

AUSBILDUNG NEXTGEN

AUSBILDUNG DIGITAL -
AUSBILDUNG NOCH
ATTRAKTIVER GESTALTEN
MIT DER DIGITALEN LERNPLATTFORM MYDIGI.ACADEMY

KI KOMPETENT NUTZEN -
AUSBILDUNG 5.0

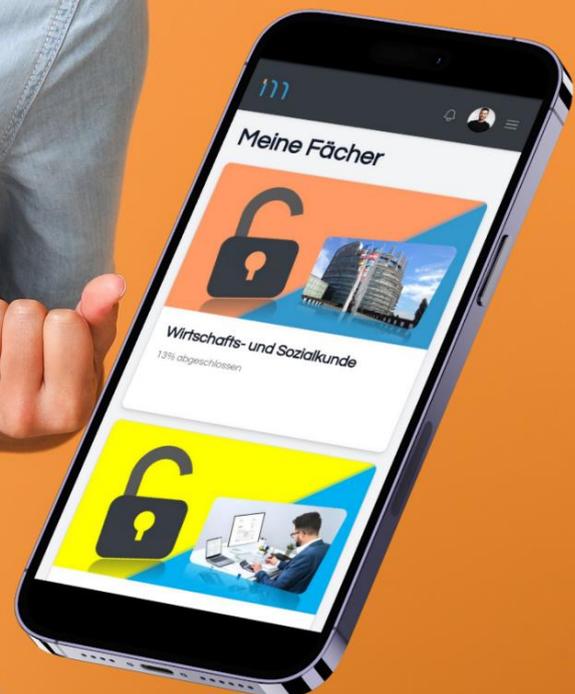
AZUBI-GEWINNUNG

RESILIENZ VON AZUBIS

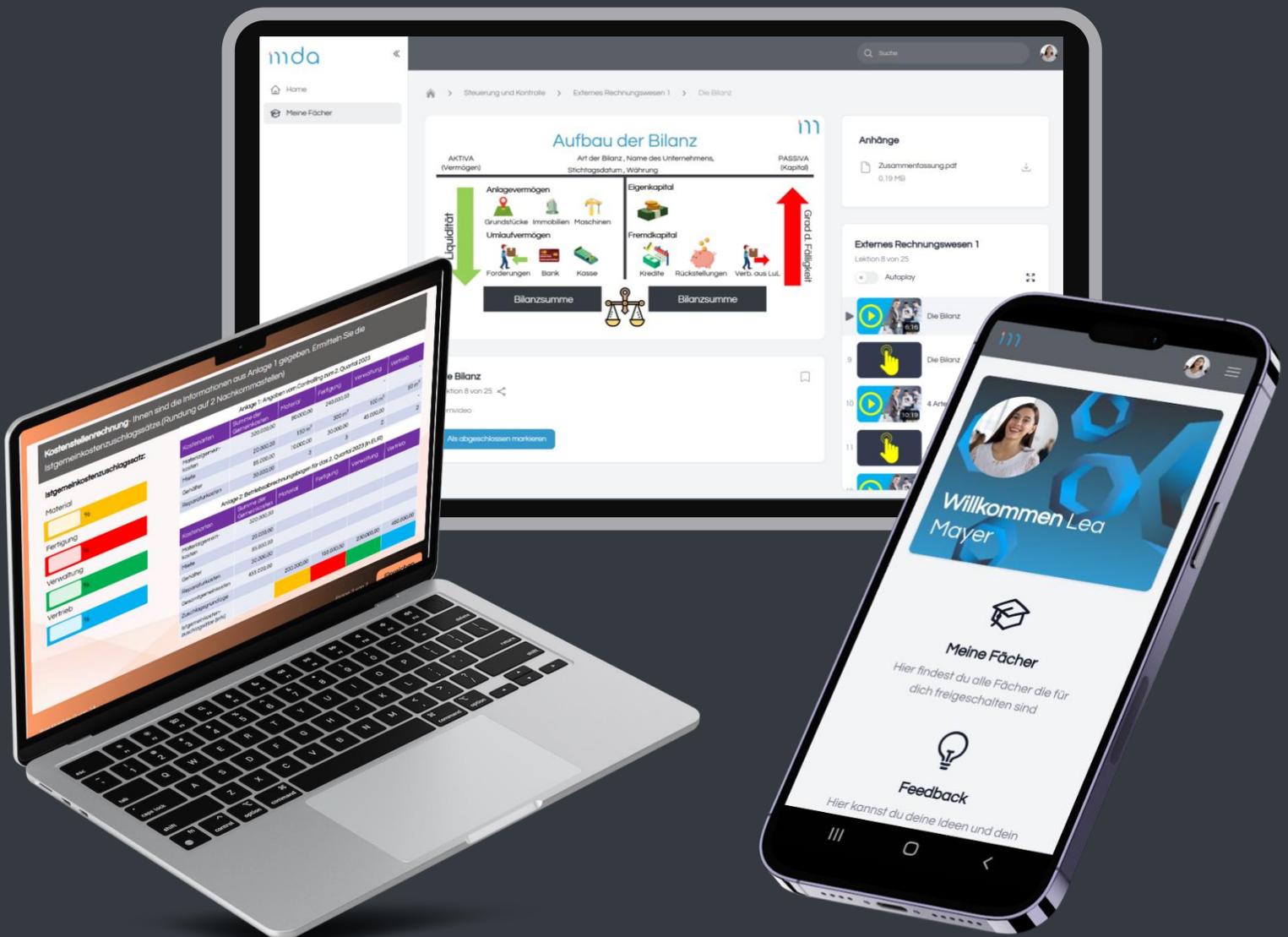
BERUFLICHE
ORIENTIERUNG

GENERATION Z
AUSBILDER-AZUBI BEZIEHUNG

mydigi.academy



AZUBIS LERNEN MIT MYDIGI.ACADEMY



INHALT



- 05 **Vorstellung**
Was macht MyDigiAcademy?
- 06 **Ausbildung Digital**
So profitieren Unternehmen und Azubis
- 08 **KI kompetent nutzen - Ausbildung 5.0**
Dr. Wolfgang König, Netzwerk Q 4.0
- 10 **Azubi-Gewinnung**
Brigitte Teschner, Ausbildungsakademie der Frankfurt School of Finance & Management
- 12 **Zeitgemäß Ausbilden**
& Kosten senken
- 14 **Resilienz von Auszubildenden**
Lisa Kühn, Azubeasy
- 16 **Digitale Lerninhalte**
FAQ zu MyDigiAcademy
- 18 **Berufliche Orientierung**
Matthias Reinhardt, Reinhardt-Coaching
- 20 **Generation Z im dualen Berufsausbildungssystem**
Manuel May, Dr. Jens Christian Soemers

Für diese Ausbildungsberufe erstellen wir Lerninhalte

Kaufmännisch

- Industriekaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Kaufmann/-frau für Speditions- und Logistikdienstleistung
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement*
- Kaufmann/-frau im E-Commerce*
- Verkäufer/ Verkäuferin



Logistik

- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/in



Industrie & Mechanik

- Industriemechaniker/in*
- Feinwerkmechaniker/in*
- Fertigungsmechaniker/in*
- Zerspanungsmechaniker/in*



IT & Elektronik

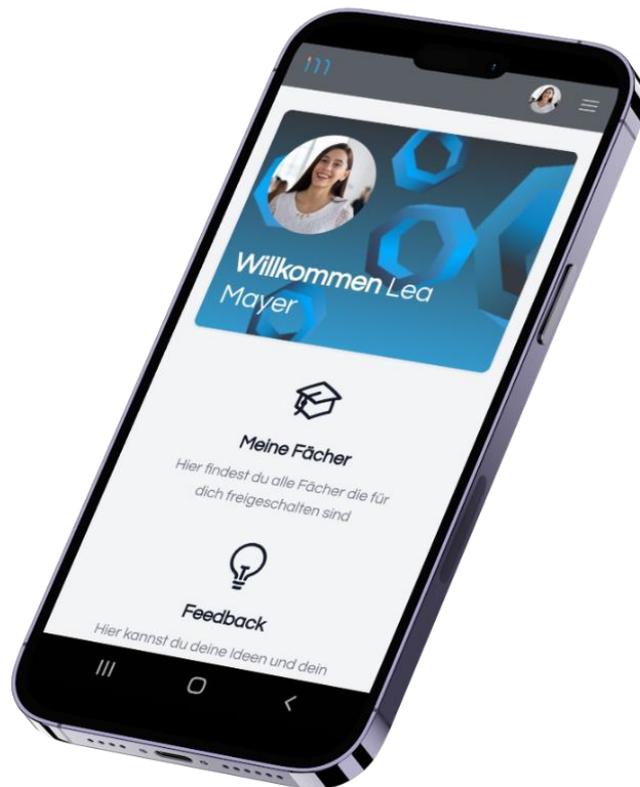
- Fachinformatiker/in für Systemintegration*
- Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung*
- Kaufmann/-frau für IT-System-Management*
- IT-Systemelektroniker/in*



**Wir erstellen weitere
und aktualisieren
bestehende Inhalte**

***für weitere Infos siehe Website**

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



Herzlich Willkommen zu einer ganz besonderen Ausgabe unseres Magazins, präsentiert von MyDigiAcademy – Ihrem Wegbereiter in eine neue Ära der beruflichen Bildung. In einer Welt, die sich unentwegt weiterentwickelt, ist die Anpassungsfähigkeit der Schlüssel zum Erfolg. Genau hier setzt MyDigiAcademy an: Wir bieten maßgeschneiderte Lernlösungen, die perfekt auf die individuellen Bedürfnisse Ihrer Auszubildenden zugeschnitten sind, unterstützt durch die neueste Technologie und höchste Qualitätsstandards.

Über 100 namhafte Unternehmen vertrauen bereits auf MyDigiAcademy, um ihre Ausbildungsprogramme nicht nur attraktiver zu gestalten, sondern auch effizienter und effektiver. Mit persönlichen Zugängen ermöglichen wir Auszubildenden das Lernen von überall und zu jeder Zeit, in einem übersichtlich strukturierten und benutzerfreundlichen Umfeld.

Unsere Spitzen Lerninhalte sind äußerst vielfältig und interaktiv. Ihre Auszubildenden finden alle Berufsschul- und Prüfungsthemen einfach und verständlich erklärt – 100% und vollständig nach dem IHK-Ausbildungsrahmenplan ihres Berufs. Von Schritt-für-Schritt Anleitungen in Lernvideos bis hin zu einem, auf den effektivsten Lernmethoden basierenden, Prüfungssimulator - MyDigiAcademy stellt sicher, dass Ihre Auszubildenden alles in der Hand haben, was sie für einen erfolgreichen Weg in der Berufsschule und zur Vorbereitung auf die IHK-Abschlussprüfung benötigen.

Doch unsere Premium Lernplattform ist weit mehr als nur eine Unterstützung für Ihre Auszubildenden. Wir ermöglichen es Ihnen, das Nutzerverhalten und den Lernerfolg in Echtzeit zu verfolgen. Sie können individuelle Schulungsinhalte und Tests erstellen, um Ihren Auszubildenden wichtige Inhalte zu vermitteln.

Geben Sie Ihren Auszubildenden jederzeit einen Überblick über sämtliche wichtige Informationen und Ankündigungen. Wir passen Optik und Struktur von MyDigiAcademy ihrem Unternehmensdesign an, sodass eine individuell maßgeschneiderte App speziell für Ihr Unternehmen entsteht. Digitalisieren sie Ihre Ausbildung jetzt mit MyDigiAcademy!

