

## **Vom Ausbilder zum Lerncoach**

Entwicklung eines Konzeptes zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal und Personalverantwortlichen

### **Vorwort**

Die Berufsausbildung befindet sich inmitten eines dynamischen Wandels: Das Angebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen haben sich komplett verändert, denn AusbildungsplatzbewerberInnen können sich häufig unter mehreren Angeboten das beste herausuchen. Darüber hinaus haben es AusbilderInnen und Ausbildungsbeauftragte heute mit der Generation Z zu tun, die spezifische Anforderungen an das Ausbildungsumfeld stellt. Teilzeitausbildung, Auszubildende mit Migrationshintergrund, soziokulturelle Vielfalt sowie spezifische Lernbegabungen und mangelnde Ausbildungsreife skizzieren zusätzlich das anspruchsvolle Anforderungsspektrum an das Ausbildungspersonal.

Viele junge Menschen sind verunsichert, wissen nicht, wo ihr Platz in der Gesellschaft ist, fragen sich, welche Ziele sie erreichen möchten. Nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie nur eingeschränkt beruflich orientiert, haben viele Schülerinnen und Schüler keine Perspektive entwickelt. Entscheiden sie sich für eine Ausbildung, zeigen sie häufig kommunikative Defizite oder sind psychisch belastet, können Anzeichen von Suchterfahrungen zeigen oder sind/fühlen sich nicht teamfähig. Diese jungen Leute wollen „mitgenommen“ werden, benötigen Begleitung und Coaching.

### **Ausgangssituation**

Die SIHK zu Hagen bietet seit Jahren das Veranstaltungsformat „Ausbilder im Dialog“ an. Jährlich diskutieren dort Auszubildende und Personalverantwortliche aktuelle Entwicklungen in der Berufsausbildung. Demografischer Wandel, Digitalisierung und Vernetzung sind nur einige der Veränderungen in der Welt, die die Unternehmen, AusbilderInnen und Personalverantwortliche vor vollkommen neue Herausforderungen stellen.

Im Rahmen der Ausbilder im Dialog-Veranstaltung 2022 stellte Herr Prof. Dr. Dr. h.c. Georg Spöttl die Ergebnisse der Studie „Evaluation der modernisierten M+E Berufe – Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt und Umsetzung in der Berufsbildung“ vor. Hierbei wurde deutlich, dass es nicht nur darum geht, Berufsbilder permanent zu hinterfragen und zu aktualisieren, sondern dass sich auch das Ausbildungspersonal an die Veränderungen anpassen muss. Es ergibt sich ein akuter Qualifizierungsbedarf für AusbilderInnen und Personalverantwortliche.

## **Zielsetzung**

Heutige Auszubildende sind anspruchsvoller, selbstbewusster, aber auch kritischer, haben andere Werte und sind für viele AusbilderInnen ein großes „Buch mit sieben Siegeln“. Gleichzeitig benötigen Unternehmen heute vielmehr kreative, innovative junge MitarbeiterInnen, die sozial kompetent sind und auch mit Spaß arbeiten. Mit dem, was die meisten über das Ausbilden kennen gelernt haben, sind all diese Aufgaben nicht zu erledigen und die Ziele auch nicht zu erreichen.

Der Erfolg der Berufsausbildung ist abhängig von einer ausgezeichneten Vermittlung fachlicher Ausbildungsinhalte durch moderne Ausbildungsmethoden und durch eine professionelle, fördernde Begleitung der Auszubildenden durch die gesamte Ausbildungszeit. Im 21. Jahrhundert muss Ausbildung völlig neu gedacht und auch umgesetzt werden, um Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Moderne Ansätze der Pädagogik und der Entwicklungspsychologie müssen ebenso in die Ausbildung einfließen wie Ansätze aus dem Coaching.

