

PÄDAGOGISCHE SCHRIFTEN

HEFT NEUN

Am Arbeitsplatz ausbilden
Kompetenz für die Zukunft

Monika Frank
Dr. Hubert Klingenberg



IMPRESSUM

Heft 9 – 2017

Herausgeber:

Bayerische Verwaltungsschule (BVS), Ridlerstraße 75, 80339 München,
Telefon 089 / 5 40 57 - 0 – E-Mail: info@bvs.de – Internet: www.bvs.de

Redaktion:

Monika Frank, Dr. Hubert Klingenberger

Layout/Satz:

FIBO Lichtsatz GmbH, Unterhaching

Titelfoto:

Yuri Arcurs – Fotolia, Bildausschnitt

© Bayerische Verwaltungsschule – BVS

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung der Bayerischen Verwaltungsschule
außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist gemäß
§ 106 Urheberrechtsgesetz verboten und kann strafrechtlich verfolgt werden.

Bezugsquelle:

Dieses Lehrbuch erscheint im Rahmen der Neuen Reihe der BVS.

VORWORT

„Am Arbeitsplatz ausbilden – Kompetenz für die Zukunft“ lautet der Titel des Bandes aus der Reihe unserer pädagogischen Schriften.

Mit diesem Werk wenden wir uns an alle Ausbildungsbeauftragten, die in der Ausbildung befindliche Kolleginnen und Kollegen dabei anleiten und unterstützen, ihr Wissen in praktische Arbeitsergebnisse umzusetzen.

Dazu ist es erforderlich, dass Ausbildungsbeauftragte einen Überblick gewinnen, welche pädagogischen Grundlagen und Methoden geeignet sind, angeeignetes Fachwissen in praktische Arbeitsergebnisse umzusetzen und somit die Handlungskompetenz der Lernenden konkret zu fördern.

Dieser Band vermittelt daher nicht nur Grundlagenwissen rund um das gelungene Lernen insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen, er bietet darüber hinaus konkrete Beispiele und Hilfestellungen bei der Bewältigung der Aufgaben der Ausbildungsbeauftragten.

Ihr Nutzen:

Sie gewinnen mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Auszubildenden, verringern Reibungspunkte im täglichen Miteinander und können effektiver arbeiten und ausbilden.

Michael Werner
Vorstand

Maximilian Weininger
Leiter des Geschäftsbereichs Ausbildung

INHALT

Impressum	2
Vorwort	3
Inhalt	4
Literaturhinweise	6
Einleitung	9

1 Ich werde Ausbildungsbeauftragte/r – Vorüberlegungen und Vorbereitungen 13

1.1	Voraussetzungen für die Tätigkeit des/der Ausbildungsbeauftragten	13
1.2	Praktisch ausbilden – welche Aufgaben sind konkret zu erfüllen?	16
1.2.1	Einrichten und Ausstatten des Ausbildungsplatzes	16
1.2.2	Vermittlung von Fachwissen	16
1.2.3	Vermitteln von Methodenkompetenzen	16
1.2.4	Förderung und Entwicklung der Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen	17
1.2.5	„Feedback“ für die Nachwuchskraft	17
1.3	Praktisch ausbilden – was haben Ausbildungsbeauftragte selbst davon?	17
1.4	Praktisch ausbilden – welchen Aufwand bedeutet das?	18

2 Ausbildung von Anfang bis Ende 20

2.1	Den Arbeitsplatz vorbereiten	20
2.1.1	Informationen zur Nachwuchskraft	20
2.1.2	Der Arbeitsplatz der Nachwuchskraft	22
2.1.3	Inhaltliche Vorplanung des Ausbildungsabschnitts	23
2.2	Der erste Tag an der Ausbildungsstation	24
2.2.1	Gegenseitiges Vorstellen	24
2.2.2	Vorstellen der Dienststelle	25
2.2.3	Weiterführende Informationen für die Nachwuchskraft	25
2.2.4	Was, wenn am ersten Tag keine Zeit ist für die Nachwuchskraft?	25
2.3	Der Verlauf der praktischen Ausbildung	26
2.3.1	Informationen zum Aufgabengebiet	27
2.3.2	Informationen zu Abläufen und Vorgehensweisen	28
2.3.3	Besondere Termine zur Abwechslung im Arbeitsalltag	28
2.3.4	Versuch macht klug	28
2.3.5	„Loslassen“ auf Bürgerinnen und Bürger	29
2.3.6	Fehler sind erlaubt und erwünscht	29
2.3.7	Feedback geben	29
2.3.8	Ausbildungsformalitäten erledigen	30
2.3.9	Was tun, wenn es nicht läuft?	31
2.4	Die Bewertung des/der Auszubildenden	31
2.4.1	Die Wortbeschreibung	32
2.4.2	Die Einzelbewertungen	33
2.5	Abschluss der Ausbildungsstation	34

