

Gestaltung einer zukunftsfähigen Berufsausbildung mit NLP und Coaching

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	NLP und Coaching in der Berufsausbildung.....	3
2.1	Das eigene Modell der Welt kennen	3
2.2	Gute Gesprächsgestaltung durch Pacing und Leading	5
2.3	Entwicklungsstand mithilfe des Wheel of Life prüfen.....	5
2.4	Die eigene Wahrnehmung durch Wahrnehmungspositionen schärfen	6
2.5	Durch Metaprogramme die Motivation besser verstehen und lenken	7
3	Fazit.....	8



Bild von pixabay

1 Einleitung

In Deutschland wird sich der Arbeitsmarkt aufgrund des demographischen Wandels stark verändern: Schon jetzt steht fest, dass die Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2040 erheblich sinken wird, sodass mehr ältere und gleichzeitig weniger jüngere Erwerbsfähige auf dem Arbeitsmarkt sein werden.

Aus dieser demographischen Verschiebung ergeben sich neue Herausforderungen für den Arbeitsmarkt. Unternehmen müssen neue Wege entwickeln, um die Arbeitskraft zu sichern und die dafür benötigten Mitarbeiter für sich zu gewinnen. Es reicht jedoch nicht aus, nur eine gewisse Anzahl an Arbeitskräften zu beschäftigen, sondern es bedarf vor allem motivierte, gut qualifizierter Mitarbeiter, um die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens aufrecht zu erhalten.

Eine Möglichkeit der frühen Gewinnung und Qualifizierung von Mitarbeitern stellt die duale Berufsausbildung dar. Um den Problemen aus demographischem Wandel, Fachkräftemangel und den Herausforderungen einer komplexer werdenden Umwelt begegnen zu können, werden neue Methoden der Wissensvermittlung und Unterstützung herangezogen. Eine Art der individuellen Förderung und Begleitung von jungen Menschen stellt Coaching und Persönlichkeitsentwicklung dar.

Wie kann eine zukunftsfähige Berufsausbildung durch den Einsatz von NLP und Coachingmethoden gestaltet werden und kann dadurch Motivations- und Persönlichkeitsförderung in die Berufsausbildung integriert werden? Mit dieser Frage soll sich das vorliegende Essay beschäftigen.

Verbindet man die Aspekte der Fachkräftesicherung durch duale Berufsausbildung mit Methoden aus dem NLP und Coaching, so schafft man eine zukunftssichere Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und bildet gleichzeitig qualifizierte Mitarbeiter aus. Die kraftvolle Wirkung von einfachsten NLP-Methoden kann sich gerade bei Berufseinsteigern langfristig positiv auf deren beruflichen, aber auch persönlichen Weg auswirken.

An der dualen Berufsausbildung sind unterschiedliche Akteure beteiligt, die verschiedene Aufgaben, Rechte und Pflichten wahrnehmen. Die Berufsausbildung wird in Deutschland als dual bezeichnet, da sie von den beiden Trägern Ausbildungsbetrieb und begleitende öffentliche Berufsschule durchgeführt. Dabei hat die Berufsschule hauptsächlich den Auftrag, theoretisches Fachwissen zu lehren, während der Ausbildungsbetrieb die erforderlichen berufspraktischen Erfahrungen und Fertigkeiten vermitteln soll. Auf der Seite des Ausbildungsbetriebs spielt der Ausbilder eine zentrale Rolle. Er ist für die Planung und Durchführung der Berufsausbildung zuständig. Neben der Wissensvermittlung durch praktische Fachabteilungseinsätze kann die betriebliche Berufsausbildung durch themenübergreifende Schulungen, Seminare oder Workshops zu relevanten fachlichen Ausbildungsthemen oder Soft Skills ergänzt werden.

Über die gesamte Ausbildungszeit hinweg werden regelmäßige Ausbildungsgespräche zwischen Ausbilder und Auszubildenden geführt. Es wird die Arbeitsweise des Auszubildenden und das Verhalten in bestimmten Situationen mit Führungskräften, Kunden oder anderen Stakeholdern

reflektiert. Aber auch eventuelle Konflikte, Lernschwierigkeiten oder andere Herausforderungen des Arbeitsalltags können hier angesprochen werden. Dann wird gemeinsam eine Lösung erarbeitet oder Unterstützung durch den Ausbilder angeboten. Interesse und Motivation des Auszubildenden für die erlernten Inhalte aus betrieblichen Praxisphasen und Berufsschulblöcke sowie die erbrachte Leistung finden ebenfalls in Ausbildungsgesprächen Raum.

