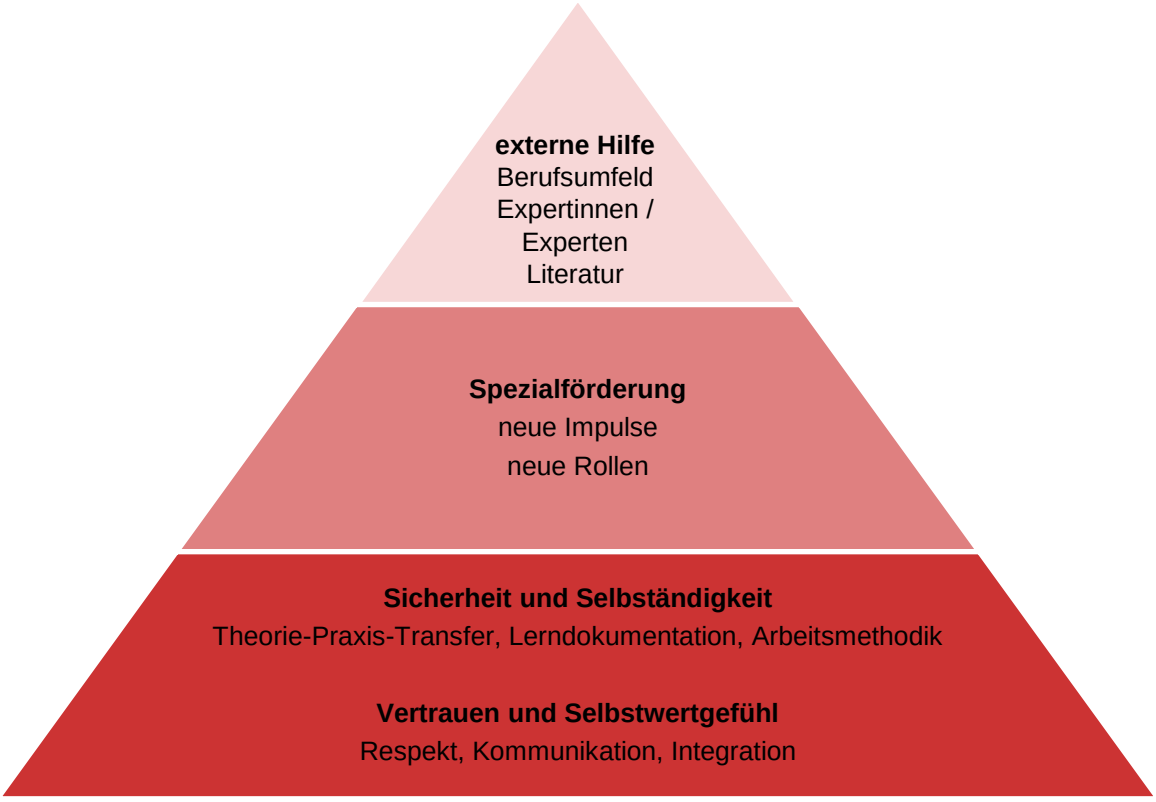
OdA
Gesundheit und Soziales
Graubünden

Werkzeugkoffer Motivation
Forum G+S, 16. Mai 2019

Hilfe, die Motivation fehlt!

Anlässlich des Forums G+S im Mai 2019 referierte Frau Prof. Dr. Margrit Stamm über «Die Macht der Motivation» bei Lernenden. Im anschliessenden Workshop trugen Berufsbildner/innen aller drei Berufe Erfahrungen im und Instrumente für den Umgang mit Motivationsproblemen bei Lernenden zusammen. Daraus ist dieser Werkzeugkoffer entstanden.
Ergänzende Inputs sind herzlich willkommen: susanne.hollenstein@oda-gs-gr.ch



Inhalt

A Basis 2
A 1 Die Lernenden im sozialen Umfeld 2
A 2 Die Lernenden im Lernprozess 2
B Motivationsspritzen 3
B1 Spezialförderung 3
B2 Neue und ungewohnte Impulse 3
C Externe Hilfestellungen 4
C1 im Berufsumfeld 4
C2 externe Anlaufstellen 4
C3 Literatur 4

A Basis

Lernmotivation ist nicht steuerbar, aber beeinflussbar.
Bildungsverantwortliche können Voraussetzungen schaffen, damit Motivation entstehen und wachsen kann.

A 1 Die Lernenden im sozialen Umfeld

Ein gesundes, wertschätzendes soziales Umfeld stärkt das Individuum.
Vertrauen und Selbstwertgefühl sind Basis für die allgemeine Motivation.

