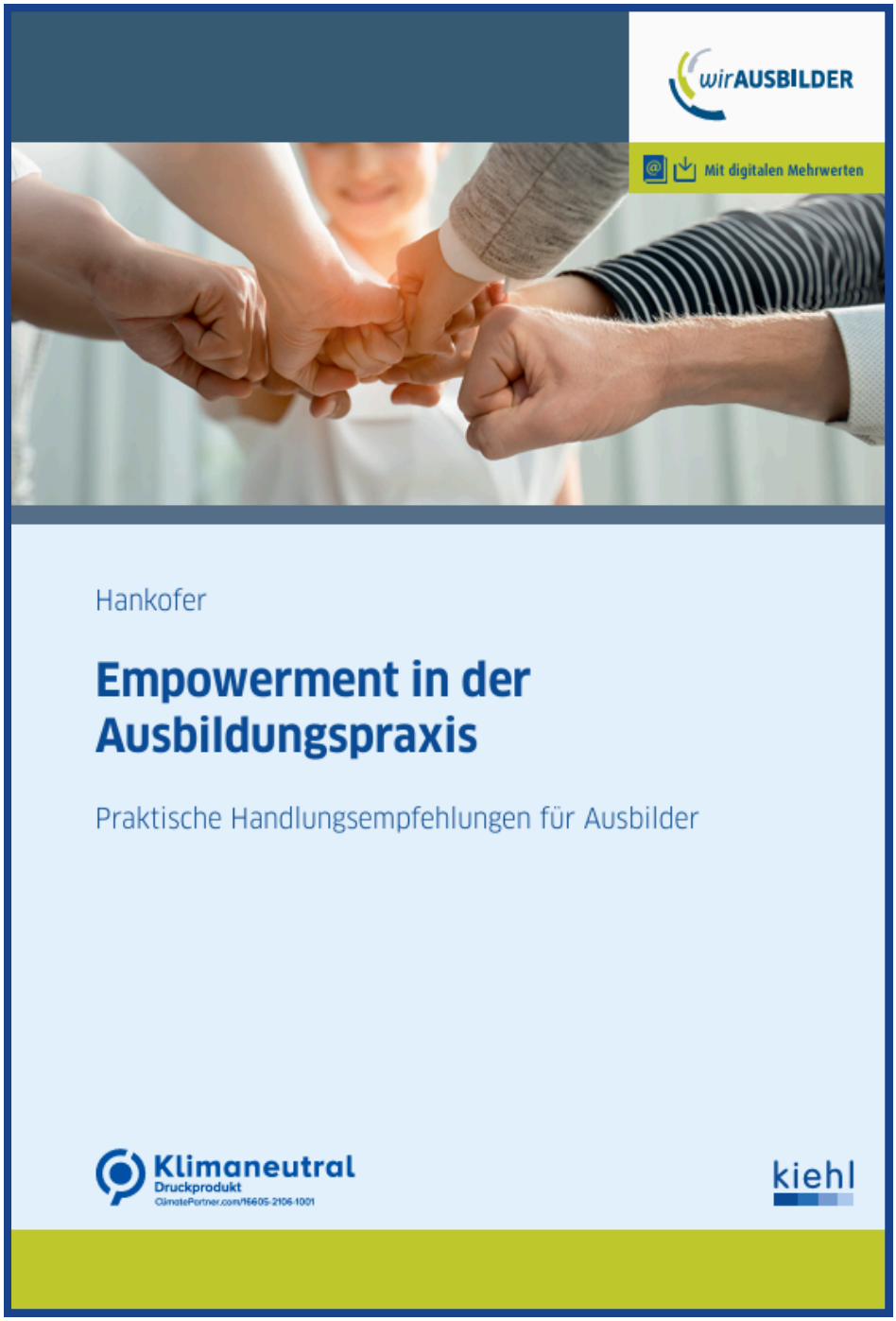
wirAUSBILDER

Leseprobe



wirAUSBILDER
Leseprobe

www.kiehl.de

Empowerment in der Ausbildungspraxis

Praktische Handlungsempfehlungen für Ausbilder

Von
Sina Dorothea Hankofer

Leseprobe

kiehl

Vorwort

Empowerment – wieder ein englischer Begriff, hinter dem so viel mehr steckt als nur seine Übersetzung in die deutsche Sprache. Als Ausbilder begegnen wir den verschiedensten Problemen – viele davon sind betrieblicher Natur. Wir erstellen die Ausbildungsverträge, schreiben betriebliche Ausbildungspläne, wir kümmern uns um die Anmeldung unserer Auszubildenden zur Berufsschule und um unsere Auszubildenden selbst. Dabei müssen wir Regeln und Vorgaben einhalten, was nicht immer einfach ist – besonders dann nicht, wenn mal nicht alles nach Plan läuft. Und, seien wir ehrlich: Es kommt doch meistens anders, als man denkt. Innerhalb von zwei oder drei Jahren Ausbildung treten immer unvorhergesehene Ereignisse ein, mit denen wir umgehen müssen. Als Ausbilderin mit über 15 Jahren Erfahrung habe ich in meinem beruflichen Alltag schon vor so manch ungewöhnlichem Problem gestanden. Oft betrafen diese Probleme mich nur indirekt – in erster Linie betrafen sie die Auszubildenden, die für ihr jeweiliges Problem eine Lösung finden mussten. Ein Problem einer meiner Auszubildenden ist aber immer auch mein Problem als Ausbilderin, denn ein belasteter Auszubildender kann sich nicht gut auf seine Ausbildung konzentrieren.

