

Die Generation Selfie

ausbilden
„Azubis erwarten zu
Recht, dass ihre Potenziale erkannt
und gefördert werden“



Unternehmen, Ausbilder und Berufsschullehrer geben sich größte Mühe, die heutige Generation der Auszubildenden zu verstehen. Professor Olaf-Axel Burow spricht von der „Generation Selfie“, deren Gebrauch digitaler Medien die Betriebe als Chance für die Entwicklung neuer Lehr- und Lernformate begreifen sollten. Damit aber nicht genug, meint der Pädagogikexperte. Auszubildende wollten den Sinn ihres Tuns verstehen, selbstbestimmt lernen und arbeiten sowie wertschätzend geführt werden.



PROF. EM. DR. OLAF-AXEL BUROW ist Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Pädagogik an der Universität Kassel, Direktor des IF-Institute for Future Design und Mit-herausgeber der Zeitschrift für Pädagogische Führung. Im Beltz-Verlag sind von ihm die Bücher „Positive Pädagogik“ (2011), „Digitale Dividende“ (2014) und „Führen mit Wertschätzung“ (2018) erschienen. 2019 veröffentlicht Burow das Buch „Schule digital – wie geht das?“ ▶ burow@uni-kassel.de

Herr Professor Burow, mit wem haben es die Ausbilder heute in der dualen Ausbildung zu tun?

PROF. EM. DR. OLAF-AXEL BUROW Ich beschäftige mich seit vielen Jahren mit der Frage, wie sich die Bedingungen des Aufwachsens von Kindern und Jugendlichen verändern und welche Auswirkungen das auf das Lernen hat. Ein entscheidender Einflussfaktor ist heute die Digitalisierung, die zur Herausbildung einer neuen Generation führt: der „Generation Selfie“. Darunter versteht die Psychologin Jean M. Twenge Jugendliche, die mit dem iPhone oder vergleichbaren Geräten aufgewachsen sind und unter dem Einfluss sozialer Netzwerke wie Facebook, Instagram und anderen stehen. Erkennbar ist, dass diese Jugendliche veränderte Verhaltensweisen zeigen, die auch die Ausbildung beeinflussen.

Welche Verhaltensweisen der Generation Selfie lassen sich identifizieren?

BUROW Die meisten Vertreter dieser Generation lesen kaum noch Zeitungen oder Zeitschriften. Sie beziehen ihre Informationen fast ausschließlich aus dem Netz und sie kommunizieren überwiegend digital. In der Folge nehmen direkte persönliche Begegnungen ab. Bei einer Minderheit, den starken Mediennutzern, steigt die Neigung zu Depressivität und Isolation. Aber alle betrifft Schlafmangel, da es den wenigsten gelingt, vor Mitternacht abzuschalten.

NEUE LEHR- UND LERNKONZEPTE ENTWICKELN

Was heißt das alles für die Ausbildung der Generation Selfie?

BUROW Der Generation Selfie zwischen 7 und 8 Uhr 30 morgens anspruchsvollen Stoff zu vermitteln, ist schwierig. Ausbilder stehen vor der großen Herausforderung, Lehr- und Lernkonzepte zu entwickeln und zu nutzen, die zu einem lernförderlichen Mediengebrauch beitragen. Wenn das Smartphone als eine Art

„Schweizer Messer des digitalen Zeitalters“ zu einem universellen Informations- und Kommunikationsmedium geworden ist, dann besteht eine zentrale Herausforderung für ausbildende Betriebe darin, die Chancen, die in dem veränderten Lernverhalten liegen, aktiv zu ergreifen.

Wie?

BUROW Durch die kreative Nutzung digitaler Medien, indem neue Lehr- und Lernformate angefangen vom „flipped classroom“ bis hin zu „Gamification“ entwickelt und in der Ausbildung eingesetzt werden. Mittlerweile gibt es Tausende Erklärvideos. Diese können mit einer Software verbunden werden, die das Lernverhalten mit Hilfe von „Learning Analytics“ verfolgt und passgenau Videos zuweist. Dieses Lehr- und Lernformat ist geeignet, die Ausbildung zu revolutionieren. Sie ermöglicht es, Lernstoff an die individuellen Voraussetzungen des Auszubildenden anzupassen und orts- und zeitunabhängig zur Verfügung zu stellen. Auszubildende können auch selbst Videos für ihr spezifisches Aufgabenfeld erstellen.

In einigen Unternehmen sicher, in anderen werden dagegen nicht einmal Tablets eingesetzt. Wie erleben Sie die betriebliche Ausbildungslandschaft im Hinblick auf den Einsatz digitaler Lehr- und Lernformate?

