

UNTERRICHTSREIHE SELBSTMANAGEMENT

#1 ZIELE SETZEN

Inhaltsverzeichnis

Lernziele	2
Hintergrundwissen	2
Selbstmanagement: Was steckt dahinter?.....	2
<i>Selbstregulationsmodell nach Kanfer</i>	3
Was sind „Ziele“?	3
<i>Ziele formulieren mit AMORE</i>	3
Stundenverlaufsplan	5
Erläuterungen	7
Einstieg	7
Erarbeitung.....	7
<i>Phase 1: Theorie</i>	7
<i>Phase 2: Praxis</i>	10
Sicherung.....	10
Abschluss.....	11
Material	11
<i>AMORE-Methode</i>	12
Ziel-Wolken	13
„Meine Ziele“	18
Literatur	20

Lernziele

- Die Auszubildenden kennen die grundlegenden Ziele und Hintergründe der Unterrichtsreihe Selbstmanagement.
- Die Auszubildenden wissen, welche Fertigkeiten das Selbstmanagement umfasst.
- Die Auszubildenden kennen die Bedeutung der Zielsetzung im Selbstmanagement.
- Die Auszubildenden können mit Abschluss der ersten Unterrichtseinheit eigenständig Ziele formulieren und überprüfen.
- Die Auszubildenden setzen sich niederschwellig mit dem Klimawandel auseinander

Hintergrundwissen

Der Übergang von der Adoleszenz zum Erwachsenenalter bringt viele Herausforderungen mit sich. Die Auszubildenden sehen sich in dieser Lebensphase unterschiedlichen Veränderungen und Anforderungen gegenübergestellt: Der Lebensrhythmus ändert sich aufgrund der Ausrichtung an den neuen Lehrberuf, zudem nimmt die Eigenständigkeit und die damit oftmals verbundene Abkopplung aus dem Elternhaus zu. Dies kann zu Herausforderungen im Bereich des Ernährungs- und Bewegungsverhaltens, wie in den Bereichen der körperlichen und emotionalen Entwicklung und dem Umgang mit einem neuen sozialen Umfeld führen (Pinquart & Silbereisen, 2014; Betz et al., 2015). Dazu gehört u.a. der Umgang mit Drucksituationen, die aufgrund von Erwartungshaltungen entstehen können. Diese können durch Lern- und Arbeitsleistungen und/ oder die Integration in bereits bestehende Arbeitsgruppen hervorgerufen werden (Ralf, 2015).



Darüber hinaus ist gerade für die jüngeren Generationen der Klimawandel eine übergeordnete Herausforderung und stellt die größte Bedrohung unserer Zeit dar. Diese Herausforderung hat einen großen Einfluss auf die mentale Gesundheit der Heranwachsenden (Lorenz et al., 2023).

Sobald junge Erwachsene auf den eigenen Füßen stehen, steigt die Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl und damit verbunden die Erwartung, dass sie eine verantwortungsvolle Haltung einnehmen, sowie sich eigenständig mit gesellschaftlichen Themen wie dem Klimawandel befassen (Eichinger, 2023). Diese Erwartungen können einen zusätzlichen Stressfaktor für viele Heranwachsende darstellen (Eichinger et al., 2023).

Daher kommt den Maßnahmen zum Selbstmanagement eine besondere Bedeutung zu, um die Auszubildenden bei der Bewältigung von Herausforderungen zu unterstützen und ihnen bei der Entwicklung eines nachhaltigen Gesundheitsverhaltens – für Klima und Mensch - zu helfen. Das Selbstmanagement stellt eine grundlegende Kompetenz zur Organisation von persönlichen und beruflichen Aufgaben dar und ermöglicht es, die eigene Entwicklung selber gestalten zu können (Hurrelmann & Albert, 2006)

Selbstmanagement: Was steckt dahinter?

Selbstmanagement ist nach Klein (2001) folgendermaßen definiert: „Mit Selbstmanagement sind vor allem solche internen psychischen Prozesse umschrieben, mit denen eine Person im Kontext der auf sie einwirkenden sozialen Variablen eigene Ziele anstreben und ihr Verhalten selbst beeinflussen („steuern“) kann“ (S. 20).

