

Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung



«Die Ausbildung von Lernenden hat mir sehr viel gebracht. Für mich war sie ein hoher Gewinn, nicht finanziell, sondern menschlich und beruflich. Ich erfuhr eine grosse Befriedigung aus der Zusammenarbeit mit jungen Leuten und meine Persönlichkeit wurde geprägt durch die Tätigkeit als Berufsbildner, in die ich einfach so hineinrutschte», meint Anton Studer. Er hat über viele Jahre Elektromonteur und Elektromechaniker ausgebildet und war als nebenamtlicher Lehrer an einer Berufsfachschule tätig.

Vielleicht sind auch Sie gerade dabei, in die Berufsbildung hineinzurutschen, oder Sie fassen diesen Weg als Teil Ihrer Karriereplanung ins Auge. Sie fragen sich, was es braucht, um eine gute Berufsbildnerin oder ein guter Berufsbildner zu sein, wollen wissen, was beachtet werden muss und wo Sie sich Hilfe holen können.

Wir haben mit verschiedenen Männern und Frauen gesprochen, die es wissen müssen: Mit Berufsleuten, die schon länger oder erst seit kurzem in der beruflichen Grundbildung tätig sind. Interessiert hat uns vieles, auch die Frage: Wer kann angehende Berufsleute ausbilden?

«Wenn der Wille da ist, kann das jeder Berufsmann oder jede Berufsfrau», lautet die übereinstimmende Antwort der Befragten. Denn das Wesentliche ist ja bereits vorhanden. Sie haben selbst einen Beruf erlernt, besitzen einen Abschluss, bringen einige Jahre Berufspraxis mit und sind dabei oder planen, die Bildung oder den Kurs für Berufsbildner/innen zu besuchen.



Für mich ist die Ausbildung von Lernenden ein hoher Gewinn, nicht finanziell, sondern menschlich und beruflich.

Auch für mich war einmal alles neu. Behalte ich das im Auge, kann ich besser auf die lernende Person eingehen.



Ihre eigene berufliche Grundbildung

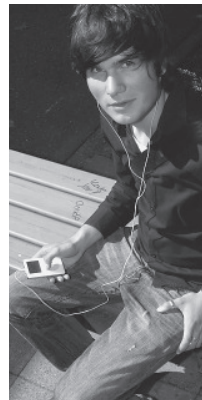


«Beim Ausbilden denke ich oft daran, wie ich einmal selbst ganz vorne angefangen hab», betont Jeannette Larentis. Die diplomierte Coiffeuse mit höherer Fachprüfung im Damenfach bildet seit 22 Jahren junge Berufsleute aus. «Auch für mich war einmal alles neu. Behalte ich das im Auge, kann ich besser auf die lernende Person eingehen.»

Schauen Sie doch auch einmal kurz auf Ihre eigene berufliche Grundbildung zurück. Haben Sie sich auf die Berufslehre gefreut? Waren Sie froh, als die Schulzeit vorüber war? Wie erlebten Sie den Einstieg? Was hat Ihnen am meisten gefallen? Gab es Arbeiten, die Sie besonders gerne machten, oder andere, die Ihnen gar nicht gefielen? Welche Leute waren wichtig für Sie?

Lassen Sie die Zeit Ihrer beruflichen Grundbildung nochmals Revue passieren. Nach dem vertrauten und mehr oder weniger erfreulichen Schulalltag begannen Sie wahrscheinlich eine berufliche Grundbildung. Plötzlich war alles anders: die Umgebung, die Leute und Ihr Tagesablauf. Vielleicht waren Sie den ganzen Tag von zu Hause weg. Sie arbeiteten mit Menschen, die Ihnen fremd waren. Sie mussten das Berufshandwerk von Grund auf lernen. Oft wurden Sie mit Neuem konfrontiert, fachlich, aber auch menschlich. Sie gingen immer weiter, machten Fort- und Rückschritte, hatten gute und schlechte Tage.