3	Am Hirn führt kein Weg vorbei – Zentrale Aussagen zum Lernen (junger) Erwachsener	36
3.1	Damit was hängen bleibt – Grundlagen nachhaltigen Lernens	36
3.1.1	Wahrnehmen und Erkennen	37
3.1.2	Emotion und Motivation	37
3.1.3	Anknüpfen und Wiederholen	41
3.2	Vorsicht, Baustelle – das Gehirn junger Erwachsener und wie Ausbilder/-innen damit umgehen können	44
3.2.1	Besonderheiten des Jugendalters	46
3.2.2	Lerntypen	48
3.2.3	Herausfordernde Jugendliche	51
4	Orientierung geben	54
4.1	Ziele weisen den Weg	56
4.2	Nutzen	58
4.3	Inhalte	58
5	Wissen vermitteln und erarbeiten	60
5.1	Anleiten und Unterweisen	61
5.1.1	Vorwissen überprüfen und anknüpfen	62
5.1.2	Wissen weitergeben und aneignen	63
5.1.3	Wissen reflektieren und festigen	67
5.2	Selbstgesteuertes Lernen	69
6	Inhalte visualisieren	76
6.1	Warum visualisieren?	76
6.2	Klassische Formen der Visualisierung	77
6.2.1	Diagramme	77
6.2.2	MindMap	77
6.3	Kreative Formen der Visualisierung	79
6.3.1	Kreuzwort	80
6.3.2	Symbole	81
6.4	Einsatzmöglichkeiten von Visualisierungen	84
6.5	Der einfache Einstieg in die Visualisierung	84
7	Rückmeldung geben	87
7.1	Den Lernstand reflektieren	87
7.2	Leistungen bewerten	91
7.3	Rückmeldungen geben	94
8	Die Aufgaben des/der Ausbilder(s)/-in	98
9	Exkurs: Zeitmanagement für Ausbilder/-innen	100

LITERATURHINWEISE

- Ammer, Klaus** u. a. (2010). *Ausbildung der Ausbilder*. München: BVS
- Arnold, Rolf** (2010). *Systemische Berufsbildung: Kompetenzentwicklung neu denken*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Arnold, Rolf** (2012). *Wie man lehrt, ohne zu belehren: 29 Regeln für eine kluge Lehre. Das LENA-Modell*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Bahl, Anke** (2011). Zwischen Baum und Borke: Dilemmata des betrieblichen Ausbildungspersonals an der Schwelle von Bildungs- und Beschäftigungssystem. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (6), 16 bis 20.
- Bauer, Hans G.** u. a. (2007). *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann* (2., unveränd. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Beck, Henning** (2016). *Hirnrissig; Die 20,5 größten Neuromythen – und wie unser Gehirn wirklich tickt*. München: Goldmann.
- Berner, Hans** u. a. (Hg.). (2011). *Didaktisch handeln und denken 1: Fokus angeleitetes Lernen*. Zürich: Pestalozzianum.
- Bethschneider, Monika** u. a. (Hg.). (2011). *Kompetenzorientierung in der beruflichen Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bonz, Bernhard** (2009). *Methoden der Berufsbildung: ein Lehrbuch* (2., neubearb. u. erg. Aufl.). Stuttgart: Hirzel.
- Buschmeyer, Jost & Weiß, Raphaela** (2015). Kompetenzorientiertes Lernen am Arbeitsplatz. *Weiterbildung* (5), 32 bis 39.
- Buzan, Tony & Buzan, Barry** (2011). *Das Mind-Map-Buch: die beste Methode zur Steigerung Ihres geistigen Potenzials* (6. akt. Aufl.). München: mvg.
- Crisand, Ekkehard & Rahn, Horst-Joachim** (2012). *Psychologie der Auszubildenden: mit jungen Menschen erfolgreich arbeiten* (3., vollst. überarb. Aufl.). Hamburg: Windmühle.
- Deci, Edward & Ryan, Richard M.** (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39 (2), 224–238.
- Dehnbostel, Peter** (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit*. Münster: Waxmann.
- Dietl, Stefan F.** (2011). Die Auswahl von Auszubildenden oder: Die Logik der falschen Entscheidung (1. Aufl.). Solingen: U-Form.
- Dietl, Stefan F.** (Hg.). (2008). *Ausbildung erleben: jeder lernt und keiner merkt es – bewährte Lernmodelle in der Praxis*. Köln: Luchterhand.
- Fend, Helmut** (2003). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (3., durchgeseh. Aufl./Nachdruck). Wiesbaden: VS.
- Ferchhoff, Wilfried** (2007). *Jugend und Jugendkulturen im 21. Jahrhundert. Lebensformen und Lebensstile* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS.

