildende den Sinn ihrer Tätigkeit selbst herausfinden.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Aufträge vollständig erteilen

Vollständigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang **“Planen, Ausführen und Kontrollieren“**, wie es in den Ausbildungsordnungen gefordert wird. Als vollständig wird deshalb ein Arbeitsauftrag bezeichnet, wenn er diese drei Tätigkeiten einschließt.

Das Planen beginnt mit der Beschreibung von Arbeitsschritten für einen Auftrag. Geben Sie die Schritte nicht vor, sondern fragen sie danach. Besonders wichtig ist es, Auszubildende nach Beendigung ihres Auftrags ihre Ergebnisse selbst kontrollieren zu lassen.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgs-erlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

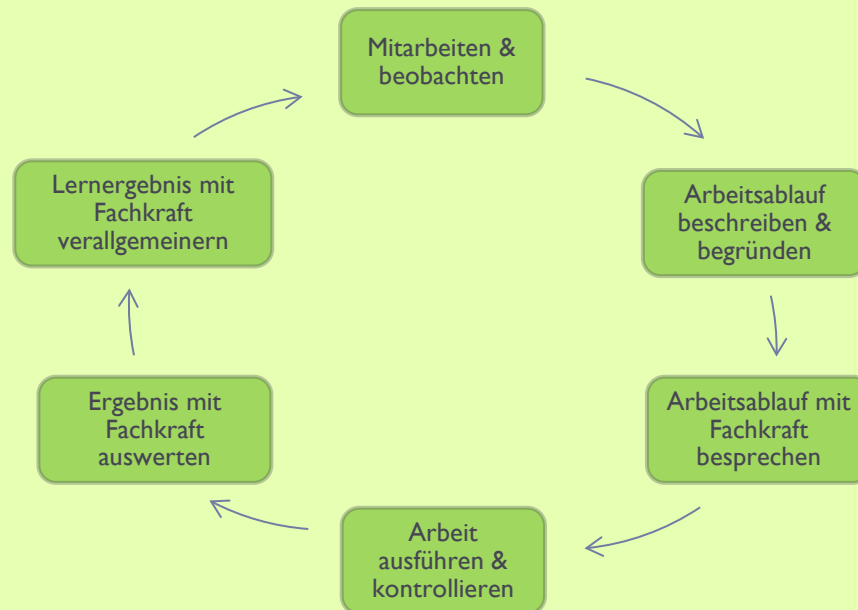
Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Lernen im Arbeitsprozess – Modifikation

Seit vielen Jahren hat sich in der beruflichen Bildung das **Modell der vollständigen Handlung** als Lernkonzept bewährt. Das Modell unterscheidet sechs Stufen: Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Auswerten.

Für die Ausbildung im Arbeitsprozess wird dieses Modell hier angeglichen. Die 6 Stufen lauten jetzt:



Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgs-erlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Lernen im Arbeitsprozess - Erläuterungen



Die Veränderungen des Modells der vollständigen Handlung für die Ausbildung im Arbeitsprozess betreffen drei Aktivitäten:

- **Informieren** bedeutet für das Lernen im Arbeitsprozess **mitzuarbeiten** und dabei Fachkräfte bei Ihrer Arbeit zu **beobachten**.
- Die Arbeit wird bereits während der Ausführung kontrolliert. Deshalb sind **Ausführung und Kontrolle** in einer Stufe **zusammengefasst**.
- Am Ende soll gemeinsam mit der Fachkraft nach **allgemeinen Regeln** gesucht werden, die über den einzelnen Fall hinausreichen.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Zerlegung in Teilaufträge

Gerade am Anfang der Ausbildung sind typische betriebliche Aufträge für Auszubildende oft noch zu umfangreich. Daher werden sie überwiegend mit Hilfstätigkeiten beschäftigt. So werden jedoch wertvolle Lernchancen vergeben.

Besser ist es, Aufträge zunächst in **Teilaufträge** zu zerlegen und Auszubildende erst nur mit diesen Teilaufträgen zu beauftragen. Ein großer Vorteil des Lernens durch Mitarbeit ist, dass die vollständige Bearbeitung eines Auftrags immer durch vorhandene Fachkräfte sichergestellt ist.



Wird ein Auftrag in Teilaufträge zerlegt, so ist es für den Lernprozess förderlich, mit den Tätigkeiten zu beginnen, die für den Auftrag besonders typisch und vor allem für die Leistungsbewertung besonders wichtig sind. Sie werden hier als **Kernaufgaben** bezeichnet. Dadurch soll die Aufmerksamkeit von Auszubildenden besonders auf diese Aufgaben gerichtet und somit gedanklich fest verankert werden.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Zielvereinbarungen

Vorteilhaft ist, wenn das Erlernen aller Tätigkeiten für einen typischen umfangreicheren Auftrag als **Lerneinheit** organisiert wird. Dann kann man von Auszubildenden den gesamten Arbeitsablauf für einen bestimmten Typ von Aufträgen am Anfang theoretisch bearbeiten lassen. Damit werden die einzelnen Tätigkeiten sinnvoll zugeordnet und Auszubildende verstehen besser, warum diese Tätigkeiten notwendig sind.

Wenn Sie mit einem Lernpass ausbilden und dazu Auftragstypen definiert haben, dann sollten Sie diese als Lerneinheiten behandeln.

Wenn die Erarbeitung von Typen umfangreicher Arbeitsaufträge als Lerneinheiten organisiert wird, bietet es sich an, dazu eine **Zielvereinbarung** abzuschließen. In dieser Zielvereinbarung sollten vor allem der Arbeitsumfang und die Zeitdauer der Lerneinheit vereinbart werden.



