

AUS DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG: INTERVIEW MIT CRISTIAN MORO

# «Küssen lernt man nicht mit Powerpoint»

**Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sollen mit den Lernenden der aktuellen Generation Z behutsam umgehen, oft das Gespräch suchen und ihnen Verantwortung übergeben. Dann klappe es auch mit der Motivation, erzählt der Bildungsexperte Cristian Moro, Referent der Berufsbildnerinnen- und Berufsbildnertagung vom 20. November 2018.**

*Angenommen, ich habe einen Lernenden im Team, der total unmotiviert ist. Was raten Sie mir, zu tun?*

Als erstes finde ich wichtig, die heutige Jugend nicht zu verurteilen. Sie ist weder besser noch schlechter, als wir es waren. Sie ist anders. Man muss bedenken, dass junge Leute hierzulande in einer Welt mit einem Überangebot leben, sie werden immerzu unterhalten, auch deshalb wirken sie teils nicht inspiriert. Ist dem so, sollte man das einfach auch mal stehen lassen. Lernende dürfen Phasen haben, in denen sie nicht speziell motiviert sind. Hält das aber länger an, muss man das Gespräch suchen.

*Was soll ich dabei ansprechen?*

Nicht das, was schlecht läuft. Eine Problematisierung bringt nichts. Ich empfehle, mit dem Lernenden anzuschauen, was ihm im Leben wichtig ist und Freude bereitet, was ihn ganz allgemein aufstellt. Häufig gibt es zwischen Privatem und Beruf Berührungspunkte, die sich verknüpfen lassen – diese Parallelen sollte man für die Ausbildung hinzuziehen.

*Können Sie ein Beispiel machen?*

Wenn ein Bube sagt, er rede am Morgen nicht gerne: Dann sollte ich als Berufsbildner schauen, ob sich die Aufgaben anders verteilen lassen, sodass er bis zur 10-Uhr-Pause alleine in Ruhe etwas erledigen kann.

*Keine Grenzen setzen?*

Natürlich lässt sich nicht immer alles umsetzen. Das muss man den Lernenden ganz klar darlegen. Man kann ja nicht sagen: «Weisst du was, mach doch den ganzen Morgen Pause.» Man sollte den Lernenden erzählen, dass im Leben nicht immer alles spannend ist und Spass macht. Je früher sie das begreifen, desto besser für sie. Aber man kann auch nicht einfach befehlen und erwarten, dass die jungen Leute loslegen und alles erledigen. Das ist ein gesellschaftliches Phänomen in Mitteleuropa. Die Art und Weise, wie Junge erzogen worden sind – oder eben nicht – hat sich

verändert. Spontan kommen mir Familien mit nur einem Kind in den Sinn, für das die Eltern alles tun. Diese Kinder empfinden ihre Gefühle immer als prioritär. Oder es gibt viele Alleinerziehende, die kaum Zeit für ihre Sprösslinge aufbringen können und diese geniessen wollen statt ständig Grenzen zu setzen. Ich sage nicht, dass das falsch ist. Aber es hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Es braucht heutzutage im Umgang mit Jungen eine behutsame Herangehensweise.

*Was meinen Sie mit behutsam?*

Es darf nicht wie ein Überfall wirken, man muss die Jungen überzeugen, für sich gewinnen. Dem Lernenden also

nicht sagen: «Jetzt reden wir darüber!» Sondern besser fragen: «Wann möchtest du darüber sprechen?» Es herrscht eine andere Kultur als damals, als die heutigen Auszubildende in die Lehre gingen. Die gegenwärtige Jugend, die Generation Z, will Probleme diskutieren, will verstehen, sich verstanden fühlen. Man muss den jungen Leuten nachsichtig gegenüber treten und eben auch mal bloss denken: Es ist nur vorübergehend.

