

5

TIPPS

WIE SIE IHREN LEHRLING ZUM ERFOLGREICHEN LEHRABSCHLUSS FÜHREN





*Genies fallen nicht vom Himmel.
Sie müssen Gelegenheit zur Ausbildung
und Entwicklung haben.*

- August Bebel -



Die Lehre ist eine besonders prägende Zeit im Leben eines jungen Menschen. Kenntnisse und Fähigkeiten werden erlernt, Weichen für die Zukunft gestellt und die Basis für die weitere Laufbahn wird gelegt. Die Lehrzeit erfolgreich abzuschließen ist jedoch eine nicht zu unterschätzende Herausforderung, für die die Lehrlinge auf Ihre Unterstützung als Ausbilder*in angewiesen sind.

Eine strukturierte, gut abgestimmte Führung erleichtert dem Lehrling den Arbeitsalltag erheblich und wirkt sich darüber hinaus auch auf den gesamten Betrieb und auf Sie als Ausbilder*in aus: Der Lehrling kann Aufgaben eigenständiger und verlässlicher erfüllen und es fällt ihm leichter, Arbeit und Berufsschule zu koordinieren. Außerdem steigert eine umfassende Einbindung in den Betrieb auch die Freude an der Arbeit. Damit erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit, dass der Lehrling über die LAP hinaus dem Betrieb als qualifizierte*r Mitarbeiter*in erhalten bleibt.

Der vorliegende Leitfaden soll Ihnen für die Zusammenarbeit mit „Ihren“ Lehrlingen wertvolle Anregungen liefern. Die Tipps lassen sich einfach und direkt umsetzen und sorgen für reibungslosere Arbeitsabläufe, ein positiveres Betriebsklima und zusätzliche Erfolgserlebnisse und Motivation für Ihre Lehrlinge.

5 Tipps, wie Sie Ihren Lehrling zum erfolgreichen Lehrabschluss führen

1

Bekunden Sie ehrliches Interesse

2

Setzen Sie fordernde Ziele

3

Bieten Sie Möglichkeiten für
gamifiziertes Wiederholen

4

Geben Sie konstruktives Feedback

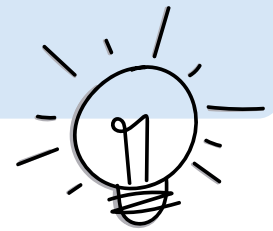
5

Passen Sie Ihren Führungsstil situativ an



1

Bekunden Sie ehrliches Interesse



Ihre Lehrlinge sollen, auch wenn sie selbständig arbeiten, immer das Gefühl haben, nicht allein zu sein. Dafür ist es entscheidend, dass den jungen Mitarbeiter*innen klar ist, dass Sie für sie da sind und ehrliches Interesse an ihren Erfolgen und Herausforderungen haben.

Um den Lehrlingen zu zeigen, dass Sie ehrlich interessiert sind, bietet es sich an, in Gesprächen Fragen möglichst offen zu stellen. Hilfreich sind dafür die sogenannten „W-Fragen“. Sie zeigen dem Lehrling klar verständlich, was Sie wissen möchten und lassen gleichzeitig genug Raum, um persönliche Gedankengänge, Ideen oder Schwierigkeiten anzusprechen.

Die W-Fragen basieren unter anderem auf folgenden W-Wörtern:



Was...

Wie...

Wobei...

Wer...

Welche...

Inwiefern...

Womit...

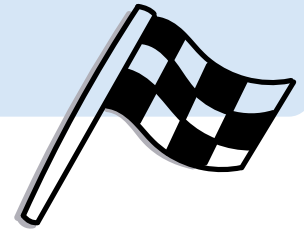
Warum...

Gleichzeitig sollten Ihre Fragen möglichst konkret formuliert sein und Dinge ansprechen, die Sie wissen möchten – zum Beispiel „Wie schaut dein Lernplan aus?“ statt „Wie geht es dir mit dem Lernen?“. Vermeiden sollten Sie hingegen geschlossene Fragen, auf die nur ja/nein oder einsilbige Antworten (beispielsweise „gut“ oder „schlecht“) folgen können - zum Beispiel: „Läuft es gut?“ oder „Kannst du etwas tun, damit du dir leichter tust?“.