In diesem Magazin finden Sie eine sorgfältig kuratierte Auswahl an Artikeln von führenden Expertinnen und Experten aus unserem Netzwerk. Jeder Beitrag bietet wertvolle Einblicke und praxisnahe Lösungen, um Ihre Ausbildungsprogramme zu optimieren und Ihre Ziele zu erreichen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und würden uns freuen, Sie und ihre Auszubildenden auf dem Weg zu einer erfolgreichen und zukunftsorientierten Ausbildung begleiten zu dürfen.

Head of Marketing, Anna Kaiser

So profitieren Ausbilder und Azubis

Prüfungsvorbereitung und Berufsschule

Mit MyDigiAcademy wird die Vorbereitung auf Prüfungen und der Berufsschulalltag zum Kinderspiel. Wir bieten eine breite Palette an interaktiven und benutzerfreundlichen Lernmaterialien, die speziell darauf ausgerichtet sind, den Lernprozess effektiv und engagiert zu gestalten. Unsere Inhalte decken sämtliche Berufsschul- und Prüfungsthemen ab, präzise abgestimmt auf den IHK-Ausbildungsrahmenplan. Mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen in Lernvideos und einem auf fortschrittlichen Lernmethoden basierenden Prüfungssimulator garantiert MyDigiAcademy, dass Ihre Auszubildenden bestens für ihren Erfolgsweg gerüstet sind.

Maßgeschneidertes Ausbildungsmanagement

MyDigiAcademy bietet ein umfassendes Tool Set, das Ihnen erlaubt, Ihre Ausbildungsprogramme individuell und effizient zu gestalten. Erstellen Sie Kurse, die alle relevanten Informationen bündeln – ideal für ein strukturiertes Onboarding. Die intuitive Mitgliederverwaltung ermöglicht Ihnen, Zugänge flexibel zu handhaben. Zudem können Sie mit wenigen Klicks Tests zu verschiedenen Themenbereichen erstellen, um das Wissen Ihrer Auszubildenden zu vertiefen. Ein übersichtliches Dashboard liefert Ihnen Echtzeit-Daten über Nutzeraktivität und Lernerfolg, während eine individuell gestaltete Startseite als zentrale Informationsdrehscheibe dient.

Ausbildungs-App

Eines der herausragenden Merkmale von MyDigiAcademy ist die Möglichkeit, eine vollständig personalisierte Ausbildungsapp für Ihr Unternehmen zu entwickeln. Diese App spiegelt nicht nur Ihr Unternehmensdesign wider, sondern kann auch mit spezifischen Inhalten und Funktionen ausgestattet werden, um eine maßgeschneiderte Lernerfahrung zu bieten. Dies erhöht nicht nur die Markenidentität, sondern fördert auch eine tiefere Bindung und ein effektiveres Lernen Ihrer Auszubildenden..

Erweiterte Lernbibliothek

Im Bonusmitgliederbereich von MyDigiAcademy finden Sie und Ihre Auszubildenden eine wachsende Sammlung von Kursen und Ressourcen, die über die traditionelle Ausbildung hinausgehen. Von essentiellen digitalen Fähigkeiten wie MS Office bis hin zu Soft Skills in Rhetorik – unser Angebot bereitet auf die vielfältigen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vor. In Zusammenarbeit mit unseren Partnern, allesamt Experten in ihren jeweiligen Feldern, gewährleisten wir, dass die Inhalte stets aktuell und von höchster Qualität sind.



In 3 einfachen Schritten IHRE Ausbildung digitalisieren

1. DEMO-Call vereinbaren

Vereinbaren sie direkt über unsere Website einen Termin für einen DEMO-Video Call, bei dem wir Ihnen eine Live-Präsentation von MyDigiAcademy bieten. Während dieser Demonstration zeigen wir Ihnen alle Funktionen und Möglichkeiten, die unsere Plattform zu bieten hat, und ermitteln gemeinsam, wie MyDigiAcademy optimal für die Bedürfnisse ihrer Ausbildung konfiguriert werden kann.

2. Individuelles Angebot erhalten

Nachdem wir Ihre spezifischen Anforderungen und Vorstellungen verstanden haben, erstellen wir ein maßgeschneidertes Angebot für Sie. Dieses Angebot ist speziell auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten, um sicherzustellen, dass Sie und Ihre Azubis den maximalen Nutzen aus MyDigiAcademy ziehen können.

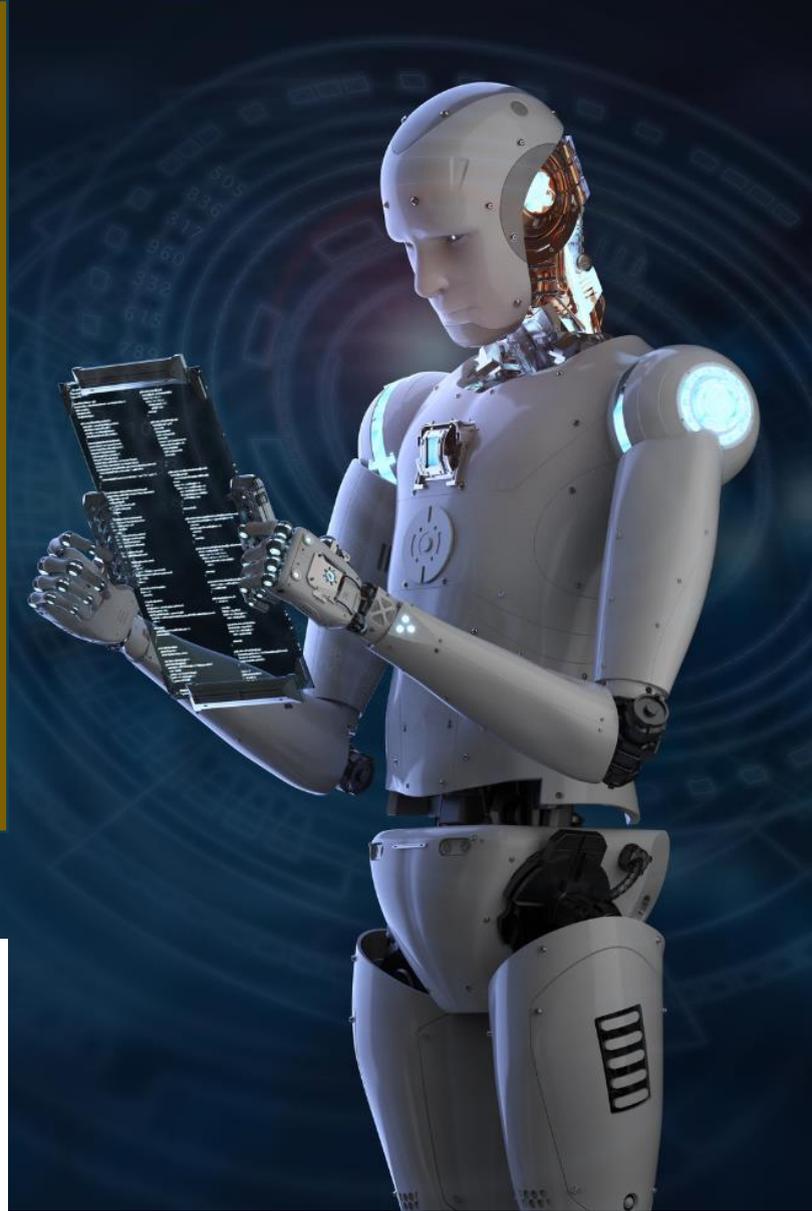
3. Kostenlose Testzugänge

Um sicherzustellen, dass MyDigiAcademy die richtige Wahl für Sie ist, bieten wir Ihnen kostenlose Testzugänge für Sie und Ihre Auszubildenden an. Dies ermöglicht es Ihnen, die Plattform in aller Ruhe zu erkunden, Feedback zu sammeln und zu sehen, wie MyDigiAcademy Ihre Ausbildung optimieren kann, bevor Sie eine endgültige Entscheidung treffen.



Jetzt Demo-Call vereinbaren auf www.mydigi.academy

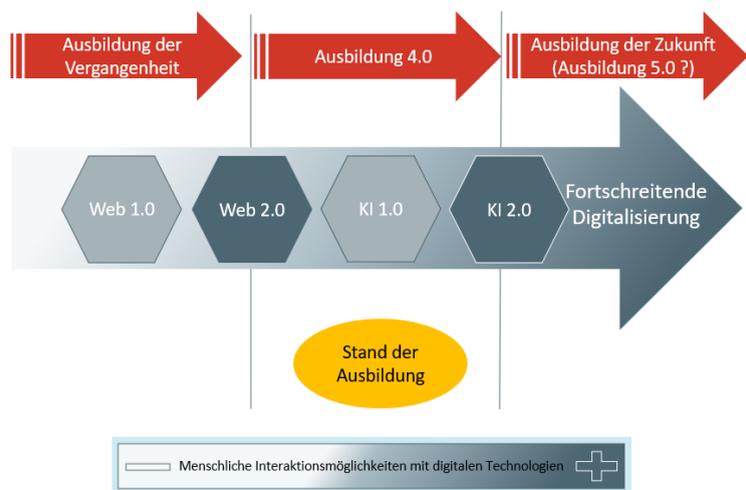
Das Zeitalter der Ausbildung 5.0 hat begonnen - KI kompetent nutzen!



In der Arbeitswelt wird immer häufiger über künstliche Intelligenz (KI) und insbesondere über Chatbots wie ChatGPT gesprochen. Diese neue Form der KI-Technologie hält Einzug in den Büroalltag und bringt einige Neuerungen mit sich.

Früher waren KI-Anwendungen in der Regel auf bestimmte Aufgaben beschränkt, die Menschen ein- oder ausschalten konnten. Beispielsweise wurden KI-Systeme in der Qualitätskontrolle eingesetzt, um fehlerhafte Teile auf Basis von Fotos zu erkennen und auszusortieren. Auch beim autonomen Fahren konnte die KI das Fahrzeug steuern, während der Mensch den Prozess nur aktivieren oder abbrechen konnte. Die Interaktion mit der KI war also sehr begrenzt.

Mit KI-Chatbots wie ChatGPT ändert sich das grundlegend. Diese neuen Chatbots sind einfach zu bedienen und zu trainieren. Sie sind oft kostenlos und für viele Menschen leicht zugänglich. Schülerinnen, Schüler und Auszubildende nutzen diese Chatbots bereits für Hausaufgaben, jedoch nicht immer souverän.



Wolfgang König (2024): Mit KI auf dem Weg in die Ausbildung 5.0? DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.27500.54409>

Oft steht die schnelle Erledigung der Hausaufgaben im Vordergrund, während die Qualität der Antworten vernachlässigt wird.

Die Entwicklung der KI ähnelt der Entwicklung des Internets. Vom "Web 1.0", das hauptsächlich aus lesbaren Inhalten bestand, ging es zum interaktiven "Web 2.0", das keine IT-Kenntnisse erforderte. Für Ausbilderinnen und Ausbilder brachte das Web 2.0 bereits viele Herausforderungen mit sich, wie die Integration neuer Technologien in die Ausbildung, den Umgang mit Informationsfluten und die Förderung digitaler Kompetenzen. Dies wurde auch mit dem Begriff "Ausbildung 4.0" in Verbindung gebracht.