Selbstmanagement-Fertigkeiten sind „Setzen von Zielen, Selbstregulationsfähigkeiten (Selbstbeobachtung, Selbstbewertung, Selbstkonsequenz), Problemlösen und Entscheiden sowie Bewältigungsstrategien für Stress und problematische Situationen“ (Saborowski & Muellerbuchhof, 2010, S. 84).

Selbstregulationsmodell nach Kanfer

Den sechs Unterrichtseinheiten wird ein bewährter Selbstmanagement-Ansatz von Kanfer, Reinecker und Schmelzer (2012) zugrunde gelegt. Kanfer et al. (2012) entwarfen ein Selbstmanagement-Training, das dem Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ folgt und dem ein zielorientiertes Problemlösungsmodell zugrunde liegt (Schmelzer, 2000/2019). Ziel ist es, dass die Auszubildenden nach der Unterrichtsreihe in der Lage sind Probleme selbstständig zu identifizieren, Selbststeuerungsmaßnahmen anzuwenden und somit befähigt werden, ihre Ziele zu erreichen. Dabei werden keine Lösungswege vorgeschlagen, sondern Kompetenzen vermittelt, die sich langfristig und variabel einsetzen lassen.

Es wird angenommen, dass das menschliche Verhalten auf dem Zusammenwirken von drei Variablen beruht. Die sogenannte Alpha-Variable beschreibt die externen Einflüsse (z.B. soziokulturelle Umwelt), die Beta-Variable die internen Abläufe (z.B. Planen, Problemlösen, Selbstbeobachtung) und die Gamma-Variablen die Genetik sowie biologische Voraussetzungen. Kanfer et al. (2012) schreiben der Beta-Variable im Selbstmanagement die bedeutendste Rolle zu.

Das Selbstmanagement basiert nach Kanfer auf dem Selbstregulationsmodell (Kanfer et al., 2012). Dieses beschreibt, welche Kompetenzen nötig sind, um sein Verhalten zu regulieren. Dazu zählen die folgenden drei Punkte:

- Selbstbeobachtung: Beobachtung des eigenen Handelns und somit Ermittlung des Ist-Zustandes
- Selbstbewertung: Vergleich mit sozialen Normen und eigenen Werten (Soll-Ist-Vergleich)
- Selbstverstärkung: Positive oder negative Konsequenzen für das eigene Handeln ausmachen anhand des Soll-Ist-Vergleichs

Diese drei Elemente finden sich in den vorliegenden Unterrichtseinheiten wieder. Die Autoren gehen davon aus, dass diese Kompetenzen für die Bewältigung von Herausforderungen besonders relevant sind.

Was sind „Ziele“?

Für eine effektive Selbstbeeinflussung wird ein spezifisches Ziel benötigt. Ein Ziel ist ein angestrebter Zustand, der sich positiv von der derzeitigen Situation unterscheidet und sich durch unser Handeln ausrichten lässt (Fischer-Epe, 2017). Dieses Ziel soll das Individuum motivieren und führt zu einer Verhaltensaktivierung (Furtner, 2018). Ziele können proaktiv selbstgesetzt oder von anderen vorgegeben werden (Frank, 2012). Das „Ziele setzen“ stellt eine Teilkompetenz des Selbstmanagements dar. Um das eigene Potential ausschöpfen zu können benötigt man ein klares Ziel vor Augen. Je genauer ein Ziel definiert ist, desto besser kann kontrolliert werden, ob das Ziel erreicht wird (Meier & Engelmeyer, 2009).

Es konnte gezeigt werden, dass adäquate Zielsetzungen und der Umgang mit Veränderungen im jungen und frühen Erwachsenenalter prägend für die Entwicklung und die Ausrichtung im späteren Erwachsenenleben sind (Hill et al, 2011). Ziele können in unterschiedlichen Ebenen und Lebensbereichen individuell gesetzt werden. Sie können sich auf die Arbeit, die Finanzen, die Gesundheit und das Sozialleben beziehen. Außerdem lassen sich Ziele in kurz-, mittel- und langfristige Ziele unterteilen. Je nach zeitlicher Differenzierung wird eine andere Strategie zur Zielerreichung gewählt.