## **Vorgehensweise**

Die SIHK zu Hagen hat zu den oben genannten Themen und Herausforderungen das Arbeitsforum „Vom Ausbilder zum Azubicoach“ ins Leben gerufen. An diesem Arbeitsforum waren 30 mit dem Thema Ausbildung betraute UnternehmensvertreterInnen beteiligt, die sich zum Ziel gesetzt hatten, bis zum Sommer 2023 einen Entwurf für ein Qualifizierungskonzept - bezogen auf neue Anforderungen an Ausbildungspersonal - zu entwickeln. In drei Arbeitsphasen/Workshops hat sich das Arbeitsforum dem sehr breiten Themenfeld genähert und Schwerpunkte herausgearbeitet. Bereits in der ersten Ideensammlung wurde deutlich, dass Ausbilderinnen und Ausbilder besonderen Bedarf bezüglich Informationen zum Umgang mit der heutigen Generation Z haben und diesbezüglich ein Qualifizierungsangebot wünschen. Daraus sind verschiedene Module mit unterschiedlichen Schwerpunkten für AusbilderInnen, Ausbildungsbeauftragte, Ausbildungspaten und Personalverantwortliche hervorgegangen.

## **Modulare Qualifizierung**

Die Arbeitsgruppe schlägt zum einen die Möglichkeit einer modularen Qualifizierung vor. Diese dient zur Sensibilisierung der Ausbildungsverantwortlichen für die Themen der jungen Generation und deren Herausforderungen der heutigen Zeit, wie z.B. Social Media, Digitalisierung und psychische Belastungen, und deren Auswirkungen auf die Ausbildung.

Die Module eignen sich für eine unternehmensübergreifende und nachhaltige Fortbildung für alle Ausbildungsverantwortlichen im Unternehmen. Sie können inhaltlich passend zum Unternehmen ausgewählt werden und je nach Anzahl der Teilnehmenden sowohl als Inhouse-Schulung als auch in den Räumen der SIHK Akademie angeboten werden.

## Modul 1: Grundlagen des Coachings / "Generation Z" - die große Herausforderung

- Überblick und Definitionen
- Die Aufgaben und Rollen der/s Ausbilders/-rin bzw. Coaches
- Die Sozialisation der "Generation Z"
- Die besonderen Herausforderungen der "Generation Z" in der Ausbildungssituation

## Modul 2: Grundlagen des Coachings /Kommunikativer Umgang mit der "Generation Z"

- Rapport oder die Kunst des richtigen Beziehungsaufbaus
- Erfolgreiche Kommunikation mit Auszubildenden
- Effektive Wissens- und Erfahrungsvermittlung im Ausbildungskontext
- Konflikte im Ausbildungskontext erkennen und erfolgreich lösen
- Spezielle Gesprächssituationen trainieren
- Situativ richtiges Führen von Auszubildenden

## Modul 3: Coaching Kompetenz / Organisation der Ausbildung

- Zeitgemäße Organisation der Ausbildung der „Generation Z“
- Konzentrationsvermögen steigern
- Einweisungsübungen für die Praxis
- Unterweisungsübungen für die Praxis

## Modul 4: Coaching Kompetenz / Methoden im Coaching von Auszubildenden

- Spezielle Methoden des Einzelcoachings
- Patenprogramme in der Ausbildung
- Mentoring-Programme in der Ausbildung
- Interventionen bei speziellen Problemstellungen
- Coaching von Auszubildenden – praktische Übungen

## Modul 5: Coaching Kompetenz / Teamcoaching

- Strukturen und Methoden der Teamentwicklung
- Erfolgreiche Integration von Auszubildenden in die Abteilung
- Interkulturelle Einflüsse innerhalb der Ausbildung erkennen und nutzen
- Rollenspiele zur Kompetenzerweiterung/-stärkung

## Modul 6: Führungskompetenz / AusbilderInnen als Führungskräfte

- Die Rolle als Führungskraft innerhalb der Ausbildung – Stärken-/Schwäche-Analyse
- Führungsinstrumente kennen lernen und in der Praxis anwenden
- Situative Rollenspiele aus der Praxis üben

## Modul 7: Trainingskompetenz / AusbilderInnen als TrainerInnen

- Kompetenzen erkennen - Fördern und Fordern
- Das Modell der "autoritativen Führung" in der Ausbildung anwenden (Responsivität bei gleichzeitiger hoher Kontrolle)
- Das Konzept der Nachreifung/Nachbeelterung anwenden (Bindungsaufbau z.B. bei bindungstraumatisierten Jugendlichen)
- Abgrenzung der verschiedenen Führungsstile bewerten
- Rollenspiele im Ausbildungskontext situationsgerecht üben

## **Qualifizierung durch Ausbilder Workshop**

Um die Qualifizierungsbedarfe genauer definieren zu können, wurde im Rahmen der Erarbeitung seitens der SIHK zu Hagen eigens für diese Arbeitsgruppe ein kostenloses Probeangebot gemeinsam mit Katrin Arens von „Soulworker – Experten für mentale und psychische Gesundheit“, entwickelt und umgesetzt. Dieses wurde von den Teilnehmenden sehr begrüßt und zur Weiterführung empfohlen.

