

PERSÖNLICHKEITEN ENTWICKELN

TEAMWORK



RESPEKT



PROJEKTARBEIT VON RUSCH GUNTRAM
ZUM AUSGEZEICHNETEN AUSBILDER

SOZIALE

KOMPETENZ



LOB &
ANERKENNUNG

VERTRAUEN

WERT = 😊
SCHÄTZUNG

Inhaltsverzeichnis

1. Zu meiner Person	Seite 2
2. Das Ausbildungszentrum Vorarlberg	Seite 3
3. Einleitung	Seite 4
4. Gründe für diese Projektarbeit	Seite 5
5. Definition Soziale Kompetenz	Seite 6
6. Die sieben Ebenen der sozialen Kompetenz	Seite 7
6.1 Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion	Seite 7
6.2 Soziale Diagnosefähigkeit	Seite 8
6.3 Gesprächsführung	Seite 8
6.4 Teamfähigkeit	Seite 9
6.5 Steuern von Arbeitsprozessen	Seite 9
6.6 Organisationskompetenz	Seite 10
6.7 Kommunikationskompetenz unter Einbindung digitaler Tools	Seite 10
7. Mein neun Punkte Leitfaden	Seite 11
7.1 Vorbild sein	Seite 11
7.2 Beständigkeit zeigen	Seite 12
7.3 Ansprechbar sein	Seite 13
7.4 Transparenz herstellen	Seite 14
7.5 Bestätigungen geben	Seite 15
7.6 Belohnungen vergeben	Seite 16
7.7 Freundlich erinnern	Seite 17
7.8 Konstruktive Kritik üben	Seite 18
7.9 Positiv mit eigenen Fehlern umgehen	Seite 19
8. Schlusswort	Seite 20

1. Zu meiner Person:

Mein Name ist Rusch Guntram, geboren am 21. Oktober 1971 in Dornbirn.

Ich habe mit meiner Lebensgefährtin eine gemeinsame Tochter.

Meine Tochter Vanessa ist mittlerweile 18 Jahre alt und besucht die HTL Dornbirn.

Vanessa und ich haben als gemeinsames Hobby, den RC-Modellbau und das Wandern.



Mit der Lehre als Maschinenschlosser von 1987 bis 1991, bei der Firma F.M Hämmerle in Dornbirn, begann mein beruflicher Werdegang.

Den Präsenzdienst absolvierte ich als Gebirgsjäger in Bludesch 1991.

Nach dem Präsenzdienst fing ich als Maschinen Einsteller bei der Firma Zumtobel Staff an und konnte meine ersten Erfahrungen als Vorarbeiter in der Mitarbeiter Führung machen.

Ich wechselte im Jahr 2003 zur Firma Ivoclar Vivadent in Schaan, wo ich meine Kenntnisse im Formenbau und in CAD / CAM erweitern konnte.

Im Jahr 2009 wurde die gesamte Zahn Produktion und Formenbau nach Naturns ausgelagert und somit konnte ich mich als Servicetechniker im Außendienst bei der Firma Sonderhoff, einer neuen Herausforderung stellen.

Während meiner Tätigkeit als Service Techniker im Außendienst für Weltweite Einsätze, stellte ich bei Kunden Schulungen stets fest, dass Jugendliche ohne Ausbildung als Maschinenbediener tätig sind.

Da mir diese Vorstellung widerstrebt sah ich es als Berufung Jugendliche auszubilden, um ihnen eine berufliche Zukunft zu ermöglichen und nahm die offene Stelle als Ausbilder im Ausbildungszentrum Vorarlberg (ehem. ÜAZ) an.

Ausbildungen / Kurse:

Ausbildertraining - WIFI

Berufsbildung attraktiver gestalten – Akademie für Ausbilder, Schaan FL

Ausbildercoach - WIFI

2. Das Ausbildungszentrum Vorarlberg

In den AZV Vorarlberg können Jugendliche mit Benachteiligungen, die trotz intensiver Suche keine Lehrstelle gefunden haben (oder ihre Lehre abbrechen mussten), eine klassische duale Lehrausbildung absolvieren.

