Ausbilderhandbuch

Wissensbausteine für Ausbilder/-innen die, Jugendliche mit Studienerfahrung für die Ausbildung begeistern

Stand: 21. August 2018
DIHK-Bildungs-GmbH

Inhaltsverzeichnis

Rekrutierung von Studienabbrechern 2

Azubimarketing an Hochschulen 2

Anrechnung von Studienleistungen 6

Praktikum 10

Umgang mit Studienabbrechern 14

Berufsorientierung für leistungsstarke Azubis 14

Erlebnispädagogik 18

Feedbackgespräche 22

Fehlender Bezug zur Arbeitswelt 25

Führungsstile 28

Geringe Lern- und Leistungsmotivation Lerntypen 31

Mobbing 39

Negative Gruppendynamik 43

Potenziale erkennen 47

Verunsicherung leistungsstarker Jugendlicher 50

Willkommenskultur im Betrieb 53

Weiterbildung, Unterstützungsmöglichkeiten und Netzwerke 58

Ausbildercoaching 58

Auslandsaufenthalte für Auszubildende 62

Vernetzung mit anderen Akteuren 68

Zielvereinbarungen 71

Zusammenarbeit mit Berufsschulen 75

Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende 78

IMPRESSUM 81

Rekrutierung von Studienabbrechern

Azubimarketing an Hochschulen

Warum sind Studierende für das Azubimarketing interessant?

Nicht jede/-r Studienanfänger/-in betritt mit dem ersten Semester einen erfolgreichen, geradlinigen Berufsweg:

Etwa ein Drittel der Studierenden verlässt das Hochschulsystem ohne Abschluss.

Leistungsschwächeren Absolventen gelingt der Eintritt in den Arbeitsmarkt durchaus nicht reibungslos.

© Romario Ien / Fotolia

In einer Reihe von Studienfächern wird über Bedarf ausgebildet, so dass die Integration in den Arbeitsmarkt fachfremd erfolgen muss.

Für alle genannten Zielgruppen ist eine anerkannte, mit Übernahmeperspektive versehene betriebliche Berufsausbildung attraktiv.

Für Studienabbrecher/-innen ist eine Berufsausbildung der Königsweg, auf dem der Berufsabschluss "nachgeholt" und gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung angestrebt werden kann.

Für Betriebe sind ehemalige Studierende insbesondere aus zwei Gründen Erfolg versprechend: Selbst Studienabbrecher/-innen bringen für eine Berufsausbildung konkrete, wünschenswerte Vorkenntnisse mit. Außerdem kann mit der Berufsausbildung sofort, ohne weitere Wartezeiten begonnen werden. Die Chancen für eine erfolgreiche Rekrutierung von leistungsstarken Auszubildenden stehen bei der Zielgruppe Studienabbrecher/-innen besonders gut.

In welcher idealtypischen Situation findet ein Studienabbruch statt?

Für einen Studienabbruch gibt es viele unterschiedliche Gründe. Oft sind Leistungs-, Motivations- und Organisationsfragen ausschlaggebend, oft auch in Kombination. Häufig

werden Entscheidungen über einen längeren Zeitraum aufgeschoben. Die Tendenz geht zum Drittstudium. Das Verlassen der Hochschule ist ein unangenehmes Thema mit Tabucharakter. Die Überlegungen zum weiteren Berufsweg setzen regelmäßig erst zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Studienabbruch ein. Ausbildungsberufe werden zunächst in der Nähe des Studienfachs gesucht. Konkrete Kenntnisse von Berufsbildern und den Abläufen der Berufsausbildung sind zum Zeitpunkt des Studienabbruchs meist vorhanden. Da noch über kein Ausbildungsziel entschieden ist, fehlen nachvollziehbare Begründungen, von belastbaren Bewerbungsdokumenten ganz zu schweigen.

Für das betriebliche Azubimarketing ist der Zeitpunkt der Entscheidung über den Studienabbruch erfolgskritisch. Vorab laufen Betriebe beim zunächst bloßen Studienzweifelnden Gefahr, erfolglos bei Diskussionen über Studienfach- und Hochschulwechsel mitzuwirken. Wer Bewerbungsgespräche erst nach Eingang erstklassiger Bewerbungsunterlagen führen will, muss damit rechnen, dass diese dann auch anderen Betrieben vorliegen.

© animaflora / Fotolia

Wichtig ist, dass der Zeitpunkt des Studienabbruchs keinem Zeitplan der Berufsausbildung mit normaler Ausbildungsdauer folgt. Zum 1. August verlässt kein/-e Studierende/-r eine Hochschule.

Was ist bei der Ansprache von Studienzweifler/-innen und Studienabbrecher/-innen zu beachten?

Erfolgreiches Azubimarketing an Hochschulen nimmt die in der Regel als unangenehm empfundene Situation von nicht erfolgreich Studierenden ernst. Informationswege, die die Anonymität wahren, Orientierung ermöglichen und dauerhaft verfügbar sind, entscheiden über den Erfolg. Sachlich informierende Internetseiten bieten hier alle Möglichkeiten. Betriebe müssen sie lediglich nutzen.

Die fehlende Synchronität von Studienabbruch und Beginn des Ausbildungsjahres liefert einen zweiten wichtigen Gesichtspunkt. Ein konkretes Beispiel: Eine Ausbildungsmesse bietet weit bessere Chancen mit potenziellen Studienabbrecher/-innen ins Gespräch zu kommen als ein Azubi-Speed-Dating. Hier erreichen Betriebe allenfalls diejenigen, die über den Abbruch des Studiums bereits vor längerer Zeit entschieden haben, die

Ausbildungswünsche konkret benennen können und im besten Fall angemessene Bewerbungsunterlagen erstellt haben. In der Praxis sind das aber oft Studienabbrecher/-innen, die bereits über einen längeren Zeitraum erfolglos unterwegs sind. Und das hat Gründe.

Sind neue, besondere Marketinginstrumente erforderlich?

Nein, betriebliches Azubimarketing an Hochschulen benötigt keine grundsätzlich neuen Instrumente, wohl aber eine angemessene Wahrnehmung der besonderen Situation der Zielgruppe.

Es ist fast banal: Die Zielgruppe Studierende muss klar adressiert werden. Tatsächlich tun dies im Moment nur sehr wenige Betriebe. Dabei ist es eigentlich ganz einfach.

Gerne nehmen wir auch Bewerbungen von Studienabbrecher/-innen entgegen, deren Ausbildung bei entsprechender Eignung und Erkenntnissen verkürzt werden kann. Der Ausbildungsbeginn kann jederzeit und zeitnah erfolgen.

Tatsächlich liest man hier häufig noch Folgendes:

Die Bewerbungsfrist für Auszubildende 2018 endet am 06.10.2017.

Ein wenig bewegen müssen wir uns auf der betrieblichen Seite also schon. Wer Auszubildende mit Vorerfahrungen aus dem Studium haben will, muss das deutlich sagen. Und er kann dies nicht mit Prozessen und Fristen organisieren, die alleine für das Azubimarketing von Schüler/-innen sinnvoll sind oder waren. Erfolgsfaktoren für betriebliches Azubimarketing im Hochschulbereich sind eine stärkere Flexibilität und ganz sicher auch in eine wesentlich höhere Reaktionsgeschwindigkeit. Wenn guter Ausbildungsnachwuchs aus dem Hochschulbereich bei anderen Betrieben landet, liegt das keineswegs am demografischen Wandel.

Sind besondere Anreize nötig?

Studienabbrecher Projekte zeigen deutlich, dass es grundsätzlich keiner neuen, besonderen Anreize Bedarf. Erfolgreiche Betriebe überzeugen mit einer klaren Perspektive hin zu einem anerkannten Berufsabschluss und einer anschließenden Weiterbeschäftigung. Gute Erfahrungen machen Betriebe, die mit der Qualität ihrer Berufsausbildung werben und auf bereits erzielte exzellente

© contrastwerkstatt / Fotolia

Abschlussprüfungen verweisen. Wer dann noch ehemalige Auszubildende mit Studienerfahrung als zufriedene Mitarbeiter präsentieren kann, braucht sich um die Attraktivität seiner betrieblichen Ausbildung keine Sorgen zu machen.

Warum sollten Betriebe konkrete Einblicke in ihre Arbeit gewähren?

Betriebe punkten bei ausbildungswilligen Studierenden sehr mit dem Anbieten von Praktika. Diese können zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Ziele und auch unterschiedliche Dauer aufweisen. Praxisferne ist der am häufigsten genannte Grund für das Verlassen der Hochschulen. Auf der anderen Seite fehlen vielen Studierenden konkrete Kenntnisse und Einblicke in die Wirtschaft, um rational über Ausbildungsberuf, Betrieb und Branche zu entscheiden. Es ist sinnvoll, dass sich die Wirtschaft noch mehr öffnet. Die betriebliche Berufsausbildung ist hoch attraktiv. Dies sollten die Betriebe potenziellen Zielgruppen noch stärker zeigen.

Mit welchen Nebeneffekten ist zu rechnen?

Betriebe, die sich für die Zielgruppe Studienabbrecher/-innen öffnen, bekommen häufig auch Bewerbungen aus weiteren Zielgruppen, zum Beispiel Berufserfahrene mit vorhandener Erstausbildung, aber auch Bachelor- und Masterabsolventen. Das liegt daran, dass der Begriff Studienabbrecher/-in signalisiert, dass nicht nur Jugendliche mit schnurgeradem Lebensweg willkommen sind. Betriebe, die leistungsstarke Auszubildende mit Vorkenntnissen suchen, werden sich hierüber aber nicht beklagen.

Welche Kontakte sind hilfreich?

Bei Ausbildungsfragen, insbesondere zu Verkürzungsmöglichkeiten, helfen jeweils die zuständigen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern.

Vor allem in Hochschulregionen können Betriebe gegebenenfalls schon vorhandene Kontakte zu Lehrstühlen, Instituten und Professoren auch für die Akquisition von Auszubildenden nutzen. Wenn es vor Ort Studienabbrecher Projekte, Netzwerke oder gemeinsame Initiativen gibt, sind Betriebe gut beraten, nicht jeden Schritt allein zu machen.

Anrechnung von Studienleistungen

Wieso kommen so viele Bewerber von Hochschulen?

© terovesalainen / Fotolia

Bewerben sich in Ihrem Unternehmen immer weniger Schulabgänger um einen Ausbildungsplatz? Haben Ihre Bewerber immer häufiger schon Erfahrungen in einem Studium gesammelt? Dann geht es Ihnen so, wie den meisten Betrieben, die Lehrstellen anbieten.

Über die Hälfte der Jugendlichen verlässt die Schule heute mit einer Studienberechtigung. Da liegt es für sie nahe, sich an einer Hochschule einzuschreiben. Im Studium beginnen dann aber oft die Probleme, denn nicht jeder Jugendliche kann sich gut selbst organisieren. Viele fühlen sich in den überfüllten Hörsälen nicht wohl oder finden sich im "Vorlesungsdschungel" nicht zurecht. Und das akademische Lernen ist ebenfalls nicht jedermanns Sache.

Bis sich Jugendliche aber zum Studienabbruch entschließen, haben sie meist gründlich überlegt, was die richtige Alternative für sie ist. Das macht Ex-Studierende für Ausbildungsbetriebe zu interessanten Bewerbern: Sie sind oft besonders ehrgeizig, denn sie wissen, was sie wollen, und sie setzen sich mit ganzer Kraft dafür ein, ihr Ziel zu erreichen.

Vom Hörsaal in die Ausbildung - klappt das?

Ja, ein Wechsel zwischen Studium und Ausbildung kann sogar sehr gut funktionieren. Unternehmen haben es bei ehemaligen Studierenden oft mit Bewerbern zu tun, die intellektuell gute Lernvoraussetzungen mitbringen und dankbar für die Chance sind, sich zu beweisen. Oft sind diese Jugendlichen deshalb in der Ausbildung besonders erfolgreich. Und nach der bestandenen Abschlussprüfung wollen sie meist im Betrieb bleiben, womit sich der Einsatz für Ihr Unternehmen langfristig auszahlt.

Interessant sind Ex-Studierende für Ausbildungsberufe mit einer regulären Ausbildungsdauer von drei und dreieinhalb Jahren. Zweijährig verordnete Berufe sind für sie eher ungeeignet, denn hier sind sie im Unternehmen und in der Berufsschule häufig unterfordert.

Einige Studienabbrecher bewerben sich um Lehrstellen, die die Berufsausbildung mit einem Studium kombinieren ("duale Studiengänge"). Hier ist jedoch Vorsicht geboten, denn das duale Studium fordert den Azubi noch stärker als das bisherige Studium. Meist ist es deshalb für die Zielgruppe der Studienabbrecher ungeeignet.

Was macht eine Ausbildung in meinem Unternehmen für Ex-Studierende interessant?

Wenn sich für Studierende abzeichnet, dass es mit dem Hochschulabschluss nicht klappt, fürchten sie oft, dass die Veränderung des Bildungsweges für sie einen „Abstieg" bedeuten könnte. Die Fakten sprechen aber gegen dieses Empfinden.

Mit folgenden Argumenten können Sie junge Menschen für sich gewinnen, die ihr Studium abbrechen wollen oder bereits abgebrochen haben:

- Die Karriereperspektiven für beruflich Qualifizierte sind hervorragend, wie eine aktuelle Studie des IW Köln zeigt: So bekleiden Absolventen einer Aufstiegsfortbildung häufiger direkte Vorgesetztenfunktionen als Hochschulabsolventen. Und auch beim Blick auf den Gehaltszettel brauchen viele beruflich Qualifizierte den Vergleich mit ihren Akademikerkollegen nicht zu scheuen. Den Link zur Studie finden Sie im Abschnitt „Hier finde ich Hilfe" am Ende dieses Wissensbausteins.
- Berufliche Bildungswege sind zwar anders als ein Studium, aber der Deutsche Qualifikationsrahmen DQR - und somit auch der Europäische Referenzrahmen EQF - verorten zahlreiche Abschlüsse der beruflichen und der akademischen Bildung auf demselben Level: Die Fortbildungsabschlüsse „Fachwirt" oder „Meister" stehen zum Beispiel wie der „Bachelor" auf Level 6. Die Betriebswirt-Abschlüsse der IHK erreichen das zweithöchste Level 7 - und sind damit auf gleicher Ebene wie de „Master".
- Die Ausbildung bietet jungen Mitarbeitern eine klare Struktur: Es gibt einen Ausbilder als kompetenten Ansprechpartner vor Ort und einen Ausbildungsplan, der Inhalte und Themen zeitlich strukturiert. An regelmäßigen Tagen findet Berufsschulunterricht statt und die Ausbildung hat ein feststehendes Ende. Die Gefahr, den Überblick zu verlieren oder mangels Planung nicht zum Abschluss kommen, ist damit deutlich geringer als im Studium.
- Für leistungsstarke Auszubildende muss es nicht langweilig werden. In der Lehre können Zusatzqualifikationen erworben werden, zum Beispiel in einer berufsorientierten Fremdsprache. Außerdem können bereits die Weichen für anschließende Fortbildungsmaßnahmen gestellt werden.

Beginnt ein Studienabbrecher bei "null"? Was kann und sollte ich als Ausbilder/-in berücksichtigen?

Junge Menschen, die an ihrem Studium ernsthaft zweifeln, beenden dieses meistens in den ersten beiden Semestern, d. h. innerhalb des ersten Studienjahres. In der Regel sind sie nach ihrem Abbruch mindestens 20 Jahre alt. Sie bringen oft Kenntnisse aus ihrem Studium mit und haben schon gejobbt. All dies möchten sie gern gewürdigt wissen, wenn sie einen Ausbildungsvertrag abschließen können sich z. B. mit Ihrem Auszubildenden darauf einigen, die Ausbildungszeit zu verkürzen. Da ehemalige Studierende über die Fach- oder

dieallgemeine Hochschulreife verfügen, ist eine Verkürzung von bis zu zwölf Monaten möglich. Zwölf Monate weniger kann auch ein Auszubildender lernen, wenn er älter als 21 Jahre ist. Darüber hinaus kann Berufserfahrung im Berufsfeld zu einer Verkürzung führen.

© fotogestoeber / Fotolia

Beim Zusammentreffen mehrerer Voraussetzungen darf eine Mindestausbildungsdauer nicht unterschritten werden. Sie beträgt bei dreieinhalbjährig verordneten Berufen 24 Monate, bei dreijährigen 18 Monate.

Vorsicht ist bei der Verkürzung der

Ausbildung in Berufen geboten, die besonders hohe Fertigkeitsanteile haben: Ein abgebrochenes Jura-Studium würde zum Beispiel auch zu einer verkürzten Ausbildung als Koch berechtigen - sinnvoll wäre das aber nicht.

In der Regel gibt es für ehemalige Studierende keine gesonderten Berufsschulklassen, weil zu wenige Studienabbrecher zur gleichen Zeit die Ausbildung im gleichen Beruf beginnen. Es ist deshalb immer sinnvoll, bei der gewünschten Berufsschule nachzufragen, ob die entsprechend kürzere Ausbildung auch begleitet wird. Der Normalfall ist weiterhin, dass die Berufsausbildung in der regulären Zeit absolviert wird. Davon sind auch Studienabbrecher nicht ausgenommen.

Ihre berufliche Abschlussprüfung müssen Jugendliche mit Studienerfahrung in jedem Fall komplett ablegen. Studienleistungen führen in der Ausbildung nicht zu einer Befreiung von Prüfungsbereichen.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

An vielen Hochschulstandorten gibt es Kooperationen zwischen Hochschulen, IHKs, Arbeitsagenturen und Berufsschulen, die regionale Angebote für Studienabbrecher entwickelt haben. Informationen geben die entsprechenden Beteiligten.

© Spectral-Design / Fotolia

Sehr gute Informationen bietet die Internetseite www.studienabbruch-und-dann.de des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Auf der Seite www.ihk.de/mit_praxis_zum_erfolg sind alle IHK-Initiativen für Studienabbrecher über eine interaktive

Deutschlandkarte verlinkt - so lassen sich leicht regionale Ansprechpartner finden.

Informationen zum „Deutschen Qualifikationsrahmen" gibt es unter www.dqr.de.

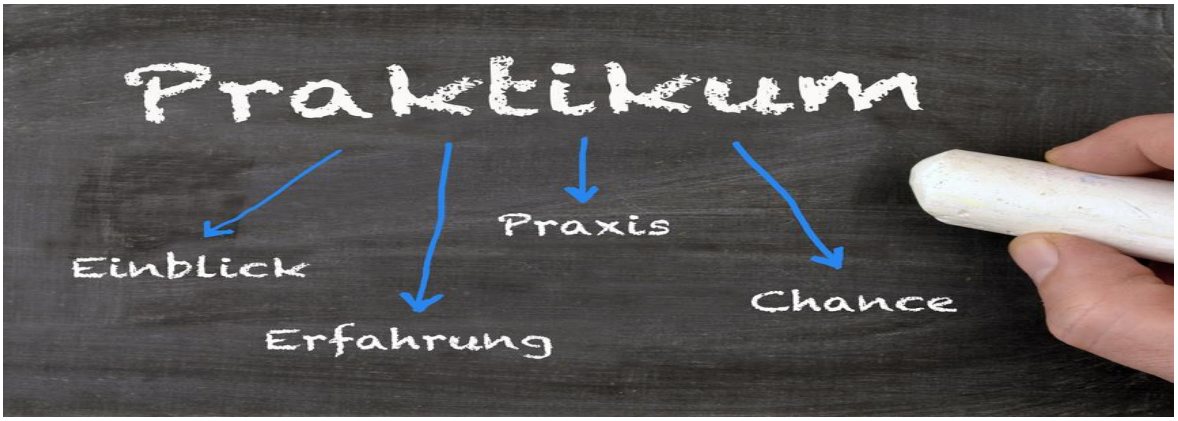
Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zu den Einkommens- und Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu Akademikern: www.dihk.de/ressourcen/downloads/iw-studie-karrierefaktor-fortbildung.pdf

Praktikum

Welchen Nutzen kann ein Praktikum für den Ausbildungsbetrieb haben?

Schulnoten sind kein zuverlässiger Indikator für „gute Auszubildende“. Während der Ausbildung zeigt sich häufig, dass die Jugendlichen mit den besten Schulzeugnissen nicht unbedingt auch die besten Auszubildenden sind. Testverfahren zur Azubi-Auswahl sind in der Regel nur in größeren Betrieben realisierbar und filtern auch nicht immer die geeigneten potenziellen Auszubildenden heraus.

Im betrieblichen Alltag haben sich Praktika als gute Möglichkeit bewährt, um geeignete Auszubildende zu finden. Der Betrieb hat die Möglichkeit, eine potenzielle Nachwuchskraft zunächst unverbindlich, aber gründlich unter die Lupe nehmen zu können, während der Praktikant oder die Praktikantin den Betrieb und den Berufsalltag in der Praxis kennenlernt.



© Sinuswelle / Fotolia

Die Gefahr des vorzeitigen Ausbildungsabbruchs ist wesentlich geringer bei Jugendlichen, die sich vor ihrer Ausbildung ein realistisches Bild vom Unternehmen und dem künftigen Beruf machen konnten.

Studienabbrecher/-innen haben sich bereits schon einmal beruflich orientiert und sich mit ihren Interessen, Stärken und Schwächen auseinandergesetzt. Nun entscheiden sie sich für eine duale Ausbildung, weil ein Studium doch nicht zu ihnen passt und ihnen möglicherweise zu theoretisch ist. Leistungsstarke Bewerber/-innen mit Abitur haben sich vielleicht anfänglich ebenfalls auf eine akademische Ausbildung fokussiert und sich dann doch für eine Berufsausbildung entschieden. Beiden Zielgruppen fehlt jedoch die praktische betriebliche Erfahrung, weil in den Gymnasien keine beruflichen Praktika angeboten werden oder diese schon in der Mittelstufe absolviert wurden und somit schon lange zurückliegen.

Ein Praktikum kann die Gefahr einer personellen Fehlentscheidung deutlich vermindern und rechtfertigt den Mehraufwand, den eine Beschäftigung von Praktikanten und Praktikantinnen bedeutet. Auch für kleinere Betriebe ist ein Praktikum eine gute Methode, geeignete Auszubildende zu finden.

Wie finde ich potenzielle Praktikanten und Praktikantinnen aus der Gruppe der Studienabbrecher?

Ansprechpartnerinnen sind zunächst die örtliche IHK und HWK. Sie haben Beratungsangebote für Studienabbrecher/-innen sowie Abiturienten und Abiturientinnen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren. Häufig bieten die Kammern eine Praktikumsbörse an, in die sich interessierte Betriebe eintragen können.