Ziele formulieren mit AMORE

Diverse Techniken können eingesetzt werden, um die Formulierung von Zielen zu erleichtern. Die AMORE-Methode ist eine solche Methode. AMORE ist ein Akronym für: **A**mbitioniert, **M**otivierend,

Organisiert, Realistisch, Echt. Ein Ziel sollte all diese Merkmale aufweisen. Unter „Ambitioniert“ wird verstanden, dass das gesetzte Ziel eine Herausforderung für den Auszubildenden darstellt. Das Ziel sollte ebenfalls so gewählt werden, dass sich der Zielsetzende für das Ziel begeistern kann, sich damit identifiziert und somit motiviert ist, es umzusetzen. Durch die Setzung von Zwischenzielen ist es für den Auszubildenden einfacher, ein Ziel zu erreichen und eine gute Organisation zu gewährleisten. Der Punkt „Realistisch“ beschreibt, dass das Ziel handhabbar und umsetzbar für eine Person ist. Die Echtheit des Ziels stellt sicher, dass der Auszubildende dieses Ziel auch als authentisch empfindet und so leichter erreichen kann.

Stundenverlaufsplan

Phase	Zeit	Thema	(Teil-)Ziele	Inhalte	Organisationsform	Materialien/Hilfsmittel	Bemerkungen/Ergänzungen
Einstieg	10 min	Einführung	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung und Überblick geben 	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung und Vorstellung der Inhalte und des Ablaufs der UR <i>Selbstmanagement</i> 	Frontalunterricht		<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen der Unterrichtsreihe Ggf. Überblick visualisieren
Erarbeitung Phase 1	25 min	Theorie: Selbstmanagement und Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Hintergrundwissen vermitteln Zusammenhänge aufzeigen Einführung in das Thema „Selbstmanagement“ und „Zielsetzung“ 	Wissensvermittlung durch Sie: <ol style="list-style-type: none"> Was ist Selbstmanagement? Warum ist Selbstmanagement wichtig? Selbstmanagement Fertigkeiten Überleitung „Ziele setzen“ <ul style="list-style-type: none"> Definition Zeithorizont Zielebenen Ziele formulieren mit <i>AMORE</i> Überleitung zum Praxisteil: Brainstorming - Sammeln persönlicher Ziele 	Frontalunterricht/ Unterrichtsgespräch	Material 1: <i>AMORE</i> -Methode Material 2: Fünf Ziel-Wolken (Plakate)	<ul style="list-style-type: none"> Material 1 wird für alle Auszubildenden sichtbar aufgehängt oder projiziert Sie notieren die genannten Ziele in passender Ziel-Wolke (oder lassen Azubis notieren)
Erarbeitung Phase 2	25 min	Praxis: Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> Selbstbeobachtung schulen Setzen und konkretisieren von persönlichen Zielen 	<ul style="list-style-type: none"> Selbstbeobachtung, zur Feststellung des Ist-Zustands und Selbstbewertung zur Feststellung des Soll-Werts Ableitung des Handlungsbedarfs Zielverhalten spezifizieren Zielformulierung mit <i>AMORE</i>-Methode überprüfen 	Einzel- und/oder Partnerarbeit	AB 1: „Meine Ziele“	<ul style="list-style-type: none"> Die Auszubildenden konkretisieren ein Ziel mit Hilfe des Arbeitsblattes Sie verweisen auf die App, die bei der Organisation helfen kann. 
Sicherung	25 min	Zielsetzung	Sicherung des Gelernten: <ul style="list-style-type: none"> Austausch über die persönlich gesetzten Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> Besprechung der gesetzten Ziele Ggf. Klärung von offenen Fragen Selbstbewertung 	Gruppenarbeit Azubivortrag	Ausgefülltes AB 1	<ul style="list-style-type: none"> Auszubildende tauschen sich über ihre ausgearbeiteten Ziele aus und entscheiden