Dabei steht neben einer betrieblichen, praxisorientierten Ausbildung (im Rahmen des gesetzlich vorgegebenen Lehrplanes) auch eine schulische Ausbildung an der zuständigen Landesberufsschule im Mittelpunkt.

Zudem erhalten die Lehrlinge eine zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung im ganzheitlichen Ausbildungsmodell.

Die Inhalte und die Dauer der Ausbildungen richten sich dabei nach den gesetzlichen Vorgaben und orientieren sich an den Richtlinien des Berufsausbildungsgesetzes. Die Ausbildung wird mit einer Lehrabschlussprüfung beendet.



Die Standorte des AZV:

- AZV Hohenems
- AZV Rankweil

Das AZV soll:

Jugendlichen, die aus sozialen Gründen oder auf Grund von Qualifikationsproblemen Gefahr laufen, eine Ausbildung nicht erfolgreich abschließen zu können, eine Art Auffangnetz bieten zur Entlastung des Lehrstellenmarktes in den kommenden Jahren beitragen die Möglichkeit bieten, dass Jugendlichen, die in der Wirtschaft keinen Lehrplatz finden, ein Ausbildungsplatz angeboten werden kann.

Quelle: <https://www.ausbildungszentrum-vorarlberg.at/ausbildungszentrum-vorarlberg/azv-ausbildungszentrum-vorarlberg/>

3. Einleitung

In meiner Projektarbeit geht es um das Thema der **Persönlichkeitsentwicklung** sprich „**Soziale Kompetenz**“.

Das Priorisieren von fachlicher und sozialer Kompetenz kann prozentuell nicht dargestellt werden, weil die Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen variieren.

Die fachliche, praktische Ausbildung und die soziale Kompetenz sollte „Hand in Hand“ laufen, wobei ich mein **Augenmerk** mehr auf die „**Soziale Kompetenz**“ setze, nach dem Motto: Gute Führung ist Beziehung und Motivierter Ausbilder = Motivierter Auszubildender.

Mit einer guten Beziehung zum Auszubildenden, ist dieser eher gewillt anzunehmen und zu geben.

Eine gut geplante Wissensvermittlung mit allen methodischen und didaktischen Feinheiten ist nicht immer ein Garant für eine erfolgreiche Ausbildung.

Wenn das Verhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildenden auf zwischenmenschlicher Ebene nicht stimmt, leidet oft auch der Lernerfolg.

Nach Aussage eines Ausbilderkollegen stellt sich die Jugend in einer großen Bandbreite dar.

Von selbstbewussten, zielstrebigem und engagierten Jugendlichen bis hin zu passiven, lustlosen, verhaltensauffälligen und solchen Jugendlichen, welche in unserem gesellschaftlichen Leistungssystem keine Zukunft sehen.

4. Gründe für diese Projektarbeit.

Das Projekt „Persönlichkeiten entwickeln“ habe ich deshalb gewählt, weil wir zunehmend leistungsschwächere Jugendliche in ein Lehrverhältnis aufnehmen.

Die Projektarbeit sehe ich als Leitfaden um die richtigen Entscheidungen zu erleichtern.

Die Rolle als Ausbilder beinhaltet nicht nur die fachlich / praktischen Kenntnisse zu vermitteln, sondern als Ausbilder ist man Erzieher, Vorgesetzter, Trainer, Partner und vor allem **Personal-Entwickler**.

Für mich ist es deshalb wichtig vom ersten Tag an, dies den Jugendlichen zu vermitteln und eine „Beziehung“ aufzubauen.

Zu meinen fachlichen - praktischen Aufgaben gehörten Werkbankarbeiten (Feilen, Sägen, Bohren....), Drehen, Fräsen, Nachhilfe bei schulischen Themen, Vorbereitung auf den Lehrlingsleistungswettbewerb und Lehrabschlussprüfung.

Die Grundlage liegt im Ausbildungskonzept, denn mit einem schlechten oder gar keinem Konzept entscheidet eher, „Meister Zufall“.