Mit der Zeit arbeiteten Sie immer selbstständiger und wurden fachlich, aber auch im Umgang mit Ihren Vorgesetzten und den Mitarbeitenden des Betriebs, immer gewandter. Letztendlich absolvierten Sie die Abschlussprüfung und erhielten Ihren eidgenössischen Fähigkeitsausweis.



Ihr fachliches Know-how



In der Zwischenzeit bringen Sie mehrjährige Praxiserfahrung mit. Sie haben sich über die Jahre hinweg vieles angeeignet und womöglich Weiterbildungen besucht. Dadurch, dass Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten tagtäglich ganz selbstverständlich anwenden, ist Ihnen wahrscheinlich gar nicht bewusst, wie hoch Ihr Fachwissen und Ihr Wissen darüber, wie der Betrieb funktioniert, tatsächlich sind.

Eventuell zweifeln Sie daran, ob Sie fähig sind, Lernende auszubilden, und fragen sich, ob Sie das wirklich können. «Fachliche Lücken kann es geben. Das hab ich im Verlauf der Tätigkeit als Berufsbildnerin realisiert. Das fehlende Wissen kann man sich aber immer holen. Zudem hab ich festgestellt, dass man eigentlich mehr weiss, als einem bewusst ist», sagt Astrid Meyer. Die kaufmännische Angestellte bildet seit zwei Jahren Jugendliche aus.

Viele Arbeitsabläufe sind Ihnen dank Ihrer mehrjährigen beruflichen Tätigkeit einfach klar. Sie wissen, wie Sie mit Instrumenten oder Werkzeugen umgehen müssen, die in Ihrem Beruf gebraucht werden, und welche Materialien sich für bestimmte Arbeiten besonders eignen. Aus Erfahrung sind Sie in der Lage, den Aufwand für einen Auftrag abzuschätzen. Sie kennen die Mitarbeiter/innen des Betriebs sowie Ihre Vorgesetzten. Sie haben Erfahrungen mit möglichen Schwierigkeiten und Hindernissen gemacht und solche auch schon erfolgreich überwunden. Sie sind in vielen Bereichen fitter als Sie denken und Sie bringen das Wesentliche bereits mit, um auszubilden. Trotzdem lohnt es sich, einiges näher zu betrachten.



Fachliche Lücken kann es geben. Ich habe aber festgestellt, dass man eigentlich mehr weiss, als einem bewusst ist.

Für die lernende Person
ist alles neu. Sie verlässt
den gewohnten Rahmen
der Schule und Familie.

Ihre neuen Partner/innen: die Lernenden

Ihre neuen Partner/innen sind junge Leute. Jugendliche, die meist gerade die obligatorische Schulzeit beendet haben und aus dem gewohnten und geschützten Rahmen der Schul- und Familienrealität in eine neue Realität eintreten, in jene der Arbeitswelt. Von ihnen wird verlangt, etwas Konkretes zu leisten, und sie werden meist zum ersten Mal für ihre Arbeit bezahlt. Sie sind Teil eines Teams oder eines Betriebs, müssen sich an neue Regeln halten, sich mit neuen Bezugspersonen auseinandersetzen und Leistungen erbringen, obwohl sie noch Lernende sind.

Alles ist neu: der Arbeitsweg, die Präsenzzeiten, das Arbeitsumfeld, die Arbeitskollegen und -kolleginnen, die Vorgesetzten, die Arbeit, die Berufsfachschule. So wie für Sie damals alles neu war, als Sie die berufliche Grundbildung starteten. Auch Sie haben einmal ganz vorne angefangen und das in einer Lebensphase, in der Sie mit sich selbst viel zu tun hatten. Sie wurden vom Jugendlichen zum Erwachsenen. Sie veränderten sich, körperlich und psychisch. Sie lösten sich von Ihrem Zuhause ab und entwickelten sich zu einer eigenständig handelnden und denkenden Person.