Phase	Zeit	Thema	(Teil-)Ziele	Inhalte	Organisationsform	Materialien/Hilfsmittel	Bemerkungen/Ergänzungen
			<ul style="list-style-type: none"> Reflexion ermöglichen Einordnen in Peergroup Eigenverantwortlichkeit herausstellen 	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung einer Kurzpräsentation eines Ziels je Gruppe anhand des Arbeitsblattes Diskussion der Antworten der Auszubildenden von Aufgabe 2b (AB 1) Zusammenfassung der Inhalte der Diskussion 	Unterrichtsgespräch		<p>welches Ziel vorne kurz präsentiert wird</p> <ul style="list-style-type: none"> Überleitung zum Fazit: Was haben die Antworten (AB 1: „Meine Ziele“ Nr. 2b) gemeinsam? Wichtig: Die Azubis bekommen „Hilfe zur Selbsthilfe“ nicht explizite Lösungen
Abschluss	5 min	Fazit und Verabschiedung	<ul style="list-style-type: none"> Bewusstwerden der Eigenverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> Appell an Eigenverantwortung „Yes, you can do it!“ Verabschiedung 	Frontalunterricht		<p>Verweis auf Podcast-Folge Nr. 6 „Wie lege ich los?“</p> 

Erläuterungen

An dieser Stelle werden die einzelnen Punkte des Stundenverlaufsplans genauer erläutert, um sich auf die Unterrichtseinheit vorzubereiten.

Einstieg

Zu Beginn der ersten Einheit wird den Auszubildenden ein Einblick in die Unterrichtsreihe *Selbstmanagement* gegeben. Dabei werden das übergeordnete Ziel der Unterrichtsreihe genannt und die einzelnen Themen der Stunden vorgestellt. In dieser Unterrichtsreihe finden sich alltagsnahe Themen für die Azubis wieder und das Thema Klimawandel wird niederschwellig vermittelt. Die Unterrichtsreihe besteht aus den Themen „Ziele setzen“, „Zeitmanagement/Bewältigungsstrategien“, „Problemlösen/Entscheiden“, Selbstregulationsfähigkeit/Konfliktmanagement“, „Lernen/Konzentrieren“ und „Finanzen“. Die Themenblöcke befähigen die Auszubildenden die erlernten Methoden und Techniken gezielt einzusetzen, um damit eigenständig ihren Alltag organisieren zu können. Das spezifisch vermittelte Wissen verbessert die Selbstmanagementfähigkeit der Auszubildenden und fördert einen ressourcenschonenden Umgang..

Erarbeitung

In dieser Unterrichtseinheit lässt sich der Hauptteil in eine Theorie- und Praxisphase unterteilen.

Phase 1: Theorie

Zu Beginn steht die Vermittlung der theoretischen Hintergründe zum Thema „Selbstmanagement“ und „Ziele“ im Vordergrund.

Anfangs wird grundlegendes Wissen darüber vermittelt, was Selbstmanagement ist, wieso ein gutes Selbstmanagement so wichtig ist und welche Fertigkeiten darunter verstanden werden. Die Informationen können dem Hintergrundwissen entnommen werden und sind im Folgenden stichpunktartig zusammengefasst:

1. Was ist Selbstmanagement?

- Selbstmanagement kann als eine Art Metakompetenz verstanden werden, um seine persönlichen und beruflichen Aufgaben zu organisieren und seine Entwicklung selbst gestalten zu können.

2. Wieso ist ein gutes Selbstmanagement für Auszubildende so wichtig?

- Auszubildende befinden sich in einer neuen Lebensphase mit unterschiedlichen Anforderungen in allen Lebensbereichen.
- Zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsverhaltens in Bezug auf die eigene Person und allgemein sind Selbstmanagementmaßnahmen wichtig.
- Ein gutes Selbstmanagement befähigt die Auszubildenden Herausforderungen zu bewältigen und ihr Leben in allen Bereichen besser zu organisieren.