Auch die örtliche Arbeitsagentur und das Jobcenter helfen Ihnen weiter. Hier sind in der Regel spezielle Teams, sogenannte „U25“-Teams, für junge Erwachsene zuständig. Sie kennen die Bewerber und Bewerberinnen aus Beratungsgesprächen und haben meist einen Überblick über Maßnahmen für junge Erwachsene. Bei Praktika, die über die Arbeitsagentur oder Jobcenter laufen („betriebliche Trainingsmaßnahmen“), sind auch die möglichen versicherungs- und arbeitsrechtlichen Probleme geregelt.

Darüber hinaus kann natürlich auch ein speziell für Studienabbrecher/innen oder Abiturienten und Abiturientinnen zugeschnittenes Ausbildungsplatzangebot in Stellenbörsen oder Zeitungen erfolgreich sein. Mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, ein Praktikum vorzuschalten, können sie geeignete Bewerber/-innen finden.

Wie sollte ein Praktikum organisiert werden?

Häufig haben junge Erwachsene noch keine Erfahrungen im Berufsleben und müssen sich zuerst einmal an die Bedingungen im Arbeitsleben gewöhnen.

Je nach Studienhintergrund ist es möglich, dass ehemalige Studierende während des Studiums ein Praktikum oder ein Vorpraktikum absolviert haben. Im besten Fall haben sie damit bereits einen Einblick in Ihre Branche bekommen. Zumindest haben sie aber schon Erfahrungen mit der Arbeitswelt.

Als Praktikant/-in in Ihrem Betrieb bringen Abiturienten, Abiturientinnen und Studienabbrecher/-innen meist wertvolle Vorerfahrungen mit: Sie sind volljährig und vergleichsweise reifer; sie haben eine solide Vorbildung, die über das Schulwissen hinausgeht; sie sind es gewohnt, selbstständig zu arbeiten, und können sich mündlich und schriftlich gut ausdrücken.

Trotz allem sind auch diese jungen Erwachsenen, wie andere Jugendliche auch, zu Beginn des Praktikums unsicher. Sie benötigen eine konsequente Betreuung, am besten durch eine feste Ansprechperson, die ihnen zur Seite steht und möglichst bei allen Fragen für sie da ist.

Praktikanten und Praktikantinnen sollten schrittweise auch an anspruchsvollere Aufgaben herangeführt werden, um Erfolgserlebnisse zu ermöglichen und ihre Motivation zu steigern. Hierzu gehört auch, dass sie von den Firmenangehörigen nicht als billige Hilfskräfte betrachtet, sondern als künftige „Kollegen“ und „Kolleginnen“ anerkannt werden, die lernen und Erfahrungen sammeln sollen.

© Viacheslav Iakobchuk / Fotolia

In der Praxis hat sich gezeigt, dass ein sinnvolles Praktikum eine Dauer von mindestens vier Wochen haben sollte. Nach zwei bis drei Wochen wird sich der oder die Praktikant/-in eingewöhnt und die ersten Anlaufschwierigkeiten überwunden haben. Erst dann können Sie sich wirklich ein Bild von ihm oder ihr machen!

Was muss ich bei der Beschäftigung von Praktikanten und Praktikantinnen beachten?

Grundsätzlich gelten bei einem Praktikum die gleichen rechtlichen Regelungen wie bei anderen Beschäftigungsarten. Dies gilt für Pausen-, Arbeitszeit- und Sicherheitsregeln ebenso wie für Haftungsfragen. Bei „freien Praktika“, die nicht über eine Schule, einen Weiterbildungsträger oder die Arbeitsagentur/das Jobcenter laufen, gibt es einen Vergütungsanspruch, wenn der Praktikant/die Praktikantin Tätigkeiten ausführt, die normalerweise vergütet werden.

Bei „freien Praktika“ erfolgt die gesetzliche Unfallversicherung über die Berufsgenossenschaft. Bei Praktika über Weiterbildungsträger ist die gesetzliche Unfallversicherung über den Bildungsträger geregelt.

Spezielle Sicherheitsausrüstung, soweit erforderlich, muss in der Regel vom Betrieb gestellt werden, während einfache Arbeitsbekleidung einschließlich Sicherheitsschuhen

normalerweise von Weiterbildungsträgern und Arbeitsagenturen/Jobcentern gestellt werden. Gegebenenfalls muss dies im Einzelfall vorher zwischen den Beteiligten geklärt werden.

Für mögliche Schäden während des Praktikums gelten die gleichen Regeln wie bei anderen Beschäftigten. In der Regel haftet der Betrieb für seine „Erfüllungsgehilfen“.
Für jedes Praktikum sollte ein Vertrag abgeschlossen werden, der die Rechte und Pflichten während des Praktikums regelt.

Nützliche Informationen zum Praktikum:

- Informationen zur Gewinnung von Bewerber/-innen und zur Durchführung eines Praktikums finden Sie im Wissensbaustein „Berufsorientierung für leistungsstarke Jugendliche“.
- Für einen Musterpraktikumsvertrag oder eine Musterpraktikumsbescheinigung wenden Sie sich an die für Sie zuständige Kammer.

- © Coloures-Pic / Fotolia
- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Internet eine Landkarte mit Beratungsstellen für Studienabbrecher/-innen in ganz Deutschland veröffentlicht: www.studienabbruch-und-dann.de/de/persoenliche-beratung-vor-ort.php

Umgang mit Studienabbrechern

Berufsorientierung für leistungsstarke Azubis

Welche Bedeutung und Ziele hat die Berufsorientierung für Abiturientinnen, Abiturienten und Studienabbrecher/-innen?

Der Berufsorientierung kommt nach dem Abitur oder dem Abbruch eines Studiums und vor der Entscheidung für eine Berufsausbildung eine zentrale Bedeutung zu. Sie soll leistungsstarken jungen Erwachsenen, die bewusst kein Studium beginnen wollen beziehungsweise die nach Abbruch eines Studiums eine neue Perspektive suchen, eine unmittelbare Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen und Neigungen und ihren beruflichen Vorstellungen ermöglichen: Am Ende der Berufsorientierung sollen sich die jungen Erwachsenen für einen Beruf entschieden haben und diesen auch während der Ausbildung beibehalten. Davon profitieren auch Sie als Ausbildungsbetrieb! Zum einen sind junge Menschen natürlich motivierter und engagierter, wenn sie, besonders nach einem persönlich empfundenen Scheitern im Studium, den für sich richtigen Beruf gewählt haben. Zum anderen kann so vermieden werden, dass der/die Studienabbrecher/-in nochmals aufgibt, was nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für den Betrieb einen Verlust bedeuten würde.

© Trueffelpix / Fotolia

Berufsorientierung an der Schule - welche Vorerfahrungen bringen Abiturientinnen, Abiturienten und Studienabbrecher/-innen mit?

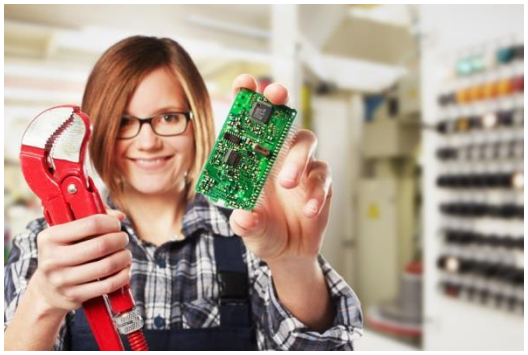
Die große Bedeutung, die die Bildungspolitik der Berufsorientierung zumisst, spiegelt sich in den Lehrplänen und Fächern der allgemeinbildenden Schulen wider: Spätestens ab Klassenstufe 7, vielerorts auch wesentlich früher (Klassenstufe 5), beginnen die entsprechenden Maßnahmen und Aktionen. Es werden Fächer wie "Arbeitslehre" erteilt und Projekte mit berufsbezogenen Inhalten angeboten, etwa Berufsinformationsmessen, Betriebsexkursionen oder Praktika.

Hab Studienabbrecher/-innen, Abiturientinnen oder Abiturienten zunächst die Realschule und dann das Gymnasium absolviert, haben sie in der Regel bereits in der Mittelstufe ein Praktikum absolviert oder ein berufsbezogenes Fach belegt. In diesem Fall haben sie bereits einen grundlegenden Bezug zu Ausbildung und Beruf, sich jedoch oft bewusst dagegen entschieden.

Handelt es sich um einen Abiturienten oder eine Abiturientin, der/die ausschließlich das Gymnasium besucht hat, kann man die Teilnahme an einer Berufsorientierung nicht voraussetzen. In vielen Bundesländern am Gymnasium sind keine beruflichen Praktika vorgesehen. Finden sie statt, sind sie nur kurz und konzentrieren sich auf akademische Berufsbilder und duale Studiengänge. Bei diesen Praktikantinnen und Praktikanten ist es sinnvoll zu klären, ob grundlegende Informationen über Ausbildungsberufe, Ausbildungsinhalte, Anforderungen und Ausbildungsdauer vorhanden sind.

Je nach Studiengang ist es möglich, dass eine ehemalige Studierende während des Studiums Praktika oder Vorpraktika absolviert haben. Im besten Fall haben sie damit bereits einen Einblick in Ihre Branche bekommen, zumindest haben sie aber bereits Erfahrungen mit der Arbeitswelt.

Als Praktikanten in Ihrem Betrieb bringen Abiturientinnen, Abiturienten und Studienabbrecher/-innen meist wertvolle Vorerfahrungen mit: Sie sind volljährig und vergleichsweise reifer; sie haben eine solide Vorbildung, die über das Schulwissen hinausgeht; sie sind es gewohnt, selbstständig zu arbeiten, und können sich mündlich und schriftlich gut ausdrücken.



© Ingo Bartussek / Fotolia

Welchen Beitrag kann mein Betrieb zur Berufsorientierung leisten?

Wenn Sie leistungsstarke junge Erwachsene als Praktikanten und spätere Auszubildende gewinnen wollen, sprechen Sie diese gezielt in Anzeigen und auf Ihrer Internetseite an.

Stellen Sie Berufe vor, die sich besonders für Abiturientinnen, Abiturienten und Studienabbrecher/-innen eignen. Weisen Sie auf Möglichkeiten hin, die Ausbildung zu verkürzen, und zeigen Sie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb auf. Auch duale Studiengänge können für Studienabbrecher interessant sein, weil der Praxisanteil höher ist als in einem Bachelor-Studium.

Bieten Sie vor allem längere Praktika (mindestens einen Monat) für hoch qualifizierte Tätigkeiten an und stellen Sie sicher, dass im Praktikum auch vermittelt wird, wie Mitarbeiter/-innen auch ohne Studium, aber mit entsprechender Erfahrung und Weiterbildung zu Fach- und Führungsaufgaben gekommen sind. Eröffnen Sie den Praktikanten auch die

Möglichkeit, in Bereichen mitzuarbeiten, die völlig neu für sie sind. Diese Praktika können besonders leistungsstarken jungen Erwachsenen helfen, neue Perspektiven zu entwickeln.

Was soll mein Betrieb bei der Umsetzung von Praktika beachten?

Ein intensives Bewerbungsgespräch hilft, die Erwartungen, Kompetenzen und Erfahrungen der zukünftigen Praktikanten einzuschätzen. Soll das
Praktikum die Studienneigungen und -erfahrungen aufgreifen? Haben Studienabbrecher/-innen für sich entschieden, eine ganz andere berufliche Entwicklung einzuschlagen? Welche Vorerfahrungen und Talente der Bewerber/-innen sind für den Betrieb besonders wertvoll? Welche Einblicke und Erfahrungen können Sie Bewerber/-innen bieten?

Bestimmung einer Betreuungsperson: Die Praktikantin oder der Praktikant benötigen eine feste Ansprechperson, die sie oder ihn während des gesamten Zeitraums des Praktikums betreut – also die Aufgaben abspricht, sich danach erkundigt, wie sie zurechtkommen usw.

Festlegung geeigneter Praktikumszeiten und -dauern: Vor Praktikumsbeginn sollte Ihr Betrieb mit den Praktikanten klar vereinbaren, wie lange und zu welchen Zeiten beziehungsweise an welchen Tagen das Praktikum stattfindet.

Gemeinsame Festlegung von Inhalten und Zielen: Ein wesentlicher Punkt ist die Festlegung der Inhalte und Ziele vor Beginn des Praktikums. Nur auf diese Weise ergibt das Engagement Ihres Betriebs Sinn. Möchten ehemalige Studierende einen Einblick in die Branche oder in einen bestimmten Beruf erhalten? Oder geht es bereits um ein potenzielles Ausbildungsverhältnis? Grundsätzlich sollten die jungen Erwachsenen stets etwas aus dem Praktikum in Ihrem Betrieb mitnehmen können und möglichst breit gefächerte betriebliche Einblicke gewinnen: Was zeichnet das Produkt/die Dienstleistung aus? Wie ist der Produktionsprozess aufgebaut, welche Technologien werden eingesetzt? Wer ist Kunde und wie funktionieren Werbung und Vertrieb? Welche Aufgaben haben Geschäftsführung und Abteilungsleitung? Welche Qualifikationen werden an welchen Stellen im Unternehmen gefordert? Diese Aspekte helfen hoch qualifizierten Bewerber/-innen, eine Zukunftsperspektive in Ihrem Betrieb zu entwickeln.

© jozsitoeroe / Fotolia

Abschluss einer Praktikumsvereinbarung: Eine Praktikumsvereinbarung abzuschließen, hat sich in der Praxis sehr bewährt. Neben den bereits genannten Punkten sollen hier auch Vereinbarungen zum Versicherungsschutz oder für den Fall auftretender Probleme festgehalten werden. Weiterhin können die jungen Erwachsenen durch ihre Unterschrift selbst beteiligt und so in die Verantwortung genommen werden.

Feedback geben: Am Ende eines Praktikums, bei Langzeitpraktika auch nach zuvor festgelegten Zeitabschnitten, ist ein Gespräch mit der Praktikantin oder dem Praktikanten für die weitere Entwicklungsförderung sehr wichtig. Hier können zum Beispiel Fähigkeiten, Talente und die berufliche Passung, aber auch offene Fragen und Probleme zum Thema gemacht werden. (Praktikum)

Welchen Nutzen hat mein Betrieb aus meinem Engagement in der Berufsorientierung?

Sie geben leistungsstarken und motivierten jungen Erwachsenen eine neue Perspektive auf einen erfolgreichen Eintritt ins Berufsleben. Zudem profitiert Ihr Betrieb ganz konkret davon, künftige Auszubildende mit Entwicklungspotenzial und guten kognitiven Fähigkeiten genauer kennenzulernen und die Passung zwischen Ihrem Betrieb und der Bewerberin beziehungsweise dem Bewerber überprüfen zu können.

Erlebnispädagogik

Was ist eigentlich Erlebnispädagogik?

Lagerfeuer, Kanufahrten, Bergromantik oder Segeltörns? Ja, das können Elemente der Erlebnispädagogik sein. Aber in ihrem Kern dreht sich bei der Erlebnispädagogik alles um die Persönlichkeitsentwicklung Ihrer Auszubildenden. Themen wie Teamfähigkeit, Ausdauer, Verantwortung, Konfliktbewältigung, Durchhaltevermögen oder Selbsteinschätzung und Selbstbewusstsein, die im Berufsalltag häufig nicht direkt gefördert werden können, stehen im Zentrum der Erlebnispädagogik.

Die Erlebnispädagogik hat die erlebte Erfahrung im Mittelpunkt des Lernens. Beispielhafte Lernprozesse stellen junge Menschen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen. Die Bearbeitung dieser Aufgaben soll sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern und eine Verbesserung ihrer Handlungen im Alltag und in der Gruppe ermöglichen.

Das klingt sehr theoretisch – was heißt dies in der Praxis? Hierzu ein kleines Gedankenexperiment: Hoch in einer Felswand hängend suchen Sie nach einem sicheren Halt. Der Wind peitscht um Ihre Ohren, alle Griffe und Tritte wirken wenig vertrauenserweckend, den sichernden Kollegen oder die Kollegin am anderen Seilende kennen Sie kaum. Ihr Kopf weiß, dass Ihnen nichts passieren kann – aber Ihr Bauch spricht eine andere Sprache… Was machen Sie? Eine Situation zwischen Selbstbewusstsein und Angst, Vertrauen und Verantwortung: Ihr innerer Konflikt beim Abseilen, der sich zwischen Kopf und Bauchgefühl entspinnt, wird erst durch das eigene Erlebnis zu einem Lernfall, in dem sich ein bewusster Umgang zwischen Wagnis und Risiko entwickelt. In diesem Beispiel verdeutlichen sich die Möglichkeiten erlebnispädagogischer Lernarrangements.

© godfather / Fotolia

Was kann Erlebnispädagogik in der Ausbildung leistungsstarker Jugendlicher bewirken?

Erlebnispädagogik bietet jungen Menschen die Möglichkeit einer intensiven und individuellen Lernerfahrung. Hier können sie ihre Ziele und ihr Handeln mitbestimmen: Bei unserem Beispiel „Klettern“ könnten sie einen einfacheren Weg wählen, technische Hilfen in Anspruch nehmen oder weniger hoch klettern. Damit spricht die Erlebnispädagogik nicht das kopflastige Lernen, sondern eine selbst erlebte Situation an. Auch die Stärkung zwischenmenschlicher Beziehungen lässt sich an diesem Beispiel aufzeigen. Ist die Übung gut gegangen, habe ich das auch dem Vertrauen zu verdanken, das ich meinem sichernden Kollegen geben musste.

Zur Integration von meist älteren, leistungsstarken jungen Menschen oder Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen in ein Team von „Regel“-Azubis sind Erfahrungen der Erlebnispädagogik sehr wertvoll. Das Kennenlernen des jeweils anderen kann eine positive Gruppendynamik fördern, in der jede/-r einzelne mit seinen Stärken, Schwächen und Unsicherheiten seinen Platz hat.

Prima! Also einfach klettern lassen? Nein, um Erlebnisse pädagogisch einsetzen zu können, müssen Sie die Zielsetzungen und Handlungssituationen genau planen. Wichtig ist einerseits, dass der Lernerfolg auch auf das Alltagsverhalten beispielsweise am Arbeitsplatz übertragen werden kann. Auch die Ernsthaftigkeit der Lernsituation spielt eine wesentliche Rolle: Ein Knoten, dem man beim Klettern sein Leben anvertraut, wird sorgfältiger geknüpft als ein Knoten, den man nur zur Übung im Klassenzimmer knüpft. Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Freiwilligkeit der Lernerfahrung.

Erfolgreiche Erlebnispädagogik bewegt sich zwischen der Anforderung nach Ernsthaftigkeit und der individuellen Grenze von Jugendlichen zur physischen oder psychischen Überforderung. Verweigern sich Teilnehmer/-innen einer Aufgabe, weil sie über- oder auch unterfordert sind, so kann die Erlebnispädagogik im schlimmsten Falle sogar kontraproduktiv sein.

Passen Sie also bitte die Lernsituation an die individuellen Potenziale Ihrer Azubis an: Schaffen Sie Hilfestellungen, wo Hilfe notwendig ist; eröffnen Sie nach Bedarf Querausstiege aus Situationen, die von einzelnen nicht bewältigt werden. Sprechen Sie das Verhalten der Teilnehmer/-innen häufig an, um Brücken für die Übertragung der Lernsituation in das Alltags- und Ausbildungsverhalten zu schaffen.

© Robert Przybysz / Fotolia

© DIHK-BILDUNGS-GMBH UND ZWH

Denn schließlich soll sich hier die Erlebnispädagogik insbesondere auf die Schlüsselqualifikationen auswirken. Planen Sie als Lernziele Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstbewusstsein, Zuverlässigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Ausdauer, Konfliktfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Umgang mit eigenen Gefühlen und denen anderer.

Wie kann ich vorgehen, wenn ich erlebnispädagogische Elemente in die Ausbildung integrieren möchte?

Die Palette erlebnispädagogischer Inhalte ist vielfältig. Manche Experten und Expertinnen konzentrieren sich auf Naturerfahrungen nach dem Motto „Der Berg spricht für sich selbst." – Klettern, Abseilen, Rafting mit oder ohne Floßbau, Segeln oder Kanuwandern sind hier beliebte Elemente. Andere Ansätze nutzen städtische Kulturlandschaften wie Industriebrachen, Bergwerkstollen oder Kanalsysteme.

Entscheidend für die Auswahl der Inhalte sind nicht nur punktgenaue pädagogische Zielebenen, sondern natürlich auch ganz pragmatische Überlegungen:

- Welche Voraussetzungen sind räumlich machbar?
- Wie viel Zeit inklusive Vor- und Nachbereitungszeit steht zur Verfügung?
- Welche Ressourcen hinsichtlich Helfer/-innen, Geld, Material können eingesetzt werden?

Hieraus ergeben sich eventuell auch kleinere Vorhaben mit Nähe zu gruppendynamischen Aufgabenstellungen oder zur Sozial- oder Abenteuerpädagogik, deren Grenzen zur Erlebnispädagogik nicht trennscharf festzulegen ist.

Wie sollte ich jetzt vorgehen?

Überlegen Sie zunächst, was genau Sie erreichen wollen. Orientieren Sie sich dabei nicht an Wunschvorstellungen, sondern an pädagogischen Zielen:

Welche Azubis sollen was erreichen oder besser machen? An welchen Stellen will ich die Gruppe enger zusammenbringen? Denken Sie hierbei an konkrete Alltagssituationen in Ihrem Betrieb: Welche Erlebnisse könnten hierzu passen? Denn letztlich dient die Erlebnispädagogik dazu, dass die Erfolge auch auf das „normale" Leben übertragbar sind.

Wenn Sie wissen, was Sie wollen, verschaffen Sie sich einen Überblick über Zeit, Geld und Personal, das Ihnen für Ihre Idee zur Verfügung steht. Wenn Sie nicht selbst Erlebnispädagoge oder Erlebnispädagogin sind, holen Sie sich professionelle Unterstützung. Schildern Sie Ihre Ziele, fragen Sie nach, welche Umsetzungspotenziale durch den jeweiligen Anbieter möglich sind.

Holen Sie sich verschiedene Angebote ein: Mittlerweile gibt es zahlreiche Unternehmen in dieser Branche. Gute Erlebnispädagogen und Erlebnispädagoginnen werden Ihnen auch nach der Maßnahme Unterstützung bei der Aufarbeitung der Erlebnisse anbieten. Vielleicht finden Sie ein gutes Unternehmen in Ihrer Nähe? Gut geplant, durchgeführt und nachbereitet wird ein erlebnispädagogisches Seminar zum unvergesslichen „Event“ in der Ausbildung.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

Hier sind exemplarisch einige Adressen, damit Sie wissen, wonach Sie suchen müssen:

- www.elw-institut.de (falls Sie sich selbst in Erlebnispädagogik ausbilden wollen)
- www.outwardbound.de (ein bundesweiter Anbieter für beides)

© Spectral-Design / Fotolia

Feedbackgespräche

Was bedeutet „Feedback" überhaupt?