Eine solche Zielvereinbarung ist besonders sinnvoll, wenn der/die Verantwortliche, z.B. der Inhaber oder der Meister, nicht auch Auszubildende in der Praxis anleitet. Dann ist die Zielvereinbarung gleichzeitig auch die Vorgabe für die an der Ausbildung mitwirkenden Fachkräfte, z.B. die Gesellen, denen Auszubildende zugeteilt werden.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgs-
erlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Arbeitsaufträge nachbereiten

Ein Arbeitsauftrag als Lerneinheit sollte immer mit einem Abschlussgespräch beendet werden. Dies ist besonders hilfreich, wenn Ausbildungsverantwortlicher und ausbildende Fachkraft nicht dieselbe Person sind.

Das Abschlussgespräch soll **vier Funktionen** erfüllen:

1. Würdigung der Lern- und Arbeitsleistung

Für die Motivation von Azubis ist besonders wichtig, dass ihre Arbeit anerkannt wird. Loben Sie dabei besondere Leistungen, aber loben sie nicht routinemäßig, ein solches Lob nutzt sich ab.

2. Gedanklicher Nachvollzug aller Arbeitstätigkeiten

Hierdurch können die vorausgegangenen Erfahrungen besser im Gedächtnis verankert werden. Lassen Sie sich dazu einzelne Arbeitstätigkeiten schildern. Fragen Sie auch nach Sinn und Zweck einzelner Tätigkeiten.

3. Erkennen von Stärken und Schwächen des Auszubildenden

Diese Ergebnisse können für die weitere Planung genutzt werden. Setzen Sie vor allem auf die Förderung der Stärken. Das ist die beste Voraussetzung, dass Auszubildende ihre Schwächen selbst ausbügeln.

4. Optimierungsbedarf

Als Ausbildungsverantwortlicher gewinnen Sie ein Bild, wie gut Ihre Ausbildung in der Praxis funktioniert und was sich noch optimieren lässt.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

Umgang mit Fehlern

Auszubildende machen Fehler. Fehler sind immer auch persönliche Niederlagen. Nur sehr ehrgeizige Auszubildende lassen sich durch Fehler anspornen, es besser zu machen, eher versuchen sie, entsprechende Situationen zu vermeiden. Fehler sind also meistens demotivierend.

Auszubildende müssen keine Fehler machen, um daraus zu lernen. Besser ist es, **durch eine gute Vorbereitung Fehler zu vermeiden.**



Wenn trotz guter Vorbereitung Fehler passieren, sollten Sie nicht darauf herumreiten. Fragen Sie stattdessen, wie sich der Fehler zukünftig vermeiden lässt. Lassen Sie möglichst umgehend die fehlerhafte Tätigkeit noch einmal ausführen, damit sich eine falsche Vorgehensweise gar nicht erst im Gehirn festsetzt. Stellen Sie sicher, dass sich der Fehler dabei nicht wiederholt. Diese Regel gilt vor allem für handwerkliche Arbeiten.

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

Zusammenfassung

Lernwirksame
Arbeitsaufträge

Erfolgserlebnisse

Sinnhaftigkeit

Vollständigkeit

Lernen im
Arbeitsprozess

Teilaufträge

Zielvereinbarungen
& Nachbereitung

Umgang mit Fehlern

„Ich kenne mein Ziel & weiß, wie ich es erreichen kann.“

„Die Bearbeitung der Aufgabe war nicht einfach. Aber mein Ausbilder hat mich unterstützt & ermutigt, sodass ich sie erfolgreich abschließen konnte!“

„Größere Aufträge bearbeite ich meist in Teilschritten. Den Kernaufgaben schenke ich hierbei besondere Aufmerksamkeit.“

„Durch das Gespräch mit meinem Ausbilder habe ich erkannt, warum auch kleine Hilfstätigkeiten qualitätsrelevant sind.“



„Ich habe gelernt meine Aufgaben eigenständig zu planen & die Ergebnisse selbst zu kontrollieren.“

„Fehlerhafte Vorgehensweisen schleichen sich bei mir erst gar nicht ein. Mein Ausbilder und ich besprechen direkt, wie man diese zukünftig vermeiden kann.“

„Während des Abschlussgesprächs gleichen mein Ausbilder und ich die Zielvereinbarung mit meinen Ergebnissen ab. Über sein Lob habe ich mich besonders gefreut.“

Zusammenfassung

Einen Ausbildungsplan erstellen

- Ausbildungsordnung
Rechtliche Grundlagen
- Ausbildungsordnung
ansehen
- Einsatzbereiche
festlegen
- Prüfen der
Einsatzbereiche
- Berufsbildpositionen
zuordnen
- Sachliche & Zeitliche
Gliederung erstellen
- Abstimmen mit
anderen Lernorten
- Vollständigkeit sichern

Mit einem Lernpass ausbilden

- Lernpass
- Kontrollziel & -
kriterien
- Zielerreichend
ausbilden
- Aufträgen planen,
steuern &
kontrollieren
- Lernpass erstellen
- Lernpass optimieren
- Lernpass als
Ausbildungsnachweis

Mit Lernbögen aktivierend anleiten

- Lernbögen einsetzen
- Mit Lernbögen
ausbilden
- Nutzung in
Lerneinheiten
- Erarbeitung von
Arbeitsschritten
- Vermeidung von
Fehlern
- Arbeits- &
Leistungsprozesse
- Planung von
Projektarbeiten
- Mündliche Anleitung
- Lernbögen als
Portfolio

Mit Arbeitsaufträgen motivieren

- Lernwirksame
Arbeitsaufträge
- Erfolgs-erlebnisse
- Sinnhaftigkeit
- Vollständigkeit
- Lernen im
Arbeitsprozess
- Teilaufträge
- Zielvereinbarungen &
Nachbereitung
- Umgang mit Fehlern