3. Selbstmanagement-Fertigkeiten

Kanfer et al. (2012) unterscheiden mehrere Fertigkeiten im Selbstmanagement. Saborowski und Muellerbuchhof (2010) schätzen dabei die unten aufgelisteten Fertigkeiten für Auszubildende als besonders wichtig ein:

- Setzen von Zielen
- Selbstregulationsfähigkeiten
- Selbstbeobachtung, Selbstbewertung, Selbstkonsequenz
- Problemlösen und Entscheiden
- Bewältigungsstrategien für Stress und problematische Situationen

Beispiele zur Erläuterung der Selbstmanagement-Fertigkeiten:

Die Selbstmanagement-Fertigkeiten werden den Auszubildenden anhand von Beispielen nähergebracht. Sie können sich eigene Beispiele ausdenken und/oder die untenstehenden Beispiele zur Erläuterung nutzen:



· *Setzen von Zielen und Selbstregulation*

Für Auszubildende kann die Fertigkeit des „Ziele setzen“ beispielsweise von Nutzen sein, wenn sie ihren Konsum nachhaltiger gestalten möchten. So könnten sie sich das Ziel setzen den Einsatz von Einwegverpackungen zu minimieren und die dafür nötigen Teilziele und Verhaltensänderungen einplanen. Mögliche Teilziele könnten sein:

- Anschaffung (oder Sammeln) von Mehrwegbehältern in drei unterschiedlichen Größen (es gehen auch Gläser von anderen Produkten, wie Marmelade)
- Anschaffung einer Trinkflasche
- Mitführen der Behälter und Nutzung
- Andere an ihre Mehrwegbehälter erinnern

Wer sich kleinere Teilziele setzt, erreicht diese auch eher. Die Selbstregulationsfähigkeit kann hier hilfreich sein, denn sie reflektiert die aktuelle Situation und dadurch können verschiedene Optionen berücksichtigt werden, um das eigene Verhalten angemessen zu steuern.

· *Selbstbeobachtung, Selbstbewertung, Selbstkonsequenz*

Die Auszubildenden können mittels der Selbstbeobachtungsfähigkeit ihr Konsumverhalten beobachten. In der Phase der Selbstbewertung vergleichen sie ihr aktuelles Verhalten mit ihren gesetzten Teilzielen und können zu der Erkenntnis kommen, dass sie zu oft die Trinkflasche zu Hause vergessen. Zuletzt käme die Selbstkonsequenz (-verstärkung) zum Zuge, hier entscheiden die Auszubildenden z. B. sich eine zweite Trinkflasche auf der Arbeit bereit zu stellen..

Sie merken an, dass Auszubildende die sich bei diesem Thema angesprochen fühlen, wichtige Informationen und eine Challenge in der App finden.

· *Problemlösen und Entscheiden*



Neben der wichtigen Fertigkeit sich Ziele zu setzen und diese zu erreichen, wird von den Auszubildenden außerdem erwartet, selbstständig Probleme zu lösen und Entscheidungen zu treffen. Beispielsweise könnte am Arbeitsplatz der Fall eintreten, dass ein Material für die Produktion fehlt. Die Auszubildende muss eine schnelle Lieferung organisieren und abwägen, ob eine andere Arbeit vorgezogen werden kann.

- *Bewältigungsstrategien für Stress und problematische Situationen*

Die Woche eines Auszubildenden kann mit dem Wechsel zwischen theoretischen Einheiten in der Schule, praktischen Arbeiten am Arbeitsplatz und dem Privatleben schon einmal stressig verlaufen. Bewältigungsstrategien können den Auszubildenden dabei helfen, die Tage ausgeglichen zu gestalten und den Stress zu minimieren.

4. Überleitung zum Thema „Ziele setzen“

Sie leiten von dem übergeordneten Thema „Selbstmanagement“ zu der bereits erwähnten Teilkompetenz „Ziele setzen“ über. Im Folgenden wird die Selbstmanagement-Fertigkeit „Setzen von Zielen“ geschult und die Bedeutung der Zielsetzung verdeutlicht. Zu Beginn wird die theoretische Grundlage zum Thema „Ziele“ geschaffen, indem eine Definition gegeben, verschiedene Zielebenen aufgezeigt und der Zeithorizont von Zielen erläutert wird. Bei dem Erreichen von Zielen und ihrer langfristigen Umsetzung kann es helfen, die gesetzten Ziele schriftlich festzuhalten.