Dieses Buch richtet sich an Ausbilder, angehende Ausbilder und mit der Ausbildung beauftragte Personen. Es schildert reelle Beispiele aus der Praxis und bietet die Möglichkeit zur Reflexion. Es zeigt auf, welches Verhalten empfehlenswert ist, um auf bestimmte Sorgen und Probleme unserer Auszubildenden einzugehen. Dabei wird auch der jeweilige Hintergrund der Auszubildenden mit einbezogen. Handelt es sich um die Generation Z, deren Ansprüche und Sorgen ganz andere sind als die von Umschülern mittleren und höheren Alters? Auch Schul- und Studienabbrecher bringen ihre ganz eigenen Sorgen und Ängste mit, wenn sie eine betriebliche Ausbildung beginnen. Doch es ist möglich, all diese Auszubildenden aufzufangen und individuell und gezielt zu bestärken. Wie das funktionieren kann und wie Sie dabei vorgehen, dazu möchte dieses Buch Ihnen Hilfestellung bieten.

Leseprobe

Die dargestellten Beispiele werden kritisch betrachtet, von Fällen, in denen nachahmenswert gehandelt wurde bis hin zu Fällen, in denen eine andere Vorgehensweise besser gewesen wäre. Vielleicht sind Ihnen schon ähnliche Fälle untergekommen – oder Sie stehen noch ganz am Beginn Ihrer Arbeit als Ausbilder. Neben den Fallbeispielen enthält dieses Buch außerdem viele Übungen für Sie und Ihre Auszubildenden, die Sie sofort anwenden und umsetzen können.

Ich freue mich, wenn Ihnen dieses Buch dabei hilft, Ihre Auszubildenden beim Umgang mit Problemen zu begleiten und sie zu ermutigen, lösungsorientiert zu denken und eigenständig zu handeln. Lassen Sie uns noch einen Schritt weiter gehen und Ihre Auszubildenden gezielt bestärken. Befähigen wir sie, gar nicht erst in eine Schockstarre zu verfallen, wenn Ängste und Probleme auftreten, sondern diese voller Tatendrang anzugehen und sich den Herausforderungen bewusst zu stellen, die eine Ausbildung oder Umschulung mit sich bringt. Damit sie nicht nur das betriebliche Ausbildungsziel erreichen, sondern zu autonomen, selbstbewussten Menschen werden.