BUROW Wir befinden uns in einer Umbruchphase. So versuchen innovative Pioniere, das sind etwa ein Viertel der ausbildenden Unternehmen, mit den neuen Möglichkeiten Erfahrungen zu sammeln. Bei der Mehrzahl der Betriebe und insbesondere bei kleinen und mittleren dominiert dagegen Skepsis oder sogar Orientierungslosigkeit. Den Populärforscher Manfred Spitzer hat dies dazu verleitet, von „Digitaler Demenz“ zu sprechen. Spitzer übertreibt. In „Digitale Dividende“ habe ich beschrieben, dass wir am Anfang einer Entwicklung stehen, die das Lernen und Lehren dramatisch verändern wird. Dafür benötigen wir neue pädagogisch-didaktische Konzepte und wir müssen Erfahrungen sammeln.

Es geht demnach nicht primär um Technik ...

BUROW Bevor in den Betrieben über den Einsatz von Technik entschieden wird, sollte ein pädagogisches Medienkonzept entwickelt werden. Darüber verfügen bislang die wenigsten Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Gefragt werden muss, welche Inhalte den Auszubildenden mit welchen Zielen vermittelt werden



„Generation Selfie“: Darunter versteht die Psychologin Jean M. Twenge Jugendliche, die mit dem iPhone oder vergleichbaren Geräten aufgewachsen sind und unter dem Einfluss sozialer Netzwerke wie Facebook, Instagram und anderen stehen.

sollen, welche Methoden und Medien dafür eingesetzt werden können und welchen Anteil dabei digitale Medien haben sollen.

BERUFSSCHULE IM WANDEL

Wir leisten uns eine Grundsatzdebatte darüber, ob digitale Medien in den Unterricht gehören. Gibt es an den Berufsschulen Lichtblicke?

BUROW Zurzeit geht es vor allem darum, das typisch deutsche „Schwarz-Weiß-Denken“ zu überwinden. Digitale Medien bieten viele Chancen, wenn sie mit einem fundierten pädagogisch-didaktischen Konzept eingesetzt werden. Während sich viele Lehrer an Gymnasien in ihrem Bildungsideal bedroht fühlen, gibt es immer mehr Berufsschulen, die interessante Konzepte entwickeln. So arbeitet das Kompetenzzentrum Multi-Media Berufsbildende Schulen (MMBBS) in Hannover erfolgreich mit einem „Bring-your-own-device-Konzept“. Die Azubis lernen, ihre eigenen Geräte so einzusetzen, dass sie zeit- und ortsunabhängig lernen können. Beispielgebend ist auch die Oskar-von-Miller-Schule in Kassel. Sie nutzt digitale Medien, um Azubis zu selbstgesteuerter Teamarbeit zu befähigen.

Viele Unternehmen berichten von einem sehr unterschiedlichen Leistungsniveau ihrer Auszubildenden und davon, wie schwierig es ist, sie überhaupt zum Lernen zu motivieren. Lernt die Generation Selfie nicht gerne?

BUROW Solche Klagen gab es zu allen Zeiten. Richtig ist, dass in einer „Multioptionsgesellschaft“ die Ansprüche auch an Ausbildungsplätze wachsen. Azubis erwarten völlig zu Recht, dass ihre individuellen Potenziale erkannt und gefördert werden. Und sie wünschen sich Unterrichtsformate, die verständlich und motivierend sind. Digitale Lernplattformen können hier unterstützend wirken.

Geht das, einer ganzen Generation den Stempel aufzudrücken? Wo bleibt der Einzelne?

BUROW Generationentypologien sind beliebt, aber meist zu pauschal. Sie können erste Hinweise geben, entscheidend sind jedoch der persönliche Kontakt zu und die hilfreiche Beziehung mit dem Einzelnen. Jeder Auszubildende ist eine einzigartige Person, die es zu erkennen und deren spezifische Fähigkeiten und Neigungen es zu fördern gilt. Der Theaterpädagoge Ken Robin-

son spricht vom „Element“. Wer in seinem Element erkannt und gefördert wird, der ist engagiert und wächst über sich hinaus.

POTENZIALE ERKENNEN UND FEEDBACKS GEBEN

Wie kann ein Auszubildender in „seinem Element“ sein?

BUROW Die erste Herausforderung, bei der die meisten Ausbildungseinrichtungen allerdings leider immer noch versagen, besteht in der Talent- oder Potenzialerkennung. Bis zu 40 Prozent der Azubis wissen nicht, was ihre besondere Befähigung ist. Die Passung zwischen Befähigung und Ausbildungsanforderung beziehungsweise Arbeitsumgebung ist jedoch ausschlaggebend für Ausbildungserfolg. Entscheidend sind Diagnostik und zielgenaues Feedback.

Eigentlich eine Selbstverständlichkeit ...