*Wie definieren sie vorübergehend?*

Es kommt darauf an, ob die Lernenden am Pubertieren sind. Man kann das nicht die ganze Zeit akzeptieren, aber ich denke, zwei, drei Tage pro

*«Die Art und Weise der Erziehung hat sich geändert – das wirkt sich auch auf den Arbeitsmarkt aus»: Cristian Moro beschäftigt sich als Bildungsfachmann und Verhaltenstrainer intensiv mit dem gesellschaftlichen Wandel. coh*



## Zur Person

Cristian Moro hat eine kaufmännische Lehre sowie die Hotelfachschule gemacht und sich später u. a. mit dem MAS «Erwachsenenbildung und Bildungsmanagement» an der FHNW in Olten weitergebildet. Heute gibt er sein umfangreiches Wissen zu Themen wie Verhalten, Umgangsformen und Kommunikation in Workshops und Seminaren an Firmen und Private im In- und Ausland weiter.

Monat sollte drinliegen, dass jemand fast nur an den «Schatz» denkt. Das hat auch damit zu tun, dass Jugendliche sehr stark im Moment leben. An einem Freitag reagieren sie manchmal auf eine Aufforderung völlig anders als an einem Montag (lacht).

*Es darf aber auch mal knallen?*

Wenn es nicht anders geht: klar. Lernende versuchen, Grenzen auszuloten. Man sollte Lernende aber auch nicht überschätzen. Von der Entwicklung der Persönlichkeit her sind Jugendliche heute vier Jahre im Rückstand. Ein 17-Jähriger verhält sich wie ein 13-Jähriger. Das muss man sich vor Augen halten. Ebenso muss man sich aber bewusst sein, dass der Gesetzgeber einem Möglichkeiten gibt, wenn jemand rebelliert. Im Lehrvertrag steht: Die Lernenden können zu Mehrarbeit beigezogen werden, wenn die Ziele nicht erreicht werden.

*Beliebt macht man sich damit aber nicht unbedingt.*

Wissen Sie was? Das erste wird meist auch das letzte Mal sein. Schlussendlich geht es in der Ausbildung aber auch darum, ein gutes Vorbild zu sein. Haben sie Vorbilder im Berufsalltag vor Augen, dann machen sie sich Gedanken und vieles kommt von allein. Ich habe viel mit Lernenden zu tun, ab und zu erzählen sie mir von ihrem Job. Die Differenz zwischen dem, was von ihnen verlangt wird, und dem, was vorgelebt wird, ist teils haarsträubend. Was soll ein Jugendlicher denken, der in einem Team arbeitet, in dem ständig alle motzen? Er wird selbst wohl kaum motiviert sein.

*Was gilt es sonst noch zu beachten bei den heutigen Jugendlichen?*

Weitere Herausforderungen bei dieser Generation: Zuhören können die Jugendlichen 90 bis 120 Sekunden und die Konzentration zum Ausführen der Arbeiten reicht für höchstens 15 Minuten. Bedenken als Berufsbildner sollte man auch, dass sie Vorbilder aus Social Media haben, da ist – überspitzt gesagt – mehr Schein als Sein. Deswegen sind die Jungen heute so schlagfertig. Und deshalb wirken sie auch viel selbstsicherer – aber eben, sie sind es nicht, wenn man tiefer geht merkt man indes rasch, dass da viele Unsicherheiten vorhanden sind.

*Welches Verhalten sollte man aus diesen Erkenntnissen ableiten?*

Berufsbildner sollen aufhören, den Lernenden alles zu zeigen. Man soll

ihnen eine Aufgabe geben, also sagen, was man erwartet. Kurz und klar muss die Information sein. Etwa, dass der Büromaterialschrank bis Freitag aufgefüllt sein muss. Von da an ist der Jugendliche für alles selbst zuständig. Hierfür kann er sich ans IPERKA-Modell halten (siehe Grafik). Bereits in der Planung nimmt man sich als Vorgesetzter zurück. Die Jungen sollen ihr Hirn einschalten, Verknüpfungen machen zwischen Schulwissen, Know-how aus überbetrieblichen Kursen und jenem aus dem Unternehmen. Haben sie die Planung abgeschlossen, sollen sie einem zeigen, wie sie es machen wollen. Man lässt sie gewähren, auch wenn man es anders machen würde – mehrere Wege führen nach Rom.