Diese Veränderungen verliefen nicht immer reibungslos. Da gab es Streit, mit Kollegen und Kolleginnen, mit den Eltern und Geschwistern, mit Mitarbeitenden und vielleicht gar mit Vorgesetzten oder Lehrerinnen und Lehrern. Auch wenn Ihnen die berufliche Grundbildung gefallen hat, existierte anderes, was ebenso wichtig oder manchmal noch wichtiger war: Freunde, Feste, Fussball, Musik, Ferien, Autos, Faulenzen, Tanzen, Kino. Das ist auch heute noch so.



Ihre neue Rolle: Berufsbildnerin oder Berufsbildner

Deshalb sollten Sie als Berufsbildner/in nicht nur über das Know-how eines Berufs und mehrjährige Praxiserfahrung verfügen, sondern auch noch andere Fähigkeiten mitbringen. «Neben dem fachlichen Wissen ist es wichtig, einen Draht zu den jungen Menschen zu haben und ihre Sprache zu verstehen», ist Jeannette Larentis überzeugt. Man müsse sich in sie einfühlen können, ihnen aber trotzdem klar machen, worum es geht. «Es gilt, Disziplin zu verlangen und Grenzen zu setzen. Bei allem Verständnis dafür, dass eine lernende Person auch mal übernachtigt sein kann, ist es wichtig, ihr klar zu machen, was Freizeit und was Arbeit ist.»

Das bedeutet aber, selbst zu leben, was Sie von den Lernenden erwarten. Denn wie Sie als Berufsbildner/in wirken, wird sich auswirken. Nicht nur fachlich, auch menschlich sowie hinsichtlich der Arbeitshaltung und -motivation. Die jungen Frauen und Männer werden nämlich nicht nur das fachspezifische Wissen ihres Berufs aus der Grundbildung mitnehmen, sie werden sich auch die Sprache und die Umgangsformen aneignen, die in einem Betrieb üblich sind. In der beruflichen Grundbildung lernen die jungen Menschen also nicht nur für den Beruf, sie lernen für das Leben.

Die Jugendlichen identifizieren sich auch altersbedingt mit Neuem. Sie lösen sich von ihrer Familie ab und suchen neue Vorbilder. Selbstverständlich spielt auch ihr privates Umfeld – Kollegen, Sport- oder andere Vereine – eine wichtige Rolle. Aber sie verbringen einen grossen Teil ihrer Zeit im Lehrbetrieb: zwischen acht bis neun Stunden, an drei bis vier Tagen wöchentlich. Und das in einer Lebensphase, in der sich die Persönlichkeit eines Menschen ausbildet. Sie als Berufsbildner/in, der Lehrbetrieb sowie die Mitarbeiter/innen haben demnach eine grosse Wirkung auf die Entwicklung der lernenden Personen.



**Neben dem fachlichen Wissen
ist es wichtig, einen Draht
zu den jungen Menschen
zu haben und ihre Sprache
zu verstehen.**



Deshalb ist es wichtig, dass Sie Verständnis für die jungen Leute mitbringen und sich Zeit für sie nehmen. Nicht nur bei der Arbeit, sondern auch bei betriebsinternen Anlässen oder Betriebsausflügen wie einem Essen, einem Spiel- und Sportabend oder einem Skitag. Das stärkt den Teamgeist und hilft den Lernenden, sich besser integrieren zu können.

Aber fordern Sie die lernende Person auch heraus, verlangen Sie gute Arbeit von ihr und überprüfen Sie – zu einem abgemachten Zeitpunkt oder hie und da überraschend – wie sie ihre Aufgaben erfüllt. So lernen Sie sie kennen und können ihr mit der Zeit mehr Vertrauen schenken und sie immer selbstständiger arbeiten lassen. «Für die Ausbildungsarbeit, gerade mit 16-Jährigen, braucht es viel Geduld und Toleranz. Wichtig ist es, Verständnis aufzubringen für die Entwicklung, in der sie sich befinden. Sie grenzen sich noch stärker ab und ihre Selbstlernfähigkeit und Arbeitsdisziplin sind meist geringer als jene von 18-Jährigen», weiss Esther Käch. Die Lehrerin für Gesundheits- und Krankenpflege und Berufsbildnerin hat Erfahrung mit beiden Altersgruppen und sie betont, dass es wichtig ist, die Arbeiten der lernenden Person zu kontrollieren und gegebenenfalls verbessern zu lassen. «Bei aller Geduld und Toleranz tu ich ihnen keinen Gefallen, wenn ich von ihnen nicht gute Arbeit fordere.»