- Frackmann, Margit & Tärre, Michael** (2009). *Lernen und Problemlösen in der beruflichen Weiterbildung: Methodenhandbuch*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Franck, Norbert & Stary, Joachim** (2006). *Gekonnt visualisieren: Medien wirksam einsetzen*. Paderborn: Schöningh.
- Geißler, Karlheinz A.** (1995): *Lernprozesse steuern. Übergänge: Zwischen Willkommen und Abschied*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Groß, Hermann & Hüppe, Stefan** (2010). *Ausbilden lernen: Trainings- und Lehrbuch nach AEVO 2009 für alle Berufe* (1. Aufl.). Berlin: Cornelsen.
- Grzega, Joachim** (o. J.). Lernen durch Lehren und Forschen: Bildungs-, lehr- und lern-ökonomische Hinweise und Materialien. *Internet*: <http://www.idl.de/material/berichte/uni/grzega2005.pdf> [Letzter Zugriff: 12.12.2010]
- Gugel, Günther** (2006). *Methoden-Manual „Neues Lernen“: tausend Vorschläge für die Schulpraxis*. Weinheim: Beltz.
- Hülshoff, Thomas** (2001). *Emotionen: eine Einführung für beratende therapeutische, pädagogische und soziale Berufe* (2., überarb. Aufl.). München: Reinhardt.
- Hurrelmann, Klaus** (2010). *Lebensphase Jugend: eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (10. Aufl.). Weinheim: Juventa.
- Kluge, Michael & Buckert, Andreas** (2008). *Der Ausbilder als Coach: Auszubildende motivieren, beurteilen und gezielt fördern*. Köln: Wolters-Kluwer.
- Koeberle-Petzschner, Editha** (2008). *Grundlagen der Kommunikation*. München: BVS.
- Landeshauptstadt München** (2015). *Leitfaden für örtliche Ausbilderinnen und Ausbilder* (4., überarb. Aufl.). München: Unveröffentlichtes Manuskript
- Martin, Jean-Pol** (2003). Lernen durch Lehren: Individuell fördern – zu Höchstleistungen führen. *Internet*: <http://www-edit.ku-eichstaett.de/Fakultaeten/SLF/romanistik/didaktik/Forschung/ipk/material/papers/Tuebingen-03.pdf> [Letzter Zugriff: 12.12.2010]
- McCarthy, Bernice & O’Neill-Blackwell, Jeanine** (2007). *Hold on, you lost me! Use learning styles to create training that sticks*. Alexandria: ASTD.
- Meier, Rolf** (Lek.) (2007). *Selbstlernkurs Ausbildung am Arbeitsplatz* (1. Aufl.). Offenbach: Gabal.
- Messer, Barbara** (2016). *Inhalte merkwürdig vermitteln: 56 Methoden, die den Merkfaktor erhöhen* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Meyer, Ruth** (2006). Lernjournal. *Internet*: http://www.arbowis.ch/material/lk2/5_Lernjournal.pdf [Letzter Zugriff: 06.02.2013]
- Meyerhoff, Juliane & Brühl, Christoph** (2004). *Fachwissen lebendig vermitteln: das Methodenhandbuch für Trainer und Dozenten*. Leonberg: Rosenberger.
- Müller, Andreas & Noirjean, Roland** (2009). *Lernerfolg ist lernbar: 22x33 handfeste Möglichkeiten, Freude am Verstehen zu kriegen* (2., korr. Aufl.). Bern: hep.
- Niedermayer, Christine & Braun, Matthias** (2011). *Lern- und Arbeitstechniken*. München: BVS.

