

Offenes Angebot - Qualifizierungsprozess für Ausbilder

Coaching in der Ausbildung

**Potenziale erkennen, entwickeln -
Auszubildende und DH-Studenten fördern**

Übersicht

| | |
|--------------|-------------------------------------|
| Seite 2 - 3: | Vorbemerkung / Nutzen /Ziele |
| Seite 3 - 6: | Ablauf der Qualifizierung / Inhalte |
| Seite 7: | Terminvorschläge / Preise |

Vorbemerkung

Es ist unverkennbar, dass der demografische Wandel sich auch auf dem Bewerbermarkt für Auszubildende bemerkbar macht.

Für die Unternehmen stellt sich die Aufgabe, aus dem vorhandenen Nachwuchspotenzial das Optimum herauszuholen. In diesem Zusammenhang ist immer mehr im Gespräch, die Auszubildenden intensiv zu beraten und zu coachen. Potenzialförderung und Coaching lassen sich sehr gut kombinieren.

Unter Coaching wird in der Personalentwicklung eine personenbezogene Beratung auf ein bestimmtes Ziel hin verstanden, z. B. die Zwischenprüfung mit 3 zu schaffen. Die Beratung ist auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt z.B.: 3 Monate.

Wenn „normale“ Beurteilungs- oder Kritikgespräche nicht mehr ausreichen, sind Coachings mit Auszubildenden geeignete Mittel, um sie zu beraten und zu fördern. Eine große Herausforderung für den Ausbilder als Coach ist, die Eigenmotivation des Auszubildenden zu wecken. Hierzu bedarf es bestimmter methodischer und didaktischer Fähigkeiten insbesondere in den Gesprächs- und Fragetechniken. Hierzu soll diese Qualifizierung dienen.

Was ist der Nutzen für das Unternehmen

- Die Ausbilder entwickeln früh die Potenziale der Auszubildenden und der Studenten. Sie betreiben eine systematische Nachwuchsförderung.
- Sie entwickeln ein Coaching Konzept für ihren Bereich.
- Sie gehen proaktiv auf auftauchende Schwierigkeiten mit Auszubildenden ein.
- Sie reagieren professionell auf herausfordernde Situationen mit Auszubildenden.
- Die Ausbilder erweitern ihr methodisches Repertoire, um unterschiedliche Auszubildende adäquat entsprechend ihres Entwicklungsstandes zu fordern und zu unterstützen.

Was sind die Ziele dieser Qualifizierung?

Die Ausbilder sollen befähigt werden

- wahrzunehmen und zu analysieren, welche Fördermaßnahmen, Hilfen und Coachings in bestimmten Situationen für Auszubildende bzw. Studenten angemessen sind.
- wesentliche Merkmale des Coachings zu definieren und geeignete Formen in der Ausbildung seines Unternehmens herauszufinden und dann auch zu implementieren.
- die Rolle des Coachs in der Ausbildung auszufüllen und Chancen bzw. auch die Grenzen des internen Coachs zu erkennen.
- unterschiedliche Coaching-Techniken und Formate zu verstehen, anzuwenden und mit Auszubildenden umzusetzen.
- die eigene Fragetechnik zu optimieren und die unterschiedlichsten Fragevarianten zu beherrschen.



Ablauf der Qualifizierung:

Die Seminarreihe besteht aus **Trainingstagen (2 x 1 ½ Tage)** und **Praxis- bzw. Transfertage (2 Tage)**. Die Trainings- und Praxistage leben von der praktischen Anwendung.

Modul 1.1:

Die Qualifizierungstage **beginnen mit 1 ½ Trainingstagen (Modul 1.1)**, an dem das Selbstverständnis des Coachs und wesentliche Grundlagen für das Gelingen für Coachings in der Ausbildung erarbeitet und besprochen und trainiert werden.

Modul 1.2:

Es folgt dann **1 Transfertag (Modul 1.2)**, an dem die Ausbilder bzw. die Seminarteilnehmer ihre Coaching-Fälle vorstellen. Jeder Seminarteilnehmer hat nach dem ersten Trainingsblock die Aufgabe, sich einen Coachee also einen Auszubildenden in seinem Unternehmen zu suchen, den er coacht

Modul 2.1:

In diesen **1 ½ Trainingstagen** werden weitere Inhalte des Coachings erarbeitet. Es werden unterschiedliche Formate, Fragetechniken etc. eingeübt und trainiert, um ein Coaching erfolgreich weiterzuführen und zu beenden.

Modul 2.2:

Am nächsten **Transfertag** sollen die Coachings, die die Ausbilder durchgeführt haben, besprochen werden. So wird sichergestellt, dass die Coachings der Ausbilder zum Erfolg geführt werden können.

Neu an dieser Konzeption ist, dass die Ausbilder direkt in die Lage versetzt werden zu überprüfen, wie und in welcher Form in ihrer Ausbildung Coachings angezeigt sind. Sie werden parallel zur Qualifizierung befähigt, Coachings zum Erfolg zu führen

Seminarinhalte im Überblick

Diese Inhalte werden erarbeitet und trainiert. Aus methodischen Gründen werden die Themenblöcke nicht chronologisch hintereinander behandelt, sondern gemischt, um die Trainings interessant und abwechslungsreich zu gestalten.