Der Ausbilder ist für die Auszubildenden der zentrale Ansprechpartner rund um die Ausbildung an sich. Aber vielmehr ist er auch eine wichtige Bezugsperson und Wegbegleiter. Aufgrund dieser Rolle ist es sehr hilfreich und wertvoll, wenn Ausbilder Kenntnisse rund um NLP und Coaching mitbringen, um den Auszubildenden in seiner Entwicklung bestmöglich unterstützen zu können.

2 NLP und Coaching in der Berufsausbildung

Grundsätzlich sollen Ausbilder dem Auszubildenden Wertschätzung, Empathie und Authentizität entgegenbringen, um dessen Weiterentwicklung und Wachstum möglich zu machen. Aber auch die folgenden Grundannahmen und Werkzeuge sind für die Gestaltung einer zukunftsorientierten Ausbildung mit NLP und Coaching wichtig.

2.1 Das eigene Modell der Welt kennen

Im NLP wird angenommen, dass es keine universell gültige Wirklichkeit gibt. Sondern, dass sich jeder Mensch selbst seine eigene Wirklichkeit auf Grundlage eigener Gedanken, mentaler Prozesse und Erfahrungen erschafft. Aus NLP-Sicht sind wir es selbst, die unsere Wirklichkeit durch unsere Gedanken und unsere mentale Aktivität bestimmen. Jeder Mensch hat seine individuelle Vorgeschichte, nimmt Aussagen und Situationen unterschiedlich wahr und bewertet diese anschließend durch individuelle Filter. Dadurch bildet er sich seine selbst für wahr genommene Wirklichkeit. Diese selbsterschaffene Wirklichkeit können sowohl positiv als auch negativ ausgelegt und genutzt werden: Wird sich lange Zeit mit Negativem beschäftigt und Sorgen zum eigenen Leben angestellt, werden nur schwer Auswege aus der vermeintlich hoffnungslosen Lage entwickelt und eingeschlagen. Lenkt man die Aufmerksamkeit jedoch auf positive Aspekte oder Geschehnisse, so wird sich im Kopf eine eher positive „Wirklichkeit“ bzw. Haltung gegenüber einer Situation oder einem Problem einstellen. Ihm fällt es dann leichter, Lösungswege zu entwickeln. Durch die gezielte Beeinflussung der individuellen Wahrnehmung kann also die eigene Wirklichkeit verändert werden und eine Lösungsorientierung herbeigeführt werden.

Um diesen Blickwinkel der Lösungsorientierung gezielt herbeizuführen und den Auszubildenden zur Entwicklung einer Lösungsstrategie für sein Problem zu bewegen, ist es Aufgabe des Coaches bzw.

Ausbilders, die Sichtweise des Coachee auf sein Problem durch die Anwendung von Methoden, Techniken und Interventionen zu erweitern.

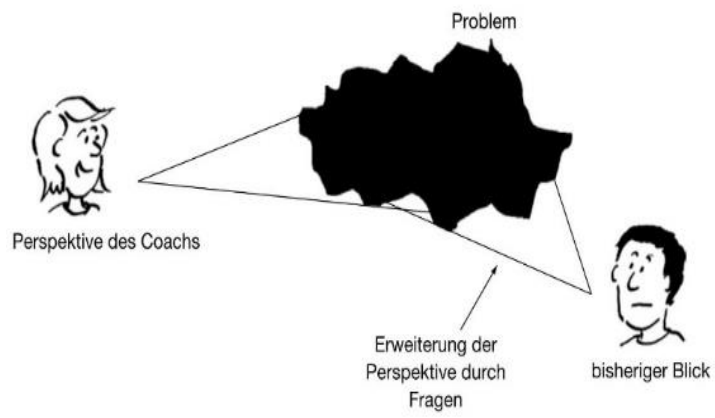


Abbildung 1: Bedeutung von Coaching für einen Perspektivwechsel

2.2 Gute Gesprächsgestaltung durch Pacing und Leading

Ein guter Coach achtet bei Gesprächen stets darauf, eine stabile und gute Beziehung mit seinem Coachee aufzubauen, damit sich der Coachee im Coaching wohl fühlt, Vertrauen zu seinem Coach aufbaut und das Gefühl von Sicherheit vermittelt bekommt.