- Rischar, Klaus & Titze, Christa** (2006). *Die Auswahl von Auszubildenden* (2., überarb. u. z. T. neu gefasste Aufl.). Hamburg: Feldhaus.
- Rosenberg, Marshall B.** (2013). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens. Gestalten Sie Ihr Leben, Ihre Beziehungen und Ihre Welt in Übereinstimmung mit Ihren Werten*. (10. Aufl.). Paderborn: Junfermann.
- Ruschel, Adalbert** (2008). *Arbeits- und Berufspädagogik für Ausbilder in Handlungsfeldern* (2., völlig neue Aufl.). Ludwigshafen: Kiehl.
- Schulte-Markwort, Michael** (2016). *Burnout-Kids: wie das Prinzip Leistung unsere Kinder überfordert*. München: Knauer.
- Schulz von Thun, Friedemann** (1998). *Miteinander reden* (Bd. 1: Störungen und Klärungen + Bd. 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung). Reinbek: Rowohlt.
- Siebert, Horst** (2010). *Methoden für die Bildungsarbeit: Leitfaden für aktivierendes Lehren* (4., akt. u. überarb. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Siebert, Horst** (2011). *Lernen und Bildung Erwachsener*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Spitzer, Manfred** (2004). *Selbstbestimmen: Gehirnforschung und die Frage: Was sollen wir tun?* (1. Aufl.). Heidelberg: Spektrum.
- Strauch, Barbara** (2007). *Warum sie so seltsam sind: Gehirnentwicklung bei Teenagern* (2. Aufl.). Berlin: Bvt.
- Ulmer, Philipp** u. a. (Hg.). (2012). *Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Weiß, Reinhold** (2011). Professionalisierung durch non-formales Lernen. *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (6), 3.
- Werder, Lutz von** (1996). *Erinnern, Wiederholen, Durcharbeiten: die eigene Lebensgeschichte kreativ schreiben*. Berlin: Schibri.
- Wilhelm, Werner** (2009). *Der Ausbilder vor Ort: ein Kompendium für den Praktiker* (2., grundlegend überarb. Aufl.). Hamburg: Feldhaus.
- Winkler, Michael** (2012). Ausbildungsfähigkeit und Kompetenzfeststellung. In Arbeitsförderung Offenbach (Hg.), *Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden – Tools – Projekte* (S. 53 bis 74). Bielefeld: Bertelsmann.
- Winter, Felix** (2008). Portfolios zur Individualisierung des Lernens und Beurteilens. Internet: http://www.portfolio-schule.de/doc/doc_download.lfm?41229463F3C7493EB0FD86BLEDSBDF09
- Winterhoff, Michael & Thielen, Isabel** (2010). *Persönlichkeiten statt Tyrannen. Oder: wie junge Menschen in Leben und Beruf ankommen* (2. Aufl.). Gütersloh: Verlagshaus.
- Wittwer, Wolfgang** (Hg.). (2005). *Methoden der Ausbildung: didaktische Werkzeuge für Ausbilder* (3., durchgeseh. Aufl.). Konstanz: Christiani.

EINLEITUNG

Ausbildung ohne Bildung führt zu Wissen ohne Gewissen.

