

Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten eingehen

Der Leistungsstand von Auszubildenden kann sehr unterschiedlich sein. Es gibt leistungsstarke, durchschnittliche und auch leistungsschwache Auszubildende.



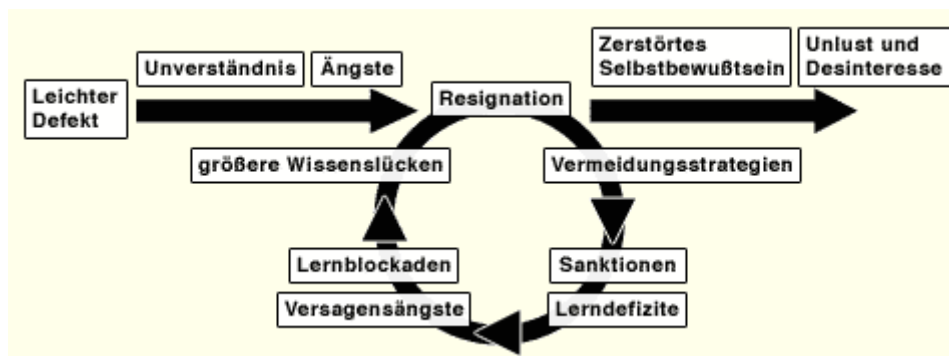
Schlechte Ausbildungsergebnisse sind allerdings kein Kündigungsgrund.

Aufgrund der gesetzlichen Ausbildungspflicht ist daher pädagogisches Handeln erforderlich. Es muss also darüber nachgedacht werden, wo die Ursachen liegen und mit welchen individuellen Fördermitteln das Ausbildungsziel erreicht werden soll.

In welchem Zusammenhang stehen Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten?

Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten sind oft miteinander verbunden. Für lernschwache Auszubildende ist beim Lösen von Aufgaben die Gefahr des Versagens besonders groß. Um sich davor zu schützen, zeigen häufig Desinteresse und Unlust. Daher können neben erkennbaren Leistungsdefiziten auch Verhaltensprobleme ein Hinweis auf Lernschwierigkeiten sein.

Außerdem können Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten auch durch das Elternhaus oder den Freundes- und Bekanntenkreis bedingt sein. Dabei kann es sich um Beziehungsprobleme, finanzielle Schwierigkeiten, Suchtprobleme oder mangelnde Integration bei ausländischen Auszubildenden handeln.



Checkliste zur Problemanalyse bei Verhaltensauffälligkeiten

- **Beschreiben Sie die Verhaltensauffälligkeiten genau.**
Wie unterscheidet sich das Verhalten von dem der anderen Auszubildenden? Was ist besonders ungewöhnlich? Wie ist das Verhältnis zu den anderen Auszubildenden? Hat sich das Verhalten des Auszubildenden geändert und wenn ja wie?
- **Überprüfen Sie, ob gleichzeitig Leistungsdefizite aufgetreten sind. Wie haben sich die Zeugnisnoten und die Noten der Klassenarbeiten in der Berufsschule entwickelt?**
Wie führt der Auszubildende seine Unterrichtsaufzeichnungen und das Berichtsheft? Gibt es auffällige Veränderungen in den Bewertungen der praktischen Übungsaufgaben? Werden übertragene Aufgaben möglichst sauber und korrekt in der vorgegebenen Zeit ausgeführt?
- **Diskutieren Sie ihre Beobachtungen im Ausbildungsteam und beziehen Sie auch den Berufsschullehrer mit ein.**
Haben Ihre Kollegen gleiche oder ähnliche Beobachtungen gemacht? Gibt es andere oder gegensätzliche Beobachtungen? Wie verhält sich der Auszubildende in der Berufsschule?
- **Beschreiben Sie Ihr eigenes Verhalten in konkreten Konfliktsituationen mit dem Auszubildenden.**
Wie haben Sie und Ihre Kollegen auf die Verhaltensauffälligkeiten reagiert?
- **Versuchen Sie, die Ursachen für die Verhaltensprobleme ausfindig zu machen.**
Im Gespräch mit ihren Teamkollegen. Im Gespräch mit dem Auszubildenden. Wie verlief sein bisheriger Bildungsweg? Welche Ursachen macht er für seine Situation verantwortlich?