Selbstverständnis des Ausbilders als Coach

- **Definition des Coachings:** Was ist ein Coaching in der Ausbildung? Wie unterscheidet sich Coaching in der Ausbildung z. B.: von Kritik- oder Beurteilungsgesprächen?
- **Coaching in der Ausbildung:** Wann ist ein Coaching in der Ausbildung sinnvoll? Welche Grundvoraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Coaching gelingt?
- **Interner oder externer Coach:** Kann ein Ausbilder seine eigenen Auszubildenden coachen? Welche Vorteile bzw. Nachteile bietet das? Wann ist unbedingt ein externer Coach erforderlich?
- **Möglichkeiten Coaching in der Ausbildung zu etablieren:** Soll Coaching nur in besonders schwierigen Fällen angeboten werden? Kann man auch Coaching immer zu bestimmten Ausbildungsabschnitten durchführen und für alle Azubis verbindlich machen? Welche weiteren Organisationsformen des Coachings in der Ausbildung sind möglich?



Abweichendes Verhalten in der Ausbildung

- **Psychologie des Jugendalters:** Welche abweichenden Verhaltensweisen tauchen auf?
- **Geeignete Themen für ein Coaching in der Ausbildung:** Welche Themen eignen sich besonders gut für ein Coaching? (z. B.: Unterstützung bei Lernschwierigkeiten) Bei welchen Themen sollte man Experten (z. B. Therapeuten) und externe Stellen (z.B. Jugendamt, Erziehungsberatungsstelle) zur Unterstützung einbeziehen? (z.B.: Essstörungen, permanente Selbstüberschätzung, depressive Verstimmung, Drogenproblematik etc.)

Standards für ein Coaching in der Ausbildung

- **Grundvoraussetzungen eines Coachings in der Ausbildung:** Zeitlich begrenztes Thema, Freiwilligkeit, Eigenmotivation des Auszubildenden (wenn die Motivation des Auszubildenden nicht zu Beginn des Coachings gegeben ist, muss sie in den ersten Stunden des Coachings aufgebaut werden), Vertraulichkeit, Vereinbarung zwischen Auszubildenden und Coach.
- **Ablauf der ersten Coaching Stunde:** Wie kann die erste Coaching Stunde mit einem Auszubildenden aufgebaut werden? Was muss unbedingt erreicht werden?
- **Zielklärung in den ersten Stunden:** Welche methodische Varianten gibt es, um Ziele für Auszubildende fassbar und attraktiv zu machen?
- **Arbeitsweise im Coaching mit Auszubildenden:** Wie kann man eine möglichst hohe Selbstbeteiligung und Selbstverantwortung der Auszubildenden erreichen?
- **Die sieben Phasen des Coachings:** Welche Phasen des Coachings sollten unbedingt durchlaufen werden? Wo sollte man beim Coaching in der Ausbildung Schwerpunkte setzen?



Methodische Grundlagen und Varianten

- **Verschiedene Formate zur Zielbearbeitung:** Zielschema, ZENTRAL-Format, Interviewleitfaden zur Zielbestimmung
- **Lösungsorientiertes Fragen:** Wie kann der Ausbilder als Coach seinen Fragestil grundsätzlich auf Lösungen ausrichten? Wie kann man dadurch die Selbstverantwortung des Auszubildenden steigern?
- **Fragevarianten:** Eine Grundvoraussetzung für ein professionelles Coaching in der Ausbildung ist eine ausgefeilte Fragetechnik des Ausbilders als Coach! Wie gehe ich vor bei der Formulierung von Fragen?



Besondere Herausforderungen beim Coaching in der Ausbildung

- **Freiwilligkeit des Auszubildenden und Vorgesetztenrolle des Ausbilders als Coach:** Was mache ich als Ausbilder in der Rolle als Coach, wenn der Auszubildende einfach „keinen Bock“ hat, sich die Motivationslage während des Coachings nicht verbessert?
- **Einschränkende Einstellungen bzw. Glaubenssätze des Auszubildenden:** Wie kann ich negative Einstellungen des Auszubildenden in Bezug auf seine Fähigkeiten bearbeiten?
- **Nichteinhaltung von Vereinbarungen:** Wie gehe ich mit Nichteinhaltung von Vereinbarungen um?
- **Mangelnde Objektivität:** Wie reagiere ich, wenn ich mich zu sehr gefühlsmäßig mit dem Auszubildenden verbinde

Terminvorschläge:

Modul 1.1

Trainingsblock 1 ½ Tage
ab 12.30 Uhr gemeinsames Mittagessen



Modul 1.2

Transfertag in einem Unternehmen der Seminarteilnehmer

Modul 2.1

Trainingsblock 1 ½ Tage

Modul 2.2

Transfertag in einem Unternehmen der Seminarteilnehmer

Preise

Pro Teilnehmer/Tag

auf Anfrage

Unsere Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
Nach jeder Seminareinheit wird abgerechnet. Im Preis enthalten sind ein umfangreiches Skript, Dokumentation der Module.

Für die Übernachtung und Verpflegung im Seminarhotel sind die Teilnehmer selber verantwortlich.

Veranstaltungsort nach Vereinbarung. Seminare können auch inhouse durchgeführt werden.