

## **Einführende Feststellungen (Diskussionsgrundlage)**

### **Ausbildungsleitung muss ein hohes Maß an Motivation haben**

Nur wer von seiner Aufgabe überzeugt ist, sie sinnvoll und spannend findet und bereit ist, diese Überzeugung weiterzugeben, kann ausbilden.

- absolute Identifikation mit der Rolle
- Freude/Lust an der Weitergabe der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse
- Chance für die eigene Weiterentwicklung / persönliche Entfaltung sehen (neue Methoden erarbeiten, kreative Ideen entwickeln, Herausforderungen annehmen)

#### **→ wichtige Voraussetzung: die Kunst der Selbstmotivation**

Die Ausbildungsleitung ist sozusagen Dreh- und Angelpunkt der „Motivationsstimulation“ in alle Richtungen:

Sie muss sowohl die Motivation der **Auszubildenden** wecken, fördern und erhalten, als auch die der **Ausbilder** und das konstant und über lange Zeitphasen hinweg! Sie muss eine Antenne dafür haben, wann die Motivation nachlässt und sofort motivationsfördernd „eingreifen“.

## Motivation der Auszubildenden

Ich gehe davon aus, dass unsere Auszubildenden mit einer gewissen Fähigkeit zur Selbstmotivation ausgestattet sind. Schließlich haben wir einen relativ hohen Aufwand bei der Auswahl unserer – also der „richtigen“ - Azubis betrieben!

Wie kann man die Fähigkeit zur „**Selbstmotivation**“ der Azubis erhalten bzw. stimulieren?

### „Motivation zur Selbstmotivation“

- Regelmäßiges Feedback, um frühzeitig zu erkennen, ob die Motivation abnimmt!
- Empathie zeigen (sich in die Lage des Auszubildenden versetzen!)
- Teilnehmen an Problemen, auch mal über das Berufliche hinaus „ein Ohr leihen“
- Wertschätzung zeigen

Wie steht es um:

- Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb?
- Einstellung zur Ausbildung? Hat die Ausbildung einen „Sinn“?
- Erwartungen contra Ausbildungsrealität? (kritische Auseinandersetzung mit den Differenzen!)
- Selbstorganisation

Wie kann man zusätzlich **motivieren**?

- Eigeninitiative fördern / Tipps für selbständige Arbeiten geben (Projektarbeit!)
- Möglichkeiten aufzeigen, sich aktiv und produktiv im Arbeitsteam zu „profilieren“ (Zuständigkeit/Verantwortung für bestimmte Aufgaben „delegieren“, dabei fühlt der Azubi, dass er gebraucht wird, dass man ihm Verantwortung zutraut – Ergebnis gemeinsam auswerten – positives Feedback, auch wenn noch nicht alles perfekt ist!)
- Ziele / Chancen / Perspektiven aufzeigen (über die Ausbildung hinaus planen)
- Mut machen (Fehler / Schwächen sind dafür da, bewältigt zu werden – „wir schaffen das gemeinsam“! Azubi nicht alleine mit seiner „Unvollkommenheit“ lassen!)
- Durchhaltewillen stärken (Perspektive, Ziel etc. aufzeigen!)
- Selbstbewusstsein stärken (Wertschätzung! Wo sind die Stärken =>Fähigkeiten, Charakter – wo liegen „verborgene“ Talente, sonstige Potenziale?)
- Loben („kleines Lob“ für Fortschritte – auch wenn diese nur minimal sind!) Jedoch darauf achten, nicht ständig zu loben – das ist nicht glaubwürdig und es stellt sich ein Sättigungseffekt ein, der Langweile aufkommen lässt.
- Abwechslung in den Ausbildungsalltag bringen („Bonbons“)
- Konstruktive Kritik seitens des Azubis an der Ausbildung fördern und zulassen / gemeinsam Verbesserungen erarbeiten (ernst nehmen!) - bewusst Methoden der Ausbildung hinterfragen, dabei zeigen, dass man auch als Ausbilder auf kritische Auseinandersetzung mit der Ausbildungsform angewiesen ist! Gemeinsam die Machbarkeit / Umsetzbarkeit des Alternativvorschlags prüfen!
- Azubi als Kollegen sehen
- Beispiel geben, Vorbild sein

**Man hat die optimale Form gefunden, wenn der Azubi aus eigenen Stücken und regelmäßig auf den Ausbilder zugeht und offen das Gespräch / Feedback sucht. Damit hat der Ausbilder die Chance, Veränderungen an der Einstellung / Motivation zur Ausbildung zu erkennen bzw. Motivationsverlust wahrzunehmen und dem rechtzeitig entgegen zuwirken.**

## **Motivation der Ausbilder**

Schon bei der Auswahl der Ausbilder sollte darauf geachtet werden, dass der Ausbilder ein hohes Maß an positiver Einstellung zu dieser Aufgabe hat = „Lust auf Lehren“.