© cirquedesprit / Fotolia

Feedback bedeutet Rückmeldung oder Rückkopplung. Beim Feedbackgespräch geht es darum, wie Leistung und Verhalten einer Person von einer anderen Person wahrgenommen, verstanden und bewertet werden. Feedbackgespräche sind eine wichtige Lern- und Entwicklungschance für Auszubildende. Wenn Sie und Ihre Auszubildenden einander aufmerksam zuhören, Sie Verständnisfragen klären und Ihre Erkenntnisse Schritt für Schritt umsetzen, kann daraus ein partnerschaftliches Miteinander entstehen. Feedbackgespräche sind aber auch dann erforderlich, wenn Ihren Auszubildenden klare Grenzen aufgezeigt werden müssen. Dies unterstützt den Aufbau der Fähigkeit, in größeren Zusammenhängen zu denken, die Erwartungen der Kunden zu verinnerlichen sowie eigene Wünsche und Bedürfnisse im Bedarfsfall hintanzustellen.

Warum ist Feedback für meine Auszubildenden so wichtig?

Feedbackgespräche haben steuernde Funktion. Tägliche Abstimmungsgespräche informieren Ihren Azubi am Ende des Arbeitstags, inwieweit die Aufgaben gut erledigt wurden. Die Antworten geben Ihnen eine Rückmeldung, ob Ihr Azubi durch die Bearbeitung des Arbeitsauftrags Erfahrung und Wissen hinzugewonnen hat. Gerade die kurzen und gezielten Abstimmungsgespräche bei der Übergabe und der Nachbesprechung des betrieblichen Auftrags dienen der engen Führung und gezielten Entwicklung des oder der Auszubildenden.

Eine andere Bedeutung haben quartalsweise geführte Perspektivgespräche. Hierbei erfährt der oder die Auszubildende, welche Fortschritte aus Ihrer Sicht bei der Bewältigung der betrieblichen Aufgaben erzielt wurden. In Quartalsgesprächen zeigen Sie Entwicklungsperspektiven auf, unterstreichen, welches Potenzial in Ihrem Azubi steckt, aber auch, wo noch Verbesserungsbedarf besteht. Ein Quartalsgespräch schließen Sie mit einer Zielvereinbarung ab, um Ihre Wünsche und Erwartungen zu unterstreichen und verbindlich zu regeln. Wenn Sie mit offenen Fragen in das Quartalsgespräch einsteigen, erfahren Sie, wie Ihr Azubi über sich und den Ausbildungsbetrieb denkt und inwieweit die Ausbildung vielleicht besser organisiert werden könnte.

Feedbackgespräche erlauben einen Abgleich zwischen Selbstbild und Fremdbild. Vielleicht sieht sich Ihr Azubi selbst als interessiert, kompetent und gewissenhaft, während Sie nur

Desinteresse oder Leistungsschwäche feststellen. Andererseits gibt es auch viele Azubis, die ihre gute Leistung sehr selbstkritisch bewerten. Hier hilft Ihr Feedback, Selbstvertrauen zu entwickeln und sich mutiger einzubringen. Selbstbild und Fremdbild können also in verschiedene Richtungen voneinander abweichen.

Feedbackgespräche können unbequem sein. Wahrnehmungen und erkannte Wahrheiten auszusprechen, fällt häufig schwer. Zudem kann ein schlecht vorbereitetes Feedbackgespräch schon einmal aus dem Ruder laufen. Darum sind die sorgfältige Beobachtung beziehungsweise Messung sowie die sichere Bewertung der Leistungen Ihres Azubis die unverzichtbare Grundlage eines guten Feedbackgesprächs.

Wie führe ich ein Feedbackgespräch richtig durch?

Damit Ihr Azubi bereit ist, sich auf eine Leistungsrückmeldung einzustellen und das Feedback gezielt zur Korrektur der Leistung beziehungsweise des Verhaltens nutzt, hier einige Empfehlungen:

- Wie formuliere ich mein Feedback als Angebot?
  Ich zwinge meinem Azubi kein Feedback auf. Ich achte darauf, ob mein Azubi gerade in der Lage ist, mir aufmerksam zuzuhören und mein Feedback zu bedenken: „Können wir gleich einmal kurz unter vier Augen sprechen? Ich muss etwas mit dir besprechen.“
- Wie gebe ich mein Feedback unmittelbar?
  Wenn mein Azubi aufnahmefähig ist, gebe ich mein Feedback zeitnah im Anschluss an die gezeigte Leistung beziehungsweise das Verhalten, auf das ich mich beziehe. Vergeht zu viel Zeit zwischen Leistung und Feedback, verblasst die Erinnerung. Der Nutzen des Feedbacks geht dann gegen null.
- Wie beziehe ich mich auf messbare Ergebnisse oder konkretes Verhalten, das ich selbst beobachtet habe?
  „In der vergangenen Woche bist du dreimal 15 Minuten zu spät zur Arbeit erschienen.“ Dadurch vermeide ich fehleranfällige Verallgemeinerungen („Du kommst immer zu spät aus der Pause!“) und Interpretationen wie zum Beispiel die Zuschreibung von Eigenschaften („Du bist so was von faul!“).
- Wie beschreibe ich die Folgen, die die Leistung beziehungsweise das Verhalten hat?
  „Der Kunde war stinksauer, dass er die bestellten Waren heute nicht abholen konnte.“ Dadurch vermeide ich persönliche Beschuldigungen oder Anklagen. Mein Azubi lernt so mit der Zeit, die Verhaltensfolgen gedanklich vorwegzunehmen.
- Wie spreche ich in der Ich-Form?
  „Ich kann nicht verstehen, warum du die Bestellung nicht auf Vollständigkeit geprüft hast.“ Dadurch verdeutliche ich die Beziehung zu meinem Azubi. Ich verstecke mich nicht hinter einer Wir-Aussage („Bei uns ist es festgelegt, dass Lieferungen mit dem Bestellschein abzugleichen sind.“).

- Wie spreche ich meinen Azubi direkt an?
  „Frank, bei der Lieferung für unseren Kunden Schmidt ist etwas schiefgelaufen. Ich muss dich kurz unter vier Augen sprechen.“ Gebe ich das Feedback in der Gruppe, ist dies unnötig abwertend. Gebe ich das Feedback in der dritten Person („Unser Frank hat wohl den Ablauf einer Lieferung noch nicht verstanden!“), ist dies ausgrenzend oder mein Azubi fühlt sich gar nicht angesprochen.
- Wie teile ich meinen Wunsch für die Zukunft mit?
  „Frank, ich erwarte von dir, dass du ausnahmslos die Vollständigkeit jeder Lieferung mit der Bestellung abgleichst. Diese Zeit hast du immer.“ Ein ausgesprochener Wunsch erhöht die Klarheit und Verbindlichkeit des Gesprächs. Er ist eine gute Grundlage für eine konkrete Vereinbarung.

© Antonioguillem / Fotolia

- Wie fordere ich meinen Azubi im Quartalsgespräch auf, mir Feedback zur Ausbildungssituation zu geben?
  „Frank, wie hast du deine Ausbildung in den vergangenen Wochen erlebt? Was läuft gut und was würdest du persönlich ändern wollen?“ Die Antworten zeigen nicht nur, wie selbstkritisch der oder die Gesprächspartner/-in über sich und die Ausbildung denkt, sondern auch, was ich innerbetrieblich anders organisieren könnte. Ich erfahre, inwieweit mein Azubi über- oder unterfordert ist, ob die Erwartungen an ihn oder sie klar sind, und ob ich die Führung durch die Fachkollegen und -kolleginnen zu eng oder zu locker organisiert habe.
- Wie kultiviere ich meine Feedbackgespräche?
  Wenn ich Spielregeln für gute Feedbackgespräche mit meinen Auszubildenden bespreche und vereinbare, entwickeln sich die Gespräche zu einem partnerschaftlichen Dialog. Geeignete Spielregeln sind: „Feedback ist eine Entwicklungschance für beide Seiten.“ (Grundhaltung) „Wir hören einander aufmerksam zu. Wir fragen nach, wenn etwas unklar ist. Wir brauchen uns nicht zu rechtfertigen. Wir verarbeiten Feedback in Ruhe und entscheiden dann, was wir umsetzen wollen.“ Entwicklung setzt Freiwilligkeit voraus.
- Die Umsetzung dieser Feedback-Empfehlungen erhöht schrittweise die Wahrscheinlichkeit, dass Feedbackgespräche partnerschaftlicher werden. Nicht mehr die einseitige Formung und Veränderung Ihres Azubis steht dann im Vordergrund, sondern ein beidseitiger Entwicklungsprozess. Das bedeutet, dass wir Feedbackgespräche auch dazu nutzen können, mehr über den jungen Menschen und uns selbst zu lernen.

Fazit: Feedback zu geben und Feedback zu erhalten bedeutet für beide Seiten, sich auf einen gemeinsamen Veränderungsprozess einzulassen.

Fehlender Bezug zur Arbeitswelt

Woran liegt es, dass vielen leistungsstarken jungen Erwachsenen der Bezug zur Arbeitswelt fehlt?

Jugendliche, die nach Abschluss der Hauptschule oder Realschule eine Ausbildung absolvieren möchten, werden bereits in sehr jungen Jahren mit wesentlichen Entscheidungen zu ihrer beruflichen Zukunft konfrontiert:

- Welchen Beruf möchte ich später ergreifen?
- Welchen Schulabschluss brauche ich dafür?
- Welche Qualifikationen muss ich zusätzlich mitbringen?

© DDRockstar / Fotolia

Die Berufsvorbereitung an Haupt-, Mittel- und Realschulen unterstützt die Jugendlichen durch Praktika und entsprechende Schulfächer dabei, diese Fragen zu beantworten, und bereitet meist auf eine berufliche Ausbildung vor. Hat ein/-e Abiturient/-in vor dem Studium ausschließlich das Gymnasium besucht, fehlt diese Vorbereitung oft.

Untersuchungen belegen, dass insbesondere die eigenen Eltern gerade beim Thema Berufswahl für die Mehrheit der Jugendlichen immer noch die wichtigsten Ansprechpersonen sind. Kommen Studienabbrecher/-innen aus einer Akademikerfamilie, fehlt diese Erfahrung auch vonseiten der Eltern.

Abiturientinnen und Abiturienten, die vor Studienbeginn ausschließlich das Gymnasium besucht haben und keine berufsvorbereitenden Angebote wahrnehmen konnten, können dementsprechend oft überhaupt keine Vorstellung davon haben, was sie in der Arbeitswelt tatsächlich erwartet. Kurze Praktika in der Oberstufe geben allenfalls Einblick in das Arbeitsumfeld akademischer Berufe. Die künftigen Auszubildende haben sich also sowohl in der Schule als auch durch die Studienwahl bewusst auf eine akademische Laufbahn konzentriert, die auf anspruchsvolle, selbstverantwortliche und hoch qualifizierte Tätigkeiten in Management, Forschung, Entwicklung, Produktionssteuerung und mit Verantwortung für Menschen und Systeme vorbereitet.

Dass eine Berufsausbildung ebenfalls hohe Ansprüche an fachliches Können, soziale und methodische Fähigkeiten stellt und viele Möglichkeiten bietet, persönliche Interessen und Neigungen einzubringen, wissen ehemalige Studierende häufig nicht.

Umso wichtiger ist es für junge Menschen, Beratung und Unterstützung zu erhalten, in erster Linie durch eine Berufsberatung oder einen Ausbildungsbetrieb. Praktika und weitere

Möglichkeiten der Berufsorientierung vor der Aufnahme einer Ausbildung haben deshalb eine besonders hohe Bedeutung, wenn es darum geht, einen Bezug zur Arbeitswelt herzustellen und Hilfen zur Neuorientierung zu geben.

Was bedeutet dies für den Umgang mit Ihren Azubis?

Durch einen offenen und direkten Austausch untereinander vermeiden Sie Missverständnisse sowie das Aufkommen von Vorbehalten und Problemen.

drubig-photo

Im Studium lernt man, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten und zu entscheiden. Im Betrieb gibt es aus organisatorischen Gründen einen festen Rahmen der Arbeits- und Pausenzeiten, Arbeitsabläufe sind festgelegt und es wird häufig im Team gearbeitet. Machen Sie den jungen Erwachsenen klar, wie wichtig der vertrauensvolle Umgang im Team und die Zusammenarbeit mit anderen ist. Grenzen Sie ab, wie viel selbstständiges Arbeiten Sie erwarten und welche Entscheidungen mit den Vorgesetzten abgestimmt werden müssen.

Die **Integration in eine Ausbildungsgruppe** kann dadurch erschwert sein, dass der oder die Auszubildende schon einige Jahre älter und reifer als andere Azubis ist. Es ist aber auch gleichzeitig eine Chance: Reifere Auszubildende können individuelle Stärken (z.B. in Mathematik oder Physik, im sprachlichen Ausdruck oder selbstständigem Arbeiten) zur Unterstützung der anderen Azubis einsetzen. Sie übernehmen damit eine Rolle, die von allen Beteiligten geschätzt wird, und entwickeln die eigene Sozialkompetenz weiter. Andererseits sollten sie keine „Sonderbehandlung“ bekommen und es muss klar sein, dass allgemeine Verhaltensregeln und Arbeitsordnungen für alle gelten.

Im **Verhältnis zum Ausbilder oder zur Ausbilderin** entsteht aufgrund des geringeren Altersunterschieds und der Vorbildung oftmals ein Verhältnis auf Augenhöhe. Hier gilt es, die Balance zwischen partnerschaftlichem Miteinander und Distanz in der Rolle der Führungsperson des Ausbilders oder der Ausbilderin zu halten.

In der fachpraktischen Ausbildung haben Studienabbrecher /-innen oft die gleichen Voraussetzungen und Schwierigkeiten wie andere Azubis. In der Fachtheorie bringen sie jedoch Vorkenntnisse aus der Schule und aus dem Studium mit, die zu einer Unterforderung der leistungsstarken Jugendlichen führen können. Nutzen Sie diese Stärken zur

Unterstützung anderer Auszubildenden, die Nachhilfe und zusätzliche Übung benötigen (siehe auch Verunsicherung von leistungsstarken Jugendlichen)

© Picture-Factory / Fotolia

In vielen Berufen ist die **körperliche Arbeit** zunächst eine Umstellung oder sogar eine Belastung für ehemalige Studierende. Das gilt aber für genauso für andere Azubis und wird meist nach wenigen Wochen überwunden.
Geben Sie leistungsfähigen Auszubildenden **Sonderaufgaben**, die ihnen Einblick in andere Firmenbereiche und Zuständigkeiten geben. Dies gilt besonders, wenn Sie bemerken, dass sie mit den fachlichen Inhalten der Ausbildung gut vorankommen. Ziel ist es, ein möglichst breites Wissen über die betrieblichen Abläufe zu erlangen, was eine spätere Orientierung auf Fach- und Führungsaufgaben erleichtert. Denn meistens sind höher qualifizierte Aufgaben im Betrieb das Ziel leistungsstarker Studienabbrecher/-innen. Wenn Ihr Betrieb Menschen sucht, die Führungsaufgaben übernehmen wollen, stellen ehemalige Studierende ein großes Potenzial dar. Zeigen Sie deshalb frühzeitig **Aufstiegsmöglichkeiten** auf und welche Fort- und Weiterbildungen dazu notwendig sind. Schätzen Sie ihre Stärken ein und ermutigen Sie sie, gegebenenfalls auch eine neue berufliche Richtung einzuschlagen, z.B. als ehemalige/-r Maschinenbauer/-in im Vertrieb zu arbeiten oder individuelle handwerkliche Fertigkeiten und Interessen in einem Ausbildungsberuf zu perfektionieren.

Motivierte Studienabbrecher/-innen werden Sie auf diese Weise in kurzer Zeit gut in Ihren Betrieb integrieren können.

Führungsstile

Was bedeutet „Führung" in der Ausbildung?

Als Führungsstil bezeichnet man die Art und Weise, wie Sie als Ausbilder oder Ausbilderin im Unternehmen mit ihren Azubis umgehen. Diese Umgangsweise variiert abhängig von Ihren eigenen Charaktereigenschaften, aber auch je nach Art des Unternehmens. Eine „gute" Führung sollte darüber hinaus auch den einzelnen Azubis und der jeweiligen Situation entsprechen.

Führungsstile und ihre Vor- und Nachteile

Autorität zu besitzen bedeutet, dass Menschen einem folgen. Um dies zu erreichen, gibt es verschiedene, durchaus konträre Führungsansätze, wobei jeder – richtig angewandt – seine Daseinsberechtigung hat. Im Allgemeinen unterscheidet man drei grundlegende „klassische" Führungsstile: den autoritären, den „Laissez-faire"- und den partnerschaftlichen Führungsstil.

Diese Führungsstile haben folgende Vorteile:

- **Autoritärer Führungsstil:**
  Entscheidungen können schnell getroffen werden, Arbeitsanweisungen sind klar, Ergebnisse leicht kontrollierbar.
- **„Laissez-faire"-Stil:**
  Er wirkt sich positiv auf die Kreativität aus. Außerdem wird jedes Teammitglied als eigene Persönlichkeit wahrgenommen. So werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestärkt und können eigene Entscheidungen treffen.
- **Demokratischer/partnerschaftlicher Führungsstil:**
  Stärkt das „Wir-Gefühl" und entlastet den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte durch ein verantwortungsbewusstes Team.

Ist Autorität ein direktes Resultat eines autoritären Führungsstils? Nein, insbesondere junge Menschen reagieren auf den autoritären Führungsstil oft mit Abwehr, aggressivem und feindseligem Verhalten, mit Unselbstständigkeit, geringer Leistungsmotivation und mangelnder Eigeninitiative bis hin zur Interesselosigkeit. Diese Reaktionen sind in der Regel aus der strikten hierarchischen Trennung zwischen Unter- beziehungsweise Übergeordneten begründet. Untersuchungen über die aktuelle Auszubildenden-Generation zeigen, dass Autorität vor allem dann angenommen wird, wenn sie mit Fachwissen und Einfühlungsvermögen in Verbindung gebracht wird. Die hierarchische Position allein macht den Vorgesetzten nicht zur Autoritätsperson.

„Laissez-faire" (auf Deutsch: „machen lassen") löst oft Orientierungs- und Lustlosigkeit, schlechtes Gruppen- und Betriebsklima, Unsicherheit und ein niedriges Leistungsniveau aus.

Die Azubis werden weitgehend sich selbst überlassen und bekommen nur Hilfe, wenn sie sich eigenständig darum bemühen.

Der demokratische/partnerschaftliche Führungsstil führt am ehesten zu einer allgemein guten Ausbildungs- und Arbeitsatmosphäre. Motivation und Eigeninitiative werden gefördert, Verantwortungsbewusstsein, gegenseitiges Verständnis sowie die Kooperationsbereitschaft werden gestärkt.

Ausbildungspersonal und Azubis begegnen sich auf Augenhöhe und bemühen sich, Ziele gemeinsam zu erreichen.

Wieso hört mein Azubi nicht auf mich?

Immer wieder passiert es, dass Auszubildende nicht das tun, was wir ihnen gesagt haben. Sie widersetzen sich oder ignorieren unsere Anweisungen einfach, manches Mal machen sie sich sogar über die Arbeitsschritte und Techniken lustig und empfinden so einiges als „old School“. Dies ist nicht ungewöhnlich: Sie testen einfach gerne ihre Grenzen aus. Leistungsstarke Jugendliche überschätzen sich vielleicht aufgrund ihres Bildungshintergrunds und ihres Alters. Auszubildende mit Studienerfahrung sind es gewohnt, selbstständig und unabhängig zu arbeiten und haben manchmal Schwierigkeiten, sich Anweisungen unterzuordnen. Viele Ausbilder und Ausbilderinnen regieren auf solches Verhalten mit besonderer Dominanz und zeigen oft sehr deutlich, wer der „Boss“ ist. Dieses Auftreten ist nachvollziehbar, führt aber zu keiner langfristigen Lösung.

© fuzzbones / Fotolia

Welcher Stil ist nun „richtig“?

Hierauf gibt es keine allgemeingültige Antwort. Es ist notwendig, das Führungsverhalten an bestimmte Situationen und Personen anzupassen und zu variieren. Wichtig ist, sich auch bei einem solchen Stil-Mix (der auch „situative Führung“ genannt wird) treu zu bleiben und die Azubis nicht durch widersprüchliche Aussagen und Signale zu verunsichern.

Im Kern geht es bei der **situativen Führung** um die richtige Balance zwischen „Steuern“ und „Unterstützen“. Ziel der Ausbildung ist, fachlich kompetente, selbstständige und verantwortungsbewusste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Das ist am ehesten erreichbar, wenn der steuernde Anteil in Form von Zeigen, Anleiten und Kontrolle so früh wie möglich zurückgenommen werden kann und die Unterstützung in Form von Begleitung, Anregung und Förderung der Selbstständigkeit stetig zunimmt.

Ihre Aufgabe als Führungskraft ist es, ein menschliches und auch professionelles Vertrauensverhältnis zu Ihren Auszubildenden aufzubauen und nachhaltig zu pflegen. Dabei ist es hilfreich, wenn Sie sich Ihrer eigenen positiven Eigenschaften wie fachlicher Expertise, Natürlichkeit, Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzfreude, richtiger Umgangston, sicheres Auftreten (auch im Kleidungsstil), Wendig- und Genauigkeit, Ausgeglichenheit usw., aber auch Ihrer Schwächen bewusst sind.

© Konstantin Yuganov / Fotolia

Das „selbstbewusste“ Wissen um die eigenen Qualitäten und Defizite wird Sie selbstsicherer und glaubwürdiger machen und Ihnen das Führen erleichtern. Dadurch erhalten auch Ihre Azubis die Sicherheit, die sie benötigen, um Vertrauen aufzubauen.

Was kann ich tun, wenn mein Azubi nicht auf mich hört?

- Schauen Sie nicht zu lange weg. Autoritätsprobleme werden mit der Zeit größer, nicht kleiner.
- Führen Sie ein Gespräch und ermutigen Sie Ihren Azubi, Ihnen ehrlich zu sagen, was als störend empfunden wird (siehe dazu den Wissensbaustein „Feedbackgespräche“).
- Verurteilen Sie Ihren Azubi nicht.
- Schildern Sie die bestehenden Probleme auch aus Ihrer Sicht. Überdenken Sie Ihren Führungsstil.
- Gestalten Sie gemeinsam Zielvereinbarungen.
- Erarbeiten Sie auch im Team gemeinsame Ziele.
- Stellen Sie die Aufgaben und Schwierigkeiten aus Ihrer Sicht klar dar und ermutigen Sie Ihre Auszubildenden, Lösungsvorschläge anzubieten.
- Erstellen Sie mit Ihrem Team aus den Lösungsvorschlägen geeignete Arbeitsaufträge.
- Fragen Sie in der Berufsschule nach, ob dort ein ähnliches Problem vorliegt.