**Bei aller Geduld und Toleranz
tu ich den Lernenden keinen
Gefallen, wenn ich von ihnen
nicht gute Arbeit fordere.**



Ihr Gewinn aus der Tätigkeit als Berufsbildner/in

Bei all dem, was Sie mitbringen sollten, fragen Sie sich vielleicht, ob auch Sie von der Tätigkeit als Berufsbildner/in profitieren können. Sogar in vielfältiger Form, wie die Befragten alle überzeugt sind. «Durch die lernende Person bleibe ich am Ball. Sie bringt all die Neuerungen, die es innerhalb einer beruflichen Grundbildung immer wieder gibt, aus der Berufsfachschule zurück in den Betrieb», erklärt Astrid Meyer. Ebenfalls bezüglich der Reform in der kaufmännischen Ausbildung habe sie vom Ausbildungskurs für Berufsbildner/innen und von der lernenden Person viel profitiert.

Aber auch anderes wurde von den Befragten als Gewinn betrachtet: «Die Tätigkeit als Berufsbildnerin steigert das berufliche Prestige.» «Den Ausbildungskurs fand ich sehr spannend, ich konnte viel Neues lernen.» «Mir gefällt es, mit einer jüngeren Generation zusammenzuarbeiten. Ich kann viel von den Jugendlichen lernen.» «Junge Leute auszubilden ist für mich immer wieder eine Herausforderung und macht meinen beruflichen Alltag spannender.» «Ich übernehme gerne Verantwortung für andere.» «Wenn ich Fachwissen weitergeben will, muss ich dieses Wissen selbst sehr gut beherrschen. Das erfordert, dass ich mich laufend weiterbilde.» «Mich erfüllt es mit Genugtuung und Stolz, wenn ich mein berufliches Know-how weitergeben und so für Berufsnachwuchs sorgen kann.»



Durch die lernende Person bleibe ich am Ball. Sie bringt viel Neues aus der Berufsfachschule in den Betrieb.



Zapfen Sie das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und lassen Sie es in die Bildung der lernenden Person einfließen.

Ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen als Wissensverbund

Die Hauptakteure der beruflichen Grundbildung sind Sie als Berufsbildner/in und die lernende Person. Im Kleinbetrieb werden Sie meist in dieser Zweierkonstellation ausbilden. In einem grösseren Betrieb bilden Sie aber in der Regel nicht alleine aus, sondern sind Teil eines Teams. Machen Sie sich die Mitarbeiter/innen des Betriebs mit ihrem vielfältigen und individuell unterschiedlichen Wissen zu Nutze. Zapfen Sie dieses Wissen an und lassen Sie es in die Bildung der lernenden Personen einfließen. Das bringt zwar einen grösseren organisatorischen Aufwand mit sich, kann Sie aber stark entlasten. Einerseits stehen Sie nicht unter dem Druck, alles selbst wissen zu müssen, andererseits können Sie die lernende Person über eine gewisse Zeit oder für eine bestimmte Aufgabe anderen aus dem Team anvertrauen. Das kann Ihre Mitarbeiter/innen entlasten, denn meist ist die lernende Person sehr motiviert. Sie will ihre Aufgabe gut machen, Teil des Teams sein und ihm auch möglichst viel bringen.