Als Ausbilder wird man ständig mit dem Begriff „Soziale Kompetenz“ konfrontiert. Meine Projektarbeit soll diese Begriffsgebung erläutern.

5. Soziale Kompetenz

Was versteht man unter Soziale Kompetenz?

Bei dem Begriff der sozialen Kompetenz handelt es sich um einen „schwammig“ definierten Begriff, denn es gibt keine Methode, um die „Soziale Kompetenz“ einer Person eindeutig festzustellen.

Soziale Kompetenz ist als wichtige Schlüsselqualifikation in aller Munde und doch kann kein gemeinsames Verständnis, was damit gemeint sein kann, vorausgesetzt werden.



Nicht alle sozialen Kompetenzen sind für jede Interaktion gleich wichtig. Es gibt aber einige Fähigkeiten, die die Grundlage für ein soziales Miteinander bilden.

Für das Gelingen der Arbeit in einem Zweiergespräch zwischen Abteilungsleiter und Mitarbeiter oder **Ausbilder und Auszubildenden**.

Bei der Konzipierung von Veränderungsprozessen in großen Unternehmen, bei der Zusammenarbeit in Teams oder bei strategischen Entscheidungen in globalen Kontexten von Politik und Wirtschaft.

In erster Linie fängt sozial Kompetenz bei sich selbst an.

Als Ausbilder arbeitet man mit Jugendlichen verschiedener kultureller Herkunft, darum ist es wichtig interkulturelle und Führungskompetenz zu leben.

Sozialkompetenz oder soziale Kompetenz ist ein Teilbereich der sogenannten Soft Skills.

Unter dem Begriff werden verschiedene Skills zusammengefasst, die für den sozialen Umgang mit anderen wichtig sind.

Darunter fallen beispielsweise Dialogfähigkeit, Höflichkeit und Kontaktfähigkeit.

Das sind die wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass ein Gespräch funktioniert und nicht aneinander vorbeigeredet wird oder sich Monologe aneinanderreihen.

Denn: Nur, wer Interesse, Einfühlungsvermögen, Verständnis sowie Vorurteilslosigkeit mitbringt, sorgt für ein gelungenes Gespräch.

6. Die sieben Ebenen der sozialen Kompetenz

Ich möchte euch nun die sieben Ebenen von Werner Stangl vorstellen, weil die aus meiner Sicht am deutlichsten konkretisiert sind.

Quelle: <http://paedpsych.jk.uni-linz.ac.at/PAEDPSYCH/SOZIALEKOMPETENZ>

- 1) Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion
- 2) Soziale Diagnosefähigkeit
- 3) Gesprächsführung
- 4) Teamfähigkeit
- 5) Steuern von Arbeitsprozessen
- 6) Organisationskompetenz
- 7) Kommunikationskompetenz

6.1. Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion:

MitarbeiterInnen in Teams, Führungskräfte oder BeraterInnen sind immer in einer doppelten Rolle:

Auf der einen Seite sollen sie als Akteur/In eine Arbeitssituation gestalten und vorantreiben, gleichzeitig müssen sie sich selbst zuschauen, weil sie selbst Teil der Situation sind.

Es ist die Fähigkeit gefragt, zu handeln und sich dabei zugleich zu beobachten.

Die eigene emotionale Betroffenheit wahrzunehmen, sie zu berücksichtigen und sich auch ein Stück davon zu distanzieren.

Die eigenen Vorlieben zu kennen und zu wissen, in welchen Situationen die inneren Alarmglocken läuten.

Eine wichtige Voraussetzung für den richtigen Umgang mit anderen liegt darin, über sich selbst reflektieren zu können denn man ist immer Teil der jeweiligen Situation.

Wichtig ist es, seine Fähigkeiten zu hinterfragen und sein eigenes Handeln zu beobachten.

Wenn Sie wissen, wie Sie in bestimmten Situationen reagieren, hilft das dabei, etwaige Fehler zu erkennen und zu beheben.