Konstruktive W-Fragen sind also solche, die dem Lehrling dabei helfen, Lösungen oder Probleme in eigenen Worten zu formulieren. Bereits vermeintliche Kleinigkeiten, wie die Frage „Was könnte denn ein erster Schritt sein?“, können viel vorantreiben.

2

Setzen Sie fordernde Ziele



Ein klares Ziel ist der erste große Schritt zum Erfolg. Ziele dienen als Orientierung, geben Aufgaben einen Sinn und regen zu höherer Leistung an. Sie können Ihre Lehrlinge folglich unterstützen, indem Sie ihnen realistische, fordernde Ziele vorgeben.

Damit aus gesetzten Zielen auch tatsächliche Ergebnisse werden, sollten sie **SMART** formuliert werden.

Smart steht hierbei für:

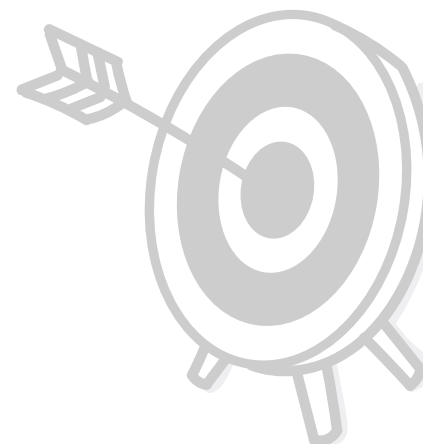
Spezifisch: Das Ziel sollte so konkret wie möglich gestaltet werden. Ein Ziel sollte dazu so lange in kleinere Unterziele unterteilt werden, bis eine weitere Unterteilung nicht mehr sinnvoll möglich ist. So wird sichergestellt, dass einzelne Schritte klar sind und ein Ziel innerhalb eines überschaubaren Zeitrahmens erreicht werden kann.

Messbar: Nur, wenn klar definiert ist, wann das Ziel erreicht wird und dies auch gemessen werden kann, kann wirklich erfolgreich damit gearbeitet werden. Statt „Ich nehme mir vor, öfter laufen zu gehen“ wäre zum Beispiel „Ich nehme mir vor, von nun an zumindest vier Mal pro Woche am Morgen laufen zu gehen“ zu bevorzugen.

Attraktiv: Damit ein Ziel auch wirklich mit Motivation verfolgt wird, muss es zumindest grundsätzlich anstrebenswert sein. Zu beachten ist, dass intrinsische Motivation (Ziel wird von selbst angestrebt) langfristig stärker wirkt, als extrinsische Motivation (zB „Wenn du xy schaffst, bekommst du eine Bonuszahlung“).

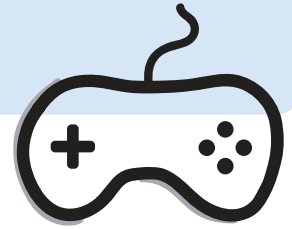
Realistisch: Unsere Motivation steigt durch das Erreichen von Zielen. Umgekehrt kann ein Ziel, an dem wir scheitern, einen Motivationsdämpfer zur Folge haben. Daher sollte immer darauf geachtet werden, Ziele zwar fordernd, aber auch realistisch zu gestalten.

Terminisiert: Aufgaben werden oft nach hinten verschoben, wenn es keine Frist für ihre Umsetzung gibt. Um hier vorzubeugen und um gleichzeitig klar vor Augen zu haben, wann es an der Zeit ist, die Umsetzung zu überprüfen, ist es wichtig, Ziele sinnvoll zu terminisieren. Eine fixierte Deadline oder ein spezifischer Bearbeitungszeitraum helfen dabei, das Ziel auch wirklich zu erreichen.



3

Bieten Sie Möglichkeiten für gamifiziertes Wiederholen



Für effektives Lernen und Aneignen neuer Fähigkeiten ist vor allem eines entscheidend: regelmäßiges Wiederholen und Üben. Um für Ihren Lehrling einen optimalen Lerneffekt sicherzustellen, stehen Ihnen viele Varianten offen. Eine Auswahl besonders bewährter Tools stellen wir Ihnen hier vor.