Gleichzeitig kann es auch eine willkommene Herausforderung für die Teammitglieder darstellen, ihr spezifisches Wissen jungen Berufsleuten weiterzugeben. Dies setzt aber voraus, dass Sie den zuständigen Mitarbeiter oder die zuständige Mitarbeiterin über den Bildungsstand der lernenden Person unterrichten und ihm oder ihr genau erklären, was der lernenden Person beigebracht werden soll. Begleiten Sie das Zweierteam und informieren Sie sich bei beiden Seiten über den Verlauf des Bildungsauftrags. «Leider konnte ich immer wieder feststellen, dass Mitarbeiter die lernende Person wohl instruieren und ihr eine schwierige Aufgabe erklären, sie dann aber bei der Ausführung nicht dabei sein lassen», erinnert sich Anton Studer.

Wird die lernende Person ernst genommen und integriert, kann es motivierend für sie sein, von Teammitgliedern – oder auch vom Chef – ausgebildet zu werden. Sie arbeitet mit Profis am gleichen Produkt, steht in Bezug zu den Fachkräften ihres Berufs und erfährt, dass sie am Ende ihres Bildungswegs auch ein Profi werden kann. Solche Erfahrungen sind wichtig, denn am Anfang der beruflichen Grundbildung sehen viele Lernende einfach nur einen riesigen Berg vor sich und sie können sich schwer vorstellen, je den Gipfel zu erreichen. Realisieren sie aber, dass sie Stück für Stück weiterkommen und der Gipfel langsam näher rückt, wirkt das sehr motivierend.



Ganz wichtig und motivierend ist für die lernende Person auch die Zusammenarbeit mit anderen Lernenden des Betriebs, vor allem mit jenen, die schon ein oder zwei Lehrjahre weiter sind. Sie sind fachlich fortgeschritten, können also bereits Wissen weitergeben. Zudem gehören alle Lernenden eines Betriebs zur gleichen Gruppe und identifizieren sich untereinander stärker als mit älteren Mitarbeiter/innen.

Grundsätzlich dürfen Sie davon ausgehen, dass die lernende Person wirklich lernen will. Sie hat sich für diesen Beruf entschieden und beginnt den neuen Lebensabschnitt sehr erwartungsvoll, denn Jugendliche zwischen 16 und 20 Jahren gehen meist mit offenen Augen und Ohren durch die Welt und nehmen Neues gierig auf. Deshalb ist es wichtig, dass Sie nicht alle Schwierigkeiten aus dem Weg räumen. Übergeben Sie ihnen anspruchsvolle Arbeiten, verlangen Sie gute Leistungen und korrektes Benehmen gegenüber Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden. Machen Sie den Lernenden bewusst, dass sie eine Holschuld haben. Das heisst, dass sie bei Ihnen oder anderen Angestellten nachfragen müssen, wenn sie mehr lernen wollen, etwas nicht verstehen oder nicht mehr weiter wissen, um zu erfahren, dass sie das vielfältige und individuelle Wissen des Teams auch anzapfen und sich dieses grosse Potenzial zu Nutze machen können.

Aber nicht nur das Team beinhaltet ein grosses Potenzial, auch die Form des Einzelunterrichts begünstigt den Lernprozess. Benjamin S. Bloom, der sich mit den Bedingungen des effektiven Unterrichts befasst hat, vertritt die Grundthese, dass es möglich ist, mit dem allergrössten Teil der Lernenden die festgelegten Ziele zu erreichen, wenn die pädagogischen Bedingungen dafür geschaffen sind. Als optimale Bedingung bezeichnet er den Einzelunterricht, weil dieser am besten auf den einzelnen Menschen ausgerichtet werden kann. Genau diese Situation ist in der beruflichen Grundbildung häufig der Fall, denn Sie arbeiten ja oft gemeinsam mit den Lernenden an einer Aufgabe. Hier liegt wohl ein wichtiger Grund für den Erfolg der beruflichen Grundbildung, welche die betriebliche Ausbildung ins Zentrum setzt.