Sina Hankofer
Meppen, im Oktober 2023

wirAUSBILDER
Leseprobe

INHALTSVERZEICHNIS*

Vorwort 5
Benutzungshinweise 6

1. Einleitung 11

2. (Psychologisches) Empowerment 13 **

3. Konzepte und Methoden des Empowerments 19 **

4. Ausbilder und ihr Erziehungsauftrag 29

5. Empowerment im beruflichen Alltag 33 **

6. Empathisch ausbilden 109 **

7. Wie kann ich das Empowerment meiner Auszubildenden prüfen? 159

Stichwortverzeichnis 165

Leseprobe

* Auszug des Gesamtverzeichnisses

** Die Leseprobe enthält Auszüge dieser Abschnitte.

2.1 Unsicherheiten der Generation Z

Als Generation Z, abgekürzt Gen Z, werden Menschen bezeichnet, die circa **ab dem Jahr 2000 geboren** wurden. Die Gen Z ist die Nachfolgegeneration der Generation Y, den sog. Millennials. Der Generation Z werden, wie jeder Generation, bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Sie werden auch als **Digital Natives** bezeichnet; die erste Generation, die seit ihrer Kindheit mit Computern und Mobiltelefonen aufgewachsen ist.

Menschen der Generation Z wollen sich **selbst verwirklichen, sowohl während ihrer Arbeit als auch in ihrer Freizeit**. Eine Sorge der Gen Z ist daher, genau das nicht zu können. Die Gen Z hat eine hohe Motivation, ihrer Selbstverwirklichung hohe Priorität zu geben. Deshalb ist für sie wichtig, dass ihre Arbeit einen Sinn hat, den sie erkennt und nachvollziehen kann. Die Gen Z möchte Spaß an ihrer Arbeit haben. Kann sie die Sinnhaftigkeit nicht erkennen, wird sie sich auch ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht loyal verhalten.

Die Gen Z ist es gewohnt, über ihr Smartphone zu kommunizieren, darin fühlt sie sich sicher. Überstunden oder dem Arbeiten am Wochenende steht diese Generation kritisch gegenüber.

Leseprobe

2.2 Unsicherheiten der Generation Alpha

Der Generation Alpha werden Menschen zugeordnet, die circa **ab dem Jahr 2010 geboren** wurden. Es handelt sich um die erste Generation, die ausschließlich im 21. Jahrhundert geboren wurde und die daher ebenfalls den **Digital Natives** zugeordnet wird. Diese Generation ist in einer Welt aufgewachsen, in der Technologie und digitale Medien allgegenwärtig sind. Personen der Generation Alpha sind somit von Anfang an mit Smartphones, Tablets, den sozialen Medien und anderen digitalen Geräten vertraut und haben einen ganz anderen Umgang mit Technologie als ihre Vorgängergenerationen.

In Bezug auf das Ausbildungswesen wird die Generation Alpha einige Unsicherheiten durchleben. Einerseits sind die **Anforderungen an die Arbeitswelt** im digitalen Zeitalter gestiegen – die Ausbildung und die Qualifikationen, um erfolgreich zu sein, haben sich geändert. Das umfasst nicht nur technische Fähigkeiten, sondern auch sogenannte Softskills wie kritisches Denken, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten.

Unsicherheiten sind auch in Hinblick auf die **Zukunft der Arbeit** denkbar. Die Automatisierung und Digitalisierung von Arbeitsplätzen verändert bereits traditionelle Berufe und lässt manche von ihnen sogar überflüssig werden. Das wirkt sich auf die zukünftigen Karrieremöglichkeiten der Generation Alpha aus. Diese Unsicherheiten können dazu führen, dass sich junge Menschen schwertun, eine klare Karrierevorstellung zu entwickeln und ihre Ausbildung und ihre Karriereplanung entsprechend anzupassen.