6.2. Soziale Diagnosefähigkeit:

Professionalität zeichnet sich durch eine spezifische Beobachtungsfähigkeit aus.

Eine Ärztin „sieht“ mehr in Bezug auf den Gesundheitszustand, ein Fußballtrainer mehr bei einem Spiel als der Laie.

In sozialen Kontexten ist daher die Fähigkeit, soziale Situationen differenziert wahrnehmen zu können, eine Grundvoraussetzung, um auch erfolgreich zu handeln.



Folgende Fragestellung...

- Wie steht es um die Arbeitsfähigkeit eines Teams?
- Wodurch wird sie gerade jetzt gefördert oder blockiert?
- Welche Unterschiede bewegen die Gruppe?
- Welche Themen werden vermieden?

6.3. Gesprächsführung:

Der Arbeitstag immer zahlreicherer Berufsgruppen füllt sich zunehmend mit Besprechungen, Verhandlungen, Einzelgesprächen aller Art.

Die Qualität der Arbeit hängt also in hohem Masse von der Fähigkeit ab, in Gesprächssituationen mit unterschiedlicher Zusammensetzung und Zielsetzung professionell zu leiten.

Dazu braucht es jeweils die passenden Formen der Gesprächsführung.

Für ein Feedback-Gespräch eine andere als für ein Konfliktgespräch oder ein Beratungsgespräch.



6.4. Teamfähigkeit:

In Gruppen braucht es die Fähigkeit, sich selbst inhaltlich zu positionieren.

Kreative Ideen einzubringen und Wissen anpassender Stelle zur Verfügung zu stellen.

Es ist aber auch in hohem Maße notwendig, sich auf die Gruppe zu beziehen:

Auf Vorschläge anderer aufbauen, zuhören, für die Beteiligung aller sorgen, Unterschiede deutlich machen und vermitteln.

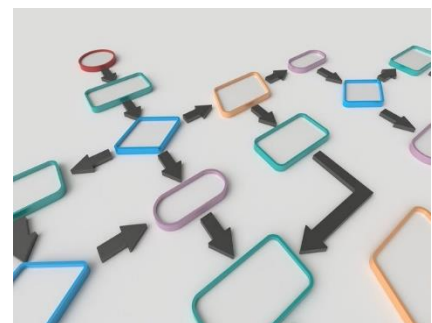
Konflikte ansprechen und Lösungen anbieten und damit für Entlastung sorgen.



6.5. Steuern von Arbeitsprozessen:

Vor allem Personen mit Leitungsaufgaben müssen heute wissen, welche Bedeutung Teamarbeit in unterschiedlichen beruflichen Zusammenhängen hat.

Wo sie sinnvoll eingesetzt wird und welche Anforderungen an teamförmiges Arbeiten gestellt sind.



Dazu kommt die Kompetenz, Arbeitsprozesse in Einzelschritte zu strukturieren und ein passendes soziales Umfeld zu gestalten.

Designs für alle Arten gemeinsamen Arbeitens zu entwickeln und soziale Prozesse zu moderieren.

6.6. Organisationskompetenz:

Organisationsfähigkeit hat enorm an Bedeutung gewonnen, weil die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft in einem wachsenden Maße von Organisationen abhängig geworden ist.

Soziale Kompetenz ist die Basis von Organisationsfähigkeit.

Wie kann man sich in Organisationen orientieren?

Wie kann man Organisationen verstehen?

Welche Brillen kann man aufsetzen, um Organisationen wahrzunehmen?

Welche Basisqualifikationen sind abverlangt, wenn man selbst organisierend tätig werden soll?

Über KOMPETENZEN



6.7. Kommunikationskompetenz unter Einbindung digitaler Tools:

Die schnell voranschreitende Digitalisierung bereichert und transformiert Kommunikationsprozesse.

Es gilt, die zahlreichen Möglichkeiten zu erfassen, zu nutzen und mit den traditionellen Formen direkter Interaktion in Beziehung zu setzen.

So haben z.B. Teamarbeit im Netz und „Face to Face“ ganz unterschiedliche Potenziale.