BUROW Ja, gerade Jugendliche am unteren Ende der Leistungsspirale benötigen viel Anerkennung, faktisch bekommen aber ausgerechnet sie häufig negative Rückmeldungen. Die amerikanische Psychologin Barbara Fredrickson zeigt in ihrem Buch „Die Macht der guten Gefühle“, dass wir in eine

entwicklungsorientierte und motivierende Aufwärtsspirale kommen, wenn das Verhältnis von positiven zu negativen Rückmeldungen drei zu eins beträgt. In „Positive Pädagogik“ mache ich deutlich, dass Jugendliche aufblühen, wenn sie in ihrem Arbeitsumfeld gefördert werden, das tun können, was sie am besten beherrschen, und sie dafür einen offenen Gestaltungsraum erhalten.

Wie geht das in der Ausbildung?

BUROW Ausbilder sollten auf die Stärken ihrer Azubis fokussieren und sie projektorientiert herausfordern, in teamgestützter Selbsttätigkeit Erfolge erleben zu können. Dabei gilt es auch, die einseitige Orientierung auf Wissensvermittlung zu überwinden. Wissen allein ist keine Kompe-

BUROW Neben dem unersetzlichen Fachwissen kommt es vor allem auf die Fähigkeit an, hilfreiche und persönlichkeitsförderliche Beziehungen herzustellen. Wie der Bildungsforscher John Hattie gezeigt hat, ist die Person des Lehrenden beziehungsweise des Ausbilders entscheidend für den Bildungserfolg. Erfolgreiche Ausbilder verfügen über eine gute diagnostische Kompetenz, sie sind in der Lage, entwicklungsförderliche Beziehungen herzustellen, und sie geben zielgenaues Feedback.

ENGAGEMENT UND SPITZENLEISTUNGEN ERMÖGLICHEN

Auf dem Ausbildungsleiterkongress haben Sie über Wertschätzung gesprochen.

ment und Spitzenleistung erhöhen, wenn bestimmte Faktoren berücksichtigt werden. Ausbilder sollten sich an den Konzepten von Salutogenese, Selbstbestimmung und wertschätzender Entwicklung orientieren.

Klingt sperrig, was heißt das im Einzelnen?

BUROW Erstens müssen die Anforderungen für die Auszubildenden verstehbar, persönlich bedeutsam und handhabbar sein. Wie Aaron Antonovsky mit seiner Salutogenese gezeigt hat, führt diese Berücksichtigung zu einem „Kohärenzgefühl“, das zu Engagement und Wohlbefinden beiträgt.

Zweitens sollten Unternehmen aufgaben- und anforderungsbezogen den Bereich für selbstbestimmtes Arbeiten für ihre Auszubil-



Erfolgreiche Ausbilder verfügen über eine gute diagnostische Kompetenz, und sie geben zielgenaues Feedback.



Digitale Medien bieten viele Chancen, wenn sie mit einem fundierten pädagogisch-didaktischen Konzept eingesetzt werden.

tenz. Kompetenz entsteht vielmehr aus der Verbindung von Wissen, Haltung und Handlung. Deshalb brauchen wir Lehr- und Lernformate, die diese Bereiche verbinden und darüber hinaus die Fähigkeit zur kritischen Reflexion des eigenen Lernprozesses vermitteln.

Zu vermitteln, seinen Lernprozess zu reflektieren, setzt Pädagogen und Ausbilder voraus, die das können. Was macht einen Ausbilder aus, der ein guter Lernprozessbegleiter ist?

Was bedeutet Wertschätzung in der Ausbildung?

BUROW Mitarbeiter suchen nach Sinnerfüllung und Möglichkeiten zur Potenzialentwicklung. Eigentlich eine ideale Motivationslage in einer Gesellschaft, die auf lebenslanges Lernen angewiesen ist. Auch Azubis müssen das Gefühl haben, dass die Ausbildung ihrer Entwicklung dient und sie einen sinnvollen Beitrag zu einem größeren Ganzen leisten. Anhand des „Leadership-Kompasses“ zeige ich, dass sich in der Ausbildung die Chancen für Engage-

menten kontinuierlich erweitern. Selbstbestimmung zu ermöglichen, ist die wirksamste Methode, um Engagement zu fördern. Drittens sollten Ausbilder einen Rahmen beziehungsweise einen bedeutungsvollen Kontext schaffen, in dem sich die Auszubildenden untereinander regelmäßig über ihre Erfolgsgeschichten austauschen und Prinzipien des Gelingens herausarbeiten können. Das stärkt die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und offenbart den Auszubildenden, wie viel Kompetenz in der Gruppe vorhanden ist. Wichtig ist dabei, vorab persönliche und gemein-

same Zielbilder beziehungsweise Visionen zu entwickeln und verbindliche Umsetzungspläne zu vereinbaren.