DANIEL GOEUEVERT

Die Ausbildung junger Nachwuchs- und Fachkräfte gehört zu den Schlüsselprozessen in Unternehmen, Einrichtungen und Ämtern. Dies wird nicht immer und nicht von allen so gesehen. Die Aufmerksamkeit gilt vielfach dem vermeintlich „Eigentlichen“, also der Produktion von Gütern oder dem Angebot von Dienstleistungen. Dass die Ausbildung eine zentrale Aufgabe ist, wird aber – oft schmerzlich – bewusst, wenn einer Verwaltung oder einem Unternehmen die jungen, qualifizierten Mitarbeiter/-innen ausgehen. (Ganz abgesehen davon, dass die Ausbildung jungen Menschen eine Entwicklungschance gibt und sie in die Gesellschaft einbindet.)

„Bei uns läuft die Ausbildung so nebenher. Der Azubi geht halt mit, schaut zu und entlastet mich. Für größere Einarbeitungen und Erläuterungen habe ich keine Zeit. Und – ganz ehrlich – das habe ich ja auch nicht gelernt. Ich wurde gefragt, ob ich einen Azubi ‚übernehmen‘ mag und hab halt ‚Ja‘ gesagt.“

Viele Ausbildungsbeauftragte sind „Pädagog(inn)en aus Leidenschaft“. Sie mögen es, mit jungen Menschen zusammenzuarbeiten, lieben ihre Arbeit und möchten andere gerne daran teilhaben lassen. Sie sind „Hobby-Pädagogen“, denn eine Ausbildung für die Ausbildung haben sie vielfach nicht genossen. Lediglich für die Ausbilder selbst besteht (wieder) eine Ausbildungspflicht (der sogenannte „AdA-Schein“).

In Deutschland sind fast sechs Millionen Menschen mit der Ausbildung junger Menschen befasst. Das sind ca. 17 Prozent aller Beschäftigten¹⁾.

- Als „Ausbilder/-innen“ bezeichnet man die Personen, die in Unternehmen, Verwaltungen und anderen Organisationen für die Ausbildung insgesamt verantwortlich sind. Sie verfügen in der Regel über einen sogenannten AdA-Schein.
- „Ausbildungsbeauftragte“ sind die Männer und Frauen, die es dann an den verschiedenen Ausbildungsstationen konkret mit den jungen Erwachsenen zu tun haben. „Sie betreuen die Auszubildenden, sie weisen Arbeiten zu und nehmen Unterweisungen vor, sie geben Rückmeldung und unterstützen bei Problemen. Das Rüstzeug hierfür erwerben sie meist durch learning by doing, unterstützt unter Umständen durch Selbststudium oder den kollegialen Erfahrungsaustausch, seltener aber durch arbeitspädagogische Seminare.“²⁾
- In Verwaltungen und Organisationen, in denen ausgebildet wird, ist aber letztlich jede/r Mitarbeiter/-in Ausbilder/-in, weil die Auszubildenden mit ihnen allen zu tun haben, und die Mitarbeiter/-innen insgesamt als Vorbild und Lernhelfer/-innen wirken. Da die Ausbildung alle Mitarbeiter/-innen im Unternehmen etwas angeht, haben erste Unternehmen und Verwaltungen begonnen, Dienstvereinbarungen, Leitbilder und Qualitätsstandards für die Ausbildung einzuführen. Darin sind beispielsweise geregelt: die Aufgaben der Personalstelle und der Sachgebiete sowie Maßnahmen der Qualitätssicherung. Es finden sich in diesen Richtlinien auch Formulare für Feedback- oder Beurteilungsgespräche.