- *Definition „persönliche-Ziele“:*

„Anliegen, Projekte und Bestrebungen, die eine Person in ihrem Alltag verfolgt und in Zukunft realisieren möchte“ (Brunstein & Maier, 1996, S.146 ff).

- *Zeithorizont: Kurz-, mittel- und langfristige Ziele*

Ziele sollten immer im Zusammenhang mit zeitlichen Fenstern definiert werden. Dadurch können sich die Azubis besser orientieren und eine klare Erwartungshaltung erreichen. Außerdem kann so möglicher Enttäuschung und Frustration entgegengewirkt werden und nach erfolgreichem Erreichen des Ziels die Motivation langfristig gesteigert werden. Ein kurzfristiges Ziel könnte sein, in den nächsten Wochen die Wohnung neu zu streichen. Einen gewissen Geldbetrag über zwei, drei Jahre für ein Auto zu sparen wäre zum Beispiel ein mittelfristiges Ziel. Ein langfristiges Ziel könnte sein, sich nach der Ausbildung und einigen Jahren Berufserfahrung selbstständig zu machen. Langfristige Ziele können dabei mittelfristige Ziele beeinflussen und ebenso können mittelfristige Ziele die kurzfristigen Ziele prägen.

- *Zielebenen:*

- Arbeit (z. B. erste Beförderung in 5 Jahren wird angestrebt)
- Finanzen (z. B. 50 € pro Monat für den Urlaub sparen)
- Gesundheit (z. B. dreimal pro Woche joggen gehen)
- Sozialleben (z. B. einmal die Woche die Großeltern besuchen)
- Klimawandel (z. B. nur noch Obst und Gemüse aus Europa kaufen)

5. Ziele formulieren mit *AMORE*

Im Anschluss vermitteln Sie den Auszubildenden, wie sie sich persönliche Ziele mit der *AMORE*-Methode setzen können. Vorerst definieren die Azubis mit Hilfe der Methode kurz- und mittelfristige Ziele, um Erfolge schneller sichtbar zu machen und die Motivation hoch zu halten. Außerdem sollte anfangs nur ein Ziel oder wenige Ziele in ausgewählten Lebensbereichen gesetzt werden, um diese besser fokussieren zu können. Zu viele Ziele gleichzeitig können zu Überforderung führen und die Folge haben, dass kein Ziel mehr verfolgt wird.

An dieser Stelle wird das Material 1 „*AMORE*-Methode“ benötigt (Erläuterung s. Hintergrundwissen). Dies stellen Sie zur visuellen Unterstützung sichtbar für alle Auszubildenden dar.

6. **Überleitung zur Phase 2:** Die Überleitung zur Praxis wird geschaffen, indem die Auszubildenden gemeinsam mögliche Ziele in ihrem Leben sammeln. Dafür wird das Material 2 „Ziel-Wolken“ benötigt. Jede Wolke wird als Plakat im Klassenraum aufgehängt. Sie fordern die Auszubildenden auf, mögliche Ziele zu den Ebenen: Arbeit, Finanzen, Gesundheit, Sozialleben und Klimawandel zu nennen. Diese werden dann vorne in die passende Ziel-Wolke von Ihnen eingetragen.