Beachten Sie hier, dass dies nur eine exemplarische Auswahl möglicher Maßnahmen ist.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Entwicklung eines eigenen Führungsstils ist ein Prozess: Scheuen Sie sich nicht, hierfür Hilfe zu suchen und anzunehmen. Es lässt sich alles lernen, schließlich werden Sie nicht als Chef oder Chefin geboren!
Es gibt zu diesem Thema eine Vielzahl von Fachliteratur und Seminaren.

Schauen Sie sich zum Beispiel das Seminarangebot der für Sie zuständigen Kammer an.

© Spectral-Design / Fotolia

Geringe Lern- und Leistungsmotivation

Woran erkenne ich, dass mein Azubi nicht motiviert ist?

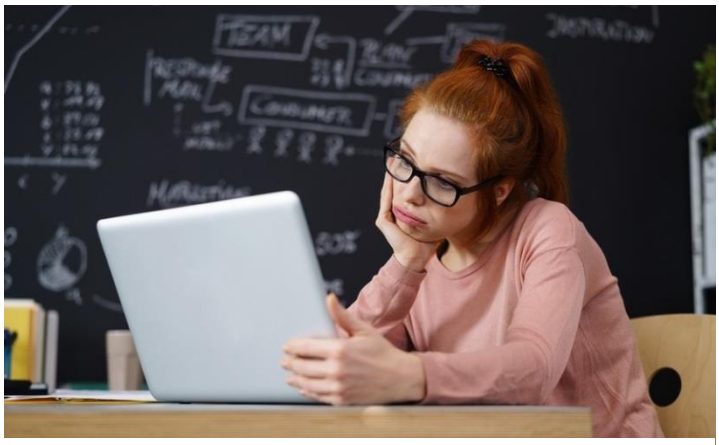
Zunächst die gute Nachricht aus der Praxis: Die meisten Abiturientinnen und Abiturienten oder Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, sind äußerst motiviert. Sie sehen die Chancen für eine Neuorientierung und die Perspektiven, die ihnen ein Ausbildungsplatz bietet.

Doch kann es passieren, dass im Laufe der Ausbildung die Motivation nachlässt. Geringe Lern- und Leistungsmotivation erkennt man schnell: Jeder von Ihnen kennt die Situation, dass Ihr Azubi lustlos ist, nicht die erforderlichen Ergebnisse liefert, sich gerne mit allem anderen, nur nicht mit der Arbeit beschäftigt oder auf Arbeitsaufträge abweisend reagiert. Aber: All dies muss nicht zwingend seinen Grund in der vermeintlichen „Faulheit“ des Azubis haben – hinter solchem Verhalten können auch ganz andere Ursachen stecken.

Warum strengt sich mein Azubi nicht genug an? Mögliche Ursachen

Es kann ganz unterschiedliche Ursachen haben, wenn Ihr Azubi nicht die erwartete Leistung oder Lernbereitschaft zeigt. Bitte beachten Sie, dass die folgende Auflistung nur eine beispielhafte Auswahl darstellen kann:

- Es ist dem Azubi gar nicht bewusst, dass mehr Leistung von ihm/ihr erwartet wird und er/sie meint, eine Ausbildung ohne große Anstrengungen meistern zu können.
- Der Ausbildungsberuf entspricht nicht den Vorstellungen des Azubis – daher fehlt der Spaß an der Arbeit.
- Es ist Ihrem Azubi nicht klar, was Sie genau erwarten, weil Qualitäts- oder Quantitätsanforderungen nicht eindeutig definiert sind.
- Die Anforderungen sind zu hoch oder zu niedrig. Überschätzen Sie leistungsstarke Azubis, weil sie zu viel theoretische Kenntnisse und Erfahrung voraussetzen? Oder behandeln Sie sie wie alle anderen und berücksichtigen ihre Potenziale nicht?



© contrastwerkstatt / Fotolia

- Ihr Azubi strebt eine Verkürzung der Ausbildung an, hat aber den Eindruck, dass dieses Ziel vom Vorgesetzten nicht verfolgt wird.
- Ihr Azubi wird nicht genügend wertgeschätzt und zu oft kritisiert.
- Ihr Azubi hat Angst, sich zu blamieren, oder ist verunsichert, weil zu hohe Erwartungen an ihn/sie gestellt wurden (Verunsicherung von Jugendlichen).
- Ihr Azubi ist ein Lerntyp, der mehr selbst machen und entscheiden will und zu viele Unterweisungen als „Gängelung“ empfindet.
- Es fehlt ein fachliches oder menschliches Vorbild, auf das sich Ihr Azubi beziehen kann.
- Ihr Azubi ist auf sich beziehungsweise das, was er oder sie geleistet oder bereits durchgestanden hat stolz und eventuell der Meinung, dass das reicht.
- Ihr Azubi kann eine psychische Verstimmung bis hin zur Depression haben, die nicht unbedingt etwas mit der Arbeitssituation zu tun haben muss.

Was kann ich tun, um meine Auszubildenden zu motivieren?

Es gibt einige Möglichkeiten, Auszubildende zu mehr Lern- und Leitungsbereitschaft zu motivieren. Finden Sie heraus, welche Motivationsart am besten ankommt. Sind Jugendliche intrinsisch motiviert, lernen sie aus Interesse, Freude und persönlichem Bedürfnis heraus. Sind sie extrinsisch motiviert, geht es ihnen darum, beispielsweise gute Noten oder Lob und Anerkennung zu erlangen.

Azubis brauchen klare Ziele, die positive Emotionen hervorrufen und erreichbar sein müssen. Arbeit macht – wie alles im Leben – viel mehr Spaß, wenn man den persönlichen Nutzen erkennt.

Ein anderer Motivationsfaktor ist die Ausgestaltung der Ausbildungseinheiten: Wir Ausbilder und Ausbilderinnen kennen alle die Vier-Stufen-Methode. Die Erfahrung zeigt, dass die Stufe 1 im Bereich „Vorbereitung des Azubis“ (Befangenheit nehmen, Kontakt herstellen, Interesse wecken, Zusammenhänge darstellen) oft zu kurz kommt. Dieser Bereich ist aber genau der, mit dem man junge Menschen „packen“ und begeistern kann: Wer Lust auf die bevorstehende Tätigkeit hat, wird keine geringe Lern- oder Leistungsmotivation haben! Achten Sie aber auch darauf, diesen Bereich nicht nur bei der ersten Unterweisung, sondern auch bei den Trainingseinheiten immer wieder zu aktivieren. Handeln Sie nach dem Grundsatz, die Auszubildenden da abzuholen, wo sie stehen.

© Dirima / Fotolia

Versuchen Sie stets, die Ausbildung lebendig und aktiv zu gestalten. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, Wissen zu vermitteln. Die bekannteste Methode ist der Frontalunterricht. Dessen Nachteil ist, dass die Azubis nicht aktiv in die Wissensvermittlung eingebunden sind. Im Betrieb ist dieser Unterricht mit einem langen Monolog zu vergleichen. Versuchen Sie deshalb häufiger, Ausbildungseinheiten zu wählen, die Ihre Azubis aktiv mit einbinden, beispielsweise durch entwickelnde Lehrgespräche, Gruppenarbeiten, die Projektmethode oder selbst abgewickelte Kundenaufträge.

Nutzen Sie die Potenziale der leistungsstarken Azubis und Studienabbrecher/-innen. Übertragen Sie ihnen angemessene Sonderaufgaben, delegieren Sie ihnen Unterstützungsmaßnahmen für schwächere Azubis, übergeben Sie ihnen Unterweisungsteile und Ausbildungsthemen, die sie aufgrund ihrer Reife und Vorerfahrung gut vermitteln können. Diese Maßnahmen können sehr motivierend sein und bringen (auch für die anderen Azubis) Abwechslung in den Ausbildungsalltag.

Neben der lernförderlichen Gestaltung der Ausbildungseinheiten gibt es aber auch grundsätzliche Möglichkeiten, Ihre Azubis zu mehr Lernbereitschaft und Leistung zu motivieren: „Man muss selbst brennen, um andere zu entzünden.“ Denn wer begeistert sich schon für etwas, was lust- und leidenschaftslos vermittelt wurde?

- Zeigen Sie doch einfach einmal selbst mehr Leidenschaft. Berichten Sie von spannenden Seminaren, Tätigkeiten oder Fällen aus der Praxis (gerne auch über Fälle, die einmal „schiefgegangen“ sind und was Sie getan haben, um alles noch zu „retten“).
- Überdenken Sie auch immer wieder kritisch Ihren Unterweisungs- und Führungsstil. Ist es vielleicht notwendig, einem leistungsstarken Azubi mehr Freiraum, Gestaltungs- und Handlungsspielraum zu geben? Beziehen Sie die Erfahrungen des Azubis in ausreichendem Maße mit in die Arbeit ein? Gehen Sie dem Alter entsprechend mit ihm/ihr um?
- Vereinbaren Sie im Einzelgespräch Ziele mit Ihrem Azubi. Fragen Sie: „Welche Herausforderung oder Unterstützung brauchen Sie?“ Vereinbaren Sie dabei aber nicht zu große Ziele, sondern besser zwei oder drei kleinere Ziele mit einer Mischung aus leichten und schwierigen Aufgaben. Dadurch können Sie die Möglichkeiten und Grenzen des Azubis besser einschätzen (siehe dazu auch die Wissensbausteine „Zielvereinbarung“ und „Feedbackgespräche“).
- Förderlich ist auch, in der Gemeinschaft Gruppenziele zu erarbeiten, mit denen sich alle identifizieren können und die die Integration leistungsstarker Azubis unterstützen. Dabei soll es nicht ausschließlich um fachliche Ziele gehen, sondern zum Beispiel um das gemeinsame Erarbeiten von Regeln zur Erleichterung des Arbeitsalltags. Dies stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und den Teamgeist. Ein weiterer Vorteil:

Azubis halten sich eher an Regeln, die sie selbst mitgestaltet haben. Wichtig ist dabei, alle Azubis mit einzubeziehen.

- Theoretische und/oder fachliche Paten und Patinnen im Betrieb können die Azubis individuell unterstützen.
- Schaffen Sie eine angenehme Lernatmosphäre, zum Beispiel durch frische Luft, einen ergonomischen Arbeitsplatz und genügend Raum, um sich zu bewegen.

Klar ist jedoch: Sie können die Lern- und Leistungsmotivation Ihres Azubis nur in Grenzen beeinflussen. Ändert sich trotz aller Bemühungen Ihrerseits nichts, kann die Ursache vielleicht auch eine ganz andere sein. Suchen Sie das Gespräch mit Ihrem Azubi und beobachten Sie ihn oder sie genau. Vielleicht können Sie sich gemeinsam der Ursache nähern und Abhilfe schaffen. Scheuen Sie sich nicht, auch externe Unterstützung einzubeziehen.

© Robert Kneschke / Fotolia

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Wenden Sie sich an die Ausbildungsberatung für Studienabbrecher/-innen der zuständigen Kammer
- Die Kooperation mit der Berufsschule (Fach-, Klassen- oder Vertrauenslehrerinnen und -lehrer) ist ebenfalls sinnvoll. (Zusammenarbeit mit der Berufsschule)

© Spectral-Design / Fotolia

Lerntypen

Wieso versteht mich mein Azubi nicht?

Sie kennen das aus Erfahrung: Jede/-r Auszubildende geht unterschiedlich mit Lern- und Arbeitsaufgaben um und zeigt Stärken und Schwächen eher in der Theorie oder in der Praxis.

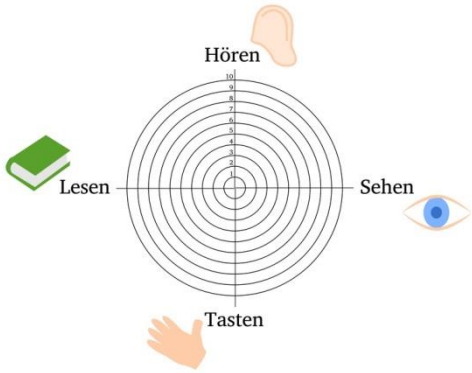
Jede Berufsbranche hat ihre eigenen bevorzugten Lerntypen und jeder Ausbilder und jede Ausbilderin bevorzugt andere Unterrichtsmethoden. Um die unterschiedlichen Lerntypen in der theoretischen und praktischen Unterweisung zu erreichen, ist es ratsam, die Inhalte für alle verständlich zu „transportieren“. Je mehr die Art und Weise, in der Lerninhalte bearbeitet werden, variiert, umso vielfältiger sind die Möglichkeiten des Motivierens, Erinnerns und Behaltens bei unseren Azubis.

Bei Gruppenarbeiten ist es hilfreich, unterschiedliche Charaktere und Lerntypen zu erkennen und ihre Qualitäten so zu kombinieren, dass sie einander ergänzen und dass Azubis voneinander und miteinander lernen können.

Welche Lerntypen gibt es?

Es gibt unterschiedliche Ansätze, Lerntypen und -stile zu kategorisieren. Am bekanntesten ist die Unterscheidung nach „Aufnahmekanälen“, d.h. nach dem Sinnesorgan, über das die Person theoretische Informationen und praktische Fertigkeiten verarbeitet.

Nach Aufnahmekanälen unterscheidet man vier verschiedene Lerntypen. In der Praxis begegnen sie uns meist als Mischtypen:



© thingamajiggs / Fotolia

- Der auditive Lerntyp: Ihr Azubi kann mündliche Arbeitsaufträge, Erklärungen und Vorträge leicht verstehen, wiederholen, zusammenfassen und über einen längeren Zeitraum behalten.
- Der visuelle Lerntyp: Die Azubis merken sich alles
- gut, was sie selbst gelesen oder gesehen haben. Schriftliche Unterlagen, eigene Notizen, Bilder, Videos und Grafiken sind für sie der Zugang zu Lerninhalten. Sie schauen sich auch die Tätigkeiten einfach von anderen ab. Selbst Arbeiten, die verschiedene Schritte beinhalten, können sie vollständig nacharbeiten und wiedergeben.
- Der kommunikative Lerntyp: Hier steht die sprachliche Auseinandersetzung mit dem Lernstoff im Vordergrund. Die Auszubildenden erschließen sich den Lerninhalt im

fachlichen Lehrgespräch, in der Diskussion und im Austausch mit Kollegen und Kolleginnen. Ihr Azubi erarbeitet sich so die gewünschten Aufträge und besorgt sich hierzu aus dem Kollegenkreis selbstständig die dazu benötigten Informationen.

- Der motorische Lerntyp: Die Azubis begreifen die gestellten Aufgaben am besten, wenn sie „be-greifen“ können. Das aktive Handeln und Ausprobieren ist für die Erarbeitung von Lerninhalten und Arbeitsschritten zentral. Das gilt sowohl für praktische als auch für theoretische Aufgaben (z.B. Durchrechnen von Übungsaufgaben, Anwendung von Formeln).

Wie kann ich diese Lerntypen am besten unterstützen?

- Den auditiven Typ: Ihre Azubis benötigen abseits des Tagesgeschäfts genügend Ruhe zum Lernen und Trainieren in Ihrem Betrieb. Achten Sie auf eine ruhige Lernatmosphäre, sprechen Sie einzelne Schritte mit ihnen durch, lassen Sie Herangehensweisen mit eigenen Worten erklären, kommentieren Sie Ihre praktischen Unterweisungen („Was mache ich jetzt und warum?“).
- Den visuellen Typ: Geben Sie Ihren Auszubildenden die Möglichkeit, eigene Arbeitsmappen mit entsprechenden Bildern und Grafiken zu erstellen. Machen Sie viel vor, stellen Sie Lernvideos oder Animationen zur Verfügung.
- Den kommunikativen Typ: Gestalten Sie eine Unterweisung nicht als Monolog, sondern als entwickelndes Lehrgespräch. Dabei werden die Zuhörer/-innen aktiv durch Rückfragen, Nachfragen und Abfragen in die Darstellung des Lerninhalts eingebunden. Stellen Sie Fragen nach „wie, warum, weshalb“ und lassen Sie die Azubis selbst überlegen und begründen.
- Den motorischen Typ: Lassen Sie Ihre Azubis ruhig „mal machen“, denn Übungen und Aufträge selbst zu erstellen und auszuprobieren, macht diesem Lerntyp besonders viel Spaß. Informationen können besonders gut behalten werden, wenn sie durch Bewegung unterstützt werden.

Welche weiteren Lernstile gibt es?

Je nach persönlichem „Temperament“ unterscheiden vier weitere Lernstile, die eher das Verhalten von Personen in den Mittelpunkt stellen.

Zusammengefasst geht es um folgende Persönlichkeitsmerkmale, die individuell mehr oder weniger stark ausgeprägt sein können:

© pressmaster / Fotolia

- Der Nähetyp oder Aktivist

Dieser Typ ist eher zwischenmenschlich und emotional orientiert. Konzepte und Theorien sind für ihn nur dann interessant, wenn man sich mit Kolleginnen und Kollegen darüber austauschen kann. In dieser Arbeitsform kann der Aktivist Intuition und assoziatives Denken einbringen. Andererseits lässt sich dieser Typ leicht von anderen Einflüssen und Anregungen ablenken und verliert dabei das Ziel aus den Augen.
Lernunterstützung für diesen Typ sind Aufgaben, an denen ausdauernd und konzentriert gearbeitet werden muss.

- Der Dauertyp oder Empiriker

Personen dieser Kategorie sind eher zurückhaltend und introvertiert. Sie arbeiten strukturiert, kontrolliert und gewissenhaft. Das kann dazu führen, dass sie etwas langsamer vorankommen und es ihnen Schwierigkeiten bereitet, mehrere Dinge parallel zu bearbeiten oder sich flexibel auf neue Rahmenbedingungen einzustellen.

Lernunterstützung für diesen Typ bieten Aufgaben, in denen mehrere Azubis zusammenarbeiten und sich abstimmen müssen. Auch Aufgaben, die Kreativität und Visionen fördern, sind in diesem Fall eine Bereicherung (auch wenn sie zunächst als Herausforderung gesehen werden).

- Der Distanztyp oder Theoretiker

Diese Personen gehen logisch, analytisch und rational vor und sind sehr an Hintergründen und Details interessiert. Sie kommen gut mit systematischen Vorgehensweisen zurecht, es fehlt ihnen aber oft an eigener Initiative und Risikobereitschaft, etwas Neues auszuprobieren.

Eine gute Lernunterstützung für solche Personen ist, sie in Gruppenarbeiten und Projekte einzubinden, die sehr zielorientiert zu bearbeiten sind und bei denen auch kreative Methoden eingesetzt werden müssen.

- Der Wechseltyp oder Experimentator

Bei diesem Lernstil steht das aktive, praktische Handeln im Mittelpunkt. Leistungswille und Verantwortungsbewusstsein sind vorhanden und „Learning by doing“ in Projekt- und Gruppenarbeiten werden gut gemeistert. Unterstützung im Lernprozess brauchen Personen dieses Lerntyps dann, wenn Handlungen zunächst durchdacht und reflektiert werden müssen und zu viel Intuition eher hinderlich ist. Lern- und Arbeitsaufgaben sollten für sie so gestaltet sein, dass sie sich zunächst theoretisch einarbeiten müssen, um ihr praktisches Ergebnis fachgerecht ausführen zu können.

Welche Besonderheiten kann es bei Abiturienten und Abiturientinnen sowie Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen in Bezug auf Lerntyp und -stil geben?

Aufgrund ihrer Schul- und Studienerfahrung sind Abiturienten, Abiturientinnen und Studierende vornehmlich das (Auswendig-)Lernen aus Büchern und eigenen Mitschriften gewohnt. Der Wechsel in die Berufsausbildung ist mit einem Wechsel zur Handlungsorientierung verbunden. Arbeitsabläufe werden also in der Praxis umgesetzt. Dabei ist es gleich, ob es nun um Kundengespräche, Programmierungen, das Herstellen von Produkten oder das Bedienen von Werkzeugen und Maschinen geht.

Im Extremfall treffen hier also die theoretisch-empirischen Typen auf motorisch-kreative Herausforderungen. Das muss aber nicht hinderlich sein. Oft entspricht für Studienabbrecher/-innen, Abiturienten und Abiturientinnen ja genau das ihren Erwartungen, nämlich in der Ausbildung etwas Praktisches tun und sichtbare Ergebnisse zu erreichen oder theoretische Kenntnisse direkt in der Praxis einsetzen zu können.

Nutzen Sie die Stärken der „Empiriker“ und fördern sie die motorisch-kreativen Seiten ihres Berufs gezielt durch entsprechende Aufgaben und angemessenen Handlungsspielraum.

Mobbing

Was heißt Mobbing eigentlich genau?

Als Mobbing wird das fortgesetzte und systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren eines Menschen bezeichnet – es handelt sich also um wiederkehrende Ereignisse. Mobbing hat oft den Zweck, eine bestimmte Person auszugrenzen, indem das soziale Ansehen des oder der Betroffenen systematisch und planvoll zerstört wird.

© VRD / Fotolia

Das Wort leitet sich von dem englischen Verb „to mob“ ab, was so viel bedeutet wie „jemanden anpöbeln, angreifen, bedrängen, über jemanden herfallen“. Als Substantiv steht es für „Meute“. Genau dieses Gefühl haben die meisten Mobbing-Opfer: von einer Meute gejagt zu werden. In der Tierwelt werden kollektive Angriffe gegen feindliche Tiere, aber auch gegen Tiere der eigenen Rasse ebenfalls mit Mobbing bezeichnet. Ein „Gegner“ soll vertrieben, verstoßen werden.

Erfahren Sie als Ausbilder oder Ausbilderin von Mobbing in Ihrem Verantwortungsbereich, dann sind Sie aufgrund Ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet zu reagieren!

Wie findet Mobbing statt?

Die meisten Fachleute betonen folgende Gesichtspunkte des Mobbings:

- Mobbing bezieht sich auf ein systematisches und sich wiederholendes Verhaltensmuster und nicht auf eine einzelne Handlung.
- Mobbing kann verbal (etwa Beschimpfung), nonverbal (z.B. Vorenthalten von Informationen) oder physisch (z.B. Verprügeln) erfolgen.
- Die Machtverhältnisse sind ungleich verteilt (viele gegen einen).
- Die Mobbing-Opfer haben Schwierigkeiten, sich zu verteidigen.

Wie erkenne ich Mobbing in meinem Betrieb?

- Wenn einzelne Azubis nicht an gemeinschaftlichen Aktionen teilnehmen, Sie das Gefühl haben, dass Einzelne isoliert werden, Dinge von Einzelnen zerstört werden, Witze immer über bestimmte Azubis gemacht werden usw., sollten Sie hellhörig werden.

- Von Mobbing betroffene Auszubildende klagen über psychische und körperliche Beeinträchtigungen. Dies bleibt in der Regel nicht ohne Folgen auf ihr Arbeits- und Leistungsverhalten oder den Ausbildungserfolg.