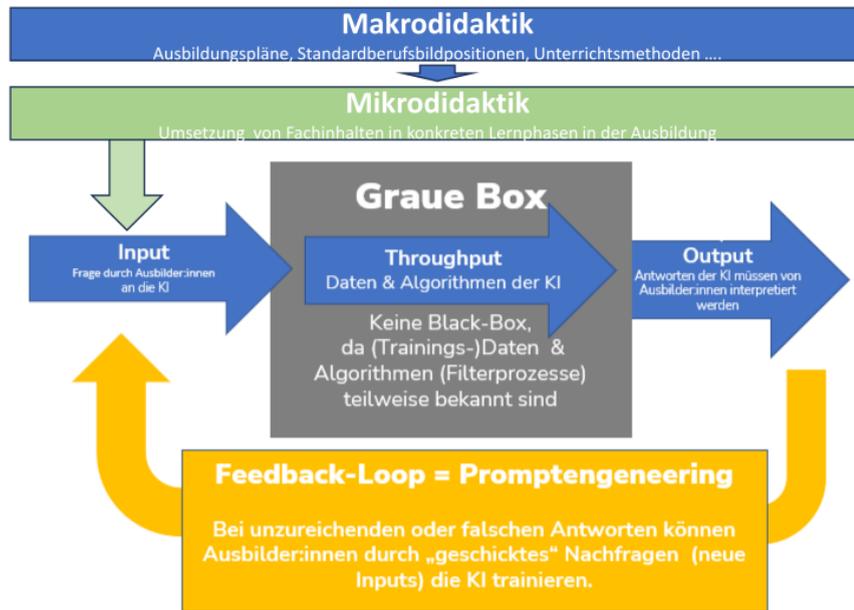
Ähnlich verhält es sich nun mit dem Übergang von "KI 1.0" zu "KI 2.0". Neben Anwendungen wie autonomen Fahrzeugen entstehen jetzt interaktive Anwendungen wie ChatGPT, die immer stärker mit bestehenden digitalen Systemen verflochten werden. Dadurch steigen die Herausforderungen für die Ausbildung weiter an. Die Ausbildung 5.0 hat längst begonnen!

Die Einführung von KI-Chatbots wie ChatGPT in den Lernprozess erfordert neue Rahmenbedingungen und Herangehensweisen. Die Nutzung von KI-Chatbots ermöglicht zwar einen schnellen Zugriff auf Informationen und Antworten, birgt jedoch auch Herausforderungen und Risiken.

Deshalb ist es jedoch wichtig, dass die Nutzung von KI-Chatbots in einem pädagogischen Kontext erfolgt. Hier hilft beispielsweise das „Graue-Box-Modell der Chatbot-Didaktik“. Es wurde von Dr. Wolfgang König im Projekt Netzwerk Q 4.0 (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung) entwickelt.

Chatbot-Didaktik in der Ausbildung 4.0

Ansatzpunkte beim Erlernen des Umgangs mit KI-Chatbots wie ChatGPT, Bard etc. in der Ausbildungspraxis



Graue-Box-Modell der Chatbot-Didaktik; 2. Entwurf zum Austausch und Diskussion: Juni 2023
DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.11422.00321/1>

NETZWERK
4.0 IN MV-SCHWERIN

AUTOR

Dr. Wolfgang König

Experte für digitale berufliche Bildung

koenig@bdw-mv.de

<https://www.linkedin.com/in/koenigwolfgang>



[netzwerkq40.de](https://www.netzwerkq40.de)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Dieses Didaktik-Modell bietet einen roten Faden, wie das Lernen und Arbeiten mit KI-Chatbots wie ChatGPT gelingt. Dr. Wolfgang König bietet im Netzwerk Q4.0 ein Training dazu an: **ChatGPT und Chatbots in der Ausbildung nutzen** <https://netzwerkq40.de/weiterbildungsangebote-bw/didaktik-tools-technologien/chatgpt-und-chatbots-in-der-ausbildung-nutzen-1/#event-1>

Zum Autor

Wolfgang König ist promovierter Sozialwissenschaftler und hat lange zu Medienrezeption und Kompetenzerwerb an der Universität in Landau (jetzt: Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau) geforscht. Seit 2020 ist er Experte für digitale berufliche Bildung bei der Bildungswerk der Wirtschaft gGmbH www.bdw-mv.de und im BMBF-geförderten Projekt Netzwerk Q 4.0 aktiv.

Er hat in diesem Kontext im Jahr 2023 das „Graue-Box-Modell der Chatbot-Didaktik“ entwickelt und verantwortet aktuell im KI-Schwerpunkt des Netzwerkes die Entwicklung eines K-Chatbot-Lernframeworks für die Ausbildung.

Kontakt: koenig@bdw-mv.de oder

<https://www.linkedin.com/in/koenigwolfgang>



Nach kostenlosem Testzugang:
95% wollen weiterlernen
– mit [MyDigi.Academy](https://www.mydigi.academy)



Die wichtigsten Stellschrauben für erfolgreiche

Azubi-Gewinnung

„Viele Unternehmen haben bereits jetzt mit Personalmangel zu kämpfen. Dieses Problem wird sich weiter verschärfen, da die Unternehmen bis ins Jahr 2030 deutlich über 30% ihrer Mitarbeitenden im Durchschnitt allein durch Verrentung verlieren werden. Die Berufsausbildung gewinnt somit immer weiter an Bedeutung, um die Personallücke zumindest ein wenig schließen zu können. Daher müssen wir unsere Anstrengungen verstärken, um die jungen Menschen für die Ausbildung gewinnen zu können.“ - sagt Brigitte Teschner, Business Development & Sales Managerin bei der Ausbildungsakademie der Frankfurt School of Finance & Management. Hier verrät sie Tipps für ein erfolgreiches Azubi-Marketing.



Was ist das größte Problem bei der Gewinnung von Auszubildenden?

Trotz der hohen Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen haben noch nicht alle Unternehmen (und jeder einzelne deren Mitarbeitenden) realisiert, dass sich der Ausbildungsmarkt gedreht hat und sich die Unternehmen bei den Schüler:innen/ Interessent:innen bewerben und nicht mehr umgekehrt. Viele Unternehmen gehen beim Recruiting und Bewerbermanagement noch genauso vor wie vor einigen Jahren, als sie noch in der komfortablen Situation waren, sich die Azubis aus einer Reihe von geeigneten Bewerbenden auszusuchen. Das schlägt sich auch in gleichbleibenden Recruiting-Budgets und MAK-Ausstattungen der Ausbildungsverantwortlichen nieder.

Was muss konkret geändert werden?

Die Denkweise muss sich ändern. Diese Umkehr des Marktes und das damit verbundene Verständnis muss sich in allen Bereichen manifestieren und hat große Auswirkungen auf jeden einzelnen Kontaktpunkt des Unternehmens mit dem Bewerbenden. Beispielsweise

- freundliche und verbindliche Behandlung der Interessent:innen bei jedem einzelnen Kontaktpunkt mit Ihrem Unternehmen,
- aktives Anbieten von Praktikumsplätzen und
- äußerst geringe Einstiegshürden für die Bewerbung.

Es bedeutet auch, sich von alten Gewohnheiten zu verabschieden, die „früher“ noch gut funktioniert haben. Es darf beispielsweise die kritische Frage gestellt werden, inwieweit aufwändige Anschreiben in Zeiten von Chat GPT noch zeitgemäß sind..

Die Ausbildungsakademie

Die Ausbildungsakademie der Frankfurt School of Finance & Management unterstützt Unternehmen als klassischer Bildungs- und Beratungspartner in allen Fragen rund um die berufliche Ausbildung. In den letzten fünfzehn Jahren hat die Ausbildungsakademie der Frankfurt School mehr als 10.000 Auszubildende dabei unterstützt, ihre Prüfung erfolgreich abzuschließen und über 800 Teilnehmende nach der Ausbildungsverordnung zu

Auszubildenden qualifiziert. Neben Auszubildenden schult die Ausbildungsakademie ebenso Ausbildungsverantwortliche wie auch Personalverantwortliche und IHK-Prüfende. Als Sourcing-Partnerin entlastet sie Unternehmen, die sich auf das Wesentliche – die Arbeit mit den Auszubildenden – konzentrieren möchte.
www.ausbildungsakademie.de



Was sollte bei den Karriere-Websites beachtet werden?

Karriere-Websites sind gelegentlich kaum zu finden, weil sie neben dem Impressum versteckt liegen und unpersönlich mit langen Phrasen und hohen Anforderungen gespickt sind, ohne die tatsächlichen Fragen der Bewerbenden zu beantworten. Diese wünschen sich sympathisch wirkende anzusprechende Personen mit Kontaktdaten und Fotos sowie Informationen zu folgenden Aspekten:

- Wie sieht der zukünftige Alltag in der Praxis aus?
- Wie viel verdiene ich?
- Welche Perspektiven habe ich nach der Ausbildung?
- Wie läuft der Bewerbungsprozess ab?
- Was sagen aktuelle Azubis über die aktuelle Ausbildung?

Tipp: Werfen Sie einen kritischen Blick auf Ihre Website. Besser noch: Bitten Sie einen Youngster, sich in die Bewerberrolle hineinzusetzen. Das könnte ein Mitarbeiterkind, ein junger Mensch aus dem Sportverein oder ein Azubi aus einem anderen Unternehmen sein – es finden sich sicher Freiwillige, die diese Aufgabe gerne übernehmen. Sie werden überrascht sein, welche Rückmeldungen Sie erhalten.

Welchen Tipp haben Sie für das Ausbildungsmarketing via Social Media?

Nutzen Sie die Expertise Ihrer aktuellen Azubis und binden Sie diese in Ihr Ausbildungsmarketing ein. Der Erfolg ist Ihnen garantiert. Lassen Sie sie zum Beispiel als Projekt einen Social-Media-Kanal (z.B. Instagram) füttern, indem sie Fotos und kleine Videos aus ihrem Arbeitsalltag posten und somit Freunden und Bekannten in ihrem Alter das Unternehmen kostenlos und zielgruppengerecht präsentieren. Bei TikTok und SnapChat ist die Zielgruppe eher privat unterwegs. Hier bietet sich eher bezahlte Werbung an, die ansprechend im jeweiligen Style aufgemacht ist.

Nicht unterschätzt werden darf auch ein guter Facebook-Auftritt, durch den die Eltern (und Großeltern!) der Jugendlichen positiv beeinflusst werden können, da diese weiterhin großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder ausüben.

Was ist im Bewerbungsprozess wichtig?

Hand aufs Herz: Erhalten wirklich alle Bewerbenden von Ihnen innerhalb kürzester Zeit eine Eingangsbestätigung mit einem Ausblick, wie und in welchem Zeitraum der Prozess weitergeht – und wird dieser dann auch eingehalten? Häufig gibt es große Diskrepanzen zwischen dem, was Unternehmen meinen zu leisten und dem, wie es bei Bewerbenden ankommt. Eine schnelle und verbindliche Kommunikation ist die Basis dafür, dass Sie als Ausbildungsunternehmen weiter im Rennen bleiben.

Seien Sie ehrlich: Wie und wo finden Ihre Bewerbungsgespräche statt? In offener freundlicher Atmosphäre, in der Bewerbende gleichwertige Gesprächspartner:innen sind und Sie sich als Arbeitgeber bestmöglich präsentieren? Oder sitzen etwa immer noch mehrere streng blickende Prüfende hinter schweren Tischen und quetschen die „Bittstellenden“ aus, um ja auch die allerletzte Verfehlung aus dem Kindergarten zu entdecken und einen Grund zu finden, warum diese nicht absolut perfekt für den Ausbildungsplatz sind?

Wir befinden uns im Ausbildungsmarkt in einem Käufermarkt. Natürlich sind nicht alle Bewerber:innen geeignet, aber denken Sie immer daran, dass diese als Multiplikatoren für Freundinnen und Freunde, Mitschüler:innen sowie Geschwister alle Erlebnisse mit Ihnen in ihre Umgebung weitertragen.