FÜHRUNG VON AUSZUBILDENDEN KRITISCH REFLEKTIEREN

Sie haben jeweils drei Fragen entwickelt, entlang derer Ausbilder analysieren können, ob sie nach diesem Verständnis führen. Geben Sie uns einen Einblick in den Fragenkatalog.

BUROW Beim Konzept der Salutogenese sollten sich die Ausbilder fragen, ob ihr Lehr- und Führungsverhalten für die Azubis verstehbar ist, die Ziele und Inhalte des jeweiligen Ausbildungsschrittes für diese persönlich bedeutsam sind und ob diese für alle umsetzbar sind. Es geht darum, dass den Auszubildenden der Sinn der Ausbildungsanforderungen einleuchtet. Diese müssen in übergreifende Sinnzusammenhänge eingebettet sein, die mit ihren Neigungen und Werten korrespondieren.

Was können übergreifende Sinnzusammenhänge sein?

BUROW Übergreifende Sinnzusammenhänge können durch Mission-Statements und Leitbilder vermittelt werden, in denen der eigene Beitrag zu einem größeren Ganzen deutlich wird. Wer beispielsweise weiß, welchen Beitrag er zur Entwicklung des selbstfahrenden Autos oder zur Nachhaltigkeit eines Produkts leistet, der ist motivierter als jemand, der nur Anweisungen ausführt. Die Generation Selfie hat den Wunsch, zum Aufbau einer zukunftsfähigen, lebenswerten, gesunden und nachhaltigen Gesellschaft beizutragen. Unternehmen, die überzeugende ethische Werte vertreten, erfüllen das Bedürfnis nach Sinnerfüllung in der Arbeit.

Was sind wichtige Fragen im Rahmen des Konzepts der Selbstbestimmung?

BUROW Hier fragen sich die Ausbilder, ob und wie der Raum für Selbstbestimmung erweitert und wie das Erleben der eigenen Kompetenz als Auszubildender gefördert werden kann. Zudem ist zu fragen, wie die Erfahrung von Sinn und Zugehörigkeit den Auszubildenden noch besser vermittelt werden kann.

Wie kann wertschätzende Führung gezielt hinterfragt werden?

BUROW Hier geht es darum, sich als Ausbilder zu fragen, wie ein wertschätzender Austausch über gelungene und vielleicht auch nicht so gelungene Situationen in der Ausbildung organisiert werden kann. Ausbilder sollten sich ebenso die Frage stellen, ob sie zu persönlichen und gemeinsamen Visionen inspirieren und wie sie bei deren Umsetzung unterstützen können. Wertschätzung motiviert ab einer bestimmten Einkommenshöhe mehr als zusätzliche materielle Gratifikationen.

Herr Professor Burow, vielen Dank für das Gespräch! ●

Das Gespräch führte Rainer Spies, freier Journalist in Lübeck.

Auszubildende professionell fordern und fördern

27. – 28. November 2019, Hamburg

Inspiration und Anregungen, wie Sie Ihre Azubis erfolgreich begleiten und unterstützen, erhalten Sie im Seminar. Verschiedene Lehr- und Lernmethoden zur Gestaltung der Ausbildung und eine Palette an praxiserprobten Handlungsmöglichkeiten machen Sie fit für den Umgang mit Azubis. Sie lernen zudem, auch in schwierigen Situationen individuelle Entwicklungsprozesse auf fachlicher und persönlicher Ebene zu fördern.

// Rolle und Selbstverständnis des Ausbilders

- Aufgaben und Erwartungen professioneller Ausbildungsbegleitung
- Gestiegene Anforderungen an Ausbildungsverantwortliche
- Neue Herausforderungen durch heterogene Zielgruppen

// Führung von Auszubildenden und Praktikanten

- Führungsinstrumente und ihre Wirkung
- Ein Führungsmodell für die Ausbildungspraxis
- Wie finde ich den passenden Führungsstil?

// Motiviert Lehren und Lernen

- Lehrmethoden für die Ausbildung
- Formulierung von Lernzielen
- Lehraufträge effektiv erteilen
- Lernerfolge sichern

// Tools und Tipps für Kritik- und Konfliktsituationen

- 3 Zauberwörter der Gesprächsführung
- 5-Schrittmethodik des Kritisierens
- Fragetechniken zur Aktivierung von Lösungsstrategien

// Beurteilung von Auszubildenden und Praktikanten

- Vorbereitung und Regeln für Beurteilungsgespräche
- Das Dreigeteilte Feedback: Phasen und Inhalte
- Eigene Wahrnehmung und Wahrnehmungsfehler
- Austausch und Bearbeitung von Praxisfällen der Teilnehmer

Preise

€ 1.155,- Mitglieder DGFP e. V.

€ 1.360,- Nichtmitglieder

Online-Code H49

Wir beraten Sie gerne!

Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e. V.
Fon 069 713785-200
E-Mail akademie@dgfp.de

www.dgfp.de