© highwaystarz / Fotolia

Eine spezielle Form des Mobbings ist das „Cybermobbing“, also das Mobbing im Internet. Dieses passiert z.B. in Chats, Foren und per E-Mail, aber auch in sozialen Netzwerken wie Facebook, Messanger-Diensten wie WhatsApp und auf Videoplattformen wie Youtube, auch wenn die Betreiber dieser Seiten sich bemühen, gegen Mobbingattacken vorzugehen und Diffamierungen schnell zu löschen. Dabei gibt es verschiedene Formen, die diese spezielle Form des Mobbings annehmen kann, z.B. können diffamierende Fotos oder Filme eingestellt und verbreitet werden. In sozialen Netzwerken werden Diskussionsgruppen gegründet, die allein der Lästerei über eine bestimmte Person dienen – sei es ein Mitauszubildender, eine Lehrerin oder ein anderer Internet-Nutzer. Ebenso ist es möglich, dass sich Täter unter der Identität des Opfers bei einem der Internet-Kommunikationsdienste anmelden und in dessen Namen Unwahrheiten verbreiten, da vonseiten der Anbieter keine Verifizierung der angegebenen Daten erfolgt. Beleidigungen und Bedrohungen können via E-Mail, Instant Messenger, Chat, Forum oder Gästebuch verschickt werden.

Was sind die Folgen von Mobbing?

Laut „Mobbingreport“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) nennen Mobbing-Opfer vor allem folgende psychischen Auswirkungen:

- Demotivation (71,9 Prozent)
- starkes Misstrauen (67,9 Prozent)
- Nervosität (60,9 Prozent)
- sozialer Rückzug (58,9 Prozent)
- Ohnmachtsgefühle (57,7 Prozent)
- innere Kündigung (57,3 Prozent)
- Leistungs- und Denkblockaden (57 Prozent)
- Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (54,3 Prozent)
- Angstzustände (53,2 Prozent)
- Konzentrationsschwächen (51,5 Prozent)

© THANIT / Fotolia

Mobbing kann bei Auszubildenden auch körperliche Auswirkungen haben – beispielsweise ständige Weinkrämpfe, Übelkeit und Erbrechen, Durchfall, Magenkrämpfe und Schlaflosigkeit.

Welche Motive für Mobbing in der Ausbildung können vorliegen?

Die Motive für Mobbing sind sehr vielfältig. Auf der Täter-Seite reichen die Motive von Antipathie, Neid und Eifersucht über Rache, Frustableitung und Angst vor Statusverlust bis hin zur Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder Ausgrenzung des Mobbing-Opfers wegen Andersartigkeit. In vielen Fällen trägt auch das Mobbing-Opfer unfreiwillig seinen Teil bei durch zu geringes oder zu großes Selbstbewusstsein, geringe Sozialkompetenz oder die Neigung, sich leicht angegriffen zu fühlen. Auch das Äußern unerwünschter Kritik kann Mobbing auslösen.

Die Verhältnisse im Ausbildungsbetrieb können ebenfalls Mobbing begünstigen: Unklare Zuständigkeiten, Mängel in der Kommunikations- und Informationsstruktur, ungerechte Arbeitsverteilung, Über- und Unterforderung, widersprüchliche Anweisungen, mangelnder Handlungsspielraum oder Kooperationszwänge können die Basis für Mobbing legen. Nach Berichten von Gewerkschaften und Wissenschaftlern verwenden einige Unternehmen Mobbing auch als Strategie. Wer einen Mitarbeiter zur Kündigung bewegen will, versucht mittels Mobbing, den Kündigungsschutz und fällige Abfindungszahlungen bei Arbeitgeberkündigung zu umgehen.

Mobbing löst einen Kreislauf aus. Zu Beginn des Mobbings steht meist ein Konflikt, der später zu Feindseligkeiten eskaliert. Das Mobbing-Opfer wird nervös und macht Fehler. Dadurch hat der Täter oder die Täterin wiederum neuen Anlass zum Mobbing. Es entsteht ein regelrechter Teufelskreis.

Was kann ich tun, wenn ich Anzeichen von Mobbing erkenne?

Auch leistungsstarke Azubis und Studienabbrecher/-innen in einer Ausbildungsgruppe können gemobbt werden. Allein die (von anderen wahrgenommene) „Sonderstellung“, der Altersunterschied und das damit verbundene Desinteresse an Hobbys oder Einstellungen jüngerer Azubis oder andere Umgangsformen können – gepaart mit einer negativen Gruppendynamik – zu Mobbing führen.

© bluedesign / Fotolia

Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Azubi in Ihrer Gruppe gemobbt wird, suchen Sie eine Gelegenheit zum Gespräch, z.B. im Anschluss an ein Leistungs-Feedback oder der Bewertung einer Arbeitsaufgabe. Hier können Sie Ihre Beobachtungen äußern und erfahren, ob Sie mit Ihren Vermutungen richtig liegen. Weisen auch die Äußerungen des/der Betroffenen auf Mobbing hin, geht es nicht darum, Patentrezepte parat zu haben, sondern

darum, mit dem Einverständnis Ihres Azubi den bestmöglichen Weg zur Klärung des Konflikts und zum Abstellen des Mobbings zu finden.

Lassen Sie den oder die Ratsuchende zunächst die Gesamtsituation aus seiner oder ihrer Sicht schildern. Diese Schilderung ernst zu nehmen und Hilfe anzubieten, ist für den Betroffenen meist schon sehr hilfreich. Falls vonseiten Ihres Azubis deutlich Unterstützung gewünscht wird, können Sie Folgendes tun:

- dem/der Auszubildenden empfehlen, ein Mobbingtagebuch zu führen (Zeitpunkt, Situationsbeschreibung, körperliches/seelisches Befinden, Zeugen/Beweismittel)
- Adressen und Informationen über Mobbing weitergeben (s. u.)

Vereinbaren Sie am Ende des ersten Gesprächs ein Folgegespräch, in dem die weitere Vorgehensweise auf der Grundlage des Mobbingtagebuchs konkretisiert werden kann. Weiterhin können Sie Ihrem Azubi empfehlen, Tätern Grenzen zu setzen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass Ihr Azubi noch in der dazu erforderlichen seelischen Verfassung ist.

Experten raten deutlich, dass das Opfer Mobbern frühestmöglich ein klares „Stopp!“ signalisiert. Ansonsten können sich Täter darin bestätigt fühlen, weiter mobben zu können. Ein solches „Stopp-Signal“ wirkt in zwei Richtungen: Zum einen ändert es das Bewusstsein des oder der Betroffenen und ermöglicht ihm/ihr, sich nicht mehr als wehrloses Opfer zu fühlen. Zum anderen signalisiert eine solche Aktion den Mobbern das Ende des „leichten Spiels“. Allerdings sollte dem Mobbingopfer klar sein, dass das erste Anzeichen einer Gegenwehr zu einer Veränderung der Situation führen kann, bei der eine Eskalation wahrscheinlich ist.

Was kann ich grundsätzlich gegen die Gefahr des Mobbings in meinem Betrieb unternehmen?

Als zentrale Maßnahme der Mobbingprävention gilt der Aufbau einer Organisations- und Führungskultur, die eine konstruktive Zusammenarbeit garantiert, in der jeder Einzelne von allen wertgeschätzt wird.

Weitere Maßnahmen sind:

- Aufklärung (Broschüren, Plakate, Diskussionen, …)
- Installation einer betriebsinternen Infrastruktur gegen Mobbing am Arbeitsplatz (etwa Betriebsvereinbarung für Fairness am Arbeitsplatz)
- systematische Sammlung von Daten über Mobbing im Betrieb
- Beseitigung von betrieblichen Rollenkonflikten

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Regelungen im Arbeitsschutzgesetz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Fall von Mobbing: www.arbeitsschutzgesetz.org/mobbing-am-arbeitsplatz
- Mobbing Help Desk (bundesweite Beratungsstelle, Erstberatung kostenfrei). Alle Berater waren selbst Mobbing-Opfer. Tel.: 07123-381613 und www.mobbing-help-desk.de
- Telefonseelsorge (rund um die Uhr und kostenlos erreichbar):
  Tel.: 0800-111 0 111/111 0 222
- Bündnis gegen Cybermobbing: http://www.buendnis-gegen-cybermobbing.de
- Webportal Schüler-Mobbing: www.schueler-mobbing.de
- Forum gegen Mobbing: http://forum.mobbing.net

und viele andere.

Hier finden Sie einen interessanten Film zu (Cyber)Mobbing
Wissen Sie, ab wann man von (Cyber)mobbing sprechen kann und wie man damit umgeht, wenn so ein Fall in Ihrem Ausbildungsbetrieb auftritt?

Neben der filmischen Annäherung finden Sie über den Link weitere Informationen und Unterstützung, wie Sie (Cyber)Mobbing verhindern können.

© Spectral-Design / Fotolia

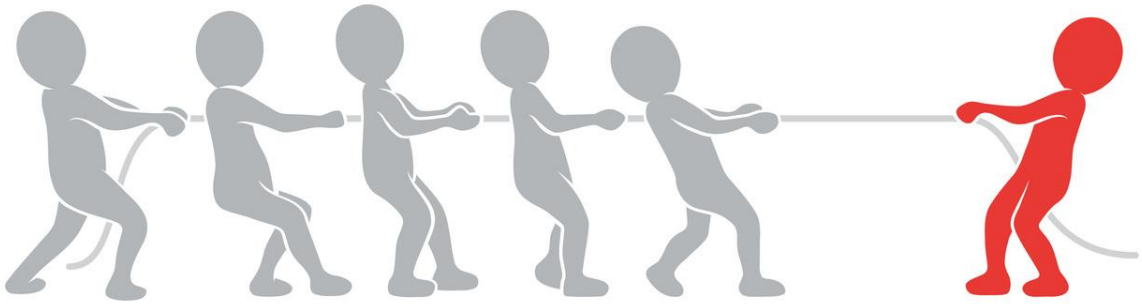
Negative Gruppendynamik

Ich fühle mich manchmal provoziert – woran kann das liegen?

Sie meinen, dass der Umgang, den Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Ihre Auszubildenden miteinander pflegen, zu hart, egoistisch oder sogar feindselig ist? Vielleicht empfinden Sie auch, dass sich die Gruppe gegen Sie als Chef/-in oder Ausbilder/-in stellt?

Für solche Verhaltensweisen gibt es zwei mögliche Ursachen:

Wenn sich die Mehrheit der Gruppe geschlossen gegen Sie persönlich oder Ihre Geschäfts- oder Ausbildungsziele stellt, steht dies häufig in direktem Zusammenhang mit Ihrem Führungsstil.



© snyGGG / Fotolia

Es kann aber auch sein, dass sich eine/-r ihrer Azubis zum „Querschläger“ entwickelt hat. Dabei macht es keinen Unterschied, wenn es sich dabei um eine/-n leistungsstarke/-n Auszubildende/-n handelt.

„Störenfriede“ zeigen oft ein anmaßendes und provozierendes Verhalten. Das ist allerdings häufig kein Ausdruck tatsächlicher Selbstsicherheit, sondern eher ein Schutzmechanismus, zum Beispiel um von eigenem Verhalten abzulenken. Erschwerend kommt oft hinzu, dass die Kritikfähigkeit solcher Menschen nicht ausgereift ist.

Wie konnte das passieren, was habe ich übersehen?

Zu einem „Querschläger“ kann Ihr Azubi werden, wenn er oder sie sich als Mensch übersehen oder nicht wertgeschätzt fühlt. Das kann bei leistungsstarken Auszubildenden der Fall sein, wenn sie sich selbst überschätzen oder anders behandelt werden wollen als der Rest der Gruppe. Sie empfinden Sanktionen als zu hart oder ungerecht oder fühlen sich gedemütigt, weil ihre Leistungen nicht den (zu hohen) Erwartungen entsprechen. Häufig entsteht Unmut über nicht eingehaltene Versprechen, das Gefühl, zu niedrig bezahlt zu

werden, oder durch die Nichterfüllung anderer Erwartungen und Ansprüche. Oft fehlt vor allem neuen oder jungen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Mut, ein klärendes Gespräch mit dem oder der Vorgesetzten zu suchen. Ihre negativen Empfindungen, ihre Enttäuschung oder ihre Wut benötigen dann ein anderes Ventil und führen zu Provokation, Störung oder Nörgelei. Ein „Störenfried“ ist geboren.

© cirquedesprit / Fotolia

Selbstverständlich kann es auch externe Faktoren geben, die bislang zufriedene und unauffällige Azubis zu Querulanten werden lassen. Änderungen in den Familienverhältnissen, im sozialen Umfeld oder geänderte materielle Ansprüche können zu Unzufriedenheit führen. Hat Ihre Auszubildende vielleicht einen neuen Freund, der den bisher geliebten Job schlechtmacht? Muss sich Ihr Azubi plötzlich um Angehörige kümmern und kommt dadurch nicht mehr mit den Arbeitszeiten klar? Reicht das Gehalt nicht mehr, weil durch Umzug, Auto oder Krankheit die Ausgaben gestiegen sind?

Entpuppt sich Ihr leistungsstarker Azubi als „Querschläger“, könnte es sein, dass er oder sie

- sich in Ihrem Unternehmen oder in seinem Team nicht wohlfühlt und sich selbst nicht integrieren will,
- von den Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Alter, Umgangs- und Ausdrucksformen ungerecht behandelt oder ausgegrenzt wird,
- lieber entlassen werden würde, als selbst zu kündigen.

Bei negativer Gruppendynamik ist es hilfreich, das Team in die Problemlösung einzubeziehen. Wenn Sie ein gutes Vertrauensverhältnis zu Ihrer Gruppe pflegen, werden Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein offenes Feedback geben und ehrlich ihre Vorbehalte und Bedenken mitteilen.

Was kann ich tun?

- Überprüfen Sie die Protokolle der letzten Feedbackgespräche. Haben Sie dort etwas übersehen?
- Sprechen Sie mit dem „Störenfried“, am besten in einer ungezwungenen Atmosphäre. Vermeiden Sie Vorwürfe oder Schuldzuweisungen, sondern schildern Sie die Situation aus Ihrer Sicht und führen Sie konkrete Beispiele an. Machen Sie deutlich, wie es Ihnen damit geht und welche Veränderung Sie in Ihrer Arbeitsbeziehung wünschen. Ermutigen Sie Ihren Gesprächspartner dazu, die Situation aus eigener Perspektive zu schildern.

- Reaktivieren oder vereinbaren Sie neue Ziele (Zielvereinbarungen). Vereinbaren Sie gleich einen zeitnahen Folgetermin, um über die Fortschritte zu sprechen.
- Setzen Sie nach Ihrem Einzelgespräch ein Teamgespräch an. Laden Sie gegebenenfalls eine/-n Mediator/-in ein, um zwischen verhärteten Fronten zu vermitteln.

Beachten Sie bitte, dass diese Maßnahmen nur eine exemplarische Auswahl darstellt.

Was kann ich im Vorfeld tun?

- Es ist hilfreich, mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur Geschäftsziele, sondern auch Team-/Gruppenziele zu vereinbaren. Dies könnten etwa respektvoller Umgang miteinander, Offenheit und Teamgeist sein. Die Planung gemeinsamer Ausflüge, Seminare oder Feiern können die Gruppendynamik positiv beeinflussen.
- Belegen Sie Seminare zu den Bereichen Motivation, Führung und Umgang mit schwierigen Kollegen, um Ihre Kommunikationsfähigkeit zu verbessern.
- Für Sie und Ihre Azubis kann ein
- (erlebnispädagogisches) Seminar zum Thema „soziale Kompetenz und Teamarbeit“ hilfreich sein.

Potentiale erkennen

Mein Azubi kann doch mehr?!

Ging es Ihnen auch einmal so? Anfangs schien alles zu stimmen: Genau diesen jungen Menschen wollten Sie als Azubi! Gute Abiturnoten und Umgangsformen, technisches Verständnis und großes Interesse am Ausbildungsberuf. Und nun das: Wo sind Initiative, Elan, Pünktlichkeit, Teamintegration? Zwar zeigt sich Ihr Azubi grundsätzlich willig, an manchen Tagen läuft es auch wie geschmiert. Zuweilen gibt es jedoch Aussetzer Ihres Azubis, die ohne Ihr rechtzeitiges Eingreifen sogar Schäden für den Betrieb nach sich gezogen hätten.

© MK-Photo / Fotolia

Es scheint, als ob genügend Potenzial für eine erfolgreiche Ausbildung vorhanden ist, doch wo sind diese Potenziale in der Praxis? Wie kommen Sie an sie heran, wie können Sie diese Potenziale freilegen?

Was heißt überhaupt „Potenzial“? Der Begriff stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Macht, Stärke” und wird in vielen Fachgebieten jeweils spezifisch verwendet. Es bedeutet eine Möglichkeit, Kraft zu entfalten, Stärke zu zeigen.

Verhaltensauffälligkeiten und Leistungsabfall können generell unterschiedliche Ursachen haben:

- Ausbildungsinhalte und –Anforderungen sind nicht angemessen
- private Probleme wirken auf die Arbeitssituation
- Persönliche/gesundheitliche Probleme beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit

Ausbilder und Ausbilderinnen haben eine besondere Verantwortung, die insbesondere in problematischen Situationen entsprechendes Einfühlungsvermögen erfordert.

Fazit: Es lohnt sich, bei Ihren Azubis auf "Spurensuche" zu gehen und zu sehen, was sie umtreibt. Eine solche Vorgehensweise motiviert übrigens auch Ihre anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die sehr genau diese Form der Mitarbeiterwertschätzung registrieren.

Fazit: Es lohnt sich, bei Ihren Azubis auf "Spurensuche" zu gehen und zu sehen, was sie umtreibt. Eine solche Vorgehensweise motiviert übrigens auch Ihre anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die sehr genau diese Form der Mitarbeiterwertschätzung registrieren.

Wie kann ich Potenziale in der Durchführung der Ausbildung fördern?

Abiturienten oder Studienabbrecher bringen in einigen Bereichen Potenziale mit, die bei „Regel“-Azubis aufgrund des Alters und der Schulbildung noch nicht vorhanden sind. Werden diese Potenziale nicht abgerufen, kann es zu einer Unterforderung und damit zu Motivationsproblemen kommen.

Hinterfragen Sie zunächst Ihre Ausbildungsmethoden und Ziele:

© Monet / Fotolia

- Sind mittelfristige Ausbildungsziele und inhalte eine Herausforderung für den Auszubildenden? Welche Aufgaben kann ich übertragen, die im Regelfall erst im nächsten Ausbildungsabschnitt bearbeitet werden?
- Unternehme ich alles notwendige, damit der Azubi vorzeitig zur Prüfung zugelassen wird?
- Ist mein Umgang mit dem erwachsenen Azubi angemessen? In welchen Situationen kann ich ihm/ihr auf Augenhöhe begegnen und wo muss ich Grenzen aufzeigen?
- Welche zusätzlichen Aufgaben kann ich dem Azubi aufgrund seines Alters, seiner Erfahrung und seiner besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten übertragen , z.B. Veranstaltungen organisieren, Kundenkontakte pflegen, Verantwortung für eine ausbildungsbegleitende Aufgabe übertragen?
- Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche mit Ihren Azubis und sprechen Sie Probleme konkret an, damit Sie rechtzeitig eingreifen können: Holen Sie den jungen Menschen dort ab, wo er oder sie gerade steht.
- Erarbeiten Sie gemeinsam mit Ihrem Azubi konkrete Maßnahmen und umsetzbare Möglichkeiten.
- Versuchen Sie, mit gezielten Aufgabenstellungen herauszufinden, wo Stärken und Schwächen liegen und setzen Sie dann dort mit Ihren Maßnahmen an.
- Fördern Sie Kompetenzen, Stärken und Interessen Ihres Azubis, fordern Sie aber auch deren Einsatz. Beziehen Sie auch individuelle Kompetenzen mit ein, die der Auszubildende außerhalb der Arbeit erworben hat: Verantwortung in der Vereinsarbeit, kreative Fähigkeiten, spezifische Interessen oder Fertigkeiten und Kenntnisse, die im Studium oder während eines Praktikums erlernt wurden.
- Wenn eine Unterforderung vorliegt, bieten Sie dem Auszubildenden Zusatzqualifikationen an (z.B. spezielle Technikschulungen, ergänzendes IT-Training, Sprachkurse und anspruchsvolle Versetzungsstellen im Betrieb).

Was kann ich tun, wenn persönliche oder gesundheitliche Probleme auftreten?

- Scheuen Sie sich nicht, Hilfestellung von außen in Anspruch zu nehmen.
- Besteht die Möglichkeit, dass Ihr Azubi gesundheitliche Probleme hat, die das Ausbildungsgeschehen hemmen, sollte dies in jedem Fall durch Externe abgeklärt werden. Beispielsweise können Aufmerksamkeitsdefizite Blockaden auslösen, der Azubi ist psychisch oder physisch erkrankt, oder es könnte eine Suchtproblematik vorliegen.
- Je nach Alter und Interesse des Azubis sollten die Erziehungsberechtigten erste Ansprechpartner sein. In der Regel können Eltern mit am meisten dazu beitragen, dass Hemmnisse erklärt und Wege gefunden werden können, wie alle Beteiligten an die verschütteten Potenziale gelangen können.
- Leisten Sie, falls erforderlich, praktische Hilfestellung im Alltag.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Ausbildungsberatung der Kammern. Kontakte zu Kammern finden sich unter www.dihk.de, Rubrik „IHK-Finder".

© Spectral-Design / Fotolia

Verunsicherung leistungsstarker Jugendlicher

Was können die Gründe sein, dass Studierende ihr Studium beenden?

Hohe Anforderungen der Studieninhalte und Nicht-Bestehen der Prüfung sind mit 31 % laut einer Studie der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) die häufigsten Gründe, ein Studium vorzeitig abzubrechen. Aber auch mangelnde Studienmotivation, weil vielleicht die Studieninhalte und Studienbedingungen nicht den Erwartungen entsprechen, spielt eine große Rolle. Viele Studierende geben zudem finanzielle Probleme und müssen neben dem Studium noch arbeiten, was sich negativ auf ihren Studienerfolg ausgewirkt hat.

Wenn sich junge Erwachsene entscheiden, ein Studium abzubrechen, gibt es also gute Gründe dafür und die Entscheidung wurde in den meisten Fällen wohlüberlegt getroffen.

Warum können leistungsstarke Jugendliche in ihrer Situation des Neustarts verunsichert sein?

Die Entscheidung, eine Berufsausbildung zu beginnen und praktisch zu arbeiten, ist für Studienabbrecher/-innen zunächst einmal schwer, weil dies in ihrer Lebensplanung nicht vorgesehen war. Studierende verbringen zunächst ca. drei Jahre im Bachelor-Studiengang und müssen häufig noch ein bis zwei Jahre zusätzlich für einen Master-Abschluss dazurechnen, bevor sie sich um einen Arbeitsplatz kümmern müssen.