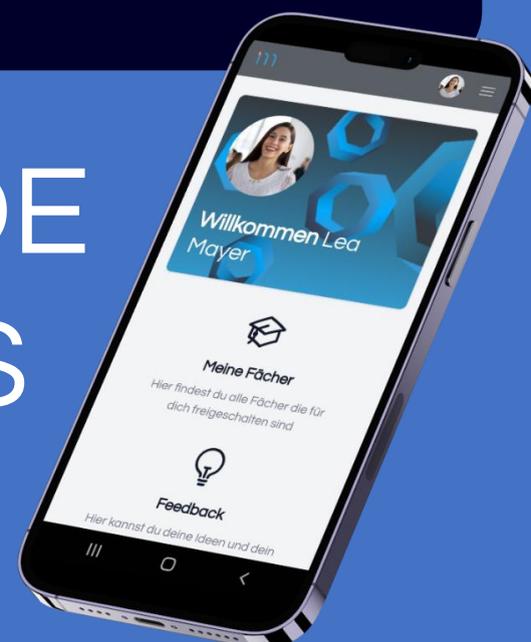
Welche Rolle spielen Praktika?

Sie erhalten mehr Anfragen für Praktika als Sie erfüllen können? Herzlichen Glückwunsch! Es gibt keine bessere Gelegenheit, sich gegenseitig kennenzulernen, um zu sehen, ob man für eine Ausbildung zusammenpasst. Auch wenn das Betreuen von Praktikant:innen vielleicht nicht zu den Lieblingsaufgaben Ihrer Mitarbeitenden zählt – es ist DIE Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens.

Tipp: Falls Sie nicht alle Praktikant:innen unterbringen können, weil alle im gleichen Zeitraum kommen möchten, laden Sie doch die übrigen Interessierten an einem Tag für zwei Stunden zu Ihnen ins Unternehmen ein und präsentieren sich – und am besten, Sie laden die Eltern gleich mit ein: Je mehr Multiplikatoren Sie für die Ausbildung in Ihrem Haus haben, desto besser. Wenn Sie diese Veranstaltung dann auch noch als Azubi-Projekt durchführen, haben Sie einen Mehrwert für alle Beteiligten..

TRENDSETZENDE AZUBI-BENEFITS

www.mydigi.academy



ZEITGEMÄß AUSBILDEN & KOSTEN SENKEN



Prüfungsvorbereitungskurse

Im Gegensatz zu herkömmlichen Prüfungsvorbereitungskursen, die oft einen "Einheitsgröße-für-alle"-Ansatz verfolgen, passt sich der Prüfungssimulator von MyDigiAcademy individuell an den Lernstand und die Bedürfnisse jedes Auszubildenden an. Durch die Analyse der Testergebnisse werden Stärken und Schwächen identifiziert, was eine fokussierte Vorbereitung auf die Bereiche ermöglicht, in denen der größte Lernbedarf besteht. Dies stellt sicher, dass jeder Auszubildende seine Zeit und Anstrengungen dort investiert, wo es wirklich zählt.

200 -500 € /Azubi

Nachhilfestunden

MyDigiAcademy vereint Flexibilität und Kosteneffizienz in einer Weise, die traditionelle Nachhilfestunden weit übertrifft. Im Gegensatz zu herkömmlichen Lernmethoden, die oft an feste Zeiten und Orte gebunden sind, bietet unsere Plattform die Möglichkeit, jederzeit und überall zu lernen. Diese uneingeschränkte Zugänglichkeit ermöglicht es Lernenden, ihren eigenen Lernrhythmus zu bestimmen und die Lerninhalte nach ihrem persönlichen Zeitplan zu durchlaufen.

30 -60 € /Stunde

Fachbücher und Lehrmaterialien

Alle für die Berufsschule und Abschlussprüfung benötigten Materialien sind auf MyDigiAcademy digital und aktuell verfügbar, was den Kauf und die Aktualisierung physischer Lehrmaterialien wie Bücher oder Sammlungen von alten Prüfungsaufgaben überflüssig macht.

150 -250 € /Azubi

INNOVATIVER

Interner Nachhilfeunterricht

Durch interaktive Übungen und gezielte Wissenschecks ermöglicht MyDigiAcademy eine effektive Überprüfung und Vertiefung des Gelernten, was den Bedarf an zusätzlichem internem Unterricht reduziert. Dies spart nicht nur interne Ressourcen, sondern gewährleistet auch eine standardisierte Qualität der Ausbildung.

Variiert je Unternehmen

Seminare

Im Bonusmitgliederbereich von MyDigiAcademy finden Auszubildende eine breite Palette an Zusatzkursen, beispielsweise zu Themen wie Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation oder Erste-Hilfe. Wir weiten diesen Bereich ständig aus. Die direkt von Fachexperten gestalteten Kurse ersetzen die Notwendigkeit externer Weiterbildungen und erfüllen so die berufspädagogische Verantwortung der Ausbilder, ihre Azubis über die fachliche Ausbildung hinaus zu fördern.

mehrere 1000 € für Referenten

BESSER

Ihre Zeit

MyDigiAcademy ist die App für die Ausbildung und geht weit über Berufsschule- und Prüfungsvorbereitung hinaus. Effizientes Ausbildungsmanagement einführen – Informationen und Ankündigungen einfach an ihre Azubis bereitstellen. Keine Frage mehr zweimal gestellt bekommen. Wir entwickeln ständig neue Features hinzu. Legen Sie die Entwicklungsarbeit für eine digitale Ausbildung in unsere Hände und profitieren Sie von zeitgemäßen Entwicklungen.

Mehrere Stunden Ihrer monatlichen Arbeitszeit

GÜNSTIGER

Resilienz von Auszubildenden – wie widerstandsfähig sind junge Menschen heute noch?



Heute wird jungen Menschen oftmals eine schlechte Widerstandsfähigkeit unterstellt. Dabei muss man bei dieser Diskussion jedoch auch die Seite der Azubis berücksichtigen. Welche Gegebenheiten haben eine Auswirkung auf die Resilienz von Ihren Auszubildenden? Diese Frage betrachten wir in diesem Artikel näher. Mein Name ist Lisa Kühn, ich bin die Gründerin von AZUBeasy und beschäftige mich seit einigen Jahren tagtäglich mit den Bedürfnissen von Auszubildenden.

Krisen bei Auszubildenden

Unter dem Begriff „Resilienz“ versteht man die Widerstandsfähigkeit einer Person, also die Fähigkeit wie man mit Rückschlägen umgeht und wie man aus einer Krise herauskommt. Ist man stärker oder schwächer als vorher? Im Grunde handelt es sich um die psychische Widerstandsfähigkeit.

Lassen Sie uns das näher betrachten anhand von Anton als Beispiel-Azubi. Er ist Azubi zum Bankkaufmann im 2. Lehrjahr, ist 17 Jahre alt und steht momentan vor einigen Herausforderungen:

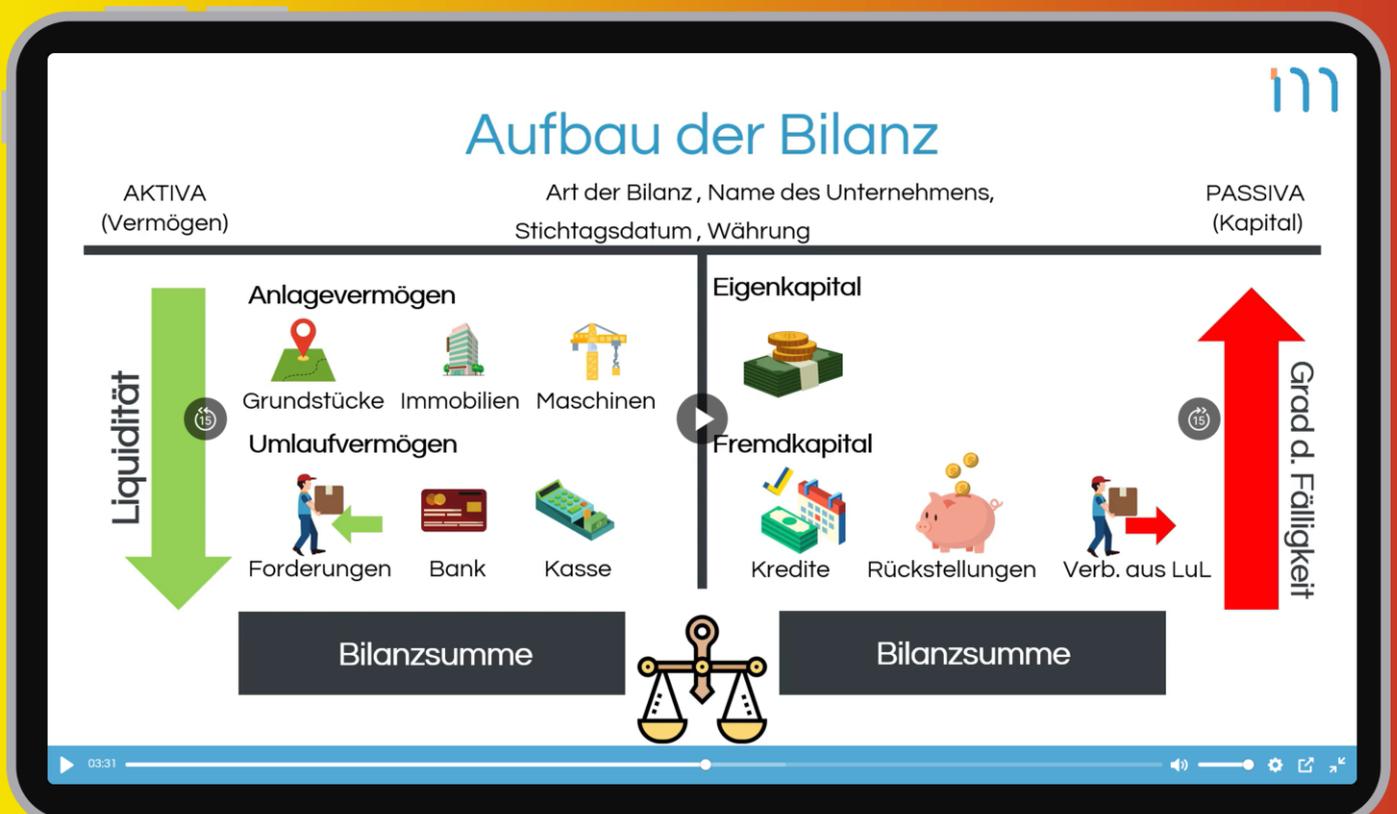
- **Künstliche Intelligenz:** Anton weiß nicht, wie lange sein Beruf überhaupt noch bestehen wird oder wann dieser durch KI abgelöst wird.
- **Corona:** Genau zu der Corona Krise hatte Anton seinen Schulabschluss und begann seine Ausbildung, d.h. er hatte weder einen richtigen Abschluss, noch einen richtigen Start in der Berufsschule.
- **Ukraine Krieg:** Der Krieg in der Ukraine macht Anton richtig Angst, außerdem hat er Verwandte, die in der Ukraine leben.
- **Inflation:** Die steigenden Kosten und das im Vergleich geringe Ausbildungsgehalt bringen Anton an seine Grenzen. Auch seine Eltern kämpfen mit den steigenden Kosten, was Anton deutlich spürt und was ihn sehr belastet.