Wie kann man die „Selbst- / Eigenmotivation“ der Ausbilder aufrecht erhalten?

Wie steht es insbesondere um

- Identifikation mit der Rolle als Ausbilder / Erzieher?
- Freude an der Weitergabe der Berufsinhalte?
- Freude am Umgang mit jungen Menschen?

**Wenn ein Ausbilder nicht aus sich heraus die Fähigkeit zur Selbstmotivation und die oben genannten Eigenschaften mitbringt (und diese auch dauerhaft aufrecht erhält), ist er in dieser Rolle fehl am Platz.**

**Ein unmotivierter Ausbilder kann nicht erwarten, dass seine Auszubildenden motiviert sind!**

Die Ausbilder sollten sich möglichst auch **gegenseitig motivieren**

- „Netzwerke“ aufbauen und pflegen
- regelmäßiges Kommunizieren/Austauschen über Probleme (relativiert das selbst Erlebte!), Gedanken-, Ideen, und Konzeptaustausch fördern (motivierende Kommunikation) → z.B. monatliches „informelles“ Mittagessen der Ausbilder
- aktiv und passiv informieren: Informationen über Ausbildungserfahrungen, Erkenntnisse, Beobachtungen, Ideen und Konzepte weitergeben und von den anderen erhalten („geben und nehmen“)
- Bereitschaft zu Hilfestellung signalisieren (Engpässe überwinden, Zuständigkeiten flexibilisieren)

Wie können die Ausbilder zusätzlich motiviert werden?

- Balance ermöglichen zwischen Routine und Abwechslung, herkömmlichen und neuen Methoden ... **Ausbildung lebendig gestalten**  
„Routine“ gewährleistet reibungslosen Ablauf und Kontinuität, auch die Einhaltung von Leistungsstandards - aber: Routine darf nicht in Eintönigkeit und Langeweile umschlagen!
- flexible Gestaltung zulassen, **neue Ideen ernst nehmen und fördern**

## Podium Motivation

---

- Welche Ausbildungsmethode passt am besten zum Ausbilder? (**Ausbilder-Profil**). Die Ausbilder dabei unterstützen, ihren individuellen Ausbildungsstil zu erkennen und erfolgreich umzusetzen (teils „alters“abhängig!) => **authentisch sein!**
  - kommunikativer Stil
  - partnerschaftlicher Stil
  - klassischer Unterweisungsstil
  - Vormachen-Nachmachen-Stil (Learning by doing)
  
- Ausbilder zu geeigneten **Fortbildungen** schicken – das gibt neue Impulse, inspiriert und stärkt das pädagogische Profil (nicht zu vergessen: „Networking“ und Erfahrungsaustausch in den Pausen zwischendurch!)
  
- **Balance** zwischen Ausbildung und den täglichen Anforderungen des eigenen Tätigkeitsfeldes finden: einerseits verlangt Ausbildung Geduld, auf der anderen Seite wartet ein „Berg“ Arbeit!
  - **Prioritäten setzen!** Wenn die eigene Arbeit (z.B. aus Termingründen) dringend und wichtig ist, erst gar nicht versuchen „beides unter einen Hut“ zu bekommen, sondern dies den Azubis erklären, ihnen eine eigene Aufgabe zuweisen, die sie über einen längeren Zeitraum hinweg selbständig erledigen können. Das Ergebnis dann abfragen, wenn man wieder „Luft“ hat (dies ist gleichzeitig „Vorbild“ für Azubis, wie man sich in Stress-Situationen organisiert).
  - Burn-out vermeiden, **Überforderung rechtzeitig entgegenwirken** (Entlastung, Mithilfe etc.) → delegieren lernen!
  - den richtigen Zeitpunkt finden, wenn „Problem-Azubis“ mit unseren Methoden nicht mehr „erreichbar“ sind – **Grenzen erkennen** und professionelle Hilfe suchen! (z.B. Psychologe)
  
- **Wertschätzung durch die Vorgesetzten**  
Vorgesetzte sollen ihr Interesse an der Tätigkeit des Ausbildens und deren Gelingen zeigen.  
Ich gehe so weit, zu behaupten, dass ohne diese Wertschätzung „von oben“ keine motivierte Ausbildung geleistet werden kann! Da, wo Ausbildung „Chef-Sache“ ist, besteht die beste Voraussetzung dafür, dass Ausbildung relativ stressfrei und mit größtmöglichem „Spaß-Faktor“ abläuft.  
  
**Steht der Chef / die Chefin nicht hinter dem Ausbildungsauftrag oder erkennt er/sie nicht das Ausmaß und die Verantwortung an, wird keine vernünftige Balance zwischen Ausbildung und Arbeitsalltag zu erreichen sein.**

Und bei alledem immer beachten:

**Motivieren ohne zu manipulieren!!!**