**Sie arbeiten oft mit
der lernenden Person.
In dieser Zweierkonstellation
liegt ein wichtiger Grund für
den Erfolg der beruflichen
Grundbildung.**



Ihr Vorteil: Der Realitätsbezug der beruflichen Grundbildung

Ein Berufshandwerk lernen heisst vor allem praktisch arbeiten. Ein Maurer beispielsweise wird sich sein berufliches Know-how nie nur theoretisch aneignen können und das soll er auch nicht. Die Praxis ist mitentscheidend. Er muss sein Tun üben können; dadurch erkennt er, wie er beispielsweise Steine vermauern muss, damit eine Mauer entsteht, die sich als tragfähig für den weiteren Aufbau erweist. Es ist wichtig, dass die einzelnen Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Ganzen stehen – mit der Arbeit oder dem Produkt – erkannt, aber auch beherrscht werden. Es ist auch wichtig, dass den Lernenden der Zusammenhang der einzelnen Teile mit dem Ganzen klar ist. Das heisst, sie müssen jeden Schritt üben und lernen dürfen, sollten aber auch wissen, wie das Endprodukt aussieht.

Das bedeutet für Sie als Berufsbildner/in, die Lernenden vor allem durch praktisches Arbeiten lernen zu lassen. Denn das Tun hat Folgen. Durch das praktische Arbeiten lernen die jungen Berufsleute ihr Handwerk, werden immer versierter, können das Gelernte nach und nach selbstständig umsetzen und sich so immer mehr in den Arbeitsprozess integrieren. Das motiviert die lernende Person, weil ihre Tätigkeit immer interessanter wird. Zudem wächst ihr Selbstvertrauen, weil sie sieht, dass sie lernen kann, Fortschritte macht und so für das Team immer wichtiger wird.

Das motiviert aber auch Sie, das Team und selbstverständlich den Betrieb, weil der Erfolg der Bildung sichtbar wird und sich der Aufwand zu lohnen beginnt, fachlich, menschlich aber auch finanziell.

Sie sollten die Jugendlichen vor allem durch praktisches Arbeiten lernen lassen.





Ihre Aufgaben: 1. Den Inhalt der beruflichen Grundbildung kennen und planen

Grundsätzlich wird in der beruflichen Grundbildung alles gelernt, was in einem Beruf gebraucht wird und einen Bezug zur beruflichen Realität hat. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollten Sie genau informiert sein, was die jungen Berufsleute alles zu lernen haben. Das heisst, Sie müssen das, was in der Berufsbildung verlangt wird, mit der beruflichen Praxis zusammenführen. Dafür stehen Ihnen unterschiedliche Hilfsmittel zur Verfügung: berufsbezogene Hinweise finden Sie in der Bildungsverordnung und im Bildungsplan. Zudem bieten einige Organisationen der Arbeitswelt noch weitere Hilfsmittel an. Methodische Tipps entnehmen Sie der «Lerndokumentation betriebliche Grundbildung» des SDBB. Sie enthält unter anderem Formulare für Lernberichte (siehe Kapitel A 4.3.).

Die berufliche Grundbildung findet an drei Lernorten statt: im Betrieb, in den überbetrieblichen Kurszentren und in der Berufsfachschule (siehe Kapitel B 1.2.). Deshalb ist es für Sie als Berufsbildner/in immer auch wichtig und sinnvoll, Vernetzungen und Bezüge zum Lernstoff zu schaffen, der an der Berufsfachschule oder in den überbetrieblichen Kursen vermittelt wird. Das heisst, in der Praxis möglichst das zu üben und zu lernen, was gerade in der Berufsfachschule vermittelt wird. Das bedingt, dass Sie auch diese Lehrpläne kennen.

Wissen Sie, was Sie den angehenden Berufsleuten vermitteln müssen, erstellen Sie einen betrieblichen Bildungsplan (siehe Kapitel A 3.2.). Sie setzen Prioritäten auf Grund des Produkts, der Arbeit oder der Dienstleistung, die Ihr Betrieb im Wesentlichen herstellt, verrichtet oder anbietet. Erkennen Sie, dass Sie gewisse Bildungsinhalte nicht vermitteln können, besteht die Möglichkeit, sich mit Partnerbetrieben zusammenzuschliessen und einem Lehrbetriebsverbund beizutreten (siehe Kapitel B 1.3.).