- **Social Media:** Der stetige Druck vor seinen Freunden performen zu müssen und trotzdem nie dem gerecht zu werden, wie die anderen leben, stresst Anton enorm.
- **(Cyber) Mobbing:** Durch Corona hat Anton keinen direkten Anschluss in der Berufsschule gefunden und wird von seinen Klassenkameraden aus den digitalen Lerngruppen geworfen.
- **Generationen:** Antons Ausbilder steht kurz vor der Rente und sagt ihm ständig, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind und er sich nicht so anstellen soll. Es hat schließlich niemand eine einfache Zeit in der Ausbildung, das gehört dazu.
- **Klimawandel:** Anton ist sehr umweltbewusst und er beschäftigt sich viel mit dem Klimawandel. Deshalb weiß er, was die nächsten Jahrzehnte auf ihn zukommen wird.

Die junge Generation ist mit einer Häufung von Krisen konfrontiert wie keine Generation in der Nachkriegsgeschichte vor ihr. Gleichzeitig kümmert sich keine andere junge Generation wie die jetzige um ihre psychische Gesundheit. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Sie als Ausbildungsbetrieb das als Chance nutzen und Ihre Auszubildenden hierbei ganzheitlich unterstützen, um sie durch die z.B. eben genannten Krisen zu begleiten.

7 Säulen der Resilienz

Die Resilienz von einer Person kann man in 7 Säulen unterteilen. Wenn man diese Säulen kennt und weiß, wie man darauf eingehen kann, sind das optimale Voraussetzungen, um seine Resilienz zu beeinflussen und zu verändern. Denn die Resilienz ist bei jedem dynamisch, also trainierbar. Wenn Sie Ihre Auszubildenden also richtig an die Hand nehmen, können Sie hier gemeinsam eine starke Widerstandsfähigkeit erreichen, was sich im Umkehrschluss wieder positiv auf die Arbeit in Ihrem Betrieb auswirken wird.



- **1. Säule Optimismus:** Ihre Azubis denken in Lösungen. Man ist davon überzeugt, Probleme und Krisen lösen zu können.
- **2. Säule Akzeptanz:** Man muss die Krise akzeptieren in der man steckt. Erst dann kann man nach Lösungen suchen und akzeptieren, dass man nicht alles beeinflussen kann.
- **3. Säule Lösungsorientierung:** Achtet man auf die Probleme oder auf die Lösungen? Wenn Ihre Azubis auf die Lösungen achten und nicht auf die Probleme, ist das ein Zeichen für starke Resilienz.
- **4. Säule Bindungen/Netzwerke:** Die Azubis müssen sich ein soziales, enges und positives Umfeld aufbauen. Sie werden direkt aber auch indirekt beeinflusst und vor allem geprägt.
- **5. Säule Selbstfürsorge:** Der Azubi muss aktiv aus seiner Opferrolle entkommen und darf sich selbst nicht ständig selbst bemitleiden.
- **6. Säule Verantwortung übernehmen:** Jeder Azubi ist selbst verantwortlich für das, was er macht.
- **7. Säule Positive Zukunftsplanung:** Menschen brauchen Planung. Die Frage ist hierbei, ob die Azubis sich bereits frühzeitig auf mögliche Probleme und direkt Lösungsfindungen vorbereiten.

Sie sind ein Begleiter

Meiner Meinung nach sind Sie als Ausbilder bzw. Ausbilderin bzw. als Personaler oder Personalerin eine der wichtigsten Personen im Umfeld von Auszubildenden. Oftmals sind Sie sich ihrer Rolle wahrscheinlich gar nicht bewusst bzw. wie viel Einfluss Sie auf die Azubis wirklich haben. Doch Sie als direkte Bezugsperson von dem Azubi beeinflussen die Auszubildenden, vor allem indirekt. Der erfolgreiche Unternehmer und Motivationstrainer Jim Rohn sagte schließlich nicht umsonst „Du bist der Durchschnitt der 5 Personen, mit denen du die meiste Zeit verbringst“. Sie sind meist eine der 5 Personen im Umfeld von den Azubis und Sie haben mit Ihrem Handeln, Ihrer Art und Weise und Ihren Sichtweisen maßgeblichen Einfluss auf das zukünftige Leben der Auszubildenden. Sie müssen sich dieser Verantwortung immer wieder bewusst werden!

Unterstützen Sie Ihre Azubis

Heutige Auszubildende haben mit unglaublich vielen Krisen und Herausforderungen zu kämpfen. Sie können die heutige Zeit nicht mit der Zeit von vor 20, 30 oder gar 40 Jahren vergleichen. Deshalb muss man Auszubildende heute auch schon frühzeitiger richtig abholen und ganzheitlich begleiten und unterstützen, damit man sie auf dem Weg nicht verliert. Gleichzeitig stehen Sie wahrscheinlich in Ihrer eigenen Abteilung vor genau der Herausforderung, allen Mitarbeitern gleichermaßen gerecht zu werden und kämpfen gleichzeitig selbst mit dem Fachkräftemangel in Ihrer Personalabteilung. Dabei kann ich Ihnen unter die Arme greifen und Ihre Azubis mit an die Hand nehmen. Durch meine tägliche Arbeit mit Auszubildenden weiß ich, auf was es bei der Kommunikation ankommt und wie man mit Azubis sprechen muss, um sie wirklich zu erreichen. Ich bin Ihr fehlendes Bindeglied zu den Azubis – sei es über meinen Blog, meinen Podcast oder meinen Onlinekurs speziell für Auszubildende.

Autor: Lisa Kühn, www.azubeasy.de



Einfach QR Code scannen
für mehr Informationen



www.azubeasy.de

AZUBIS
lernen leichter
mit Lernvideos
von MyDigi.Academy

FAQ

Wer erstellt die Inhalte?

Die Inhalte werden von MyDigiAcademy-Profis erstellt und weiterwickelt. Unsere Expertinnen und Experten kennen nicht nur die Theorie, sondern auch die Praxis der jeweiligen Ausbildungsberufe aus eigener Erfahrung und besitzen umfassende Kenntnisse in allen relevanten Lernfeldern. Unsere Content-Creator arbeiten Hand in Hand mit Dozenten von Bildungseinrichtungen zusammen, welche die Berufsschule und Abschlussprüfungsanforderungen genau kennen, und genau wissen, worauf es ankommt. Für die Qualität und Anschaulichkeit der Materialien kooperiert MyDigiAcademy zudem mit renommierten Partnern für die Bereitstellung von Grafiken.

Ist das nur was für schlechte Azubis?

Nein, MyDigiAcademy ist definitiv nicht nur etwas für Azubis, die schulische Unterstützung benötigen oder Lernlücken aufweisen. Es ist eine Plattform, die allen Azubis zugutekommt, ähnlich wie ein Fitnessstudio nicht nur für diejenigen ist, die in Form kommen wollen, sondern für jeden, der seine Fitness und Gesundheit erhalten oder verbessern möchte.

Werden besondere technische Voraussetzungen benötigt oder muss ich etwas installieren?

MyDigiAcademy funktioniert komplett webbasiert. Das bedeutet: Weder Sie noch ihre Azubis müssen etwas installieren. Es ist nur eine stabile Internetverbindung nötig. Sie können MyDigiAcademy auf allen Endgeräten nutzen.

Finden meine Azubis das nicht auch kostenlos auf YouTube oder im Netz?

MyDigiAcademy bietet strukturierte und professionell aufbereitete Lerninhalte, die speziell auf den jeweiligen Ausbildungsberuf abgestimmt sind. Im Gegensatz zu allgemeinen Inhalten auf Plattformen wie YouTube, sind die Materialien von MyDigiAcademy genau nach dem Ausbildungsrahmenplan erstellt, um eine hohe Qualität und Relevanz für die Ausbildung zu gewährleisten. Sie umfassen Lernvideos, digitale Zusammenfassungen, interaktive E-Learning-Module und Prüfungssimulationen, die ein gezieltes Lernen und sofortiges Feedback ermöglichen. Darüber hinaus bietet die Plattform auch die Möglichkeit für Ausbilder, den Fortschritt ihrer Azubis zu verfolgen. Diese gezielte und spezialisierte Ausrichtung unterscheidet MyDigiAcademy von kostenlosen Inhalten, die auf YouTube zu finden sind, und macht es zu einer wertvollen Investition in die berufliche Zukunft.

Hab ich als Ausbilderin oder Ausbilder zusätzlichen Aufwand mit MyDigiAcademy?

Nein, ganz im Gegenteil. MyDigiAcademy entlastet Sie. Ihre Auszubildenden werden von alleine mit MyDigiAcademy lernen. Sie als Ausbilder müssen sich um nichts kümmern. Ihre Azubis können selbstbestimmt in ihrem eigenen Tempo lernen und sich genau die Inhalte ansehen, zu denen sie aktuell Hilfe benötigen.

Kann ich den Lernstand meiner Auszubildenden einsehen?

Ja. Je nach Tarif können Sie Reportings über die Nutzeraktivität und den Lernerfolg ihrer Azubis auf Anfrage erhalten oder über ihr Dashboard in Echtzeit einsehen. Darüber hinaus erhalten ihre Azubis Zertifikate für jede Klausur- und Prüfungssimulation, die sie absolvieren. Damit erhalten Sie als Ausbilderin oder Ausbilder eine individuelle Übersicht, wie gut ihre Auszubildenden bereits vorbereitet sind.

Stellenanzeige: Auszubildende(r) zum/zur Industriekaufmann/-frau bei der [REDACTED]

Was wir dir bieten:

Bei der [REDACTED] erwartest dich eine facettenreiche Ausbildung, die dich durch die spannenden Welten von Personalmanagement, Finanzbuchhaltung, Marketing und Logistik führt. Du wirst von Anfang an in die Geschäftsprozesse integriert, bekommst Einblicke in strategische Planungen und arbeitest Hand in Hand mit unseren Expertenteams.

Dein Arbeitsalltag wird geprägt sein von der Verantwortung für eigene Projekte, vom ersten Tag an. Das Rüstzeug dafür? Modernste Technologie, Zugang zu unserem firmeninternen Lernportal und individuelle Betreuung, die deine Talente fördert.

Was dich auszeichnet:

Du bist ein Kommunikationstalent mit einem guten Kopf für Zahlen? Wirtschaftliches Denken ist für dich so selbstverständlich wie das Smartphone in deiner Hand? Du liebst es, in Teamstrukturen zu denken und möchtest Verantwortung übernehmen? Dann passt du perfekt zu uns!



Perspektiven nach der Ausbildung:
Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten nach erfolgreicher Abschlussprüfung.



Voraussetzung:
Mittlere Reife



Ausbildungsvergütung:
Attraktive Bezahlung über die gesamte Ausbildungszeit hinweg.



Ausbildungsstandorte: München



Ausbildungsdauer:
3 Jahre



AZUBI-SUPPORT

Zugriff auf MyDigiAcademy.
Unterstützung jederzeit und überall in Berufsschule und Abschlussprüfung.

Was die [REDACTED] als Arbeitgeber auszeichnet...

Wertschätzung und Entwicklung jedes einzelnen Teammitglieds sind uns ein großes Anliegen. Wir glauben, dass Motivation und persönlicher Einsatz der Schlüssel zu unserem gemeinsamen Erfolg sind. Mit innovativen Projekten und einem starken Teamgeist wollen wir die Zukunft der Wirtschaft in München und darüber hinaus gestalten.

Zusätzlich stellen wir unseren Azubis MyDigiAcademy zur Verfügung, damit du jederzeit und überall optimal auf die Berufsschule und Abschlussprüfung vorbereitet bist.

Interessiert?

Dann sende uns deine vollständigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins per E-Mail an [REDACTED]. Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen!