Kompetenter Umgang und differenzierter Einsatz unterschiedlicher Kommunikationsmedien und -settings sind zunehmend eine wichtige Schlüsselqualifikation.

Soziale Kompetenz ist dabei notwendig, um unterschiedliches Fachwissen in der Praxis an der richtigen Stelle wirksam umzusetzen. Nur so kommt eine solide wissenschaftlich-fachliche Ausbildung zur Geltung.



7. Mein neun Punkte Leitfaden.

Die folgenden neun Punkte habe ich als Leitfaden gewählt, weil die für mich am besten anwendbar, umsetzbar und authentisch machen.

- 1) Vorbild sein
- 2) Beständigkeit zeigen
- 3) Ansprechbar sein
- 4) Transparenz herstellen
- 5) Bestätigungen geben
- 6) Belohnungen vergeben
- 7) Freundlich erinnern
- 8) Konstruktive Kritik üben
- 9) Positiv mit eigenen Fehlern umgehen

7.1 Vorbild sein:

Jugendliche wollen sich an ihren vorgesetzten Personen (Ausbilder, Abteilungsleiter usw.) orientieren können.

Damit die Ausbildung erfolgreich wird, muss ich als Ausbilder diese Vorbildrolle für mich annehmen.

Dabei geht es zum Beispiel um Pünktlichkeit, eine saubere und strukturierte Arbeitsweise, wie ich Vereinbarungen und betriebliche Regeln einhalte, oder auch den Umgang mit Kollegen und Kolleginnen.

Persönliche Erfahrungen:

Ich bin mindestens 15 – 20 Minuten vor der Arbeitsbeginn im Betrieb.

Trage stets meine Arbeitskleidung, Sicherheitschuhe und bei Notwendigkeit Schutzbrille, Handschuhe usw.

Meinen Arbeitskollegen **und** Auszubildende trete ich stets Respektvoll gegenüber.

Eine freundliche Begrüßung und verabschiedung könnte man schon als tägliches Ritual bezeichnen.



7.2 Beständigkeit zeigen:

Auszubildende beobachten und imitieren das Verhalten des Ausbilders gerade in unvorhergesehenen und schwierigen Situationen.

Genau dann, wenn es einmal eng wird, kann ich als Ausbilder Charakterstärke zeigen, indem ich in ihren Grundansichten und in ihrem Verhalten verlässlich und berechenbar bin.

Persönliche Erfahrungen:

Damit ich nicht selbst der Auslöser unvorhergesehener oder schwierigen Situationen bin, versuche ich gut vorbereitet in den Arbeitstag zu starten.

Natürlich kommt es auch vor dass ein Auszubildender durch private, schulische oder betriebliche Misserfolge seinem Frust freien Lauf lässt.



In solch einer Situation führe ich umgehend ein vier augen gespräch mit dem Auszubildenden.

Damit sich der Auszubildende „öffnet“, überlasse ich Ihm / Ihr wo wir das Gespräch führen.

In den meisten Fällen führten wir das Gespräch ausserhalb vom Firmengebäude.

7.3 Ansprechbar sein:

Auch wenn es nicht immer einfach ist, denn schließlich habe auch ich als Ausbilder meine Arbeitsaufgaben. Dennoch bin ich für die Auszubildenden erreichbar und nehme mir auch die Zeit für meine Auszubildenden.

Das muss nicht bedeuten, dass ich jederzeit und ohne Anmeldung verfügbar bin.

Je nach Anzahl der Auszubildenden und bei mir in der Grundausbildung waren im durchschnitt 25 bis 35 Jugendliche.

Vor allem wenn Kollegen aus den einzelnen Abteilungen die Fachausbildung sicherstellen, vereinbare ich feste „Sprechzeiten“.

Wichtig ist es jedoch dass ich interessiert an der Entwicklung des Auszubildenden bin und meine Unterstützung signalisiere, sollte er Unterstützung benötigen.

Alleine die Gewissheit wird Sicherheit schaffen und dem Auszubildenden das Gefühl geben, dass er nicht alleine „kämpft“.