A 1.1 Vertrauensbasis schaffen

- respektvollen Umgang pflegen
- Lernende und deren Wahrnehmung ernst nehmen
- ohne Vorurteile auf Lernende zugehen
- ein gesundes Mass an Distanz / Nähe finden
- den Lernenden etwas zutrauen, sie loslassen können

A 1.2 Kommunikation pflegen

- regelmässigen mündlichen Austausch vereinbaren und in ungestörtem Rahmen durchführen
- wertschätzend kommunizieren und objektive Feedbacks geben
- schriftliche Feedbacks zur Entwicklungsverfolgung miteinander besprechen und abgeben
- den Lernenden verständliche Aufgaben zuteilen und klare Zeitangaben machen
- eine konstruktive Fehlerkultur pflegen (siehe auch A 1.5)

A 1.3 Vorbildfunktion wahrnehmen

- positiv über die Arbeit reden, das Berufsbild stärken
- motiviert handeln als Berufsbildner/in und als Mitarbeitende im Team
- zu eigenen Fehlern stehen und korrekt damit umgehen
- offen sein für Neues

A 1.4 Integration im Betrieb und im Team

- Transparenz über Kompetenzen und benötigte Lernbegleitung der Lernenden im Team schaffen
- Tagesbezugsperson bestimmen
- Tagesprogramme erarbeiten, erarbeiten lassen
- Lernende in die Teamarbeit integrieren (ihre Eigeninitiative dabei gut kontrollieren)
- mit Cognitive Apprenticeship (CAS) arbeiten

A 1.5 Umgang mit Erfolg / Misserfolg

- Etablierung einer Fehlerkultur
- konstruktive Kritik professionell anbringen: zuerst Positives, danach zu Verbesserndes erwähnen
- Ziele aus der Kritik heraus formulieren, terminieren, kontrollieren
- bei ungutem Gefühl nach dem Gespräch am nächsten Tag nochmals darauf zurückkommen
- gute Prüfungsergebnisse loben und die Kompetenz angemessen in den Praxisalltag miteinbeziehen
- ungenügende Noten nicht pauschalisieren, Kompetenzlücken definieren, daran arbeiten

A 2 Die Lernenden im Lernprozess

Optimale Rahmenbedingungen im Lernprozess unterstützen die individuelle Entwicklung.
Sicherheit, Selbstvertrauen und die Erkennung des eigenen Entwicklungspotentials sind Voraussetzungen für Erfolgsmotivation, Leistungsmotivation, Selbstverwirklichung und Förderung der Eigeninitiative.

A 2.1 Arbeitsmethodik

- Ausbildungsinstrumente unterstützend einsetzen (siehe A 2.2)
- To-do-Listen für tägliche Arbeiten und Spezielles führen und dazu Prioritäten setzen lassen
- Fragenkataloge führen und selbst beantworten lassen und regelmässig miteinander besprechen
- bei Unsicherheiten / Fragen von Lernenden zurückfragen, animieren zur Recherche

A 2.2 Lernverlaufsdokumentation
- verwenden von vorhandenen Formularen gemäss «Lerndokumentation - chronologische Übersicht» auf der Website OdA G+S Graubünden unter «Ausbilden im Betrieb»
- Lernjournal regelmässig einsehen und mit Lernenden besprechen
- strukturierte Besprechungen regelmässig planen und dokumentieren, wenn nötig individuell anpassen
- Verlaufsdokumentation strukturiert und nachvollziehbar führen
- Ziele und Fördermassnahmen als Hilfsmittel einsetzen (siehe A 2.1)
- Kompetenznachweise gemäss Vorgaben durchführen
- Bildungsbericht gewissenhaft ausfüllen
- bei Bedarf betriebsinterne Versionen erstellen

A 2.3 Wissen abholen
- Verbindung zwischen Theorie und Praxis stärken: betriebliche mit der schulischen Ausbildung abgleichen lassen und theoretische Themen zeitnah in die Praxis umsetzen
- Interesse an aktuellen Theorie-Themen fördern und Praxisbezug aufzeigen

A 2.4 Wissen umsetzen
- mit den Lernenden individualisierte, realistische und zeitnahe Ziele definieren, terminieren, überprüfen und kommentieren (Feedback)
- Ziele visualisieren und auf Erreichbarkeit fokussieren
- Praxisbegleitungstage mit Kompetenzschwerpunkten
- Übungsmöglichkeiten geben, Modell stehen

A 2.5 Selbständigkeit fördern
- Kompetenzerweiterung individuell gestalten
- Freiraum / Selbständigkeit innerhalb der Kompetenzen und Stärken erweitern
- Verantwortung im angemessenen Rahmen übergeben (zuviel führt zu Überforderung)