**MEHR BEWERBER.
BESSERE BEWERBER.**

Berufliche Orientierung

– den beruflichen Weg in die eigenen Hände nehmen

Bereits vor Beginn einer Ausbildung scheinen künftige berufliche Karrieremöglichkeiten angehenden Auszubildenden sehr wichtig zu sein. Dies belegt die Azubi-Studie der IHK Umfrage Nürnberg (2020), in der 1000 Auszubildende unterschiedlicher Branchen und Ausbildungsberufe befragt wurden. Die Studie zeigt, dass den Auszubildenden bei der Wahl des Ausbildungsberufs künftige Karrieremöglichkeiten (52%) und gute Chancen auf den Arbeitsmarkt (35%) besonders wichtig sind. Bei der Entscheidung des Ausbildungsbetriebs spielen Aufstiegs-/Karrieremöglichkeiten eine entscheidende Rolle.

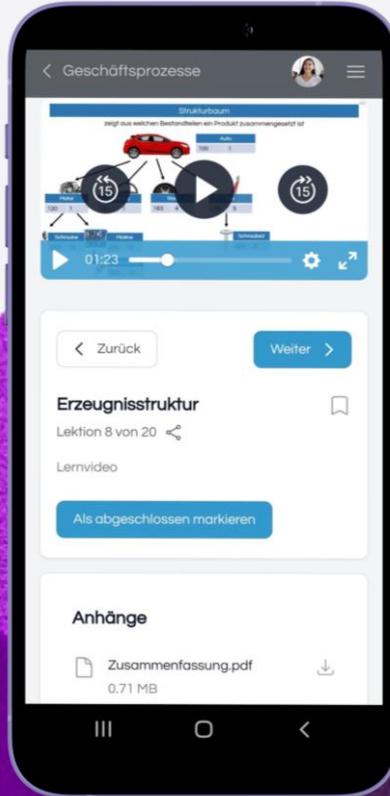
Eine Ausbildung ist ein erster Schritt ins Berufsleben, aber noch kein festgelegter Fahrplan für die weitere berufliche Karriere. Spätestens gegen Ende der Ausbildung stellt sich erneut die Frage nach der weiteren beruflichen Gestaltung. Der Vorteil ist, dass die Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung schon eine erste berufliche Realität kennenlernen konnten.

Doch wie sollen Auszubildende ihre weitere berufliche Laufbahn nach Ende der Ausbildung angehen und das richtige Berufsbild für sich finden?

Hilfreich ist zu prüfen, was einerseits der Markt und Stellenangebote anbieten und andererseits, was der Auszubildende selbst mitbringt. Die Kenntnis des eigenen beruflichen Profils ist eine Voraussetzung, um prüfen zu können, welche Angebote zu einem passen.

Das berufliche Profil geht über das klassische Kompetenzprofil, das Kompetenzen, Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen erfasst, hinaus und erfasst ergänzend folgende Aspekte:

- **Stärkenorientierung:** Worin bin ich besonders gut? Was geht mir leicht von der Hand? Worin bin ich besonders talentiert und erhalte häufig gutes Feedback? Hilfreiche Zugänge, um sich seiner Stärken bewusster zu werden, sind unter anderem Gallup's Strength Finder oder der VIA-IS Fragebogen „Inventory of strength“ von Christopher Peterson und Martin Seligman in Kooperation mit dem Values in Action (VIA) Institut zurückgeht.
- **Präferenzorientierung:** Welche Tätigkeiten decken sich mit meinen Interessen/Präferenzen? Bei welchen Aufgaben vergesse ich Raum- und Zeitgefühl und gehe vollkommen in der Aufgabe auf? Über welches positive Feedback freue ich mich besonders? Auch ein Rückblick hilft, der sich über das Berufliche hinaus auf schulische und private Erinnerungen bezieht.
- **Sinnorientierung:** Welche Werte sind mir wichtig und in welchen Rollen und Situationen kann ich diese ausleben und wiederfinden?



IMMER DABEI !!!

Wenn mir der Wert Besonnenheit und Ruhe besonders am Herzen liegt, kann es eine ungeeignete Herausforderung sein, einen Beruf an der Börse anzustreben. Welchen Bezug habe ich zu dem, was ich mache? Wie z.B. zu dem Produkt an dem ich arbeite? Welchen Wert stiftet es mir, an diesem Produkt zu arbeiten und welchen Beitrag kann ich dabei gesellschaftlich leisten?

Eine persönliche Inventur über eigene Stärken, Präferenzen und Werte hat eine hohe Relevanz für die weitere berufliche Gestaltung und eine intensive fortlaufende Selbstreflexion ist empfehlenswert.

Besonders hilfreich ist, sich sein eigenes Verhalten in unterschiedlichen beruflichen Situationen bewusst vor Augen zu führen und mitschwingen zu lassen, wie es einem bei der einen oder anderen beruflichen Herausforderung erging. Um eine Ebene tiefer zu gehen und sich seiner tieferliegenden Motive und Bedürfnisse bewusster zu werden, kann es hilfreich sein, mit Bildern zu arbeiten. Bildhaftes, analogisches und metaphorisches Reflektieren bietet mehrere Vorteile. Es lassen sich komplexe Zusammenhänge auf Wesentliches reduzieren, vereinfachen und im Kopf verankern. Das Nachdenken und Sprechen über Bilder, die für ein künftiges Berufsbild stehen könnten, gibt Orientierung und Klarheit über die berufliche Ausrichtung. Welche Elemente in dem Bild fühlen sich stimmig an und welche nicht, was muss in dem Bild enthalten sein und welches Element steht für welches Thema? Für den einen könnte eine große unbebaute Wiesenfläche verkörpern, dass ihm wichtig ist, frei und uneingeschränkt gestalten zu können. Ein Café am Marktplatz als Bild könnte stellvertretend dafür stehen, dass dem Berufssuchenden Lebendigkeit, Austausch, und Dynamik wichtig sind.

Eine weitere gut strukturierte Methode, um sich über seine berufliche Zukunft Klarheit und Orientierung zu verschaffen, ist das Ikigai Modell (Mogi, 2020), das sich mit den folgenden vier Aspekten auseinandersetzt:

- 1) Leidenschaft (Passion): Was liebe und tue ich gerne? Dies umfasst Deine Interessen, Hobbys und Talente.
- 2) Berufung (Vocation): Wofür fühlst Du Dich verantwortlich, was kannst Du gut, dass die Welt braucht?
- 3) Beruf (Profession): Wofür willst Du bezahlt werden. Deine Fähigkeiten und Kenntnisse, die Du nutzt, um Deinen Lebensunterhalt zu verdienen.
- 4) Mission: Wozu bist Du berufen, um der Welt zu dienen oder einen Beitrag zu leisten. Welchen Wert und Zweck außerhalb Deiner eigenen Bedürfnisse und Wünsche erbringst Du?

Eine weitere Orientierungsebene bei der Berufswahl neben Stärken, Präferenzen und Sinnorientierung ist die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbereiche. Hierzu gibt es wunderbare Entwicklungsinstrumente wie zum Beispiel das Lebensrad (Stöger, 2004:153), mit dem Auszubildende genau betrachten können, welche Bedeutung die unterschiedlichen Lebensbereiche Beruf & Karriere, Beziehungen, Gesundheit & Fitness, Familie, Persönliche Weiterentwicklung, Spiritualität, Wohlergehen für sie haben. Auch dies sind wesentliche Parameter, um beruflich den richtigen Weg einzuschlagen.

Neben oben beschriebener Selbstreflexion ist es wichtig, sich als Auszubildender regelmäßig ein Feedback einzuholen und Entwicklungsgespräche zu führen. Hier sind die Ausbilder und die Ausbildungsbeauftragten als Gesprächs- und Förderungspartner besonders gefragt.

Alle oben genannten Ansätze können berufliche Orientierung stiften und so gegen Ende der Ausbildung mehr Klarheit bringen, wohin die berufliche Reise gehen kann.

Sobald eine berufliche Zielvorstellung gefunden ist, hilft einem das GROW-Modell (Whitmore, 1992) die Umsetzbarkeit der beruflichen Ziele zu prüfen und ins Handeln zu kommen. Das GROW Modell befasst sich mit den Zielen (**G**oals), wie **r**ealistisch diese sind, welche **M**öglichkeiten/ **o**pportunities es gibt, sein Berufsbild zu erreichen und wie ein konkreter Weg dort hin (**w**ay forward) aussehen könnte.

Auch wenn man mit dem einen Bein als Auszubildender bereits im beruflichen Leben steht, ist es wichtig, sich Gedanken zu machen, welche beruflichen Ziele man anstrebt und was diese mit einem zu tun haben.

Autor: Matthias Reinhardt, www.matthias-reinhardt.com
Reinhardt – Coaching • Beratung • Teamentwicklung

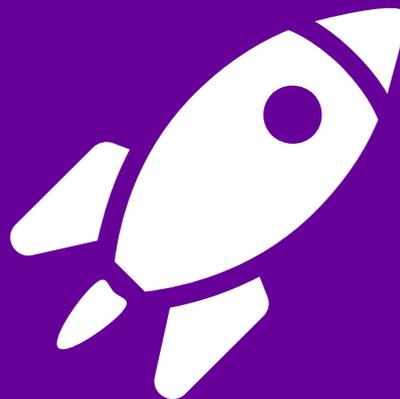


Quellennachweise:

- Gallup Press (2007). Entwickle Deine Stärken – Der StrengthFinder 2.0. Frankfurt: Campus Verlag.
- IHK Umfrage Nürnberg für Mittelfranken, (2020). Was wollen die Azubis? In WIM-magazin.de: <https://wim-magazin.de/ausgaben/catalogs/WiM-01-2020/pdf/WiM-01-2020.pdf>
- Mogi, E. (2020): Ikigai – die japanische Lebenskunst. Köln: DuMont Buchverlag GmbH & Co. KG.
- Stöger, J. (2004). Lebensrad, in: Rauen, C.(Hrsg), Coaching Tools, 12.Auflage, Bonn: managerSeminare Verlag, GmbH, S.153-155.
- Von Richthofen, C., Kugele, J., Vitzthum, N. (2013). Handbuch Karriereberatung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Whitmore, J. (1992). Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose – The Principles and Practice of Coaching and Leadership. London: Nicholas Brealey Publishing.



Azubis finden
Unternehmen die
MyDigi.Academy
nutzen attraktiver



Generation Z im dualen Berufsausbildungssystem: Bedeutung der Beziehungen zwischen AusbilderInnen und Auszubildenden für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen

ARBEITNEHERINNEN UND ARBEITNEHMER DER GENERATION Z

Die Generation Z, die oft auch als „Digital Natives“ bezeichnet und im Allgemeinen als diejenigen geboren wurde, die Mitte der 1990er bis Mitte der 2010er Jahre aufwuchsen, sind geprägt von Globalisierung und Digitalisierung (vgl. Günther, 2007).

Ihr nativer Umgang mit digitalen Tools und sozialen Medien kann dazu beitragen, effizientere Arbeitsweisen zu implementieren und Innovationen in den Arbeitsplatz zu bringen (vgl. Domsche & Ladwig, 2015).

Darüber hinaus zeichnet sich die Generation Z durch ihre Flexibilität und Vielseitigkeit aus. Sie ist bereit, verschiedene Aufgaben zu übernehmen und sich schnell an neue Situationen anzupassen. Dies kann besonders in dynamischen Arbeitsumgebungen von Vorteil sein (vgl. Brademann & Piorr, 2019).