Phase 2: Praxis

Nachdem durch das offene Brainstorming allgemeine Ziele festgehalten wurden, kann nun detaillierter in die Praxis eingestiegen werden. Dies geschieht in Einzel- und Partnerarbeit durch die Bearbeitung des AB 1 „Meine Ziele“. Jeder Auszubildende erhält ein Arbeitsblatt und bearbeitet dieses selbstständig, darf sich aber gerne mit einer Partnerin oder einem Partner austauschen. Die Auszubildenden lernen, sich ein persönliches Ziel zu setzen und damit verbundene Verpflichtungen aufzubauen. Dafür müssen die Auszubildenden antizipieren können, wie sich die Zukunft entwickeln könnte und müssen Chancen und Risiken berücksichtigen. Die eigenen Stärken, Ressourcen und Motive werden bei der Zielsetzung mit einbezogen. Hier wird von den Auszubildenden erwartet, dass sie ihr Verhalten und Erleben beobachten und analysieren, um mögliche Ziele zu finden. Das Arbeitsblatt hilft den Auszubildenden dabei, ein Ziel zu spezifizieren und es mit der *AMORE*-Technik zu überprüfen. Das Arbeitsblatt endet mit der Aufgabe, dass sich die Auszubildenden eine Belohnung überlegen, die sie beim Erreichen des Ziels erhalten. Hier wird die Selbstverstärkung der Auszubildenden gefördert. Es sollen bewusst vorerst nur positive Konsequenzen genutzt werden, um die Motivation der Auszubildenden aufrecht zu erhalten. An dieser Stelle verweisen Sie auf die App, die bei der Organisation helfen kann.



Sicherung

In der Phase der Sicherung sind die Auszubildenden aufgefordert sich in Gruppen zusammenzufinden (4-6 Teilnehmer). Innerhalb der Gruppe tauschen sie sich über die persönlich gesetzten Ziele aus und klären ggf. Unklarheiten. Im Anschluss einigt sich jede Gruppe auf ein dargestelltes Ziel, welches jedem Azubi wichtig erscheint, und präsentieren dieses anhand des Arbeitsblattes der ganzen Klasse. An dieser Stelle soll Raum für eine Diskussion über das Gezeigte/Gehörte geschaffen werden. Besonders hervorgehoben wird die Beantwortung der Frage „Welche Maßnahmen sind für die Erreichung des Ziels wichtig?“ (AB 1 „Meine Ziele“ Nr. 2b). Außerdem werden Gemeinsamkeiten von Zielen und Maßnahmen aufgezeigt und diskutiert. Beides geschieht mit Blick auf das Fazit der Stunde, welches die Eigenverantwortung der Auszubildenden in dem Prozess der Zielsetzung und -erreichung herausstellt.

Zum Schluss fassen Sie die Inhalte der Diskussion kurz zusammen; gibt es z. B. Überschneidungen bei den Zielen oder ist etwas besonders wichtig/auffällig.

Abschluss

Zum Schluss wird das Fazit aus der Stunde gezogen: Die Auszubildenden können und sollen eigenverantwortlich handeln und sind auch selbst dafür verantwortlich, sich Ziele im Leben zu suchen, zu setzen und zu bewältigen. Das Ganze geschieht unter dem Motto „Yes, you can do it!“.



Die Unterrichtseinheit endet mit einer Verabschiedung und einem kleinen Ausblick auf das nächste Stundenthema „Zeitmanagement/Bewältigungsstrategien“. Als kleine Motivationsstütze kann auf die Podcast-Folge Nr. 6 „Wie lege ich los?“ verwiesen werden.

Material

Im folgenden Abschnitt befinden sich die Arbeitsblätter und Materialien für die Unterrichtseinheit in chronologischer Reihenfolge:

- Material 1: AMORE – Methode
- Material 2: Ziel - Wolken
- Arbeitsblatt 1: „Meine Ziele“



AMORE-Methode

AMORE-Methode:

- . **A** mbitio**n**iert
- . **M** otivier**e**nd
- . **O** rganisier**t**
- . **R** ealistisch
- . **E** cht



Ziel-Wolken









FINANZEN





„Meine Ziele“

Bearbeite die folgenden Aufgaben.