Persönliche Erfahrungen:

Durch regelmäßig stattfindende Gespräche mit den Auszubildenden, lässt sich gut erkennen welche „Themen“ für sie gerade präsent sind.

Ich führe tägliche Gruppen Gespräche mit den Auszubildenden die inhaltlich fachlichen und schulischen Themen behandelt.

Oft stellt sich heraus, dass es nicht am Verständnis oder der Komplexität des Schulstoffes liegt, sondern an persönlichen „Themen“, die den Auszubildenden davon abhalten sich darauf zu konzentrieren.

Akute Themen gehe ich gleich an wie z.B:

Ein Auszubildender erzählte mir, dass er kaum zu schlafen kommt. Er erzählte mir das seine Eltern „Druck machen“ damit er die Schule positiv abschließt. Ich habe ihm angeboten mit mir ein Coaching zu machen und er stimmte zu.

Dennoch bemerkte ich keine Veränderung an seiner Situation, was mich dazu führte die Eltern „mit ins Boot“ zu nehmen.

Es stellte sich dann heraus das „Zocken“ mit der Spielkonsole bis tief in die Nacht der Grund dafür war.



7.4 Transparenz herstellen:

Das wichtigste Werkzeug, wenn ich Transparenz herstellen will ist die Kommunikation.

Ohne einen intensiven Austausch von Informationen ist kein koordiniertes Arbeiten möglich.

Mangelhaft informierte Auszubildende (und auch Mitarbeiter!) verlieren das Vertrauen in die Führung.

Sie kennen es sicherlich aus eigener Erfahrung wie schnell sich Spekulationen zu einem Thema verbreiten und sich im Nachhinein nur ein Bruchteil als Wahrheit herausgestellt hat.

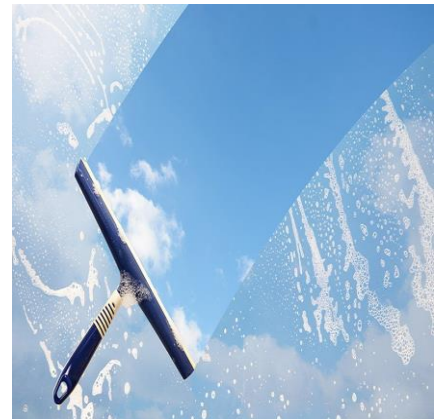
Außerdem sollten wir als Ausbilder auch keine Nachteile verschweigen, keine unrealistischen Erwartungen wecken oder gar falsche Versprechungen machen.

Einmal verloren gegangenes Vertrauen, lässt sich nur mit viel Mühe wieder herstellen.

Persönliche Erfahrungen:

Vorab muss ich erwähnen, dass meine Auszubildenden in Bezug auf neue Reglements oder sonstiger innerbetrieblicher Neuigkeiten sehr gut vernetzt sind.

Nur wenn sie dabei einen Nachteil für sich sehen fragen sie nach und ich erkläre Ihnen den Sachverhalt genau mit allen Vor- und Nachteilen.



Beim AZV gibt es nicht die Möglichkeit eine Prämie in Form von Geld zu vergeben, sondern „nur“ in Form von Stunden, die bei Bedarf konsumiert werden können.

Zum Beispiel fanden die Auszubildenden es recht unfair „nur“ 20 Stunden für einen bestandenen Lehrlingsleistungswettbewerb zu bekommen.

Ich musste ihnen erläutern, dass ich weder das Reglement gemacht noch in der Position bin dies zu ändern.

Ich habe Ihnen jedoch die Vorteile bei einer bestandenen, bzw. Nachteile bei einer nicht bestandenen Prüfung aufgezeigt.

7.5 Bestätigungen geben:

Durch eine Verhaltensbestätigung des Ausbilders, erhöhen sich beim Auszubildenden die Sicherheit im Handeln und das Selbstwertgefühl.

Wobei es hier nicht immer auf das gesprochene Wort ankommt. Mimik, Gestik und der Tonfall machen einen Großteil der Kommunikation aus.