Positiv ist, dass die zunehmende Digitalisierung auch neue **Karrieremöglichkeiten** in aufstrebenden Bereichen bietet, wie z. B. in der IT, im Bereich der künstlichen Intelligenz und der Robotik. Außerdem gibt es in vielen Ländern verstärkte Bemühungen, die Ausbildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen, indem z. B. Programmierkurse in den Lehrplan aufgenommen oder mehr Möglichkeiten für Online-Lernangebote geschaffen werden.

Wichtig ist, als Ausbildungsbetrieb die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Generation Alpha zu berücksichtigen. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um das eigene Ausbildungsangebot entsprechend anzupassen, um für die Generation Alpha als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu gelten und sie auf eine erfolgreiche und erfüllende Karriere vorzubereiten.

3.1 Transparente Kommunikation

Im Rahmen von Ausbildungssituationen informieren wir Ausbilder unsere Auszubildenden über vorangegangene und folgende Ausbildungsinhalte, wir ordnen Ausbildungsinhalte in den Gesamtkontext der Ausbildung ein, damit unsere Auszubildenden die Zusammenhänge verstehen.

Leseprobe

Doch es geht beim Empowerment nicht nur darum, unseren Auszubildenden alle relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen. Viele Informationen können unsere Auszubildenden sich selbst anlesen. Vielmehr geht es darum, unsere Auszubildenden durch die bereitgestellten Informationen zu befähigen, **informierte Entscheidungen zu treffen und Ziele in ihrer Ausbildung oder auch des Unternehmens insgesamt nachzuvollziehen**.

3.2 Delegieren von Verantwortung

Je weiter fortgeschritten die Ausbildung der einzelnen Auszubildenden ist, desto mehr Verantwortung übertragen wir Ausbilder auf unsere Auszubildenden. Wir geben z. B. eine bestimmte Aufgabe oder ein besonderes Projekt in die Verantwortung der Auszubildenden. Dadurch zeigen wir unser Vertrauen in unsere Auszubildenden und ermöglichen ihnen, Kompetenzen zu entwickeln und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Wichtig: Bei der Übertragung einer Aufgabe oder eines Projekts müssen wir den jeweiligen Auszubildenden gegenüber klare Ziele und Erwartungen kommunizieren und ihnen gleichzeitig genügend Freiraum geben, eigene Lösungen zu entwickeln und ihre Kreativität einzusetzen.

5.2 Fehlertoleranz

Fehlertoleranz ist ein wichtiger Aspekt in der Ausbildungsarbeit. Als Ausbilder tragen wir eine große Verantwortung für die Leistung der Auszubildenden und müssen stets bedenken, dass Fehler auf mangelnde Erklärungen unsererseits zurückzuführen sein können. Macht ein Auszubildender einen Fehler, ist es einfach, die Schuld auf ihn und seine berufliche Unerfahrenheit zu schieben. Als Ausbilder müssen wir jedoch immer in Betracht ziehen, etwas nicht gut genug erklärt zu haben.

Bereiten Sie deshalb Ihre Erklärungen und Ausführungen immer ausreichend vor und gestalten Sie sie detailliert genug. Achten Sie darauf, dass Ihre Erklärungen verständlich und anschaulich sind. Dadurch stellen Sie sicher, dass Ihre Auszubildenden die Ausbildungsaufgaben und betrieblichen Prozesse verstehen und erfolgreich handeln.

Tritt ein Fehler auf, reflektieren Sie sich selbst und prüfen Sie, ob Sie alles in Ihrer Macht Stehende getan haben, um Ihren Auszubildenden zu unterstützen. War dies nicht der Fall, bemühen Sie sich, Ihre Erklärungen zu verbessern und mögliche Missverständnisse auszuräumen**. Fehlertoleranz bedeutet nicht nur, den Fehler des Auszubildenden zu akzeptieren, sondern als Ausbilder auch Verantwortung für den Fehler zu übernehmen und Lösungen anzubieten.**

Leseprobe

Fehler sind ein natürlicher Bestandteil des Lernprozesses. Durch Fehlertoleranz und eine reflektierte Herangehensweise unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei, aus ihren Fehlern zu lernen und sich weiterzuentwickeln.