Die Mitglieder der Generation Z legen oft großen Wert auf lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung. Dies ist wichtig, um mit den sich ständig verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt zu halten und neue Fähigkeiten zu erwerben. Sie suchen oft nach Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit. Unternehmen, die ihre Mission und Werte klar kommunizieren und sich für soziale und Umweltthemen engagieren, könnten in Bezug auf die Mitarbeitergewinnung und -bindung erfolgreicher sein (vgl. Kast, 2022). Dabei bevorzugt die Generation Z oft kollaborative Arbeitsweisen. Unternehmen, die dies fördern, können von einer verbesserten Teamarbeit profitieren, was wiederum zu effizienteren Geschäftsprozessen beitragen kann.

Es wird deutlich, dass die Ausbildung von Auszubildenden aus der Generation Z eine sehr sorgfältige Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und Präferenzen bedarf. Unternehmen, die dies erfolgreich umsetzen, können besser positioniert sein, um dem aktuellen Fachkräftemangel anzugehen (vgl. Özcan & Wohlebe, 2023 und BMAS, 2022).

ANSPRÜCHE DER GENERATION Z AN DIE DUALE BERUFAUSBILDUNG

Wie erforderlich und bedeutend eine Anpassung der dualen Berufsausbildung ist, zeigt sich insbesondere im Hinblick auf den aktuellen Ausbildungsmarkt. Allein im

Jahr 2022 wurden ca. 544.000 Ausbildungsplätze angeboten, welche in 475.000 Fällen in einem Ausbildungsvertragsabschluss mündeten (vgl. BiBB, 2023).

Während die Anzahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern sinkt, steigt dabei das Angebot an Ausbildungsstellen jährlich (vgl. KMK, 2023). Dies erlaubt Bewerberinnen und Bewerbern auf ein vielfältiges Angebot zurückzugreifen und oben genannte Ansprüche an die Ausbildung und die Zusammenarbeit im Betrieb zu stellen.

Die Frage, was aus Sicht von Auszubildenden der Generation Z für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Betrieb von Bedeutung ist, wurde im Rahmen einer qualitativen Studie erforscht. Als Stichprobe wurden Auszubildende diverser Ausbildungsberufe im dualen Berufsausbildungssystem in Deutschland gewählt und befragt, was aus ihrer Sicht nach ausschlaggebend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern im Betrieb sei. Die Auswertung des Datenmaterials durch eine strukturierende Inhaltsanalyse ergab, dass in 76,92 % der Antworten final Beziehungsmerkmale feststellbar waren.

Es konnte somit nachgewiesen werden, dass die Auszubildenden aus der Generation Z sehr hohe Ansprüche an die Qualität der Beziehungen, die sie zu ihren Ausbilderinnen und Ausbildern haben, stellen.

Der Qualität der Beziehungen zwischen ausbildendem Personal und Auszubildenden durch ein funktionierendes Beziehungsmanagement kommt somit eine besondere Bedeutung für die Gewinnung potenzieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und schließlich zur Minderung der Probleme des Fachkräftemangels in Deutschland zu. Dieser Ansatz wird bereits erfolgreich in den berufstheoretischen Ausbildungsabschnitten an den Berufsschulen erforscht und umgesetzt (vgl. Soemers, 2020 und Hattie, 2009).

BEZIEHUNGSMANAGEMENT IN DER DUALEN BERUFAUSBILDUNG

Zur Erforschung der Kategorien und Merkmale besonders guter AusbilderInnen-Auszubildenden-Beziehungen wurden Auszubildende im dualen

Berufsausbildungssystem in Deutschland gebeten, eine Situation aus ihrer berufspraktischen Ausbildungszeit zu beschreiben, in der sie erkannt haben, dass sie eine gute Beziehung zu ihren berufspraktischen AusbilderInnen haben.

Anschließend wurde mit Hilfe einer induktiven Kategorienbildung nach Mayring aus den Antworten ein Kategoriensystem (vgl. Abb. 1) entwickelt (vgl. Fenzl & Mayring, 2019).

Diese Kategorien werden nachfolgend dargestellt.

Kategorie (1): Persönliche Zuwendung

Unter persönliche Zuwendung ist die Intensität definiert, mit welcher das ausbildende Personal sich um die einzelnen Auszubildenden kümmert. Dabei ist diese Kategorie trennscharf von der Kategorie (2) zu unterscheiden, bei welcher es insbesondere um das Arbeiten und Lernen in der berufspraktischen Zeit geht.

Bei Kategorie (1) steht nicht die Fortentwicklung und Steigerung von Arbeitsleistungen oder Lernfortschritten im Mittelpunkt, sondern, dass sich das ausbildende Personal Zeit für die Auszubildenden nimmt. Dabei können die Kommunikationsthemen variieren und untergliedern sich in die vier Merkmale

Gespräche über private Themen (z.B. Kodiereinheiten *indem wir uns auch private Sachen berichten, Ausbilder und ich reden oft über persönliche Sachen*),

persönliche Zuwendung außerhalb der Arbeitszeit (z.B. Kodiereinheiten: *auch außerhalb der Arbeit verbringt man Zeit, als wir essen gegangen sind, bei der Firmenfeier [...]*),

persönliche Zuwendung während der Arbeitszeit (z.B. Kodiereinheiten *Mein Ausbilder hat immer ein offenes Ohr für mich, Nimmt sich viel Zeit beim Erklären, Er hat gefragt wie es mir geht und ob ich mich gut fühle*) und

Hilfe bei individuellen Problemen, welche keinen Lernbezug haben (z.B. Kodiereinheiten *im Umgang mit meiner psychischen Gesundheit, wenn es mir schlecht geht wird alles dafür getan, dass es mir besser geht*).

Kategorien und Merkmale guter AusbilderIn-Auszubildenden-Beziehungen

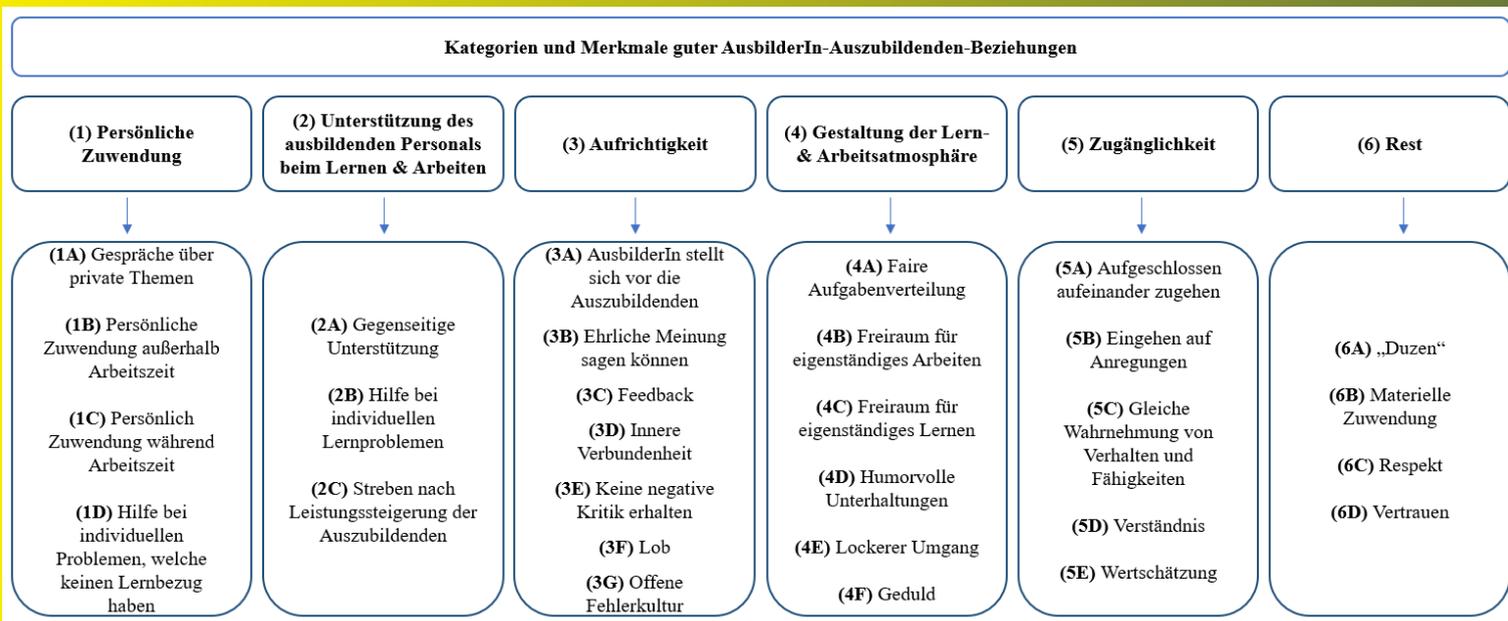


Abbildung 1: Kategorien und Merkmale guter AusbilderIn-Auszubildenden-Beziehungen.

Kategorie (2): Unterstützung des ausbildenden Personals beim Lernen & Arbeiten

Die Kategorie beschreibt das Handeln der AusbilderInnen im Hinblick auf eine Leistungssteigerung oder Problemlösung bei den Auszubildenden und damit das Bestreben zur Fortentwicklung der beruflichen Handlungskompetenzen der Auszubildenden. Diese Kategorie kann wiederum in die drei Merkmale

Gegenseitige Unterstützung (z.B. Kodiereinheit [...] und helfen uns gegenseitig),

Hilfe bei individuellen Lernproblemen (z.B. Kodiereinheiten Er erklärte nach und nach alles, [...] er erklärt und ich das Ergebnis sehe, Unterstützung bei Unklarheiten) und das

Streben nach Leistungssteigerung der Auszubildenden (z.B. Kodiereinheiten wichtige Tipps, die man erst nach jahrelanger Berufserfahrung lernt, machte zwei Prüfungen mit mir vor der eigentlichen Prüfung) unterteilt werden.

Kategorie (3): Aufrichtigkeit

Aufrichtigkeit beschreibt, dass AusbilderInnen und Auszubildende zueinanderstehen, ehrlich miteinander kommunizieren und eine offene Feedback- und Fehlerkultur pflegen. Hierbei ist entgegen Kategorie (1) nicht der Inhalt der Gespräche gemeint, sondern schwerpunktmäßig die Art und Weise der Kommunikation.

Unter diese Kategorie fallen, dass sich die

AusbilderInnen vor ihre Auszubildenden stellen (z.B. Kodiereinheiten [...] hat sich unser Chef für uns eingesetzt, [...] hat sich mein Ausbilder für mich eingesetzt, ohne lange zu überlegen),

die ehrliche Meinung sagen zu können (z.B. Kodiereinheiten Es wurde von Anfang an offen und ehrlich mit mir gesprochen, er geht immer ehrlich mit mir um),

Feedback erhalten (z.B. Kodiereinheiten Wir haben jedes Jahr Feedback Gespräche, negative aber vor allem positive Rückmeldungen geschehen regelmäßig),

eine innere Verbundenheit zu zeigen (z.B. Kodiereinheit Sie hat mir auch von ihr Dinge erzählt die auf der Arbeit passiert sind),

keine negative Kritik von dem ausbildenden Personal zu erhalten (z.B. Kodiereinheiten ich habe kein Ärger bekommen [...], [...]und ich keinen großen Ärger bekam),

wenn das ausbildende Personal lobt (z.B. Kodiereinheiten und er mir sagt, dass ich die Aufgabe gut und richtig erfüllt habe, [...] dass sie sehr zufrieden

mit mir waren, mich gelobt, Er hat mir Lob ausgesprochen) und eine

offene Fehlerkultur im Ausbildungsbetrieb zu pflegen (z.B. Kodiereinheit, dass es okay ist Fehler zu machen).