Dank des Bildungsplans verschaffen Sie sich einen guten Überblick über die berufliche Grundbildung. Sie sehen auch, wann eine Arbeit für die lernende Person besonders lehrreich und informativ ist. Planung allein ist aber noch nicht alles. Es gilt, die einzelnen Schritte gut zu erklären. Informieren Sie, warum eine Arbeit getan werden muss, und stellen Sie die Teilschritte immer in einen Gesamtzusammenhang. Denken Sie auch hier daran, dass die lernende Person vieles von dem noch nicht weiss, was Ihnen durch Ihre jahrelange Tätigkeit längstens klar ist. Seien Sie sich bewusst, dass Sie der lernenden Person einiges voraus sind – aber denken Sie auch daran, dass die Jugendlichen Ihnen ebenso voraus sein können. Beispielsweise gehen sie mit den neuen Kommunikationsmitteln oft sehr virtuos um und können Ihnen oder anderen Mitarbeitenden des Betriebs wertvolle Tipps in Bezug auf die Nutzung von Handy oder Computer geben.

Schaffen Sie Bezug zum Lernstoff, der an der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen vermittelt wird.

Die Jugendlichen nehmen vieles auf: die berufsspezifische Sprache, den Umgangston, aber auch Sprüche und Witze, die die Runde machen.

Ihre Aufgaben: 2. In den Betriebs-, Berufs- und Arbeitsalltag einführen

Die jungen Berufsleute lernen aber nicht nur im fachlichen Bereich. Sie lernen auch den Betrieb kennen, die Arbeitsabläufe, die Werkstatt, das Planungsbüro, das Lagerhaus, die Kinderabteilung, die Filiale und vieles mehr. Sie treten mit den Menschen, die im Betrieb arbeiten, in Kontakt und nehmen vieles auf: die berufsspezifische Sprache mit ihren Fachausdrücken, aber auch Sprüche, die geklopft werden, Witze, welche die Runde machen und den Umgangston, der in einer Branche gepflegt wird. Auch die Betriebsphilosophie, ob Sie mehr oder weniger respektvoll mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit der Umwelt und mit Konkurrenzbetrieben umgehen, sowie die Ordnung, die in den Räumlichkeiten des Betriebs oder auf einer Baustelle herrscht – all das wird seine Wirkung auf die lernende Person haben. Es sind «nur» äussere Zeichen, die aber laut Fachleuten vieles aussagen. So zeige die Art und Weise, wie eine Baustelle am Freitag verlassen werde, wie ein Betrieb funktioniere und welche Beziehung die Verantwortlichen zu ihrem Beruf hätten.

Um den jungen Frauen und Männern eine möglichst gute Bildung zu gewährleisten, ist es notwendig, sich mit all den Fragen rund um die berufliche Grundbildung auseinanderzusetzen. Eine gute Grundlage dazu bietet Ihnen dieses Handbuch.



Ihre Aufgaben: 3. Bilden Sie bewusst und motiviert aus

Vergessen Sie nicht, dass Sie als Berufsbildner/in das wichtigste Glied innerhalb der beruflichen Bildung sind, und zwar fachlich aber auch menschlich. Denn wie Sie wirken, wird seine Wirkung haben. Bei Ihnen liegt vieles, aber vieles werden Sie auch zurückerhalten, denn: Je schneller, fundierter und behutsamer eine lernende Person in die Arbeit und den Betrieb eingeführt wird, desto grösser ist der Profit für die Firma und die lernende Person. Nicht nur finanziell, sondern auch beruflich und menschlich.

Vergessen Sie zudem nicht, die berufliche Grundbildung spannend zu gestalten, denn lustvolles Lernen erzielt immer bessere Resultate. «Freude und Enthusiasmus sind die wichtigsten Voraussetzungen, um überzeugend ausbilden zu können». Darüber sind sich die Befragten einig.



**Freude und Enthusiasmus
sind die wichtigsten Voraussetzungen,
um überzeugend
ausbilden zu können.**