MERKE

Für Fehler ist immer auch der Ausbilder verantwortlich, wenn er

- etwas nicht detailliert genug erklärt hat
- etwas nicht verständlich genug erklärt hat
- etwas nicht anschaulich genug erklärt hat
- sich für Fragen des Auszubildenden keine Zeit genommen hat
- erledigte Aufgaben im Anschluss nicht kontrolliert hat.

5.7 Noten und Bewertungen – Was ist noch zeitgemäß?

In Deutschland wird zu großen Teilen nach dem dualen System ausgebildet. Das bedeutet, ein Teil der Ausbildung findet in Ausbildungsbetrieben statt, der andere Teil der Ausbildung in der Berufsschule. Oft werden in der Berufsschule eher die theoretischen Inhalte vermittelt, wohingegen im Ausbildungsbetrieb das Lernen und Arbeiten in der Praxis stattfindet.

In der Berufsschule lernen unsere Auszubildenden in verschiedenen Fächern, welches Wissen für den Ausbildungsberuf relevant ist. In vielen Ausbildungen sind die Prüfungen in Zwischen- und Abschlussprüfung aufgeteilt, wobei die jeweilige Zwischen- und Abschlussprüfung wiederum aus mehreren Prüfungsfächern oder Bereichen besteht. Die Zwischenprüfung gilt in vielen Berufen auch als vorgezogener erster Teil der Abschlussprüfung. Daneben gibt es die Klassenarbeiten in den einzelnen Fächern bzw. Lernfeldern in der Berufsschule sowie zur Mitte und zum Ende des jeweiligen Ausbildungsjahres Halbjahres- und reguläre Zeugnisse mit Schulnoten. Die Leistungen, die unsere Auszubildenden in der Berufsschule erbringen, sind für uns Ausbilder insofern interessant, als dass sie uns darüber informieren, inwieweit unsere Auszubildenden thematisch mitkommen und die theoretischen Grundlagen verstehen, die zur Ausübung des Berufs später notwendig sind.

Leseprobe

Die Schule insgesamt ist jedoch ein Konstrukt, das im Rahmen von etwa fünfzehn Fächern, abhängig von Schule und Angebot, dazu dient, den Schülern einen Einblick in verschiedene Themenbereiche zu ermöglichen. Grundwissen als Basis für das weitere Leben benötigen auch die heutigen Schüler bzw. Auszubildenden. Die Arbeitswelt ist mittlerweile jedoch so weit fortgeschritten und digital, dass wir Informationen, die wir nicht aus dem Stegreif wissen, in eine Suchmaschine eingeben können und binnen Sekunden eine Antwort erhalten. Ebenso unterrichtet ein Lehrer i. d. R. 1 - 3 Fächer, wohingegen ein Schüler in ca. 15 Fächern gleichzeitig eine möglichst gute Note erbringen soll.

Zwar unterscheiden sich Sekundarstufe I und II in manchen Bereichen von der Berufsschule, **dennoch ist infrage zu stellen, inwiefern die Notengebung, wie sie einst gedacht war, zum heutigen Zeitpunkt noch Sinn ergibt**. Noten allein sind i. d. R. nur eine Momentaufnahme. Grundsätzlich können sie zwar Aufschluss darüber geben, ob ein Schüler oder Auszubildender dem Unterricht folgen konnte und ob er die Unterrichtsinhalte verstanden hat. Andererseits kann auch ein im regulären Unterricht sehr guter Schüler durch kurzfristige Umstände am Tag einer Klassenarbeit oder einer anderweitigen benoteten Überprüfung ungenügende Leistungen zeigen. Ungenügende Leistungen entstehen beispielsweise durch einen schlechten Tag, einen Blackout oder auch private Umstände, wie ein Unfall auf dem Weg zur Schule oder ein Todesfall im Familien- oder Bekanntenkreis. Diese Umstände werden i. d. R. nur selten am Tag der Prüfung auftreten, dennoch sind sie mit zu berücksichtigen.