*Wenn man sieht, dass ein Ziel mit dieser Planung nicht erreicht werden kann, dass etwas schiefgeht?*

Machen lassen. Klar, einem Schreinerlehrling sagt man: «Wenn du die Fräse brauchst, hole mich.» Man ist ja verantwortlich, dass nichts passiert. Aber ansonsten dürfen sie Fehler machen, ja sie müssen geradezu. Wenn man sieht, dass der Lernende im Beispiel des Büromaterials die Bestellung bei einem Anbieter macht, der die Radiergummis erst nächste Woche liefern kann, nichts sagen, das ist ja nicht gravierend. Fehler sind wesentliche Bestandteile im Lernprozess – und zwar nicht meine, die ich dem Lernenden erzähle, sondern jene, die er selber macht. Wie hat man Fahrradfahren oder Küssen gelernt? Mit einer Powerpointpräsentation? Eben. Lernen braucht mehrere Anläufe, Lernen braucht Energie, da es viele Rückschläge gibt. Lernen findet durch Handeln statt.

*Wann Fehler ansprechen?*

Ganz am Schluss bei der Auswertung. Auch hier gilt, den Lernenden wohlwollend gegenüberzutreten. Man fragt sie, was ihnen gelungen ist, was weniger, was sie anders machen würden beim nächsten Mal. Früher war man Lehrmeister, heute eher Lehrbegleiter. Die Jungen sollen das Hirn einschalten – auch im Wissen darum, dass die Digitalisierung vor der Tür steht. Einfache Arbeiten werden je länger, je mehr von Maschinen ausgeführt. Wir Menschen müssen uns den kreativen Tätigkeiten zuwenden. Müssen Selbstkompetenz haben, netzwerkorientiert sein, da sind wir einzigartig.

**«Früher war man Lehrmeister, heute eher Lehrbegleiter. Die Jungen sollen das Hirn einschalten.»**

*Um nochmals zur Motivation zurückzukommen: Wenn jemand null Bock hat – was tun?*

Dann muss man ein grundsätzliches Gespräch mit ihm suchen. Fragen, warum er keine Motivation mehr hat, aus irgendeinem Grund hat er die Lehre ja gewählt. Eventuell hat er komplett falsche Vorstellungen. Zugegeben, es ist schwierig. Ich bin 46-jährig. Als ich jung war, gabs 150 Branchen zur Wahl, gegenwärtig gibt es rund 250.

*Lehre abbrechen?*

Davon rate ich ab. Aufgeben kostet viel Energie. Beim ersten Mal noch mehr als beim zweiten, dritten, vierten. Das wird gespeichert im Gehirn. Am Schluss geben diese Menschen beim geringsten Widerstand auf. Das muss man ihnen aufzeigen. Dass sie in einem Jahr wohl wieder in der gleichen Situation stecken, wenn sie nun einfach wegrennen, ohne die Ursachen zu ergründen.

*Es kann auch sein, dass es menschlich nicht passt – bringt dann was, die Abteilung zu wechseln?*

Es sind immer zwei involviert. Gerade als Berufsbildner sollte man sich fragen, warum es nicht funktioniert – ich erwarte von einem Erwachsenen eine höhere Reflektionsfähigkeit als von einem Jugendlichen. Aber auch hier gilt: Das Gespräch suchen. Dem Lernenden klarmachen, dass man im Leben nicht immer nur mit Leuten zu tun hat, die man mag. Zusammenarbeiten hat eine andere Intensität als Zusammenleben. Im Job reicht es, wenn man eine erwachsenengerechte Verhaltensweise an den Tag legen kann. Wenn man respektvoll und transparent ist und die Werte des Unternehmens teilen kann. Wird einfach so die Abteilung gewechselt, erweist man dem Jugendlichen einen Bärendienst. Interview: Marco Hess

## Die Iperka-Methode

<b>I</b> nformieren	Was wollen wir erreichen?
<b>P</b> lanen	Wie können wir vorgehen?
<b>E</b> ntscheiden	Was wollen wir machen?
<b>R</b> ealisieren	Die geplanten Schritte umsetzen
<b>K</b> ontrollieren	Sind gesteckte Ziele erreicht?
<b>A</b> uswerten	Was war gut, was weniger gut?