¹⁾ Bahl, 2011

²⁾ Weiß, 2011

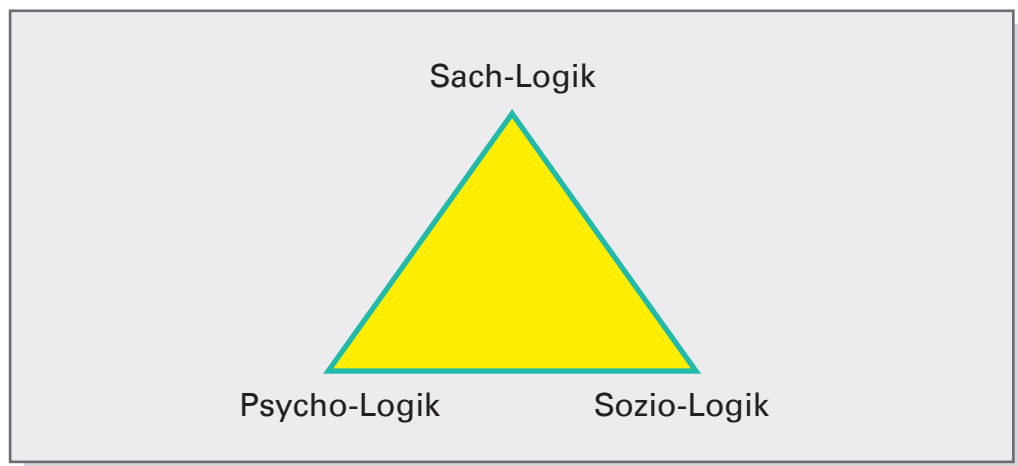
Wegen der sprachlichen Einfachheit bezeichnen wir in dieser Arbeitshilfe beide genannten Personengruppen als „Ausbilder/-innen“.

Die Ausführungen dieser Arbeitshilfe sind ebenso gültig für Praktikant(inn)en. Statt von Auszubildenden sprechen wir in diesem Lehrbuch auch von Nachwuchskräften – eine wertschätzende Wortwahl für die in der Ausbildung befindlichen zukünftigen Kolleg(inn)en.

Ähnlich wie bei vielen Führungskräften (die ja oft auch nicht wirklich auf ihre Führungsaufgabe vorbereitet wurden) ziehen Ausbilder/-innen sich (dann schnell) auf das Fachwissen und dessen Vermittlung zurück – denn dort fühlen sie sich sicher.

Dabei werden dann aber zentrale Aspekte des pädagogischen Geschehens übersehen:

Die drei Logiken der Ausbildung



Denn die Qualität und Wirksamkeit der Ausbildung lebt nicht nur von der Fachlichkeit (Sach-Logik). Genauso bedeutsam ist der angemessene Umgang mit den Emotionen, die jedes Lernen begleiten (Psycho-Logik, z. B. wenn der Azubi „keinen Bock“ hat) oder die wertschätzende Gestaltung der Beziehungen zwischen Auszubildenden und Ausbilder/-innen (Sozio-Logik)³⁾.

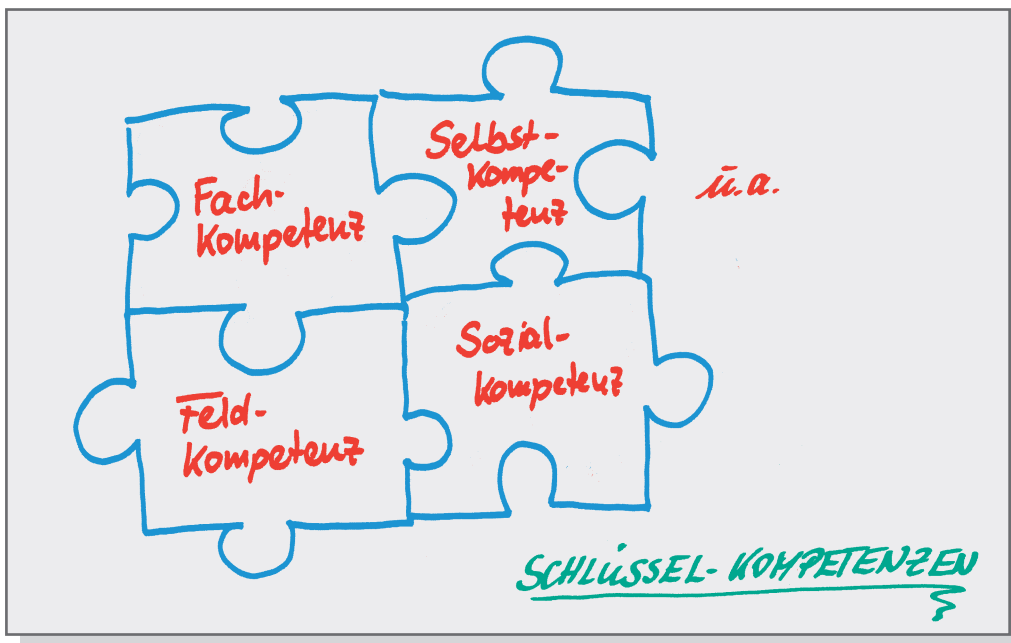
Die Ausbildung soll ja auch nicht nur die Fachkompetenz der Auszubildenden unterstützen und stärken. Vielmehr geht es ja um ein ganzes Bündel an Kompetenzen, die es zu fördern gilt:

- **Fachkompetent** ist, wer sachlich richtige oder angemessene Entscheidungen treffen kann. Weiterhin umfasst die Fachkompetenz neben dem notwendigen Wissen auch die Methoden und Mittel, die sachlich angemessen sind.
- **Sozialkompetente** Menschen verfügen über Fähig- und Fertigkeiten, mit anderen Menschen konstruktiv in der Sache und wertschätzend im Umgang kommunizieren zu können. Hier kommen auch Haltungen zum Tragen wie „Bürgerorientierung“ oder

³⁾ Geißler, 1995

„Kollegialität“, die aber nicht mit den Methoden der Wissensvermittlung „hergestellt“ werden können. Dazu braucht es ein regelmäßiges Feedback in Zwischengesprächen.

- **Selbstkompetent** ist, wer sich selbst führen kann: Das umfasst zum Beispiel die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren. Gemeint sind damit aber auch Arbeitswerte wie Zuverlässigkeit und Selbstdisziplin. Auch diese lassen sich nicht direkt unterrichten oder anleiten. Vor allem regelmäßige Rückmeldegespräche sind hier gefragt.
- Wer weiß, in welchem Umfeld er sich bewegt, wer wichtige Ansprechpartner/-innen sind und welche Zuständigkeiten, Regeln und Arbeitsprozesse in einem Unternehmen gültig sind, gilt als **feldkompetent**.



Mit dieser Arbeitshilfe wenden wir uns an die Ausbildungsbeauftragten: Wir möchten sie mit Hintergrundwissen und praktischen Tipps darin unterstützen, ihr Wissen zu erweitern und mehr Sicherheit im Umgang mit den jungen Erwachsenen zu gewinnen.

Unser Ziel ist es letztendlich, „nachhaltiges Lernen“ zu ermöglichen. Der Begriff „Nachhaltigkeit“ stammt aus der Umweltpolitik; überträgt man ihn auf das Lernen, so beschreibt er verschiedene Aspekte:

- Das Gelernte ist auch mittelfristig noch erinnerbar (über die Prüfung hinaus).
- Das Gelernte wird in die Praxis übertragen.
- Die Ressourcen der Auszubildenden (und der Ausbilder/-innen) werden geschont.
- Die Vorgehensweise berücksichtigt die unterschiedlichen Lernweisen der Auszubildenden.

Das Ziel dieses Buches:

- Sie verfügen über ein Grundwissen zur Lernens- und Wissensaneignung bei Jugendlichen/jungen Erwachsenen.
- Sie sind sich der Besonderheiten jugendlicher Lebens- und Lernwelten bewusst und können diese besser ein- und wertschätzen.
- Sie verfügen über konkrete Umgangsweisen und Lerninstrumente im Umgang mit Auszubildenden.
- Sie haben konkrete Checklisten an der Hand, die es Ihnen erleichtern, an Ihrem Arbeitsplatz praktisch auszubilden.

Ihr Nutzen:

Sie gewinnen mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Auszubildenden, verringern Reibungspunkte im täglichen Miteinander und können effektiver arbeiten und ausbilden.

In diesem Lehr- und Arbeitsbuch geht es darum, wie man nachhaltige Lernprozesse fördern und unterstützen kann. An diesem Anspruch muss sich auch diese Schrift selbst messen lassen. Deswegen finden Sie hier – genau wie von uns für die Ausbildung angeregt – viele Elemente wieder: Ziel- und Nutzenformulierungen sowie viele grafische Elemente. Vor allem Letztere sollen für Sie eine Anregung sein, auch in der Ausbildung oft und konsequent auf das Mittel der Visualisierung zurückzugreifen.