Ebenso sind die Lehr- und Lernmethoden zu hinterfragen. Sicherlich erfordern es manche Ausbildungsberufe, bestimmte Grundlagen auswendig zu lernen und abrufen zu können. Wird jedoch im Berufsschulunterricht oder auch im Ausbildungsbetrieb von den Auszubildenden gefordert, möglichst viele Inhalte auswendig zu lernen, ist dies heute keine moderne Lehr- und Lernmethode mehr. Hinterfragen Sie als Ausbilder deshalb insbesondere die Inhalte, die Ihre Auszubildenden bisher schlichtweg auswendig lernen mussten. Welche anderen Möglichkeiten gibt es, diese Ausbildungsinhalte zu vermitteln? Welche anderen Methoden kommen noch infrage? Oder: Ist es überhaupt noch notwendig, dass diese Inhalte auswendig gelernt werden, oder genügt es möglicherweise, wenn Ihre Auszubildenden wissen, an welcher Stelle sie die Information im Bedarfsfall schnell finden?

Noten der Sekundarstufen I und II waren bislang in vielen Ausbildungsberufen ein Kriterium, damit ein Auszubildender den Ausbildungsplatz erhält. Qualifizierte Arbeitszeugnisse und frühere Schulzeugnisse wurden von Umschülern eingefordert. Aufgrund des derzeitigen Mangels an Nachwuchsfachkräften ist die Entwicklung zu beobachten, dass die Noten des letzten Zeugnisses und die Bewertungen vorheriger Arbeitgeber nicht mehr so schwer ins Gewicht fallen, wie noch vor wenigen Jahren. Andersherum ist es kritisch zu betrachten, jede Person einzustellen, die sich für eine Ausbildung oder Umschulung interessiert, ohne wenigstens einen Blick auf Noten und Zeugnisse zu werfen. **In der Praxis hat es sich bewährt, schlechte Noten nicht als sofortiges Ausschlusskriterium zu bewerten, sondern sie stattdessen zu hinterfragen und die Lernbereitschaft des potenziellen Auszubildenden oder Umschülers auf den Prüfstand zu stellen.** Ist ein potenzieller Auszubildender beispielsweise schulmüde, kann das schlechte Noten oder gar einen Schulabbruch erklären – es bedeutet jedoch nicht, dass die Person deshalb auch während ihrer Ausbildung im Betrieb schlechte Noten erbringen wird. Legt ein Umschüler ein Arbeitszeugnis vor, das aufgrund bestimmter Formulierungen auf schlechte Leistungen hinweist, hinterfragen Sie auch das. Der Schlüssel zu einer funktionierenden Beziehung zu Ihren Auszubildenden oder Umschülern sind nicht oder wenigstens nicht ausschließlich gute Noten. Vielmehr ist es eine offene, hinterfragende Kommunikation von Beginn an.

leseprobe

5.7.1 Beispiel: Marc bricht das Abitur ab

Ausbilderin Tanja hat ein Bewerbungsgespräch mit Marc. Marc ist gerade 18 geworden und hat bereits zwei Schulpraktika in dem kleinen Handwerksbetrieb absolviert, in dem Tanja ausbildet. Die Praktika sind positiv verlaufen und das Unternehmen, das händeringend neue Auszubildende sucht, hat Marc für die Zeit nach seinem Schulabschluss einen Ausbildungsplatz angeboten.

Marc jedoch hält sich mit einer Zusage zurück. Er hat andere Pläne. Seine Großeltern, bei denen er lebt, erwarten von ihm, dass er das Abitur macht und anschließend studiert. Marc selbst berichtet, über den Großteil seiner Schulzeit ein guter Schüler gewesen zu sein. Das belegen auch seine Zeugnisse. Während der elften Klasse jedoch lassen [...]