Entscheiden Sie, welche Ursachen Sie selbst im Rahmen der Ausbildung bearbeiten können und bei welchen Sie Hilfe von außen benötigen.

Entwickeln Sie im Team gemeinsame Handlungsstrategien gegenüber dem Auszubildenden bzw. Strukturen in der Durchführung der Ausbildung, die sein Verhalten ändern können.



Welche Handlungsstrategien sind geeignet, Verhaltensänderungen herbeizuführen?

Um Lernbeeinträchtigungen zu überwinden muss der Kreislauf von Defiziten, Misserfolgen und gestörtem Selbstbewusstsein durchbrochen werden. Ein guter Ansatzpunkt ist die Steigerung des Selbstwertgefühls.

Achten Sie dabei darauf, wie weit die Beeinträchtigungen bereits ausgeprägt sind:

- **Wenn erste Leistungsdefizite sichtbar werden,** klären Sie ab, wodurch der Auszubildende am Lernen behindert wird. Entscheiden Sie, ob mit den zur Verfügung stehenden Lernmethoden gefördert werden kann oder zusätzliche Hilfe benötigt wird. Vermeiden Sie Methoden, mit denen der Auszubildende schon mal gescheitert ist.
- **Wenn das Förderangebot als Schikane empfunden und abgelehnt wird,** sollten Sie Ihre Beziehung zu dem Auszubildenden überdenken und versuchen, ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis neu aufzubauen und zu stärken.
- **Wenn größere Wissenslücken auftreten und wenn Sie auch Konzentrationsstörungen, Vermeidungsverhalten, Schul- und Versagensangst sowie Stresssymptome wahrnehmen,** sollten Sie einen Psychologen in die Förderplanung einbeziehen, wenn Sie negative Anzeichen im Verhältnis zu dem Auszubildenden feststellen. Eine gute Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildendem ist in dieser Situation besonders wichtig.
- **Wenn die Probleme länger anhalten und auch depressive Stimmungen, Außenseiterverhalten und psychosomatische Beschwerden hinzukommen,** liegt eine psychische Störung vor. Sie sollten einen Psychologen einschalten, der weitere Maßnahmen wie z.B. ein Verhaltenstraining oder eine psychotherapeutische Behandlung vorschlagen kann

Welche Hilfen von außen können in Anspruch genommen werden?

Wenn Sie den Eindruck haben, dass die Bewältigung der Lern- und Verhaltensprobleme Ihre eigenen Kompetenzen und Einflussmöglichkeiten übersteigt, sollten Sie unbedingt eine Beratungsstelle einschalten. Je nach Problemlage können die Sozialpsychologischen Dienste, die Drogenberatungsstellen oder die Berufsberatungen der Arbeitsämter weiterhelfen.

Häufiges Fehlverhalten

Wie kann man darauf erfolgreich reagieren?

Auszubildende verfolgen mit ihrem störenden Verhalten Ziele, die ihnen meist selbst nicht bewusst sind.

Häufige Ziele sind:

- Aufmerksamkeit erlangen
- Überlegenheit demonstrieren
- Rache und Vergeltung üben
- Unfähigkeit zur Schau stellen

Um störendes Verhalten von Auszubildenden abzubauen, müssen zuerst einmal die Ziele aufgedeckt und ihnen dann bewusst gemacht werden.

Unbewusste Ziele aufdecken

Achten Sie in Konfliktsituationen darauf, wie der Auszubildende auf Ihre Maßnahmen reagiert. Er kann Ihnen damit Hinweise auf seine unbewussten Ziele liefern:

Der Auszubildende nimmt Ihre Hinweise und Erklärungen nicht an. Er hört aber mit dem störenden Verhalten kurzfristig auf, wenn Sie ihn dafür maßregeln.