Sparring-Partner System: Besprechen Sie Learnings regelmäßig (am besten täglich) mit Ihrem Lehrling. Diskutieren Sie Inhalte, stellen Sie Fragen und schärfen Sie gemeinsam die Kenntnisse Ihres Lehrlings. Nur wenige Minuten pro Tag fördern nicht nur das vorhandene Wissen, sondern auch das gegenseitige Verständnis und die Kommunikationsfähigkeit.



*Lernen ist wie Rudern gegen den Strom.
Hört man damit auf, treibt man zurück.*

- Laotse -

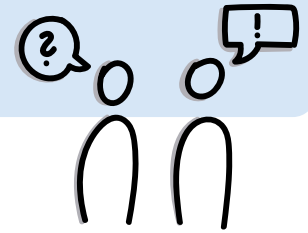


Digitale Tools: Vor allem, wenn mehrere Lehrlinge ausgebildet werden, bieten sich diverse Digitale Anwendungen an, um Lernprozesse zu strukturieren oder zu erweitern. Hilfreiche Tools können zB Mentimeter (Live-Umfragen), kahoot (individualisierbares online Quiz) oder padlet (digitale Pinnwand) sein. Auch die Einbindung des Smartphones macht an vielen Stellen Sinn, da es ohnehin ein ständiger Begleiter der Lehrlinge ist.

Take-home-ideas: Ein besonders starker Wiederholungseffekt wird erzielt, wenn sich die Lehrlinge mit einzelnen Inhalten auch in Ruhe zu Hause beschäftigen und dazu recherchieren können. Hier bietet es sich beispielsweise an, eine kurze Aufgabenstellung an den Lehrling zu übergeben, die bis zum nächsten oder übernächsten Tag bearbeitet werden soll. Zu beachten ist hier, dass der Arbeitsaufwand nicht mehr als etwa 15 Minuten betragen sollte.

4

Geben Sie konstruktives Feedback



„Erkenntnis ist der erste Weg zur Besserung“ sagt ein altes Sprichwort. Doch neue Erkenntnisse zu erlangen ist oft eine zusätzliche Sichtweise, eine zweite Meinung – kurz: der Blick von außen notwendig. Feedback ist in vielen Situationen der Schlüssel zu Entwicklungsschritten.

In Ihrer Rolle als Ausbilder*in haben Sie die Möglichkeit, Ihren Lehrlingen dabei zu helfen, mit Schwächen umzugehen und ihre Stärken zu fördern. Doch wirklich konstruktives Feedback zu geben ist oft gar nicht so einfach, wie es auf den ersten Blick wirkt.

Folgende Merkmale sollten Ihre Rückmeldungen aufweisen, um positive Entwicklungsprozesse anzustoßen:

Persönlich

Ein Feedbackgespräch sollte unter vier Augen und in Ruhe stattfinden. Außerdem sollten grundsätzlich Ich-Botschaften formuliert werden (beispielsweise „Mir ist aufgefallen, dass...“ oder „Mir kommt vor, dass...“).

Beschreibend

Umschreiben Sie Ihre Eindrücke – fügen Sie keine Wertungen hinzu (zB „Ich habe gesehen/gehört, dass...“).

Konkret

Verzichten Sie auf Verallgemeinerungen, sprechen Sie konkrete Situationen an und nennen Sie Beispiele.

Konstruktiv

Das Feedback kann durchaus auch Schwächen aufzeigen, sollte aber immer auf die Weiterentwicklung des Lehrlings gerichtet sein und das auch klar vermitteln.

Positiv

Eine wertschätzende Formulierung festigt nicht nur Ihre Rolle als Vertrauensperson, sondern erleichtert es dem Lehrling auch, das Feedback als solches anzunehmen und es als etwas Positives zu sehen.

Grundsätzlich sollte beachtet werden, dass Feedback dann wirklich effektiv ist, wenn das Gegenüber bereit ist, es anzunehmen. Vermeiden Sie es, Ihrem Lehrling eine Rückmeldung aufzudrängen, für die sie*er nicht bereit ist. Ein ruhiges Gespräch, für das sich beide ausreichend Zeit nehmen ist der passende Rahmen für konstruktives Feedback.