Ein lange geplantes Studium abzubrechen, bedeutet für die Betroffenen oft persönliches Scheitern, weil die Erwartungen an die eigene Leistungsfähigkeit nicht erfüllt wurden. Wenn auch das Umfeld der Freunde und Familie stark an akademischen Abschlüssen orientiert ist, fällt es besonders schwer, einen anderen Weg einzuschlagen. Oft wird ein abgebrochenes Studium mit der Gefahr des sozialen Abstiegs verknüpft. Die Unkenntnis der betrieblichen Arbeit und der fehlende Bezug zur Arbeitswelt tragen außerdem zur Verunsicherung bei.

© cirquedesprit / Fotolia

Die Entscheidung, in einen Ausbildungsbetrieb einzutreten, bedeutet für viele eine Veränderung ihres sozialen Umfelds. Hier treffen sie auf andere Auszubildende, die einige Jahre jünger und oft noch nicht volljährig sind. Persönliche Interessen und Erfahrungen können sich sehr unterscheiden. Als junge Erwachsene sind sie gefordert, sich auf die neue Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten einzustellen, die oft keine Akademiker/-innen sind und eine andere soziale Herkunft haben als sie selbst.

Eine Berufsausbildung ist oft mit körperlicher Arbeit verbunden. Für Studierende ist dies meist keine erstrebenswerte Tätigkeit. Andererseits schätzen Studienabbrecher/-innen, die an der Theorielastigkeit der Hochschulen gescheitert sind, die praktische Arbeit und die sichtbaren Resultate umso mehr. Dass qualifizierte körperliche Arbeit Teil der in Deutschland auch sozial hoch anerkannten Facharbeit ist, müssen Studienabbrecher/-innen erst selbst erfahren.

Was können Sie tun, um leistungsbereiten Jugendlichen Sicherheit zu geben und ihre Potenziale zu nutzen?

Klären Sie zunächst einmal in einem persönlichen Gespräch, warum es zum Studienabbruch kam und welche Studieninhalte den Studierenden besonders schwergefallen sind. Fragen Sie auch nach der Motivation der ehemaligen Studierenden, nun eine Ausbildung zu beginnen. Klären Sie vorher die unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb und den Nutzen eines Praktikums zur Orientierung. Soll die beendete Studienrichtung in der Ausbildung weiterverfolgt werden (Technik, IT, ...) oder eine ganz neue, den Neigungen des oder künftigen Auszubildenden entsprechende Richtung eingeschlagen werden (Logistik, Marketing, Verkauf, Kundendienst, ...)? Nehmen Sie den Studienabbrecher/-innen die Angst, noch einmal zu "versagen". Erläutern Sie die Prüfungsanforderungen eines geeigneten Ausbildungsberufs und stellen Sie Verbindungen zu den Vorerfahrungen der Studienabbrecher/-innen her.

Wenn sich die Bewerber/-innen für eine Ausbildung entschließen, sind sie berufsschulpflichtig und muss an der Berufsschule auch Leistungsnachweise erbringen. Der Berufsschulunterricht kann (abhängig vom Studienfortschritt) zur Unterforderung für ehemalige Studierende führen, wenn sie den Lehrstoff schon aus dem Studium kennen. Diese Situation und die Volljährigkeit führen dann eventuell zu disziplinarischen Problemen im Berufsschulunterricht. Machen Sie den Bewerber/-innen klar, dass Berufsschulzeit Arbeitszeit ist und auftretende Probleme besprochen werden müssen.

Zeigen Sie auch die Möglichkeiten eines dualen Studiums auf. Die Kombination von Berufsausbildung und Bachelor-Abschluss bietet mehr Praxisanteile, aber auch eine höhere Verdichtung der Theorie an der Hochschule. Je nach Interessenlage kann diese Kombination eine attraktive Alternative zum klassischen Studium sein, weil sie die Theorie durch den Praxisbezug im Betrieb leichter verständlich macht.

© contrastwerkstatt / Fotolia

Für leistungsstarke junge Erwachsenen kann es schon ein Anreiz sein, sich besonders in der Berufsausbildung zu engagieren, wenn sie wissen, dass sie allein aufgrund des vorhandenen Abiturs die Ausbildungszeit verkürzen können und zusätzlich Studieninhalte

auf die Prüfung angerechnet werden. Damit kann ein Teil der schulischen Anstrengungen der Studienabbrecher/-innen doch noch Früchte tragen. Durch eine weiterführende Aufbauqualifizierung ist es oft möglich, innerhalb von wenigen Jahren das Wissen und Können der beruflichen Praxis noch weiter auszubauen. Wenn Ihr Betrieb Studienabbrecher/-innen gezielt auf höhere Fach- und Führungsaufgaben vorbereiten will, zeigen Sie diese Wege auf und erläutern Sie die Unterstützung, die Auszubildende vom Betrieb erhalten, wenn sie sich auf eine längerfristige Karriereplanung einlassen.

Unterstützen Sie Studienabbrecher/-innen dabei, sich gut in die Gruppe der Kolleginnen, Kollegen und Mit-Azubis zu integrieren, falls sie es allein nicht schaffen. Gehen Sie offen mit der Situation um, in der sich der neue Kollege oder die neue Kollegin befindet. Wenn die Ausbildungszeit verkürzt wird, sollen alle anderen Auszubildenden wissen, dass der neue Kollege oder die neue Kollegin zusätzliche Aufgaben übernimmt, aber sonst keine Sonderstellung hat.

Studienabbrecher/-innen können innerhalb einer Gruppe Auszubildender auch die Rolle von Paten übernehmen, die den Berufsschulstoff nachbereiten und üben. Damit wird das Wissen der Studienabbrecher/-innen wertgeschätzt, die Integration in die Gruppe funktioniert besser und der/die Ausbilder/-in kann entlastet werden.

Geben Sie leistungsstarken Auszubildenden "Sonderaufgaben", die ihnen einen Einblick in unterschiedliche Abteilungen Ihres Betriebs bieten und Kontakte zu Fach- und Führungskräften ermöglichen (Mitarbeit in Projekten, Kontakt zu Auslandsstandorten, ...). Viele interessante Tätigkeiten im Betrieb lassen sich nach einer Aufstiegsfortbildung (Meister-, Technikerschule, Weiterbildung zum/zur Fachwirt/-in, Ausbilder/-in oder Weiterbildungspädagoge/-pädagogin, ...) ohne Studium ausüben. Sonderaufgaben, die z.B. kommunikative Fähigkeiten, sicheren Umgang mit Kunden, schriftliche Ausarbeitungen erfordern, können ebenfalls gut von Auszubildenden mit Studienerfahrung übernommen werden.Fehlender Bezug zur Arbeitswelt Leistungsstarke Azubis

Willkommenskultur im Betrieb

Warum ist eine Willkommenskultur heute besonders wichtig?

Das Gefühl, willkommen zu sein, ist nicht nur im privaten Umfeld schön – auch in der Arbeitswelt bildet es die Basis für ein erfolgreiches Miteinander zwischen Unternehmen und Belegschaft.

Viele Unternehmen suchen schon jetzt händeringend Auszubildende. Besonders in Berufen, die nicht im Trend liegen, ist die Suche oftmals mühsam oder bleibt erfolglos. Aufgrund des demografischen Wandels wird sich die Ausbildungssituation in den nächsten Jahren noch verschärfen. Umso mehr Bedeutung gewinnen jegliche Möglichkeiten, mit Jugendlichen in Kontakt zu treten und sie für das eigene Unternehmen und einen bestimmten Ausbildungsberuf zu begeistern. Kooperationen mit Schulen, Ausbildungsmessen, „Speed-Datings“ bei Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Arbeitsagenturen, Ausbildungsbotschafter/-innen, soziale Netzwerke und Schülerpraktika sind nur einige Beispiele.

© Stockwerk-Fotodesign / Fotolia

Um mittel- und langfristig den Fachkräftebedarf in den Betrieben zu decken, wird es immer wichtiger, auch Zielgruppen anzusprechen, an die Sie früher bei der Rekrutierung vielleicht nicht gedacht haben, aber die durchaus geeignet für Ihren Ausbildungsberuf sein können. Dies können auch junge Menschen sein, die nach dem Abitur nicht studieren wollen oder aber ein Studium abgebrochen haben. Eine betriebliche Ausbildung bietet da eine gute Chance für einen Neuanfang.

Der Eintritt in die Arbeitswelt mit all den ungewohnten Abläufen und Anforderungen bedeutet für die jungen Menschen zugleich aber auch eine große Veränderung, während der sie auf Ihre Unterstützung und Begleitung besonders angewiesen sind. Chance wie Herausforderung für Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe ist es, einen solchen „Wohlfühlort“ und eine neue Art von Heimat zu bieten.

Allgemein ist das Gefühl des „Dazugehörens” für die innere Bereitschaft, sich zu engagieren, von hoher Bedeutung. Es ist auch Voraussetzung für die Identifikation mit den Anforderungen, die durch die Ausbilder/-innen an die Auszubildenden herangetragen werden. Jugendliche brauchen das Gefühl, in Ihrem Betrieb willkommen zu sein und als Teammitglied ernst genommen zu werden.

Eine gelebte Willkommenskultur trägt dazu bei, dass

- sich Auszubildende und Belegschaft im Unternehmen wohlfühlen,
- die Integration von Auszubildenden und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leichter vonstattengeht,
- Auszubildende auch nach der Lehre gerne im Unternehmen bleiben,
- Auszubildende bessere Leistungen bringen,
- Auszubildende weniger krank sind und
- das öffentliche Ansehen des Betriebs erhöht wird.

© alfa27 / Fotolia

Wann beginnt die Willkommenskultur?

Schon mit dem ersten Kontakt zwischen dem Praktikums- oder Ausbildungsbetrieb und den Jugendlichen beginnt die Willkommenskultur.

Gerade für junge Menschen, die sich neu orientieren wollen, ist es schon ein großer Schritt, sich in einem Betrieb auf einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz zu bewerben. Wenn Sie oder das Ausbildungspersonal, das häufigen Bewerberkontakt hat, vom ersten Moment an zu verstehen geben, dass der Anruf oder die schriftliche Bewerbung nicht lästig, sondern „willkommen“ ist, wird schnell die Nervosität abgebaut und ein gutes Gefühl entsteht.

Schaffen Sie schon beim ersten Vorstellungsgespräch eine angenehme Atmosphäre. Zeigen Sie Interesse an der Person des Bewerbers oder der Bewerberin und ihrem Werdegang. Beginnen Sie vielleicht mit einem kurzen Rundgang durch den Betrieb, sodass sich der oder die Jugendliche erst einmal umschauen und eventuell schon ein paar Fragen stellen kann. Dies ermöglicht einen einfacheren Einstieg in ein folgendes Gespräch.

Was sind wesentliche Elemente einer Willkommenskultur?

Schon einige wenige Vorbereitungen und Überlegungen helfen dabei, dass sich Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten von Anfang an in Ihrem Betrieb willkommen und akzeptiert fühlen können:

1. Ausbildungs- beziehungsweise Praktikumsleitfaden

Ein Ausbildungs- beziehungsweis Praktikumsleitfaden hilft sowohl Ihnen und Ihrem Ausbildungspersonal als auch den Jugendlichen/die Jugendliche, sich auf die bevorstehende Lehr- und Lernzeit vorzubereiten.

In einem solchen Leitfaden sollte genau beschrieben sein, welche schulischen und persönlichen Voraussetzungen notwendig sind. Handelt es sich um die Vorbereitung eines Ausbildungsverhältnisses, weisen Sie den Jugendlichen/die Jugendliche darauf hin, dass die Ausbildung unter bestimmten Voraussetzungen verkürzt werden kann. Das Wissen darum, diese Voraussetzungen zu erfüllen, stärkt das Selbstvertrauen und die Motivation. Legen Sie dabei die Messlatte jedoch nicht zu hoch an: Schließlich geht es um ein Praktikum oder einen Ausbildungsplatz - nicht um eine Fachkraftstelle.

Erforderliche Arbeitskleidung, Arbeitspapiere, die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz usw. sollten ebenfalls beschrieben werden, sodass Jugendliche sich optimal auf ihren ersten Tag im Betrieb vorbereiten können. Sind diese Dinge von Anfang an klar geregelt, gibt es keinen Frust, weil irgendetwas fehlt und man nicht gleich voll durchstarten kann.

© khosrork /Fotolia

Auch hier gilt: Bleiben Sie bitte realistisch. Verlangen Sie beispielsweise keine Business-Kleidung für zwei Wochen Praktikum.

Die Ausbildungsabteilungen, die jeweils zu vermittelnden Inhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan und die Ausbildungszeiten sollten ebenfalls im Leitfaden klar geregelt sein. So wissen alle Verantwortlichen in der Abteilung, was wann zu tun ist, und es wird sichergestellt, dass die Jugendlichen echte Lerninhalte mitbekommen, anstatt nur sinnlos "geparkt" zu werden.

2. Ausstattung

Die vom Betrieb gestellte Arbeitskleidung, ein Namensschild, Arbeitsgeräte, ein Arbeitsplatz usw. sollten schon vom ersten Ausbildungs- oder Praktikumstag an vorhanden sein. So fühlen sich die Jugendlichen von Anfang an ernst genommen und sind ihrerseits motiviert, ihren Beitrag zum Ausbildungserfolg zu leisten.

3. Einführung in das Unternehmen

Nehmen Sie sich Zeit, die Jugendlichen ausführlich ins Unternehmen einzuweisen. Nutzen Sie die Gelegenheit, Entwicklungsmöglichkeiten während und nach der Ausbildung aufzuzeigen, die für leistungsstarke Auszubildende interessant sein könnten. Aber auch für jeden anderen Neuankömmling sind viele Dinge in Ihrem Betriebsalltag völlig fremd. Versuchen Sie, sich daran zu erinnern, wie es bei Ihnen zu Beginn Ihrer beruflichen Laufbahn war.

4. Gemeinsame Aktivitäten

Planen Sie gemeinsame Aktivitäten zwischen Auszubildenden und Ihnen als Ausbilder/-in zu Beginn des Lehrjahrs, die auch Freizeitelemente umfassen und so Gelegenheit bieten, sich gegenseitig schon früh auch außerhalb des Arbeitskontexts zu erleben. Eine Möglichkeit sind z.B. Kennenlerntage mit Team-Trainingselementen im Freien.

5. Paten

Stellen Sie den Jugendlichen einen Paten oder eine Patin zur Seite, damit gerade für die Anfangszeit eine feste, immer ansprechbare Vertrauensperson existiert. Ideal für diese Rolle sind Azubis aus dem gleichen Ausbildungsberuf, die sich schon in einem höheren Ausbildungsjahr befinden.

6. Anforderungen an die Möglichkeiten der Jugendlichen anpassen

Jeder Mensch möchte Aufgaben bekommen, an denen er wachsen kann und für alle Auszubildenden gilt das Motto „fördern und fordern“. Die im Ausbildungsrahmenplan zu vermittelnden Inhalte sollten in angemessenen Lernschritten durchgeführt werden. Aufgaben, die den Auszubildenden übertragen werden, sollten so an deren Voraussetzungen angepasst werden, dass sie einen „mittleren“ Schwierigkeitsgrad haben. Sobald sie den Eindruck haben, dass leistungsstarke Azubis aufgrund ihrer Erfahrung und Reife schon mehr leisten können, erhöhen Sie den Schwierigkeitsgrad. Auch Sonderaufgaben, die sie guten Gewissens delegieren können, werden von leistungsstarken Jugendlichen gern übernommen. Schöpfen Sie alle Möglichkeiten aus, die Ausbildung des Jugendlichen zu verkürzen.

7. Regelmäßiges Feedback

Nehmen Sie sich Zeit für regelmäßige Feedbackgespräche. Diese sollten vorher geplant werden und in einer ruhigen, entspannten Atmosphäre stattfinden. Auch die regelmäßige Abzeichnung des Berichtshefts kann hierfür eine gute Gelegenheit bieten. Besprechen Sie den Lernfortschritt, loben Sie ehrlich und bleiben Sie bei Kritik sachlich und konstruktiv.

Nutzen Sie solche Gespräche auch, um klare, anspruchsvolle und erreichbare Ziele zu vereinbaren. Bei Erreichung sollte immer eine Anerkennung in Form von Lob oder Wertschätzung folgen.

Nutzen Sie das Gespräch aber auch, um sich nach dem Wohlergehen der Jugendlichen zu erkundigen, zeigen Sie echtes Interesse, nehmen Sie Sorgen und Nöte ernst und bieten Sie Unterstützung an, wenn dies möglich ist.

8. Hilfestellung

Wenn Sie im Feedbackgespräch feststellen, dass es Probleme im Praktikum oder in der Ausbildung gibt, bieten Sie Ihre Hilfe an.

Was sollte ich sonst noch beachten?

- Pflegen Sie einen freundlichen Umgangston und eine offene Kommunikation in Ihrem Unternehmen.
- Behandeln Sie andere immer so, wie Sie selbst behandelt werden möchten.
- Motivieren Sie Ihre Auszubildenden.
- Begeisterung ist ansteckend – nur wenn Sie und Ihr Ausbildungspersonal voll hinter dem Unternehmen und Ihrem Beruf stehen, können Sie dies auch von den Jugendlichen erwarten.
- Betrachten Sie auch mal die Dinge aus der Sicht Ihrer Azubis – Jugendliche „ticken“ heute anders als früher. Es ist trotz vieler Veränderungen nicht leichter geworden, seinen Platz in Arbeit und Beruf zu finden.

© jro-grafik / Fotolia

Weiterbildung, Unterstützungs-möglichkeiten und Netzwerke

Ausbildercoaching

Ich habe den Ausbilderschein. Brauche ich da wirklich noch mehr Kompetenzen?

Stimmt: Mit der Ausbildereignungsprüfung und diversen Fortbildungen für Ausbildungspersonal haben Sie schon viel wichtiges Wissen für Ihre Tätigkeit gesammelt. Allerdings verlangt der betriebliche Alltag Ihnen auch einiges ab: Sie sind nicht nur für die Ausbildung verantwortlich, sondern haben daneben viele weitere Aufgaben. Da ist es eine große Herausforderung, sich in angemessenem Rahmen Zeit für Auszubildende zu nehmen, auf Probleme überlegt zu reagieren oder – allgemein gesagt – alles Wissen auch in die Praxis umzusetzen.

Was heißt „Coaching"?

Der englische Begriff „to coach" bedeutet so viel wie „betreuen, trainieren". Er wurde in Großbritannien und den USA zunächst vor allem im sportlichen Bereich verwendet, hat sich inzwischen jedoch für viele andere Trainings- und Beratungsaktivitäten eingebürgert. Auch Ausbilder/-innen werden häufig fälschlicherweise als Coach bezeichnet, wenn es um ihre Rolle als Lernbegleiter/-innen für den Nachwuchs geht. Ein Coach muss jedoch eine entsprechend fundierte Ausbildung durchlaufen haben und zertifiziert sein.

© airdone / Fotolia

Ausbilder/-innen können sich bei ihrer Tätigkeit selbst auch coachen lassen. Wichtig beim Coaching ist, dass derjenige, der das Coaching in Anspruch nimmt, das Ziel der Reise selbst bestimmt. Der Coach steht lediglich bei der Wahl und Bewältigung des Weges helfend zur Seite.

Zu Beginn des Coachings wird geklärt: „Wohin soll die Reise gehen? Wo will ich hin?" Die Ziele werden erreicht, indem der/die begleitete Ausbilder/-in die vereinbarten Schritte in die Praxis umsetzt. Entscheidend für die Wahl der Lösungsmöglichkeiten ist immer die Praxis:

„Wie ist der Betrieb organisiert? Welche Möglichkeiten stehen dem/der Ausbilder/-in zur Verfügung? Was passt zur Ausbildungsgruppe?“ Das Coaching endet nach einem vereinbarten Zeitraum.

Wie kann ein Coaching für Ausbilderinnen und Ausbilder aussehen?

Ausbildercoaching wird grundsätzlich so gestaltet, dass es zur Situation des Ausbilders oder der Ausbilderin und des Betriebs passt. Deswegen gleicht kein Ausbildercoaching dem anderen. Das folgende Beispiel zeigt einen möglichen Verlauf:

© contrastwerkstatt / Fotolia

Ein mittelständisches Unternehmen bildet seit der Unternehmensgründung erfolgreich für den eigenen Bedarf aus. Seit einigen Jahren zeigen sich jedoch neue Herausforderungen: Die Ausbildungsgruppen werden immer heterogener (schulisch schwächere Auszubildende treffen auf leistungsstarke Jugendliche), es gibt problematische Verhaltensweisen (Konzentrationsdefizite, Unpünktlichkeit, hohe Fehlzeiten), Ausbildungsabbrüche und zu wenig geeignete Bewerbungen für IT Berufe.

Die beiden Geschäftsführerinnen sind zugleich Ausbilderinnen, haben aber nur wenig Zeit für das Thema Ausbildung. Deshalb buchen sie ein Ausbildercoaching. Als Auftrag für die Gewinnung und gute Einarbeitung von Abiturienten und Hochschulabbrechern wird formuliert:

- Überarbeitung des betrieblichen Ausbildungskonzepts und Abstimmung auf leistungsstarke Jugendliche
- Einführung regelmäßiger Ausbildungs-/Feedbackgespräche mit den Auszubildenden; dafür Begleitung/Moderation durch einen Coach
- Anpassung des Bewerber-Marketings auf Studienabbrecher im IT-Bereich

Angelehnt an den zeitlichen Verlauf des Ausbildungsjahres wird für neue Auszubildende mit Abitur oder Studienerfahrung unter anderem die Einarbeitung im Betrieb thematisiert, aber auch die Förderung von Arbeitsmotivation, zielgruppengerechte Unterstützung durch die Ausbilder, und das Ausbildungsmarketing sind Gegenstand des Coachings.

Zu Beginn werden alle Themen als Problemlage formuliert, zum Beispiel: .

"Unsere Azubis mit Abitur sind zwar sehr selbständig, aber oft „Einzelkämpfer“ und machen Lieferzusagen gegenüber den Kunden ohne Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten oder ihren Kollegen.“ Anstatt auf diese Beobachtung mit einer Problemanalyse und eventuellen Schuldzuweisungen an Schule oder Elternhaus zu reagieren, fragt der Coach, wie die Übergabe von Aufgaben und die Begleitung durch den Ausbilder ablaufen. Die Ausbilderin: “„Ich sage ihnen, was für den Kunden erledigt werden soll und frage am Ende des Arbeitstages nach, wie es gelaufen ist.“

Aufbauend auf der bisherigen Arbeitsweise wird ein neues Unterweisungsthema für die Einarbeitung entwickelt, in dem die Zusammenhänge in der Auftragsabarbeitung aufgezeigt werden. Hier wird klar herausgearbeitet, welche Entscheidungskompetenzen die Auszubildenden haben und wann sie sich bei Vorgesetzten und Kollegen rückversichern müssen. Diese Unterweisung wird zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres erprobt und mit kleinen Veränderungen in das betriebliche Ausbildungskonzept übernommen. Die Auszubildenden gewinnen nun schneller Orientierung im Betrieb, kennen Ansprechpartner/-innen und Abläufe und können sich besser einfinden. Das Ausbildungspersonal weiß, dass Entscheidungsspielräume klar definiert werden müssen.