- er will Aufmerksamkeit.

Er fährt trotz Sanktionen mit seinem störenden Verhalten fort oder verstärkt es noch.

- er will Überlegenheit.

Er reagiert auf Ihre Maßnahmen wütend und beleidigt.

- er will Vergeltung.

Er beachtet Ihre Anweisungen gar nicht.

- er will seine Unfähigkeit beweisen.

Verborgene Ziele bewusst machen

Damit der Auszubildende sein Verhalten ändern kann, müssen Sie ihm das Ziel seines Handelns bewusst machen. Äußern Sie deshalb Vermutungen über seine verborgenen Ziele.

Damit hat er einerseits die Möglichkeit, falsche Äußerungen zurückzuweisen, andererseits besteht die Chance, dass ihm eine richtig geäußerte Vermutung selbst klar wird und er sich verstanden und anerkannt fühlt. Das kann der erste Schritt für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses sein, das zu Selbstvertrauen und einer konstruktiven Mitarbeit führt.

Welche Maßnahmen eignen sich zum Abbau von Verhaltensauffälligkeiten?

- **Hat der Auszubildende das Ziel, Aufmerksamkeit zu erlangen,** sollten Sie unerwünschtes Verhalten ignorieren und positives Verhalten loben. Der Auszubildende wird merken, dass er mit dem gewünschten Verhalten mehr Aufmerksamkeit erzeugt
- **Will der Auszubildende Überlegenheit demonstrieren,** so nehmen Sie den Machtkampf auf keinen Fall an, auch wenn es Ihnen schwer fällt. Sagen Sie ihm vielmehr offen, dass sie ihn letztendlich nicht zwingen können, Ihren Anweisungen zu folgen. Sie lassen ihn damit erst einmal ins Leere laufen und geben ihm keine Möglichkeit, sein Ziel zu erreichen. Machen Sie ihm aber auch unmissverständlich klar, dass er umgekehrt kein Recht dazu hat, den Ausbildungsablauf zu stören. Stellen Sie ihn vor die Entscheidung die Störungen einzustellen oder die Werkstatt so lange verlassen zu müssen, bis er bereit ist, sein Verhalten zu ändern. Natürlich kann damit nur eine Entwicklung eingeleitet werden, bei der es immer wieder zu Rückschlägen kommen wird. Unterstützen Sie den Prozess, indem sie dem Auszubildenden bei positivem Verhalten Anerkennung geben.
- **Bei einem Auszubildenden, der Vergeltung üben will,** sollten Sie sich selbst jeder Rache enthalten. Sie würden damit den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses unmöglich machen. Weisen Sie ihn vielmehr in Gesprächen auf seine positiven Seiten hin und schlagen ihm vor, für eine gewisse Zeit auf Provokationen zu verzichten, um die Reaktion der Anderen zu testen.
- **Stellt ein Auszubildender Unfähigkeit zur Schau,** weil er sich nichts mehr zutraut und sich vor erneutem Versagen schützen will, so stellen Sie ihm nur Aufgaben, die er auf jeden Fall leisten kann und sichern Sie ihm jede Hilfe zu, die er braucht.

Welche äußeren Voraussetzungen fördern kooperatives Verhalten?

Entwickeln Sie geeignete Ausbildungsstrukturen zur Förderung konstruktiven Verhaltens.

Ausbildung findet in einem vorgegebenen Ordnungssystem von Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften und Verträgen statt. Auf der Basis dieses Regelwerkes ist es die Aufgabe des Ausbilders, Grundregeln zu setzen und Grenzen für einen Freiraum abzustecken, an deren Gestaltung er die Ausbildungsgruppe beteiligt.

Dabei sollten die Auszubildenden:

- Regeln aufstellen und einhalten
- planen und Entscheidungen treffen
- Verantwortung übernehmen
- sich zugehörig fühlen
- als Team gemeinsame Ziele verfolgen



Das Ausbildungsklima sollte durch Freundlichkeit, Sachlichkeit und Konsequenz bestimmt sein.