5

Passen Sie Ihren Führungsstil situativ an



Jeder Lehrling hat verschiedene Talente, Fähigkeiten und Erfahrungen. Diese Unterschiede machen empathische Kommunikation und individuelle Führung besonders wichtig. Eine hilfreiche Methode, um den eigenen Führungsstil den jeweiligen Gegebenheiten optimal anzupassen, ist das situative Führen.

Dieses Modell nach Paul Hersey und Ken Blanchard geht davon aus, dass je nach Reifegrad und Motivation der zu führenden Person ein anderes Verhalten der Führungsperson erfolgversprechend ist. Die beiden Faktoren, die sich unterscheiden, sind die Aufgabenorientierung (genaue Anweisungen, kleine und einfache Aufgaben) und die Beziehungs- oder Mitarbeiterorientierung (persönlicher Bezug zwischen Führungsperson und Lehrling). Unterschieden werden dabei vier verschiedene Führungsstile.

Erfolgreich sind diejenigen Führungspersonen, die je nach Situation den passenden Führungsstil anwenden.

Führungsstil 1

Bei einer niedrigen Kompetenz des Lehrlings wird eine hohe Aufgabenorientierung bei einer gleichzeitigen niedrigen Beziehungsorientierung empfohlen (→ **anweisen**).

Führungsstil 2

Bei geringer bis mäßig vorhandener Kompetenz, das heißt, wenn sich der Lehrling bereits weiterentwickelt hat, wird gleichzeitig ein stark mitarbeiterbezogener und aufgabenbezogener Führungsstil angewendet (→ **anleiten**).

Führungsstil 3

Bei einer mäßigen bis hohen Kompetenz des Lehrlings sollte der Vorgesetzte stark mitarbeiterbezogen und gleichzeitig weniger aufgabenbezogen führen (→ **partizipieren**).

Führungsstil 4

Sehr kompetente Mitarbeiter*innen und Lehrlinge brauchen weder besondere Zuwendung noch detaillierte Vorgaben. In diesem Fall sollte man Verantwortung übertragen (→ **delegieren**).



*Behandle die Menschen so,
als wären sie, was sie sein sollten,
und du hilfst ihnen zu werden,
was sie sein können.*

- Johann Wolfgang von Goethe -



Besonders, wenn Sie das Gefühl haben, Ihr Lehrling braucht viel Stütze und hat sehr hohen Respekt vor der Lehrabschlussprüfung, ist es empfehlenswert, auch über die Arbeitszeit hinaus Support zu bieten. So laufen Sie gar nicht erst Gefahr, sich zu verschätzen und Ihren Lehrling am Ende des Tages durch die Prüfung fallen zu sehen. Diese Unterstützung kann einerseits durch ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten des Lehrlings erfolgen oder durch das Angebot eines externen Kurses.

Die **LAP Vorbereitung Online** von lehrlingstraining.at bietet genau dieses Sicherheitsnetz: einen **kompakten, ressourcensparenden Kurs**, der Ihnen fast gänzlich die Vorbereitung Ihres Lehrlings abnimmt. Mit einer **Förderung von 75%** bleibt Ihnen zudem nur ein Bruchteil der Kosten für **100% Qualität** und die Gewissheit, Ihrem Lehrling die bestmögliche Vorbereitung für die Abschlussprüfung zu ermöglichen.

Unter www.lap-vorbereitung.at können Sie Ihren Lehrling für das digitale Training anmelden. Sollten Sie noch Fragen dazu haben, finden Sie hier [FAQs zum Kurs](#) oder Sie kontaktieren direkt Ihr Team von lehrlingstraining.at.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Lehrlingen viel Erfolg und alles Gute bei der Umsetzung unserer Tipps!

Ihr il Seminarteam



*Es ist nicht genug zu wissen -
man muss auch anwenden.*

*Es ist nicht genug zu wollen -
man muss auch tun.*

- Johann Wolfgang von Goethe -





il Aus- und Weiterbildung GmbH

Göglstraße 8

3500 Krems an der Donau

 +43 676 / 898 629 618

 lap-vorbereitung@il.co.at

 www.lap-vorbereitung.at

 www.lehrlingstraining.at