Kategorie (4): Gestaltung der Lern- & Arbeitsatmosphäre

Unter dieser Kategorie ist die von den AusbilderInnen geschaffene Arbeitsatmosphäre zu verstehen und wie diese von den Auszubildenden wahrgenommen wird. So ist neben dem wahrgenommenen Umgang miteinander während des Arbeitens und praktischen Lernens auch die Art und Weise des Lehrens und Beibringens durch das ausbildende Personal gemeint.

Hierunter sind die sechs Merkmale

Faire Aufgabenverteilung (z.B. Kodiereinheit Mir wurden faire Aufgaben verteilt),

Freiraum für eigenständiges Arbeiten der Auszubildenden (z.B. Kodiereinheiten [...] die Sachen allein erledigen durfte, [...]hat er mir die restlichen Azubis anvertraut, alleinige Verantwortung),

Freiraum für eigenständiges Lernen (Kodiereinheit Spielraum für [...] das eigenständige Lernen gelassen),

humorvolle Unterhaltungen (Kodiereinheiten Wir machen Witze zusammen, dass wir Späße machen können, dass man auch Späße machen kann),

ein lockerer Umgang (Kodiereinheit unser Umgang war immer locker) und

Geduld (z.B. Kodiereinheiten Mein Ausbilder ist sehr nett und geduldig, [...] aber er war immer sehr Geduldig) zu verstehen.

Kategorie (5): Zugänglichkeit

Zugänglichkeit beschreibt, inwiefern AusbilderInnen und Auszubildende aufeinander zugehen, für Anregungen und Eindrücke des jeweils anderen empfänglich sind, ähnliche Wahrnehmungen haben und entsprechend wertschätzend und verständnisvoll handeln.

aufgeschlossen aufeinander zugehen (Kodiereinheit mein Ausbilder ist bei Problemen zu mir gekommen),

Eingehen auf Anregungen (Kodiereinheiten Kompromisse eingehen, Recht auf Mitentscheidung, [...] Änderungsvorschläge hätte),

gleiche Wahrnehmung von Verhalten und Fähigkeiten (Kodiereinheiten, dass wir beide über meine Fähigkeiten einig waren, [...] dass er merken würde, dass mich etwas bedrückt),

Verständnis für die Ausbildungssituation zeigen

(Kodiereinheiten Verständnis mitbringen, Verständnis dafür das man in einer Ausbildung zum Lernen da ist, Verständnis für die neue Situation) und

Wertschätzung (Kodiereinheit ständige wertschätzende Gespräche) möglich.

Kategorie (6): Rest

Hierunter werden Merkmale gefasst, welche nur vereinzelt vorkamen und keiner anderen Kategorie (1) bis (5) zuordenbar waren. Diese Merkmale sind ebenfalls von Relevanz und werden daher in dieser abschließenden Kategorie dokumentiert. Darunter fällt:

Duzen (Kodiereinheiten hat mir das Du angeboten, wir haben uns angefangen mit Vornamen zu nennen), materielle Zuwendungen (Kodiereinheiten Geburtstagsgeschenk, [...] Geld angeboten, 2 Wochen Urlaub),

Respekt (Kodiereinheiten respektvoll, mir wird Respekt entgegengebracht) und

Vertrauen (Kodiereinheiten [...] anvertraut wurde, keiner [...] hat es mir geglaubt außer mein Ausbilder, Chef vertraut mir).

Schaut man sich die Forschungsergebnisse an, fallen insbesondere die Merkmale persönliche Zuwendung während der Arbeitszeit, Hilfe bei individuellen Lernproblemen und Gespräche über private Themen auf.

Aber auch die Kategorie (3) der Aufrichtigkeit, welche Lob, Feedback und die ehrliche Meinung sagen zu können, miteinander verbindet fällt hier summiert ins Gewicht.

Eine Beziehung zwischen AusbilderInnen und Auszubildenden scheint daher nach einer ersten qualitativen Abfrage besonders gut zu sein, wenn sich das ausbildende Personal persönlich den jeweiligen Auszubildenden widmet auch in Form von Gesprächen über private Themen, bei individuellen Lernproblemen hilft und eine offene Feedback-Kultur pflegt, welche insbesondere Lob miteinschließt.

Dabei haben diese Merkmale alle gemeinsam, dass sie nur individuell zwischen AusbilderInnen und einzelnen Auszubildenden stattfinden können, da auch eine persönliche Zuwendung und Lob nur individuell und konkret erfolgen kann.

))) Prüfungssimulator – für eine effektive und erfolgreiche Abschlussprüfung

Ergebnisse Prüfungssimulation „Wirtschafts- und Sozialkunde“



83 %
Bestanden

Datum/Uhrzeit: 4. Februar 2022 11:12
 Beantwortet: 21/24
 Ihre Punktzahl: 83/100
 Notwendige Punktzahl: 50
 Zeitaufwand: 43 Min, 17 Sek.

Ergebnisse nach Prüfungsfächern

In Ausbildung und Beruf orientieren	22/25
Markt und Preis	20/25
Wirtschaftspolitik	17/25
Unternehmensformen	24/25

Kostenstellenrechnung
Istgemeinkosten

Nicht richtig
Ihre Antwort ist leider nicht richtig.

Anlage 2: Betriebsabrechnungsbogen für das 2. Quartal 2023

Kostenarten	Summe der Gemeinkosten	Material	Fertigung	Verwaltung	Vertrieb
Materialgemeinkosten	250.000,00	35.000,00	215.000,00	-	-
Fertigung	12.500,00	2.640,85	7.042,25	1.760,56	1.056,34
Miete	65.000,00	5.000,00	25.000,00	22.000,00	13.000,00
Gehälter	10.000,00	2.000,00	3.000,00	4.000,00	1.000,00
Reparaturkosten	337.500,00	44.840,85	250.042,25	27.760,56	15.056,34
Gesamtgemeinkosten	250.000,00	200.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00
Zuschlagsgrundlage	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00
Istgemeinkosten-zuschlagssätze (in%)		17,86	125,02	5,05	2,43

Miete: Gesamt: 150 m²+400m²+100 m²+ 60 m² = 710 m²
 Material: 12.500 € · $\frac{150 \text{ m}^2}{710 \text{ m}^2}$ = 2.640,85 €
 Fertigung: 12.500 € · $\frac{400 \text{ m}^2}{710 \text{ m}^2}$ = 7.042,25 €
 Verwaltung: 12.500 € · $\frac{100 \text{ m}^2}{710 \text{ m}^2}$ = 1.760,56 €
 Vertrieb: 12.500 € · $\frac{60 \text{ m}^2}{710 \text{ m}^2}$ = 1.056,34 €

Reparaturkosten: Gesamt: 2+3+4+1 = 10
 Material: 10.000 € · $\frac{2}{10}$ = 2.000,00 €
 Fertigung: 10.000 € · $\frac{3}{10}$ = 3.000,00 €
 Verwaltung: 10.000 € · $\frac{4}{10}$ = 4.000,00 €
 Vertrieb: 10.000 € · $\frac{1}{10}$ = 1.000,00 €

FAZIT

Die praktische Berufsausbildung im dualen System ist wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Personalpolitik und Gewinnung von Fachkräften aus der Generation Z und trägt neben den theoretischen Einheiten an den Berufsschulen maßgebend zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen bei.

Sie wird insbesondere dann erfolgreich verlaufen und zur Minderung der Probleme des Fachkräftemangels in Deutschland beitragen, wenn die betrieblichen AusbilderInnen gezielt auf die Ansprüche der Auszubildenden aus der Generation Z eingehen.

Im Rahmen der vorliegenden qualitativen Untersuchung konnte dabei herausgestellt werden, dass die Qualität der Beziehungen im berufspraktischen Rahmen der Ausbildungsbetriebe besonders relevant und für den Kompetenzerwerb der Auszubildenden entscheidend sind.

Demnach sollten AusbilderInnen sich persönlich sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit den Auszubildenden zuwenden im Rahmen von privaten Gesprächen und auch Hilfestellungen bei individuellen Problemen geben, welche keinen Lern- oder Arbeitsbezug haben.

Auch die individuelle Betreuung und Hilfestellung bei Lernproblemen, ebenso wie das Streben des ausbildenden Personals nach einer Leistungssteigerung bei ihren Auszubildenden sind Merkmale positiver Beziehungen. Daneben ist ein aufrichtiges Handeln, auch in Form einer offenen Fehlerkultur und ehrlicher Rückmeldeprozesse, wie z.B. gezieltes Lob aber auch sachliches Feedback, förderlich.

Zusätzlich sollte die jeweilige Lern- und Arbeitsatmosphäre so gestaltet werden, dass den Auszubildenden Freiräume für eigenständiges Lernen und Arbeiten eingeräumt werden, eine humorvolle Kommunikation stattfindet und Geduld entgegengebracht wird.

Abschließend ist die Zugänglichkeit, welche sich in einem aufgeschlossenen Umgang, Verständnis für die jeweilige Situation des Gegenübers und dem Eingehen auf Anregungen äußert, zu beachten.

Durch das bewusste Fördern und Erleben dieser Merkmale ist es für einen Ausbildungsbetrieb entsprechend möglich, die Beziehungen zwischen Auszubildenden und AusbilderInnen zu fördern und damit zielführend die für die Ausübung einer

qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu stärken.

Dabei kann diese verstärkte Ausrichtung zu einer guten AusbilderInnen-Auszubildenden-Beziehung auch in einem zweiten Schritt weiter gedacht werden: So könnten bereits Einstellungs- und Nachwuchsgewinnungsprozesse an diese Bedürfnisse angepasst gestaltet werden, um dem oben beschriebenen Fachkräftemangel entgegen zu wirken und einem modernen Arbeitsmarkt gerecht zu werden.

Auch im Rahmen des Retention Managements sind vorliegend beschriebene Erkenntnisse zur Bindung von MitarbeiterInnen aufgrund eines hohen Kompetenzerwerbs und einer sich einstellenden Zufriedenheit denkbar und bestärken die Relevanz der Arbeit auf Beziehungsebene (vgl. Quante-Brandt & Grabow 2008).

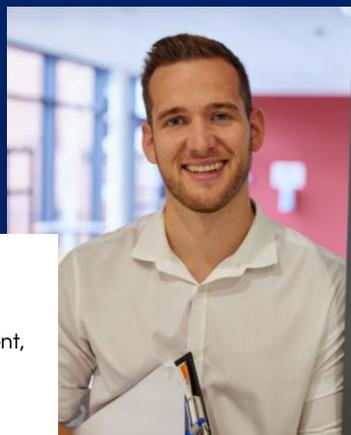
Autoren



Dr. Jens Christian Soemers
Oberstudienrat, Diplom-Handelslehrer
Berufsschullehrer, Ausbildungsbeauftragter,
Lehrkräftefortbilder, universitärer
Lehrbeauftragter

E-Mail: dr.soemers@jsoemers.de
Internet: www.jsoemers.de

Fortbildungen zur lernförderlichen Gestaltung von Beziehungen zwischen betrieblichen AusbilderInnen, berufsschulischen Lehrkräften und Auszubildenden im dualen Berufsausbildungssystem finden Sie unter www.jsoemers.de/fobis



Manuel May
Diplom-Finanzwirt (FH), LL.M., M.A.
Ausbildungsreferat im Landesamt für
Steuern, Dozent für Personalmanagement,
Arbeitsrecht und Personalführung,
Lehrbeauftragter im Fachbereich
Betriebswirtschaftslehre



Konkrete Studienergebnisse und Literaturangaben können auf Nachfrage bei den Autoren eingesehen und übersandt werden.

JETZT DURCHSTARTEN



111

mda mydigi.academy



AZUBIS LERNEN MIT MYDIGI.ACADEMY