Wie baut nun der Coach diese gute Beziehung mit dem Coachee auf? Zunächst koppelt sich der Coach durch ein wenig Smalltalk an die Welt des Coachees an und stellt den ersten Gesprächskontakt her. Unter Pacing versteht man dann die nonverbale und verbale Spiegelung des Coachees. Der Ausbilder passt also seine Körperhaltung, Mimik, Gestik und Atmung aber auch Sprechweise, Stimmlage und Lautstärke sowie Wortwahl an diejenige des Auszubildenden an, wobei er ihn nicht vollständig imitiert, sondern lediglich subtile Spiegelung vornimmt. Der Coach taucht so in die Welt des Coachees ein und begegnet ihm in seinem Modell der Welt. Wenn Rapport aufgebaut ist, also eine stabile gute Beziehung herrscht, kann der Ausbilder ins Leading gehen und die Gesprächsführung übernehmen.

Während der gesamten Ausbildungszeit über mehrere Jahre hinweg ist es sinnvoll, dass der Ausbilder in regelmäßigen Abständen auszubildenden-zentrierte Ausbildungsgespräche führt, um den Lern- und Entwicklungsfortschritt seiner Auszubildenden zu prüfen. Neben Feedbackgesprächen sollten in einer zukunftsfähigen Berufsausbildung auch vor allem Coaching- und Entwicklungsgespräche stattfinden. Ziel dieser Gespräche ist die Begleitung und Befähigung des Auszubildenden, Perspektivwechsel vorzunehmen und das individuelle Potenzial zu entfalten, weiterzuentwickeln und zu maximieren.

2.3 Entwicklungsstand mithilfe des Wheel of Life prüfen

Wie kann der Ausbilder die Auszubildenden dabei unterstützen? Über den Ausbildungszeitraum hinweg kann der Ausbilder immer wieder durch skalierende Fragen einen Selbsteinschätzungs- und Selbstreflexionsprozess beim Auszubildenden anstoßen. Beispielsweise kann zu Beginn der Ausbildung auf einer Skala von eins bis zehn abgefragt werden, wo sich der Auszubildende in Bezug auf seine persönliche Entwicklung einordnen würde. Dann kann im Laufe der Ausbildung dieser Stand immer wieder abgefragt und aktualisiert werden. So reflektiert der Auszubildende seine Entwicklung selbst und wird sich ihrer aufgrund der Einordnung in eine Skala noch besser bewusst.

Das Format "Wheel of Life" bietet sich an, um den aktuellen Stand in bestimmten Bereichen herauszufinden. Es kann sowohl im privaten Kontext mit beispielsweise den Bereichen Familie, Gesundheit, Finanzen, Beruf, persönliche Entwicklung etc. angewandt werden als auch im beruflichen (Ausbildungs-)Kontext beispielsweise mit den verschiedenen Lernfeldern, die der Auszubildende während der Ausbildung erlernen soll.

Zu Beginn des Formats werden die zu betrachtenden Bereiche definiert, jeweils auf einen Bodenanker geschrieben und diese kreisförmig auf dem Boden ausgelegt. In die Mitte wird ein Bodenanker mit der Zahl 0 gelegt. Anschließend stellt sich der Coachee mittig zwischen dem 0-Anker und einem Bereichs-Anker. Der Coach bzw. Ausbilder fragt dann die Selbsteinschätzung des Auszubildenden ab, wie er in diesem Bereich steht und achtet darauf, dass der Auszubildende aus dem Gefühl heraus antwortet (nicht rational überlegt) bzw. sich kinesiologisch nach vorn- oder hinten bewegt. Anschließend wird die %-Zahl der Selbsteinschätzung des Auszubildenden auf einem extra Zettel für diesen Bereich notiert und das Verfahren mit dem nächsten Bereich wiederholt. Wenn alle Bereiche durchlaufen wurden, können die Prozentzahlen in ein sogenanntes Spinnennetzdiagramm übertragen und ein Soll-Ist-Vergleich gezogen werden. Gemeinsam werden dann zwischen dem Ausbilder und Auszubildenden Maßnahmen und nächste Schritte definiert, wie Defizite zwischen Soll und Ist geschlossen werden können (beispielsweise durch zusätzliche Schulungen oder Abteilungseinsätze in bestimmten Bereichen).