Eine weitere Problematik, die geschildert wird, sind rückläufige Bewerberzahlen für IT-Berufe. Für das kommende Ausbildungsjahr liegt im Frühsommer noch keine Bewerbung vor. Bei der Bearbeitung des Themas wird überlegt, welche Zielgruppe erreicht werden soll – „Leute, die schon Erfahrung und Lust auf die Arbeit im IT-Bereich haben und ins Team passen; Bewerber, die sich in einem familiären Umfeld des aufstrebenden Mittelstandes wohlfühlen und Aufstiegschancen nutzen wollen“ – und welche Kommunikationswege dafür genutzt werden können.

Da der Betrieb regional verwurzelt ist und die Mitarbeiter des Handwerksunternehmens viele Kundenkontakte pflegen, entsteht die Idee, Mitarbeiter/-innen und Auszubildende der höheren Lehrjahre zu „Ausbildungsbotschaftern und Ausbildungsbotschafterinnen“ zu machen. In einer Besprechung wird das Ziel, neue Auszubildende für den IT-Bereich zu finden, weitergegeben, mit der Bitte, im privaten Bereich und bei Kundengesprächen auf die offenen Stellen für Abiturienten und Studienabbrecher hinzuweisen. Daneben wird das Unternehmen auf Ausbildungsmessen vertreten sein und es werden

© Photographee.eu / Fotolia

Stelleninformationen in kommunalen Mitteilungsblättern veröffentlicht. Regionale Beratungsstellen der Kammern und Hochschulen werden von den Geschäftsführerinnen über offene Stellen informiert. Auf diese Weise können innerhalb weniger Wochen zwei geeignete Auszubildende akquiriert werden.

Welchen Nutzen habe ich von einem Coaching?

Als Ausbilderin oder Ausbilder profitieren Sie in mehrfacher Weise vom Coaching:

- Sie entwickeln das betriebliche Ausbildungskonzept oder ausgewählte Ausbildungsthemen weiter und bleiben so „up to date".
- Sie haben eine/-n Berater/-in von außen, der/die Ihnen neue Ideen gibt und Sie bei der Umsetzung unterstützt.
- Sie haben feste Termine, die nicht so leicht im Arbeitsalltag „verloren gehen".
- Sie schaffen sich selbst Zeit und Raum, um über Ihre Tätigkeit als Ausbilder/-in nachzudenken und sich zu verbessern.

Hier finde ich Hilfe: Beratungs- und Unterstützungsangebote

Ausbildercoaching in der beschriebenen Form wird zum Beispiel von der Evangelischen Jugendsozialarbeit (EJSA) Rothenburg. Es ist kein flächendeckendes Angebot.
Ähnliche Unterstützungsmöglichkeiten finden Sie aber auch bei Ihrer Kammer oder bei Bildungsträgern in Ihrer Region. Beispielsweise bietet das Aus- und Weiterbildungszentrum Schwerin seinen Partnerbetrieben sogenannte „Service-Ausbilder" an, die in den Betrieb kommen, dort geeignete Arbeitsaufgaben für die Azubis identifizieren und die innerbetrieblichen Ausbilder/-innen bei ihrer Arbeit unterstützen.

© Spectral-Design / Fotolia

Job-Coaching für Ausbildungspersonal bieten viele Weiterbildungsanbieter, Trainer/-innen und Berater/-innen an. Schauen Sie genau hin, welche Ausbildung und Erfahrung die Coaches für Ihre konkrete Problemstellung haben. Es ist nicht überall Coaching drin, wo Coaching draufsteht – nicht jeder Coach hat eine wissenschaftlich fundierte Ausbildung. Andererseits kann auch ein/-e erfahrene/-r Berater/-in Sie bei der Entwicklung von Problemlösungen und Konzepten unterstützen.

Ausbilder/-innen können sich natürlich auch untereinander „coachen". In diese Richtung zielt das Internet-Forum für Ausbilder/-innen des BIBB foraus.de, auf dessen Seiten Ausbilder/-innen (auch anonym) Fragen stellen und Antworten von Kollegen aus anderen Betrieben erhalten können.

Auslandsaufenthalte für Auszubildende

Warum sollten Ausbildungsbetriebe an Auslandsaufenthalten für Azubis interessiert sein?

Seit 2005 wird es Auszubildenden aus allen Berufsbranchen ermöglicht, im Rahmen ihrer beruflichen Ausbildung bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit ihrer Ausbildung im Ausland zu verbringen (gem. § 2 Abs. 3 BBiG).
Das heißt, rechtlich steht es Unternehmen frei, ihre Auszubildenden ins Ausland zu entsenden. Auslandsaufenthalte bringen nicht nur Auszubildenden fachliche und persönliche Bereicherung, sondern fördern auch den Betrieb: Sie sind eine gute Möglichkeit, um zukünftige Arbeitskräfte für eine Ausbildung zu gewinnen, zu motivieren, zu binden, die Attraktivität des Betriebs zu steigern sowie die Wettbewerbsfähigkeit durch international qualifizierte Fachkräfte zu sichern.

© Frog 974 / Fotolia

Außerdem erwerben die Auszubildenden im Ausland fachliche Zusatzqualifikationen, ebenso wie sprachliche und interkulturelle Kompetenzen, die insbesondere im Kontakt mit Kunden vorteilhaft sind. Diese Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen können in einem Europass dokumentiert und genau nachvollzogen werden.

Für Abiturienten, Abiturientinnen oder Studienabbrecher/-innen, die sich für eine Ausbildung entschieden haben, kann ein Auslandsaufenthalt interessant sein. Sie sind bereits volljährig und haben in der Regel ein bis zwei Fremdsprachen in der Schule gelernt, die sie im Ausland anwenden und festigen können.

Wie kann ein Auslandsaufenthalt finanziert werden?

Bevor Ihre Auszubildenden ins Ausland gehen, sollte die Finanzierung geklärt sein. Als Ausbildungsbetrieb sind Sie verpflichtet, auch während des Auslandsaufenthalts Ihrer Auszubildenden die Ausbildungsvergütung zu zahlen. Entstehende Reise- und Aufenthaltskosten, müssen Sie diese jedoch nicht erstatten. Es gibt für die Auszubildenden Möglichkeiten, durch europäische Förderprogramme einen Zuschuss für die Hin- und Rückreise, Unterkunft, Transport vor Ort sowie die Vorbereitung und Teilnahme an kulturellen Aktivitäten zu erhalten. Welche Förderprogramme für Ihre Auszubildenden infrage kommen, können Sie unter „Hier finde ich Hilfe“ am Ende dieses Wissensbausteins nachlesen.

Wie lange können meine Auszubildenden im Ausland bleiben und zu welchem Zeitpunkt sollten sie am besten freigestellt werden?

Es gibt keine zeitlichen Vorgaben bezüglich der Durchführung des Auslandsaufenthalts. Bei der Nutzung eines Förderprogramms gibt es aber eine Mindestaufenthaltsdauer. Es empfiehlt sich, den Azubi in der Zeit nach der Zwischenprüfung sowie während der Sommerpause oder der Betriebsruhe freizustellen, um eventuelle Ausfälle im Betrieb besser kompensieren zu können. Die berufsschulfreie Zeit bietet sich ebenfalls für einen Auslandsaufenthalt an, denn sonst muss gewährleistet werden, dass der Azubi den versäumten Unterrichtsstoff nachholt. Der Urlaub des Azubis darf jedoch nicht für den Auslandsaufenthalt eingesetzt werden.

Die Länge und der Zeitpunkt für den Auslandsaufenthalt sollten vorab geklärt und mit der Berufsschule abgestimmt werden. Außerdem sollte eine Freistellung beantragt worden sein.

Betriebskontakte im Ausland

Ein Betrieb verfügt oft über eigene Betriebskontakte im Ausland, etwa wenn er selbst oder im Firmenkonsortium über Standorte im Ausland verfügt. Kontakte zu ausländischen Geschäftspartnern im Export oder Import von Waren, Dienstleistungen oder Werkzeugen können genutzt werden. Einzelne Bereiche oder Personen im Unternehmen haben vielleicht Kontakt zu Unternehmen im Ausland, die als Gastbetrieb infrage kommen. Vor dem Auslandsaufenthalt sollte immer ein Kooperationsvertrag mit dem Gastbetrieb abgeschlossen worden sein.

© shootingankauf / Fotolia

Wo erhalte ich Unterstützung bei der Umsetzung eines Auslandsaufenthalts?

Mittlerweile organisieren viele Berufsschulen einen Auslandsaufenthalt für ihre Auszubildenden. Daher kann die Kooperation mit der Berufsschule nicht nur wichtige Unterstützung bieten, die Berufsschule kann auch Partnerin bei der Umsetzung sein.

Wenn Sie bei der Klärung Ihrer Fragen Unterstützung benötigen, helfen Ihnen die Mobilitätsberater der Kammern gerne weiter.

Wie führe ich den Auslandsaufenthalt durch?

Vor dem Auslandsaufenthalt:
Eine gute Vorbereitung trägt wesentlich zum Erfolg des Auslandsaufenthalts bei. Es lohnt sich also, genug Zeit in die Vorbereitung und Planung zu investieren.

1. Auswahl der Auszubildenden:
Die wichtigsten Kriterien für Auszubildende, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren möchten, sind Interesse und Motivation. Daneben können für die Auswahl entscheidend sein: Bereitschaft zur Veränderung und Selbstständigkeit, überdurchschnittliche Leistung während der Ausbildung, Grundkenntnisse der entsprechenden Landessprache oder einer Brückensprache (meist Englisch), Zuverlässigkeit, Engagement und Selbstvertrauen.

2. Absprachen mit dem Gastbetrieb:
Formulieren Sie gemeinsam mit Ihren Auszubildenden realistische Ziele, die in der anvisierten Zeit, in dem bestimmten Land und in dem ausgewählten Betrieb sowie vor dem Hintergrund der sprachlichen, fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Auszubildenden realisierbar sind.
Nehmen Sie Kontakt zu einem Gastbetrieb im Ausland auf und informieren Sie diesen über Ihr Interesse an einem Austausch. Führen Sie mit der dort zuständigen Person ein Gespräch zur Umsetzbarkeit der im Vorfeld definierten Lernergebnisse. Vereinbaren Sie weiterhin, wie das Erreichen der angestrebten Lernergebnisse bewertet wird (siehe unter „Hier finde ich Hilfe“). Stimmen Sie die Arbeitsbereiche, Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten sowie mögliche Freizeit- und kulturelle Programme im Gastland mit dem Gastbetrieb ab.

3. Abschließen einer Partnerschaftsvereinbarung:
Im nächsten Schritt schließen Sie eine Partnerschaftsvereinbarung ab, in der die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit definiert werden. Für die Partnerschaftsvereinbarung stehen europaweit einheitliche Formulare zur Verfügung (siehe unter „Hier finde ich Hilfe“). Zum Nachweis des Austauschs benötigen Sie eine Mustervereinbarung sowie ein Europass-Formular. Wählen Sie in Ihrem Betrieb eine Person aus, die durchgehend die Organisation und Umsetzung des Auslandsaufenthalts betreut und dem Gastbetrieb als Ansprechpartner/-in dient.

4. Reise- und Aufenthaltsangelegenheiten:
Nachdem die Partnerschaftsvereinbarung mit dem Gastbetrieb unterschrieben und alle Maßnahmen zur Vorbereitung und Finanzierung getroffen worden sind, können Sie die Unterkunft und Transportmittel buchen sowie ggf. eine Auslandskrankenversicherung, private Haftpflichtversicherung sowie eine private Unfallversicherung durch die Auszubildenden abschließen lassen. Empfehlenswert ist es, vor dem Abschluss der verschiedenen Versicherungen zu prüfen, welche erforderlich sind und ob bereits vorhandene Versicherungen auch im Ausland gültig sind. Weitere Informationen erhalten Sie unter „Hier finde ich Hilfe“.

5. Sprachliche und interkulturelle Vorbereitung:
Es empfiehlt sich, Auszubildende, die ins Ausland gehen wollen, für die fremde Kultur des Gastlandes zu sensibilisieren und auf eventuelle Konflikte vorzubereiten. Lassen Sie Ihre Auszubildenden zum Beispiel eine Präsentation über „Land und Leute“, Begrüßungsformen sowie über kulturelle Besonderheiten und „Fettnäpfchen“ im Gastland halten. Besprechen Sie mögliche Konflikte und Krisen während des Auslandsaufenthalts und entwickeln Sie gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für die einzelnen Szenarien. Diese Vorgehensweise hilft Ihren Auszubildenden, auf unerwartete Ereignisse vorbereitet zu reagieren. Die sprachliche Vorbereitung kann in verschiedenen Formen erfolgen: an der Volkshochschule durch einen Intensivsprachkurs oder durch die Nutzung von Lernsoftware und Onlineangeboten.

© Pixelot / Fotolia

Vereinbaren Sie mit den Auszubildenden, dass sie ihre Auslandsaufenthalte dokumentieren. Die Lernergebnisse können in einem Arbeitsheft festgehalten werden, Eindrücke und Erfahrungen während des Praktikums im Gastbetrieb sowie die kulturellen Ausflüge können am besten in Form von Präsentationen wiedergegeben werden.

Während des Auslandsaufenthalts:

Betreuung und Hilfestellung:
Nicht immer läuft alles wie geplant. Daher ist es besonders wichtig, dass Auszubildende während des Auslandsaufenthalts nicht allein gelassen werden. Es ist empfehlenswert, in regelmäßigen Abschnitten (alle zwei Tage oder wöchentlich, je nach Bedarf) telefonisch, per E-Mail oder Skype das Wohlbefinden der Auszubildenden zu erfragen: „Läuft alles im Gastbetrieb wie vereinbart?“, „Gibt es große sprachliche oder kulturelle Barrieren?“, „Wie meisterst du unvorhergesehene Herausforderungen“

Sprechen Sie auch mit dem/der Betreuer/-in im Gastbetrieb: „Wie verhält sich der/die Auszubildende?“, „Erscheint er/sie pünktlich?“, „Zeigt er/sie sich weiterhin motiviert und interessiert?“ Es ist immer ratsam, die Situation vor Ort aus zwei Perspektiven zu betrachten, um ein umfassendes Bild über die Lage und den Verlauf zu erhalten und um im Bedarfsfall entsprechend reagieren zu können.

Es ist empfehlenswert, neben den bereits erwähnten Kommunikationsmöglichkeiten auch eine Liste mit wichtigen Kontakten in Deutschland und im Gastland zu erstellen.

© Syda Productions / Fotolia

Bewertung und Dokumentation von Lernergebnissen:
Sie haben im Vorfeld mit dem Azubi und dem Gastbetrieb Lernergebnisse definiert. Diese sollen die Transparenz des im Ausland Gelernten fördern, um für sich und den eigenen Betrieb bewusst zu machen, was der Nutzen des Auslandsaufenthalts für die Beteiligten ist. Diese Lernergebnisse werden während des Auslandsaufenthalts durch den/die Ausbilder/-in im Gastbetrieb oder durch Selbstreflexion des/der Auszubildenden bewertet. Da die Inhalte des Auslandsaufenthalts nicht hundertprozentig vorhersehbar sind, besteht die Möglichkeit, die geplanten Lernergebnisse bereits während des Auslandsaufenthalts nach Erfordernis anzupassen oder weitere Lernergebnisse hinzuzufügen. Eine genaue Übersicht des Gelernten hilft den Auszubildenden, persönliche, sprachliche und fachliche Kompetenzen für den weiteren Werdegang sichtbar und auch für Dritte verständlich zu machen. Diese Lernergebnisse sollten Sie im Europass dokumentieren (mehr zum Europass unter „Hier finde ich Hilfe“).

Nach dem Auslandsaufenthalt:

Nach der Rückkehr des Azubis ist der Auslandsaufenthalt auszuwerten. Organisieren Sie eine Veranstaltung, bei der der/die Auszubildende über die persönlichen und beruflichen Erfahrungen im Ausland berichten kann. Er oder sie kann als „Botschafter“ für weitere Auszubildende dienen, die sich durch die Erzählungen für einen Auslandsaufenthalt begeistern können. Bei der Veranstaltung oder im Rahmen eines Einzelgesprächs können Sie etwa folgende Fragen thematisieren: „Was hat der Auslandsaufenthalt für den Azubi, Ihren Betrieb und den Gastbetrieb gebracht?“, „Was hat der Auslandsaufenthalt für den Azubi fachlich, aber auch persönlich gebracht?“, „Was wird seitens der Beteiligten positiv und negativ bewertet?“, „Welches Fazit kann für künftige Aufenthalte gezogen werden?“

Im Rahmen der Übergabe des Europasses kann der Azubi für seine Leistung im Ausland gewürdigt werden. Gleichzeitig sollten Sie nicht vergessen, Ihre Bereitschaft als Betrieb in einer Pressemitteilung oder in einem Artikel auf der Internetseite sowie in der Betriebszeitung zu erwähnen. Dem Motto "Tue Gutes und sprich darüber" folgend, machen

Sie sich nicht nur als Betrieb attraktiv bei künftigen Bewerberinnen und Bewerbern, sondern gewinnen auch eine höhere Anerkennung im Umfeld und in der Gesellschaft.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

- Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) hält unter www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/ecvet-und-qualitaet/dokumente-und-videos/ das Formular für Partnerschaftsvereinbarung, Leitfäden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten und zur Erfassung und Bewertung von Lernergebnissen sowie eine Tabelle mit Lernergebniseinheiten zum Download bereit.
- Unter www.na-bibb.de/service/mediathek bietet die NA beim BIBB bietet Erklär-Videos zum Europass und zum European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) ECVET

Europäische Förderprogramme:

- Erasmus+: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_de
- Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (ibs): www.go-ibs.de
- Deutsch-Polnisches Jugendwerk: http://www.dpjw.org/
- Europass: http://www.europass-info.de

© Spectral-Design / Fotolia

Partnersuche im Ausland:

- Deutsche Auslandshandelskammern: http://www.ahk.de
- Europäisches Kenntniszentrum für Mobilität: http://www.eu-mobility.eu
- Partner- und Praktikumssuche weltweit: http://www.globalplacement.com

Übersicht der empfohlenen Versicherungen während des Auslandsaufenthaltes:

- Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung:

http://www.na-bibb.de/fileadmin

Beratung und weiterführende Weiterbildungsseminare zur Organisation von Auslandsaufenthalten:

- Nutzen Sie die Mobilitätsberatung der zuständigen Kammern in Ihrer Region unter www.berufsbildung-ohne-grenzen.de.

Weiterbildung für Ausbilder/-innen rund um das Thema „Organisation von Auslandsaufenthalten“:

- Wisamar Bildungsgesellschaft: www.wisamar.de/wordpress/de/outgoing/

Vernetzung mit anderen Akteuren

Wer sind die Akteure in der Ausbildung von leistungsstarken Jugendlichen sowie Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen?

Für Ausbildungsbetriebe sind Abiturienten und Abiturientinnen, Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen ein großes Potenzial zur Fach- und Führungskräftesicherung. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der Tatsache, dass sich immer mehr Jugendliche, die einst die klassischen Zielgruppen für Ausbildung waren, für eine Hochschulausbildung entscheiden, ist der Bewerbermarkt rückläufig. Andererseits brechen etwa 25 % der Studierenden ein Studium vorzeitig ab und rund ein Drittel davon beginnt eine Berufsausbildung.

© Coloures-Pic / Fotolia

Es gibt viele Akteure, die in der Beratung von Studierenden und der Zusammenführung mit interessierten ausbildenden Betrieben zusammenwirken. Die zuständigen Kammern und die Agentur für Arbeit sind für Sie die wichtigsten Ansprechpartnerinnen.

An wen wende ich mich, wenn ich Fragen zur Ausbildung von leitungsstarken Jugendlichen sowie Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen habe?

Der Erfahrungsaustausch mit anderen Akteuren in der Berufsausbildung und -vorbereitung kann Ihnen helfen, einen besseren Überblick über die Förderangebote und Initiativen vor Ort zu erhalten.

© pressmaster / Fotolia

Die meisten Ausbildungsbetriebe haben bei der Ausbildung von Abiturienten und Abiturientinnen sowie Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen die gleichen Fragen und Unsicherheiten. Schon der Austausch mit Ausbildungspersonal aus anderen Betrieben kann für Sie hilfreich sein. Deren Erfahrungen

und Hinweise bringen möglicherweise wertvolle Anregungen für die eigene Ausbildungspraxis.

Die Kammern (IHKs und HWKs) bieten gezielte Berufsberatung für Studienabbrecher/-innen an. Diese beinhaltet Informationen zur Berufsausbildung im Allgemeinen und zu geeigneten Berufen für diese Bewerbergruppe. Die Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildung, der Anrechnung von Studienleistungen und eines Dualen Studiums gehören für diese Zielgruppe dazu. Viele Kammern haben auf Studienabbrecher/-innen zugeschnittene Karriereprogramme in Industrie und Handwerk aufgelegt.

Wenden Sie sich an Ihre zuständige Kammer und lassen Sie sich über die Ausbildung von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen beraten. Entwickeln Sie gemeinsam ein Ausbildungsplatzangebot, das für die Lehrstellenbörse Ihres Kammerbezirks speziell auf die Zielgruppe der leistungsstarken jungen Menschen zugeschnitten ist.

Die Agentur für Arbeit bietet in ihren Hochschulteams Beratung und Informationsveranstaltungen, die sich ausschließlich an Studienabbrecher/-innen wenden.

Ein guter Kontakt zu den Jobcentern und Hochschulteams der Arbeitsagenturen kann hilfreich sein, geeignete Kandidaten und Kandidatinnen für die Ausbildung zu gewinnen. Je besser diese Partner/-innen Ihre speziellen Anforderungen kennen, umso eher können sie Ihnen geeignete Kandidaten und Kandidatinnen vorschlagen.

Wo kann ich mich über Ansprechpartner/-innen und Initiativen informieren?