Hierdurch ergibt sich zusätzlich zu dem modularen Angebot ein konkretes ein- bzw. zweitägiges Workshopangebot für AusbilderInnen und Personalverantwortliche. Die zwei Workshopvarianten richten sich nach dem Vorwissen bzw. dem Aufgabengebiet der Teilnehmenden und können auf Wunsch jederzeit thematisch erweitert und Unternehmen spezifisch ergänzt werden.

### 1. Variante: Intensiv-Workshop an zwei Tagen

Lebenszyklen der Generation Z

Meine Rolle als AusbilderIn - meine Haltung und Stärken

Umgang mit ambivalentem Verhalten - Umgang mit Widerstand

Gesprächsführung - Empathie und reflektierendes Zuhören

Handlungsinstrumente: Fürsorge- und Klärungsgespräch

Mein Fahrplan für zukünftige Gespräche

### 2. Variante: Workshop-kurz und knackig an einem Tag

Verstehen der Gen Z in der Arbeitswelt

Lebenszyklen der Generation Z

Süchte erkennen

Handlungsinstrumente: Fürsorge- und Klärungsgespräch

Beide Angebote werden in einer Intensiv-Form (jeweils 2 x 4 Stunden pro Workshop) bzw. in einer gestrafften Version (jeweils 1 x 4 Stunden pro Workshop) vorgehalten. Ergänzt wird dieses durch die Möglichkeit einer nachträglichen Beratungserreichbarkeit für Teilnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Veranstaltungsende.

Erfolgreiche AbsolventInnen erhalten ein IHK-Zertifikat. Um den Workshop-Charakter umsetzen zu können, sind zunächst Kleingruppen von 12-15 Teilnehmern pro Termin geplant.

Die Umsetzung dieser Konzepte erfolgt in Kooperation mit der SIHK Akademie.

## **Ausblick auf die weitere Arbeit**

Der intensive Austausch hat gezeigt, dass dieses Konzept im optimalen Fall durch ein Konzept zur Qualifizierung von Auszubildenden ergänzt werden sollte.

Zukünftige Auszubildende haben nicht nur mit den eingangs erwähnten Herausforderungen zu kämpfen, sondern auch mit dem Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, denn nichts anderes ist eine Ausbildung. Um den Herausforderungen,

vielleicht auch Ängsten, die eine Ausbildung mit sich bringen wie z.B. Erwartungsdruck, neue Hierarchieebenen oder selbstständiges und selbstorganisiertes Arbeiten gewachsen zu sein, könnten entsprechende Workshops für Azubis ein möglicher Weg sein, diesen Herausforderungen zu begegnen.

Auszubildenden sollten während der Ausbildung die Möglichkeit zur Selbstreflexion erhalten, ihr Anspruchsdenken hinterfragen, Kommunikationsregeln erarbeiten und verbindlich aufstellen etc. Somit ergibt sich ein weiterer Workshop-Bedarf für diese Zielgruppen, der auf Grund der Kürze der Zeit zunächst nur in vier mögliche Coaching Module gefasst werden konnte.

1. Meine Rolle als Azubi oder: Wer bin ich wann, wie und wo? / Eigen- und Fremdwahrnehmung
2. Persönlichkeitsentwicklung / Selbstreflexion
3. Kommunikation oder: „Reden hilft“
4. Selbstmanagement / Das Leben lernen

An der Unterarbeitsgruppe des Fachforums Ausbildung waren beteiligt:

.....

Durch hohen zeitlichen Einsatz, die Bereitschaft die Qualifizierungsbedürfnisse von Ausbildungspersonal zu ermitteln, zu strukturieren und verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten zu diskutieren, wurde die Entwicklung des vorgelegten Workshopkonzeptes erst möglich.

Daher dankt die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen allen Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement.

Hagen, 23. August 2023