2.4 Die eigene Wahrnehmung durch Wahrnehmungspositionen schärfen

In der Persönlichkeitsentwicklung spielen auch die eigenen Gedanken und Wahrnehmungen eine große Rolle. Der Ausbilder sollte die Auszubildenden in der Erkundung ihrer eigenen Wirklichkeit, die durch individuelle Erfahrungen und Glaubenssätze geschaffen wurde, unterstützen und sie auf die Grundannahme von individuellen Weltmodellen hinweisen. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise das Format „Wahrnehmungspositionen“ eingesetzt werden. Bei dem Format wird eine erlebte Situation aus verschiedenen Perspektiven betrachtet.

Im Ausbildungskontext bieten sich beispielsweise Konfliktsituationen mit den Vorgesetzten oder einem Teammitglied an, um mit Hilfe der Wahrnehmungspositionen betrachtet zu werden. In dem Format werden insgesamt drei Bodenanker in einer Dreiecksform ausgelegt und nacheinander durchlaufen. Der erste Anker steht für die ICH-Perspektive aus Sicht des Auszubildenden, der zweite für die DU-Perspektive aus Sicht der beteiligten Person aus der Situation und der dritte Anker für die neutrale META-Perspektive. Der Coach führt den Coachee durch diese drei Perspektiven und achtet darauf, dass der Coachee sich wirklich in die jeweilige Perspektive einfühlt und die Situation daraus betrachtet.

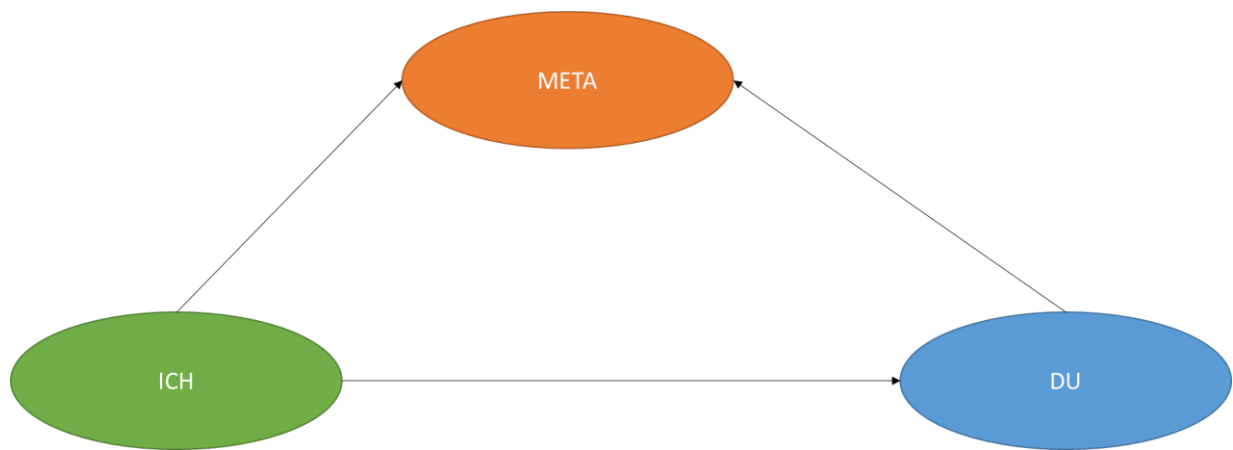


Abbildung 2: Format Wahrnehmungspositionen (eigene Darstellung)