So kann selbst ein Kopfnicken oder ein bestätigendes Lächeln über die Distanz hinweg, als Anreiz genügen.

Allerdings sollte die positive Bestätigung von Verhalten, wie auch alle anderen Techniken nicht zur Manipulation verwendet werden, sondern es aufrichtig meinen.

Du kannst dir sicher sein, dass der Auszubildende diesen Unterschied schnell feststellt.

Persönliche Erfahrungen:

Das gesprochen Wort und die Mimik ist aus meiner Sicht die ideale Kombination, um Missverständnissen aus dem Weg zu gehen, vor allem bei Auszubildenden, die gerade angefangen haben.

Von Auszubildenden habe ich die Rückmeldung erhalten ich würde beim Kopfnicken ein „leichtes“ Lächeln haben.

Solche Rückmeldungen finde ich recht interessant, weil mir das selbst nicht auffällt.



7.6 Belohnung vergeben:

Wir alle wünschen uns Lob und Anerkennung (auch ohne dafür etwas geleistet zu haben).

Normalerweise ist die Belohnung eine positive Rückmeldung auf eine Leistung oder ein gezeigtes Verhalten, wodurch der Auszubildende ermutigt wird, die Leistung oder das Verhalten zu wiederholen.

Dadurch steigert sich die Lern-und Leistungsbereitschaft.

Ein Beispiel dafür wäre: „Da du am Montag bereit warst, länger zu bleiben, darfst du heute 30 Minuten früher gehen“.

Wenn ich meinem Auszubildenden die Anerkennung nicht nur für erbrachte Leistungen gebe, sondern eine Wertschätzung seiner Person die Grundlage zur Zusammenarbeit bildet, setzt das einen anderen Grundton im Umgang und der Kommunikation, anstatt den Auszubildenden sich Anerkennung „verdienen“ zu lassen.

Persönliche Erfahrungen:

Nach mehreren Gesprächen konnte ein Auszubildender sich selbst so organisieren, um pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen.

Daraufhin durfte er dann am Freitag eine Stunde früher nach Hause gehen.

Diese Entscheidung missbilligte zwar meinem Vorgesetzten und einigen meiner Arbeitskollegen, aber das war es mir wert, um zu sehen, wie die Belohnung angenommen wird.

Nachdem ich meine Entscheidung erläutert habe, legten sich die Gemüter bei meinem Vorgesetzten und Arbeitskollegen.



7.7 Freundlich erinnern:

Die freundliche Erinnerung fällt bereits in die Kategorie „Erziehungsmittel“.

Dass Fehler und Vergesslichkeiten in der Zusammenarbeit vorkommen können ist menschlich, dennoch ist es nötig den Auszubildenden, persönlich auf seine Versäumnisse hinzuweisen.

Ein beliebtes Beispiel dafür sind die Noten von Tests oder Schularbeiten vorzulegen.

Auch hier macht der Ton die Musik und wie immer gilt:

Erinnerungen und Vereinbarungen sind nutzlos, wenn danach keine Kontrolle stattfindet.

Persönliche Erfahrungen:

Wenn es um das Bringen von Schulformularen zu Schulbeginn geht sind meine Auszubildenden sehr nachlässig.

Auch das Mitteilen von Schulnoten wie Tests oder Schularbeiten werden von den Auszubildenden gekonnt vernachlässigt vor allem wenn die nicht positiv ausgefallen sind.



Ich muss mir dann schon eine Liste machen wen ich worauf erneut erinnern muss.

7.8 Konstruktive Kritik üben:

Damit Kritik den Auszubildenden vor anderen nicht bloßstellt, ist es hilfreich wenn du dich in die Situation des Auszubildenden hineinversetzt und nur so kritisierst, wie du es selbst für angemessen betrachtest.

Kritik aus einer spontanen Wut heraus ist nicht angebracht.

Harsche und unangebrachte Kritik, ist wenig hilfreich, denn durch einen persönlichen Angriff, wird eine inhaltliche Auseinandersetzung unmöglich.