B Motivationsspritzen

B1 Spezialförderung

B 1.1 Minimalisten und Unterforderte (Erfolgsorientierte)
- Minimalisten mit klar definierten, hohen Zielen fordern
- für Unterforderte herausfordernde Leistungssituationen und Zusatzaufgaben gestalten, transparente Beurteilungskriterien festlegen
- für die BM1 motivieren

→ **Leistungsmotivation, Selbstverwirklichungsmotivation**

B 1.2 Überforderte, Unsichere (Misserfolgsorientierte)
- Überforderte in kürzeren Intervallen mit Teilzielen fördern und eine engere Begleitung planen
- monatlichen Lerntag mit von den Lernenden bestimmtem Lerninhalt durchführen
- AVIVA-Modell oder RITA-Konzept anwenden
- Wissenslücken mit gezielten Massnahmen schliessen (siehe Fördermassnahmen Schule, Nachhilfe, Deutschkurs…)
- bei Misserfolgsorientierten eigenes Rückmeldeverhalten / eigene non-verbale Gestik überprüfen

→ **Vertrautheitsmotivation, Anschlussmotivation**

B2 Neue und ungewohnte Impulse

B 2.1 Veränderung der Rolle
- Rollentausch Berufsbildner/in – Lernende
- Lernende bei Infoveranstaltungen aktiv einbinden
- Lernende die Visite durchführen lassen
- Bearbeitung einer Spezialaufgabe im Team durch Lernende
- Modelling

→ **Leistungsmotivation, Selbstverwirklichungsmotivation**

B 2.1 Veränderung der Umgebung
- verschiedene und unterschiedliche Personen in der Begleitung einsetzen
- Rundtischgespräche führen, Themen aus verschiedenen Sichtweisen ansprechen
- unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten zu einem definierten Ziel erarbeiten lassen

→ **Leistungsmotivation, Selbstverwirklichungsmotivation**

B 2.3 Veränderung der Vermittlungsart
- Visualisieren: mit Symbolen und Bildern arbeiten zur Vermittlung von Emotionen und Stimmungen
- Tagesziele / Aufgaben auf grosser Tafel im Stationszimmer festhalten, nach Erledigung abhaken
- vereinbarte, terminierte Ziele und konkrete Umsetzungsschritte schriftlich festhalten
- Relationsprinzip zur besseren Erkenntnis über kurze Lehrzeit anwenden: (zum Durchbeissen anregen) Ikea-Meter in Abschnitte zerreissen (Meter veranschaulicht die verschiedenen Lebensabschnitte wie Schule, Lehre, Arbeiten, Weiterbildung, Pension, Lebensende und zeigt auf, was wie lange dauert.)

→ **Vertrautheitsmotivation, Anschlussmotivation**

C Externe Hilfestellungen

C1 im Berufsumfeld

C 1.1 Lernende untereinander
- Lernende begleiten Lernende (weniger Hierarchie), betriebsintern
- Lernende coachen Lernende (soziale Stärkung beider), betriebsintern
- Lerngruppen mit selbst definierten Themenbesprechungen, auch betriebsübergreifend

→ **Selbstverwirklichungsmotivation, Vertrautheitsmotivation, Anschlussmotivation**

C 1.2 Meinungsaustausch extern
- Netzwerk Berufsbildende mit anderen Institutionen / Berufsgruppen für neue Ideen
- Austausch mit den anderen Lernorten (Lehrpersonen BGS, BB üKs)
- Mentoring

C2 externe Anlaufstellen

C 2.1 Familie
- Eltern informieren (nach Volljährigkeit nur mit Einverständnis der Lernenden)
- Gespräche Lernende und Eltern im Betrieb
- Gespräche mit Lernenden, Eltern und allen Lernorten

C 1.1 Professionelle externe Hilfe
Bei fehlendem Vertrauensverhältnis und / oder Angst vor Konsequenzen
- Lerncoach
- Motivationscoach
- Psychologische Hilfe, SOS Beratungsstelle BGS
- Berufsberatung

C3 Literatur

C 3.1 für Lernende
Lerntechnik und -strategien auf der BGS-Website unter „E-Learning“

C 3.2 für Berufsbildende
- Lerntechnik und -strategien auf der BGS-Website unter „E-Learning“
- Präsentation „Die Macht der Motivation“ von Prof. Dr. Margrit Stamm
- „So leben Sie gesunde Fehlerkultur“, Artikel auf www.directpoint.ch
- Hattie, J. (2013) Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von «Visible Learning». Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology 25: 54-67.
- Wenger, M., Sauli, F., Gross, V. & Berger, J.-L. (2019). Eine qualitätsvolle Ausbildung motiviert. Skilled, 1, 12-13.