6.1 Selbsttest „Empathisch ausbilden“

Beantworten Sie die folgenden Fragen ehrlich, um herauszufinden, wie empathisch Sie im Umgang mit Ihren Auszubildenden sind:

1. Wie oft erkundigen Sie sich bei Ihren Auszubildenden nach ihrem Befinden?
   a) täglich
   b) einmal pro Woche
   c) selten oder nie.
2. Wie gehen Sie mit Auszubildenden um, die Probleme in der Ausbildung haben?
   a) Ich höre ihnen zu und versuche gemeinsam mit ihnen, Lösungen zu finden.
   b) Ich sage ihnen, dass sie sich an die Vorgaben halten müssen und keine Ausnahmen gemacht werden können.
   c) Ich ignoriere das Problem und hoffe, dass es sich von selbst löst.
3. Wie oft geben Sie Ihren Auszubildenden Feedback zu ihrer Arbeit?
   a) täglich
   b) einmal pro Woche
   c) selten oder nie.
4. Wie reagieren Sie auf die Kritik von Auszubildenden?
   a) Ich höre mir ihre Kritik an und versuche, eine Lösung zu finden.
   b) Ich ignoriere die Kritik und tue so, als ob es keine Probleme gäbe.
   c) Ich reagiere defensiv und weise die Kritik zurück.
5. Wie oft stellen Sie infrage, ob Sie selbst empathisch genug im Umgang mit Auszubildenden sind?
   a) regelmäßig. Ich reflektiere meine Handlungen und denke darüber nach, wie ich mich verbessern kann.
   b) manchmal. Aber ich denke, dass ich schon empathisch genug bin.
   c) selten oder nie. Ich glaube, ich mache bisher alles richtig.

Leseprobe

Auswertung: [...]

So gehen Ihre Azubis gestärkt aus Krisen hervor.



- **Konzepte und Methoden für den Umgang mit Azubis in Krisensituationen**
- **von einer Autorin mit langjähriger Ausbildungserfahrung**
- **mit anschaulichen Beispielen aus ihrer Berufspraxis**

Der Begriff „Empowerment" bedeutet so viel wie „Selbstbefähigung" oder „Stärkung von Eigenmacht". Und genau darum geht es in diesem Buch: Es hilft Ausbildern dabei, ihre Auszubildenden in schwierigen Situationen zu stärken und Ängste und Zweifel abzubauen. **Konkrete Handlungsempfehlungen und Beispielsituationen aus dem Berufsalltag** unterstützen bei der individuellen Begleitung der Auszubildenden.

Das Buch ist für alle Ausbilder und angehenden Ausbilder geeignet. Unabhängig davon, ob sie absolute Berufsanfänger, Umschüler oder Teilnehmer von vorbereitenden Maßnahmen betreuen.

Empowerment in der Ausbildungspraxis
Hankofer
2024 · Broschur · ca. 166 Seiten
Print mit Online € 24,- · nur Online € 19,-
ISBN 978-3-470-**11071**-4

mit Online-Version

mit Zusatz-Downloads

Hier mehr erfahren und bestellen:
www.kiehl.de

kiehl

wirAUSBILDER ist ein Angebot von kiehl – Deinem Partner für Aus- und Weiterbildung

Starke Ausbildung braucht die richtigen Inhalte

Wir unterstützen Ausbilder:innen und Auszubildende mit praxiserprobten Lernmedien – in Print, digital und im Audioformat.



Jetzt informieren und bestellen auf: www.kiehl.de

wirAUSBILDER ist ein Angebot von kiehl – Deinem Partner für Aus- und Weiterbildung



Jetzt informieren und bestellen auf: www.kiehl.de



👉 Jetzt informieren und bestellen auf: www.kiehl.de