2.5 Durch Metaprogramme die Motivation besser verstehen und lenken

Ein weiterer Bereich, in dem NLP in der Berufsausbildung eingesetzt werden kann, ist Motivation. Motivation kann frei aus dem Lateinischen als Beweggrund für eine Handlung übersetzt werden. In Bezug auf die Berufsausbildung hat jeder Auszubildende eine individuelle Motivation, einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Das kann beispielsweise das Interesse an dem Fachgebiet sein oder die Sicherung eines eigenen Einkommens direkt nach der Schulausbildung. Der Ausbilder kann den Auszubildenden dabei unterstützen, seine Motivation zu kennen und sich in herausfordernden Zeiten immer wieder an sie zu erinnern. Um die Motivation während der gesamten Ausbildung auf einem hohen Level zu halten, hilft es, immer wieder kleine Erfolge zu feiern und sich dieser bewusst zu werden. Denn Erfolge stabilisieren die Motivation und motivieren, weiterzumachen.

In diesem Zusammenhang kann sich der Ausbilder die sogenannten Metaprogramme zu Hilfe nehmen. Unter Metaprogrammen versteht man im Allgemeinen interne Sortiermuster beziehungsweise WahrnehmungsfILTER. Sie bestimmen, wie Menschen Informationen intern strukturieren und wohin ihre Aufmerksamkeit gelenkt wird. Dadurch beeinflussen die individuellen Metaprogramme also auch unser Handeln und Sprechen.

Es gibt einige Metaprogramme, die sich auf Motivation beziehen. Beispielsweise auf die Richtung der Motivation: Ein Auszubildender, der eher eine „Hin zu“-Motivation hat, tut sich leicht, Ziele zu verfolgen und zu erreichen, wenn er ein klares Ziel vor Augen hat. Während ein Auszubildender, der eher eine „Weg von“-Motivation hat, eine gute Problemlösungskompetenz aufweist, sich aber schwertut, sich für ein positives Ziel zu begeistern und darauf hinzuarbeiten.

Ein weiteres Beispiel ist das Metaprogramm in Bezug auf die Motivationsinitiative. Es gibt Menschen, die eher proaktiv handeln – sogenannte Macher-Typen. Und es gibt aber auch Menschen, die eher reaktiv handeln und erstmal abwarten und analysieren, bevor sie ins Handeln kommen.

Dies sind nur zwei Beispiele von einer Vielzahl verschiedener Metaprogramme. Im Rahmen der Ausbildung sollte ein Ausbilder die verschiedenen Metaprogramme kennen, beim Auszubildenden erkennen können und entsprechend darauf eingehen. Falls ein Metaprogramm sehr in ein Extrem bei einem Auszubildenden ausgeprägt ist, so kann der Ausbilder mithilfe von geeigneten NLP-Formaten dieses Extrem ausgleichen.

3 Fazit

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Durch den Einsatz von NLP und Coachingmethoden wird die duale Berufsausbildung insgesamt attraktiver und zukunftsorientierter. Dem Wunsch der Generation Z nach persönlicher Weiterentwicklung, Karrieremöglichkeiten sowie ihrem Drang, immer wieder Neues zu lernen, um der Komplexität in heutigen und zukünftigen Herausforderungen begegnen zu können, kann durch NLP und Coaching durch den Ausbilder nachgekommen werden. So werden die Auszubildenden bereits in jungen Jahren gefördert und auf ihr späteres Berufsleben vorbereitet.

Durch den Einsatz verschiedener NLP-Formate und Werkzeuge sollte der Ausbilder die Motivation der Auszubildenden sowie deren Persönlichkeitsentwicklung fördern. Dies gelingt durch Workshops zur Reflexion der eigenen Motivation und das Führen von regelmäßigen, auszubildenden-zentrierten Ausbildungs- und Coachinggesprächen. Die Begleitung der Auszubildenden bei deren individuellen Lernprozessen als Lernprozessbegleiter und das gemeinsame Reflektieren der Stärken des Auszubildenden runden die zukünftige Berufsausbildung ab.

Die Berufsausbildung wird durch den Einsatz von NLP und Coachingelementen durch den Ausbilder als Coach zukunftsfähiger, weil sie im Vergleich zur reinen Wissensvermittlung einer klassischen Berufsausbildung die Auszubildenden besser auf deren komplexen Herausforderungen der volatilen Zukunft vorbereitet. Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass im Bereich der Gestaltung einer zukunftsfähigen Berufsausbildung mit Hilfe von NLP einige zielführende Gestaltungsansätze möglich sind.