1. *Welche Ziele hast du, was möchtest du erreichen? Schreibe ein wichtiges Ziel, das du erreichen möchtest, auf:*

Mein wichtiges Ziel:

2. *Beantworte dazu folgende Fragen:*

a) *Begründe, warum du gerade dieses Ziel ausgewählt hast. Welche Vorteile erwarten dich, wenn du dein Verhalten änderst, um das Ziel zu erreichen?*

b) *Welche Maßnahmen sind für die Erreichung des Ziels wichtig?*

c) *Wie soll das Ergebnis konkret aussehen?*

d) *Bis wann soll das Ziel erreicht werden?*



3. Prüfe mit Hilfe der AMORE-Methode deine Zielsetzung. Treffen alle fünf Merkmale zu?

A	mbitioniert	<input type="checkbox"/>
M	otivierend	<input type="checkbox"/>
O	rganisiert	<input type="checkbox"/>
R	ealistisch	<input type="checkbox"/>
E	cht	<input type="checkbox"/>

4. Überarbeite ggfs. noch einmal dein Ziel! Führe erneut die Schritte 1 bis 3 durch. Du kannst dir gerne neue Notizen machen.

5. Überlege dir wie du dich belohnen möchtest, wenn du dein Ziel erreicht hast.

Literatur

- Betz, M., Graf-Weber, G., Kapelke, C. & Wenchel, K. (2012). Gesundheitsförderung in der überbetrieblichen Ausbildung – am Beispiel des Kfz-Handwerks. *DMW - Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 137 (S 03). doi: 10.1055/s-0032-1323190.
- Betz, M., Haun, D. & Böttcher, M. (2015). Zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bei Auszubildenden. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2015* (Bd. 17, S. 143-163). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Brunstein, J. C. & Maier, G. W. (1996). Persönliche Ziele: ein Überblick zum Stand der Forschung. *Psychologie Rundschau* (47), 146-160.
- Fischer-Epe, M. (2017). *Coaching: miteinander Ziele erreichen* (Rororo Miteinander reden, 62713). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Frank, S. (2012). *Zielvorgaben als Instrument der Unternehmenssteuerung*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Furtner, M. (2018). *Self-Leadership. Praxis und Anwendung (essentials)*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hill, P. L., Jackson, J. J., Roberts, B. W., Lapsley, D. K. & Brandenberger, J. W. (2011). Change You Can Believe In: Changes in Goal Setting During Emerging and Young Adulthood Predict Later Adult Well-Being. *Social psychological and personality science*, 2 (2), 123-131. doi: 10.1177/1948550610384510.
- Hurrelmann, K. & Albert, M. (Hrsg.). (2006). *Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck* (Fischer, Bd. 17213, Orig.-Ausg.). Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verl.
- Kanfer, F. H., Reinecker, H. & Schmelzer, D. (2012). *Selbstmanagement-Therapie. Ein Lehrbuch für die klinische Praxis* (5., korrigierte und durchgesehene Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Klein, S. (2001). *Selbstmanagement und beruflicher Fortschritt. Entwicklung, Evaluation und Vergleich eines Trainingsprogramms*. Dissertation, Philipp-Universität Marburg. Marburg/Lahn.
- Meier, R. & Engelmeyer, E. (2009). *Zeitmanagement. Grundlagen, Methoden und Techniken* (Work Life, 2. Auflage). Offenbach: Gabal Verlag.
- Pinquart, M. & Silbereisen, R. K. (2014). Prävention und Gesundheitsförderung im Jugendalter. In K. Hurrelmann, T. Klotz & J. Haisch (Hrsg.), *Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung* (4., vollständig überarbeitete Auflage, S. 63-71). Bern: Verlag Hans Huber.
- Ralf, C. (2015). *Bewegungsaktive Gesundheitsförderung an berufsbildenden Schulen: eine lebensstilbasierte empirische Studie eines Schulversuchs*.
- Saborowski, Y. & Muellerbuchhof, R. (2010). Selbstmanagement-Training als Methode der Kompetenzentwicklung bei Berufseinsteigern – am Beispiel von Auszubildenden technischer Fachrichtungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 54 (2), 83-91. doi: 10.1026/0932-4089/a000013.
- Schmelzer, D. (2000/2019). "Hilfe zur Selbsthilfe". Der Selbstmanagementansatz als Rahmenkonzept für Beratung und Therapie. In R. Sanders & C. Kröger (Hrsg.), *Beratung Aktuell. Zeitschrift für Theorie und Praxis der Beratung* (4. Aufl., S. 66-87). Online-Ausgabe. Paderborn: Junfermann Verlag