Persönliche Erfahrungen:

Wenn ich einen Auszubildenden auf seinen Fehlverhalten oder negativen Schulnoten hinweise unterbreite ich ihm im Gegenzug eine Lösung.

Zum Beispiel biete ich bei schlechten Schulnoten mehr Nachhilfestunden an.

Es kommt öfter vor, dass sich die Auszubildenden gegenseitig mit Schimpfworten beleidigen.

In erster Linie versuche ich die Situation zu entschärfen damit sich die Gemüter beruhigen.

Die von mir aufgezeigten Konsequenzen, die es haben kann, wenn so eine Situation eskaliert wird dann auch dankend angenommen.



7.9 Positiv mit eigenen Fehlern umgehen:

Als Ausbilder sollte ich in einer ermutigenden Form mit den eigenen Fehlern umgehen, dies schafft auch im Unternehmen eine positive Fehlerkultur.

Nur weil ich eigene Fehler eingestehe verliere ich hierdurch nicht an Autorität.

Ganz im Gegenteil: bereits durch ein kurzes „da hast du recht, das habe ich so nicht gesehen“.

Oder „Das habe ich nicht gewusst“, mache ich mich glaubwürdig.

Somit kann ich als Ausbilder auf verschiedene Wege und mit meinem Verhalten, beim Auszubildenden gewünschte Verhaltensweisen hervorbringen und festigen, ohne dass ich mit einer Anweisung direkt auf Ihn einwirke.

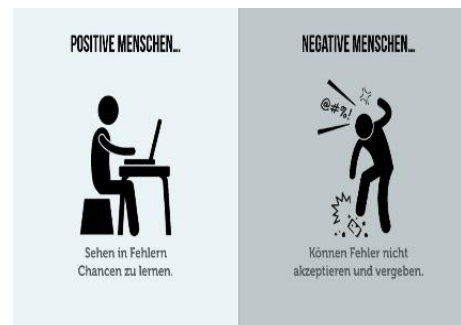
Persönliche Erfahrungen:

Auch als Ausbilder ist man nicht allwissend oder hat schon mal den sogenannten Tunnelblick.

Bei technischen Fragen nehme ich dann gerne das Tabellenbuch oder Fachkundebuch zu rate.

Dies hat vorallem den Vorteil aufzuzeigen wie man am schnellsten an die gewünschte Infomation kommt .

Das hat auch mit Transparenz zu tun (Kapitel 7.4).



8. Schlusswort:

Nachdem ich einige Kurse und Ausbilderevents besucht habe und diese im Ausbildungspass eingetragen wurden, erreichte ich die notwendigen Punkte der zweiten Stufe der Ausbilderakademie.

Dies war für mich der Startschuss zu dieser Projektarbeit, um meine persönlichen Erfahrungen und die Anwendbarkeit des Gelernten in der täglichen Praxis aufzuzeigen.

Ein weiterer Ansporn für mich, die zweite Stufe abzuschließen, ist diese Projektarbeit auch für Ausbilderkollegen und -innen zur Verfügung zu stellen, um ihnen ein „Werkzeug“ und etwas Inspiration für ihre eigene Arbeit zu geben.

Abschließend möchte ich noch zwei Empfehlungen aussprechen, welche mich bei dem Verfassen meiner Projektarbeit unterstützend begleitet haben. Das Buch „Soziale Kompetenz bei Kindern und Jugendlichen“ von Tina Malti, sowie den Wifi Workshop „Mindful Leadership“ von Stefan Neuhauser.

Das Buch sowie auch der Workshop befassen sich mit Entwicklungsprozessen, Förderungsmöglichkeiten und Strategien, den roten Faden - die Lehrlingsausbildung - nicht aus den Augen zu verlieren.

Meine Projektarbeit möchte ich meinen Ausbilderkollegen, welche in unterschiedlichen Firmen tätig sind überreichen und freue mich auf deren Feedback.

Weiters möchte ich mein neun Punkte Leitfadens weiter ausbauen.