- Beratungsseite mit Stellen-/Bewerbersuche: www.studienabbrecher.com/beratung
- Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.studienabbruch-und-dann.de/de/persoenliche-beratung-vor-ort.php

  www.jobstarter.de/de/studienabbrecherinnen-und-abbrecher-1923.php
- Allgemeine Informationen zum Studienabbruch für Studierende: www.studis-online.de/Karriere/neustart-studienabbruch.php
- „Karriereprogramm Handwerk“ mit Informationen für Studierende und Betriebe: www.hwk-ufr.de/artikel/nachwuchs-fuer-handwerksbetriebe-78,2994,4868.html

  Beispiele für regionale Projekte (Berlin, Nordrhein-Westfalen): www.ihk-

© Coloures-Pic / Fotolia

berlin.de/ausbildung/Infos_fuer_Azubis/Fuer_Schueler_und_Studenten/Studienabbrecher/2263262
www.studienaussteiger-nrw.de/index.php?id=2018
www.aachen.ihk.de/bildung/Initiativen/switch/2975402

Zielvereinbarungen

Was sind Zielvereinbarungen?

Klare und konkrete Leistungsziele sind eine Grundvoraussetzung erfolgreichen Arbeitens im Ausbildungsbetrieb. Sie zeigen, welche Leistungen im betrieblichen Alltag wichtig und dringlich sind. Konkrete Ziele sind eine unverzichtbare Grundlage für Leistungsbeurteilung und Feedbackgespräche.

Erst wenn ein Ziel spezifisch (konkret formuliert), messbar, für die ausführende Person attraktiv, mit vorhandenen Mitteln realisierbar und auf einen Überprüfungstermin hin terminiert ist, motiviert das Leistungsziel Ihre Azubis, das Beste zu geben.

Welchen Nutzen haben Zielvereinbarungen in der Ausbildung?

Leistungsziele geben der beruflichen Tätigkeit einen Sinn und eine Richtung. Werden Leistungsziele besprochen und vereinbart, müssen drei Aspekte in Übereinstimmung gebracht werden: Können, Wollen und Dürfen. Die Abstimmung von Können und Wollen berührt die Frage, wie anspruchsvoll die Leistungsziele formuliert werden. Eine dauerhafte Überforderung Ihres Azubis ist ebenso zu vermeiden wie eine grundsätzliche Unterforderung. Hilfreich ist ein Aufgabenmix aus Routineaufgaben und einigen leistbaren Herausforderungen. Unliebsame Aufgaben sollten gleichmäßig im Team aufgeteilt werden.

© Reicher / Fotolia

Die Abstimmung von Wollen und Dürfen wirft ein Licht auf die Handlungsspielräume. Für die meisten Auszubildenden ist es motivierend, wenn sie ihre betrieblichen Arbeiten selbstständig planen, eigenständig ausführen und selbst in ihrer Qualität überprüfen können. Je schneller und verlässlicher die Kompetenzzuwächse bei Ihren Azubis sind, desto eher können Sie auf die Arbeitsplanung und Eigenkontrolle vertrauen und weitere Aufgaben an Ihre Azubis delegieren. Dauerhaft enge Handlungsspielräume machen Auszubildende dagegen passiv. In der Folge bildet sich ein nur schwaches Qualitäts-, Termin- und Kostenbewusstsein aus.

Beispiel: Zielvereinbarung im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs

Der Getriebehersteller Schmidt beschäftigt unter anderem den Auszubildenden Sven. Er hat sein Maschinenbaustudium im zweiten Semester abgebrochen und wird nun zum Mechatroniker ausgebildet. Er hat gerade das erste Ausbildungsjahr abgeschlossen. Im Betrieb kommt Sven an Fertigungsstraßen zum Einsatz, im zweiten Ausbildungsjahr wird er erste Erfahrungen mit der Inbetriebnahme und Instandhaltung von Maschinen und Anlagen machen. Er strebt die Verkürzung der Ausbildungszeit um ein Jahr an. Das Mitarbeitergespräch:

Meister*: „Guten Morgen, Sven! Heute steht unser Mitarbeitergespräch an." (Pause) „Wie hast du denn die vergangenen Monate hier im Betrieb erlebt? Berichte doch mal."*

Sven: *„Zum Ende der Grundbildung wurde es für mich immer interessanter. Die praktische Arbeit beim Drehen und Fräsen macht mir Spaß. Ich merke, dass ich vorankomme. Auch der Kontakt zu meinen Kollegen ist wirklich prima. Ich arbeite gerne hier."*

Meister: *„Das freut mich zu hören. Auch die Mitarbeiter berichten, dass du dich prima einbringst und ein angenehmer Kollege bist. Es würde mich sehr freuen, wenn du die Ausbildung verkürzen könntest." (Pause) „Und da kommen wir zu einem Thema, das ich mit dir besprechen möchte. Die Metallausbildung hast du ja gut abgeschlossen, aber die Elektrik scheint so etwas wie deine Achillesferse zu sein. Wenn ich einen Blick auf die Noten deiner Arbeitsproben werfe, kann ich mir vorstellen, dass sie der Ausbildungsverkürzung im Wege stehen könnten, wenn du im nächsten halben Jahr nicht besser wirst. Wie denkst du darüber?"*

Sven: *„Ich habe da kein gutes Gefühl. Im Berufsschulunterricht bin ich ganz gut mitgekommen. Wenn ich dann aber vor dem Schaltschrank stehe, bringe ich die Theorie nicht mit der Praxis zusammen."*

Meister: *„Was könnte dir helfen, dass du mit den Installations- und Verdrahtungsaufgaben besser klarkommst?"*

© Photographee.eu / Fotolia

Sven: *„Ich weiß nicht, vielleicht mehr Übung."*

Meister: *„Ich habe mir überlegt, dass du in den nächsten vier Wochen ausschließlich Lernaufträge aus der Elektrik bearbeitest. Sobald du nicht weiterkommst, gibst du mir Bescheid und wir schauen gemeinsam, an was es hängt. Wenn die Arbeitsprobe dann*

besser als 4 ausfällt, kommst du im Anschluss daran direkt in die Versetzungsstelle ‚Instandhaltung', um in der Praxis sicherer zu werden."

Sven: *„Ich denke, das ist eine gute Idee. Ich weiß nicht, ob ich es schaffen werde, den Knoten in meinem Hirn zu lösen, aber ich werde alles versuchen."*

Meister: *„O.k. Dann halten wir dies jetzt als Zielvereinbarung fest. Jeden Tag besprechen wir eine halbe Stunde vor Arbeitsende den Fortschritt der Lernaufträge. Nach vier Wochen machst du eine Arbeitsprobe mit mindestens der Note 3. Dann gehst du in die Versetzung."*

Sven: *„Ja, das hört sich gut an!"*

Meister: *„Dann wieder zurück an deine Arbeit! Mach's gut!"*

Welche Ziele kann Sven dem Mitarbeitergespräch entnehmen? In puncto Metallausbildung und Kollegialität ist sein Meister zufrieden mit ihm. Deshalb werden auch keine neuen Ziele besprochen und vereinbart. Im heutigen Gespräch dreht sich alles um die praktischen Leistungen in der Elektrik. Die getroffene Zielvereinbarung lautet: vier Wochen unterstützte Lernaufgaben zum Thema Elektrik, anschließend eine praktische Arbeitsprobe mit mindestens Note 3, dann Versetzung in die produktive Instandhaltung.

Auszubildende erhalten individuelle Zielmarken, etwa die Anzahl der Nacharbeitsstunden zu halbieren (Arbeitsqualität), die Maschinenrüstzeiten um 25 Prozent zu reduzieren (Arbeitsquantität), die Kollegen und Kolleginnen zu fragen, wenn etwas unklar ist (Präzision), oder pünktlich nach der Pause die Arbeit aufzunehmen (Arbeitseinsatz). Zielvereinbarungen werden so gewählt, dass die vorrangigen Leistungsziele in den Vordergrund gestellt und messbar gemacht werden. Dabei wird unterstellt, dass die übrigen Leistungsaspekte nicht nachlassen.

Wie kann ich eine Zielvereinbarung in der Ausbildung umsetzen?

Damit Zielvereinbarungen wirklich Orientierung geben und motivieren, sollten sie SMART sein:

Spezifisch: Ich formuliere die Zielvereinbarung so konkret wie möglich. Dabei nutze ich zählbare Ergebnisse (beispielsweise maßgerechte Fertigung der angeforderten Bauteile) und beobachtbare Verhaltensmerkmale (zum Beispiel sorgfältige Abstimmung des Vorgehens vor Arbeitsbeginn). Dadurch kann mein Azubi die

© npstockphoto / Fotolia

© DIHK-BILDUNGS-GMBH UND ZWH

Leistungsmaßstäbe begreifen und selbst die Arbeitsqualität bewerten. Ich halte die Zielvereinbarungen schriftlich fest, damit ich mich beim Wortlaut der Vereinbarung nicht auf meine Erinnerung verlassen muss.

Messbar: Ich gebe Kriterien an, damit mein Azubi eindeutig feststellen kann, ob das vereinbarte Ziel erreicht wurde. Wenn ich qualitative Ziele (beispielsweise freundliche, verbindliche Aufnahme eines Kundenwunschs) formuliere, ist dies eine anspruchsvolle Aufgabe. Ich könnte aber stattdessen erfassen, wie viel Kundenkontakte so präzise und ausführlich dokumentiert wurden (Angabe in Prozent), dass ein Kollege oder eine Kollegin im nächsten Arbeitsschritt gut informiert die Kunden kontaktieren kann.

Attraktiv: Ich vereinbare nur Ziele, die wirklich wichtig sind. Wenn mein Azubi nachvollziehen kann, welche bedeutsamen Folgen das Erreichen des Ziels für ihn selbst hat, setze ich mit der Zielvereinbarung einen klaren und dauerhaften Anreiz. Dabei ist der Anreiz stärker, wenn ein Zustand definiert wird, der erreicht werden soll (anstatt eines Zustands, den es zu vermeiden gilt).

Realistisch: Ich vereinbare nur Ziele, die mein Azubi aus eigener Kraft erreichen kann. Ist mein Azubi stark auf Kollegen oder Kolleginnen oder Rahmenbedingungen (beispielsweise verfügbare Maschinen) angewiesen, darf ich mich nicht wundern, wenn ich Entschuldigungen oder Ausflüchte zu hören bekomme, wenn mein Azubi das vereinbarte Ziel nicht erreicht hat.

Terminiert: Ich gebe den genauen Zeitpunkt an, zu dem das Erreichen des Ziels überprüft und besprochen wird. Dabei behalte ich die Berufsschul- und Urlaubszeiten meines Azubis im Blick. Ich vereinbare Zeiträume, die nicht zu kurz und nicht zu lang bemessen sind. Kurze Zeiträume bauen mehr Druck auf, bei zu langen Zeiträumen riskiere ich, dass das vereinbarte Ziel aus dem Blick gerät.

Bei Gelegenheit erkundige ich mich nach dem Arbeitsfortschritt und sorge für eine zeitliche Nähe zwischen der Überprüfung und Besprechung der Zielerreichung. Das zeigt, dass ich am Erreichen des Ziels und dem Erfolg meines Azubis interessiert bin. Nachhaltig demotivierend sind dagegen Aufgaben und Ziele, bei denen „für die Tonne“ produziert wird.

Zusammenarbeit mit Berufsschulen

Warum ist die Kooperation mit der Berufsschule sinnvoll und wichtig?

Der Berufsschulbesuch hat für die Ausbildung einen hohen Stellenwert - und eine gute Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ist sinnvoll und wichtig.

© freund-foto.de / Fotolia

Aus einem Ausbildungsvertrag ergeben sich Rechte und Pflichten, sowohl für die Auszubildenden als auch für das Unternehmen. Die Hauptpflicht der Azubis besteht in ihrer Lernpflicht, die des Ausbildungsbetriebs darin, alles dafür zu tun, dass Auszubildende ihre Ausbildungsziele erreichen. Um diese Hauptpflichten zu erfüllen, gibt es in Deutschland das Erfolgsmodell der dualen Ausbildung, bei der Ausbildungsinhalte sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule vermittelt werden. Im dualen System gehören die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule untrennbar zusammen.

Ohne Berufsschulbesuch wird es schwierig, das Ausbildungsziel zu erreichen, da die Lerninhalte der Berufsschule mit den sonstigen Ausbildungsinhalten abgestimmt sind und am Ende der Ausbildungszeit die schriftliche Prüfung abgelegt werden muss.

Leistungsstarke Auszubildende, die entweder Abitur haben oder ein Studium abgebrochen haben, müssen von Anfang an wissen, dass der Besuch der Berufsschule Pflicht ist. Der Schulstoff in den allgemeinbildenden Fächern entspricht etwa dem der 10. Klasse und ist somit für leistungsstarke Auszubildende in den meisten Fällen leicht zu bewältigen. Auch im Fachunterricht, z.B. in technischen Berufen, sind die Inhalte aus Mathematik und Physik bereits bekannt. Daraus können sich Motivationsprobleme ergeben, die aufgrund von Unterforderung entstehen.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass leistungsstarke Auszubildende die Berufsschule nicht besuchen möchten und „schwänzen". Die Folgen sind stets die gleichen: Sowohl Unternehmen als auch Azubis handeln vertragswidrig, da die gegenseitigen Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis nicht erfüllt werden.

Bei häufigem unentschuldigtem Fehlen kann die Berufsschule Azubis von der Schule verweisen. Damit findet dann die Ausbildung im dualen System ein abruptes und vorzeitiges Ende. Die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs aus diesen Gründen sollte jedoch unbedingt vermieden werden.

Auch der Wunsch von Azubis, sich von allgemeinbildenden Fächern befreien zu lassen, ist gesetzlich geregelt: Berufsschulpflicht ist während eines Ausbildungsverhältnisses umfassend.

Wie können Probleme durch die Zusammenarbeit mit der Berufsschule verhindert werden?

- Der Austausch zwischen Lehrer/-in und Ausbilder/-in über den regelmäßigen Schulbesuch der Auszubildenden bewirkt, dass von beiden Seiten schnell auf Motivationsprobleme reagiert werden kann.
- Durch die Verständigung über Motivationsprobleme oder Verhaltensauffälligkeiten von Azubis können gemeinsam Ideen entwickelt werden, den Berufsschulbesuch attraktiver zu gestalten. Sind Azubi persönlich geeignet, können sie z.B. in die Durchführung des Unterrichts einbezogen werden oder als Unterstützung von Mitschülerinnen und Mitschülern eingesetzt werden.
- Es ist immer wieder erstaunlich festzustellen, wie unterschiedlich die Sichtweise auf die Azubis und ihr Verhalten am jeweiligen Lernort sind. Der Austausch darüber fördert ein differenzierteres Bild über die Azubis und kann für beide Seiten produktiv bei der Rückmeldung gegenüber den Azubis im Ausbildungsprozess genutzt werden.

Wie kann eine gute Kooperation mit der Berufsschule gelingen?

- Sprechen Sie bereits zu Ausbildungsbeginn mit Ihren Auszubildenden über die Rolle der Berufsschule und ihre Berufsschulpflicht. Erläutern Sie, wie Sie sich die Zusammenarbeit mit der Berufsschule vorstellen. Ermutigen Sie Ihre Azubis, bei schulischen Problemen – gleich welcher Art – das Gespräch mit Ihnen zu suchen.
- Pflegen Sie regelmäßig Kontakt mit der Berufsschule, insbesondere der Klassenlehrerin oder dem Klassenlehrer Ihrer Azubis.
- Lassen Sie sich zu Ausbildungsbeginn und dann in regelmäßigen Abständen die Klassenarbeiten Ihrer Azubis vorlegen.

© Coloures-Pic / Fotolia

- Laden Sie doch einfach Lehrerinnen und Lehrer in Ihr Unternehmen ein. Die gegenseitigen Einblicke stärken die Zusammenarbeit zwischen Ihrem Unternehmen und der Berufsschule.

- Sie verstehen manche Verhaltensweisen Ihrer Azubis im Betrieb nicht? Sprechen Sie auch in einem solchen Falle ruhig einmal mit der Berufsschule, sodass man Dinge gemeinsam angehen kann, damit eine ganzheitliche Unterstützung Ihrer Azubis erfolgen kann.
- Sprechen Sie Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der für Sie zuständigen Ausbildungsberatung bei den Kammern an und kontaktieren Sie diese bei Fragen und Problemen. Die Ausbildungsberaterinnen und -berater verfügen in der Regel über sehr gute Kontakte zu den beruflichen Schulen und helfen bei Fragen gerne weiter.

© Picture-Factory / Fotolia

Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende

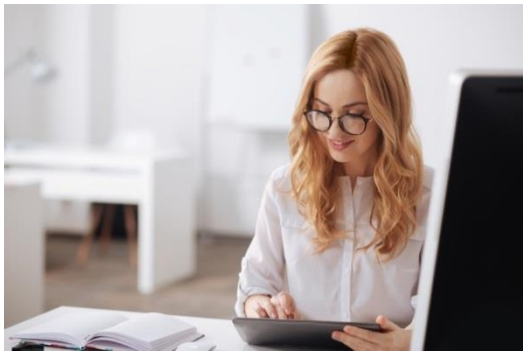
Was bringen Zusatzqualifikationen meinem Unternehmen?

Leistungsstarke Auszubildende sind so etwas wie ein "Extrabonbon": für ihre Ausbilder und auch für die weitere Perspektive des gesamten Unternehmens.

Oft wissen Ausbilder schon bei der Vertragsunterzeichnung, dass sie einen richtig guten Kandidaten vor sich haben. Gerne lassen sie sich aber auch von der Performance des Azubis positiv überraschen: Hier ist einer, der mehr will und kann.

Besonders für solche Nachwuchskräfte sind zusätzliche Lerneinheiten und Zertifikate während der Berufsausbildung interessant: die "Zusatzqualifikationen".

Schon bei der Akquise von Bewerbern ist es für ein Ausbildungsunternehmen ein Vorteil, etwas "außer der Reihe" anbieten zu können. Es kann zum Beispiel punkten, wenn es berufsrelevante Fremdsprachen- oder Computerkenntnisse oder spannende Spezialisierungen vermittelt. Wer ambitionierten Nachwuchskräften Zusatzqualifikationen anbietet, hat im Rennen um die besten Köpfe die Nase ein Stück weit vorn.



© zinkevych / Fotolia

Auch fachlich kann das Unternehmen davon profitieren. Zusätzlicher, frischer Input bereichert die Arbeit des gesamten Teams. Und es ist auch unmittelbar hilfreich, wenn die Auszubildende etwa einen Anruf souverän in einer Fremdsprache entgegennimmt.

Nicht zuletzt kann der Ausbilder während der zusätzlichen Lerneinheiten und durch die abschließenden Prüfungen feststellen, ob der Azubi wirklich so gut und so zäh ist, wie er vermutet.

Was hat der Azubi davon?

Der Azubi kann zusätzlich etwas lernen, das seinem Unternehmen, aber natürlich auch ihm selbst nützt. Das persönliche Spektrum wird erweitert. Eine Hotelfachfrau kann etwa als zertifizierte "Barmixerin" vor Gästen und im Freundeskreis glänzen, ein Kaufmann für Büromanagement mit Know-how im internationalen Marketing.

Zusatzqualifikationen schließen mit Prüfungen ab und werden von der jeweils zuständigen Kammer zertifiziert. Der noch junge - und damit auch schlanke - berufliche Lebenslauf erhält damit einen zusätzlichen "Hingucker" für Personalentscheider. Bei späteren Bewerbungen kann das für den jungen Berufstätigen durchaus den Unterschied ausmachen.

Oft sind leistungsstarke Auszubildende sehr daran interessiert, ihre Ausbildungszeit zu verkürzen. Wo das betrieblich nicht gewünscht oder nicht möglich ist, können Zusatzqualifikationen die Zufriedenheit der Betroffenen erhöhen. Zusatzqualifikationen sind exklusiv den Auszubildenden vorbehalten, später also nicht mehr möglich.

Was genau ist eigentlich eine Zusatzqualifikation?

Zusatzqualifikationen sind als mögliche Option im Berufsbildungsgesetzes (BBiG) fest verankert. Gemeinsam ist allen Zusatzqualifikationen, dass sie parallel zur Ausbildung stattfinden.

Es gibt eine ganze Bandbreite von Angeboten, die sich in Qualität, Aufwand, Stundenumfang und Kosten voneinander unterscheiden. Besonders verbreitet sind internationale Qualifikationen, Qualifikationen in Technik und IT sowie kaufmännisches Know-how. Anbieter sind Berufsschulen, Kammern, Firmen, Verbände oder Weiterbildungseinrichtungen.

© tpx / Fotolia

Den Großteil der Zusatzqualifikationen gibt es nur in bestimmten Regionen. Das macht sie quicklebendig: Bildungsziele und Lehrgangsorganisation sind auf die Nachfrage vor Ort zugeschnitten. Sie werden von den Anbietern selbst entwickelt und unmittelbar umgesetzt.

Eine Zusatzqualifikation sollte in ihrem Umfang zum Lernziel und zum Alltag des Azubis passen. Das heißt, dass der Zeitaufwand nicht so groß sein darf, dass er den Teilnehmenden über einen langen Zeitraum komplett in Beschlag nimmt. Damit eine Bescheinigung über eine Zusatzqualifikation Hand und Fuß hat, müssen relevante Kompetenzen auch wirklich erworben werden. Zusatzqualifikationen sind in der Regel nicht kürzer als 50 und nicht länger als 500 Stunden.

In einigen Berufen gibt es auch Zusatzqualifikationen, die in der Ausbildungsordnung festgeschrieben sind: die sogenannten "kodifizierten Zusatzqualifikationen". Sie werden von allen zuständigen Kammern geprüft. Diese Möglichkeit haben zum Beispiel Buchhändler, Medientechnologen Siebdruck und Druck, Musikfachhändler, Textilgestalter, Tourismuskaufleute und Kaufleute für Büromanagement. Die Inhalte werden ausschließlich vom ausbildenden Unternehmen vermitteln.

Hier finde ich Hilfe: Informationen, externe Unterstützungs- und Beratungsangebote

Für alle Fragen zu Zusatzqualifikationen ist die Kammer, die für das Ausbildungsverhältnis zuständig ist, die erste Ansprechpartnerin. Sie informiert über die bestehenden Angebote und kann auf Initiative der Unternehmen auch neue Zusatzqualifikationen entwickeln.

Informationen und eine Datenbank zu Zusatzqualifikationen gibt es unter www.ausbildungplus.de.

© Spectral-Design / Fotolia

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung - Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH

Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn

Tel.: 0228 6205 101

www.dihk-bildung-gmbh.de

St.Nr. 205/5783/0278 Ust.-IdNr. DE 122 123 797

ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 302009-0

www.zwh.de

St.Nr. 106/5760/0287 Ust-IdNr. DE 191 832 850

ANSPRECHPARTNER

Stephan Langer (DIHK)

Tel.: 0228 6205-161 | E-Mail schreiben

Michael Sauter (ZWH)

Tel.: 0211 302009-18 | E-Mail schreiben

REDAKTION

Róża Jaroszewska(DIHK)

Tel.: 0228 6205 156 | E-Mail schreiben

Newsletter bestellen: über die Website:

Newsletter bestellen: einfach QR-Code nutzen.

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages