

Impressum

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Gebrauch des Handbuchs

Glossar

**Eigenheiten der betrieblichen
Grundbildung**

Impressum

dbk | handbuch **BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG**

Realisierung in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Bern

Auftraggeberin	SBBK Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Herausgeberin	DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Projektleitung	Peter Knutti, DBK, Luzern Regula Luginbühl, DBK, Luzern
Autoren	Maurice Dirren, Sion Peter Knutti, DBK, Luzern Christian Lehmann, Nidau
Redaktion	Barbara Studer, Sarnen
Gestaltung, Layout Merkblätter	Anja Naef, Grafikatelier, Bonstetten, www.naef-grafik.ch Aysun Raselli-Kurtulan, Zürich
Qualitätsequipe	Werner Aemisegger, Amt für Berufsbildung, St. Gallen Agathe Mai, Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Basel Jean-Pierre Paillard, Office d'orientation professionnelle, Genf Walter Seghizzi, Divisione della formazione professionale, Breganzona Joachim Wolff, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Zürich Jean-Daniel Zufferey, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Bern
Grundlagentexte	Heidi Bischofberger, Lernbar GmbH, Zürich Dani Duttweiler, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Bern Peter Ming, Lungern Jean-Pierre Paillard, Office d'orientation professionnelle, Genf Barbara Studer, Sarnen Beat Wicki, Swiss School of Tourism and Hospitality SSTH, Chur
Korrektorat	Marianne Egli, Zürich
Fotografie Gegenstände	Maria Gambino, Basel
Fotografie Personen	Rudolf Treicher, Fachlehrer Berufsbildungszentrum Luzern (abgebildet sind vorwiegend angehende Polygrafen und Polygrafinnen sowie Coiffeusen und Coiffeure)
Druck	Reinhardt Druck AG, Basel
Copyright	DBK Luzern, 2005
ISBN	978-3-905406-02-3
Bezugsquelle	DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz Koordinationsstelle Information Gütschstrasse 6, 6000 Luzern 7 Tel. 041 248 50 60, Fax 041 248 50 51 E-mail verlag@dbk.ch , Internet www.dbk.ch

Wir danken folgenden Personen für ihre Unterstützung:

Snezana Asceric, Hugo Barmettler, Urs Burch, Margrit Dünz, Matthias Escher, Michel Etienne, Robert Galliker, Jacqueline Gantenbein, Herbert Graf, Tony Huber, Evelin Jaberg, Esther Käch, Benno Kälin, Marco Kamm, Martin Klaus, Paul Kölliker, Alphons Kurmann, Jeannette Larentis, Beatrice Ledergerber, Vincenza Licari, Isabelle Marchon, Alex Meyer, Astrid Meyer, Theresia Morgenegg, Esther Naef, Willy Obrist, Susanna Oppliger, Eva Palasthy, Walter Röllin, Emmanuel Rossi, Beatrice Ryser, Andreas Schädler, Hans-Jürg Schilling, Susann Schläppi, Lionel Socchi, Anton Studer, Jack Tanner, Fritz Tschanz, Mirjam Tschumi, Vigeli Venzin, Othmar Willisegger, Ruedi Wyss

Inhalt

Vorwort	5
Gebrauch des Handbuchs	7
Glossar	11
Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung	13

TEIL A: BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG VON A BIS Z

A 1. Vom Betrieb zum Lehrbetrieb

1.1. Der Lehrbetrieb	31
1.2. Qualitätsentwicklung	33
1.3. Die Berufsbildnerin und der Berufsbildner	38

CHECK-LISTE

- Einfach Lehrbetrieb werden

A 2. Auswahl und Anstellung

2.1. Anforderungsprofil	43
2.2. Selektion	45
2.3. Anstellung	51

CHECK-LISTEN

- Anforderungsprofil
- Fahrplan zur Auswahl von Lernenden für den Lehrbetrieb
- Selektionsverfahren
- Vorselektion auf Grund der Bewerbungsunterlagen
- Vorstellungsgespräch
- Lehrvertrag – Anstellung

MERKBLÄTTER

- Schnupperlehre – eine Hilfestellung für den Lehrbetrieb bei der Durchführung von Schnupperlehren
- Unfallversicherung für Lernende in der beruflichen Grundbildung

FORMULAR

- Selektionsmappe

A 3. Vorbereiten der betrieblichen Grundbildung und Integration

3.1. Arbeitsplatz vorbereiten	57
3.2. Planen der betrieblichen Grundbildung	59
3.3. Integrieren der Lernenden in das Unternehmen	65

CHECK-LISTEN

- Vorbereitung vor dem ersten Arbeitstag
- Erster Arbeitstag – erste Arbeitswoche

FORMULAR

- Individueller Bildungsplan

A 4. Lehren und lernen im Betrieb

4.1. Lernprozesse im Betrieb	71
4.2. Beurteilen	74
4.3. Bildungsbericht	77

CHECK-LISTEN

- Vermitteln von Wissen und Können im Betrieb
- Aufträge weitergeben
- Führen nach Zielvereinbarungen
- Delegieren

FORMULAR

- Bildungsbericht

A 5. Bildungsabschluss

5.1. Vorbereiten und begleiten der Lernenden	83
--	----

TEIL B: SUPPORTTHEMEN

B 1. Berufsbildungssystem Schweiz

1.1. Das Berufsbildungssystem	91
1.2. Die drei Lernorte	95
1.3. Lehrbetriebsverbände	97
1.4. Die Qualifikationsverfahren	99
1.5. Kosten und Nutzen der betrieblichen Bildung	102
1.6. Die höhere Berufsbildung	104

MERKBLÄTTER

- Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest
- Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis
- Berufsmaturität
- Notengebung im Qualifikationsverfahren

B 2. Bildungspartner

2.1. Die Partner in der beruflichen Grundbildung	107
2.2. Zusammenarbeit mit der kantonalen Behörde	109
2.3. Zusammenarbeit mit der Berufsfachschule	111
2.4. Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt	113
2.5. Berufsberatung und andere Beratungsstellen	114

B 3. Rahmenbedingungen der Berufsbildung

3.1. Gesetzliche Grundlagen	119
3.2. Das Lehrverhältnis	125

FORMULAR

- Lehrvertrag

B 4. Arbeits- und Lerntechnik

4.1. Arbeits- und Projektplanung	129
4.2. Arbeitsmethoden	134
4.3. Reflexion – vergleichendes Nachdenken	139
4.4. Lerndokumentation	143
4.5. Handeln im Alltag	154

CHECK-LISTEN

- Projektplanung
- Einführung der Lerndokumentation

B 5. Entwicklung und Gesundheit der Jugendlichen

5.1. Eigenheiten der 15- bis 20-Jährigen	161
5.2. Begleiten von Jugendlichen	164
5.3. Schwierigkeiten und Abhängigkeiten erkennen	166
5.4. Prävention am Arbeitsplatz	169

CHECK-LISTE

- Verhaltenskodex eines Unternehmens

B 6. Sozialkompetenzen

6.1. Kommunikation und Information	173
6.2. Gesprächsführung	177
6.3. Probleme lösen	179
6.4. Teamarbeit	181
6.5. Führen und motivieren	183

CHECK-LISTEN

- Informationsprozesse im Betrieb
- Raster für die Gesprächsvorbereitung
- Konflikte klären und lösen
- Konfliktbewältigung
- Motivation fördern und pflegen

ANHANG «&»

Link- und Literaturliste	187
Espace libre – Freier Platz	



Vorwort

von Bundesrat Joseph Deiss

Sehr geehrte Berufsbildnerinnen und Berufsbildner

Sie haben eine der schönsten und zugleich verantwortungsvollsten Aufgaben in der Berufsbildung: Tagtäglich stehen Sie im Kontakt mit jungen Leuten und begleiten sie auf deren Bildungsweg. Ihre Arbeit beschränkt sich nicht auf die Vermittlung der Berufskenntnisse, der Handgriffe und der betrieblichen Abläufe. Ihre didaktischen Fähigkeiten als Ausbilderin und Ausbilder sind ebenso wichtig für den Lernerfolg. Auch im zwischenmenschlichen Bereich kommt Ihnen eine wichtige Rolle zu. Als Bezugsperson helfen Sie den Lernenden, den Übergang von der Schule in den Beruf zu bewältigen und sich in die Arbeitswelt zu integrieren. Hier ist Gespür im Umgang mit Jugendlichen gefragt. Schliesslich bieten Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber den jungen Leuten Berufsperspektiven.

Ihr Engagement zahlt sich gleich in zweifacher Hinsicht aus: Einerseits helfen Sie den Jugendlichen, mit einem anerkannten Berufsabschluss die Grundlage für das Leben zu legen. Andererseits ist Ihre Arbeit auch aus volkswirtschaftlicher Sicht von grosser Bedeutung. Von Ihnen hängt es ab, ob die Unternehmen auch in Zukunft über gut ausgebildete Berufsleute verfügen.

Unterstützung für Ihre Tätigkeit als Berufsbildnerin und Berufsbildner finden Sie im vorliegenden «**handbuch BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG**». Das Werk basiert auf dem bekannten «Handbuch für Lehrmeister»: Es berücksichtigt die Neuerungen des Berufsbildungsgesetzes, das 2004 in Kraft getreten ist. Bauen Sie auf dieses Fundament auf; getreu nach dem Motto des neuen Berufsbildungsgesetzes: «Bisheriges überdenken – Neues ausprobieren». Nehmen Sie zum Beispiel Ihr Auswahlverfahren unter die Lupe, suchen Sie nach neuen Wegen in der Planung der betrieblichen Bildung und optimieren Sie Ihre Qualifikationsgespräche. Motivierte und somit besser im Betrieb einsetzbare Lernende sowie eine effizientere Ausbildung sind Lohn für den anfänglichen Umstellungsaufwand.

Es ist mir ein grosses Anliegen, Ihnen, geschätzte Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, für Ihr Engagement herzlich zu danken. Ohne Ihren Einsatz wäre das schweizerische Erfolgsmodell der dualen Berufsbildung – Bildung in Betrieb und Berufsfachschule – nicht möglich. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Freude beim Ausbilden und im Umgang mit den Jugendlichen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Deiss'.

Bundesrat Joseph Deiss
Vorsteher des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements

Gebrauch des Handbuchs

Wir freuen uns, dass Sie das «Handbuch betriebliche Grundbildung» der DBK in Ihren Händen halten. Es ersetzt das beliebte «Handbuch für Lehrmeister», das in 14 Auflagen erschienen ist und widerspiegelt den grossen Aufbruch, in dem sich die Berufsbildung befindet. Das neue Handbuch erscheint – dank der konstruktiven Zusammenarbeit aller Sprachregionen – erstmals dreisprachig für die ganze Schweiz in Deutsch, Französisch und Italienisch. Damit sich die Benutzung für Sie möglichst einfach gestaltet, zeigen wir kurz auf, wie es entstanden und aufgebaut ist und was es im Wesentlichen enthält.

Neue Grundlagen

Das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung sowie die Berufsbildungsverordnung wurden 2004 in Kraft gesetzt. Im Gesetz wie in der Verordnung wird vieles neu geregelt. Aber nicht nur rechtlich befindet sich die Berufsbildung im Wandel. Es entstehen neue Berufe, andere verschwinden auf Grund technischer oder gesellschaftlicher Entwicklungen. Bei der Erarbeitung des vorliegenden Handbuchs sind wir vom Normalfall ausgegangen: Von einer beruflichen Grundbildung, die gut verläuft, in der zwischendurch Fragen und manchmal Probleme auftauchen. Dieses Handbuch erfüllt seinen Zweck, wenn Sie als Berufsbildner/in auf praktische Fragen, die sich aus der betrieblichen Bildung ergeben, klare Antworten erhalten.

Ein Gemeinschaftswerk

Am 24. August 2004 haben wir unser Konzept für ein neues Handbuch den Vertreterinnen und Vertretern aller Kantone vorgestellt und ausführlich diskutiert. Wir erhielten grünes Licht für die Umsetzung. Daraufhin haben wir und verschiedene Fachautorinnen und -autoren (siehe Impressum) Grundlagentexte zu den relevanten Themen der Berufsbildung verfasst. Auf diesen Grundlagentexten haben wir das Handbuch aufgebaut. Die Qualitätsequipe – sechs Personen, die die Kantone repräsentativ vertreten – hat die Arbeit kritisch begleitet und die wichtigsten Schritte begutachtet. Das Handbuch ist ein Gemeinschaftswerk, an dem viele Fachleute mitgearbeitet haben.

Aufbau des Handbuchs

Das Handbuch ist gegliedert in einen Vorspann und zwei Hauptteile. Ausführliche Inhaltsverzeichnisse und praktische Griffregister ermöglichen Ihnen eine schnelle und einfache Orientierung.

Vorspann

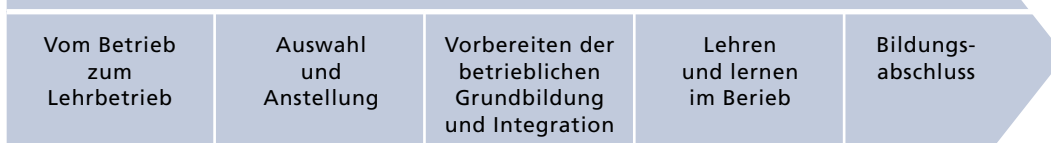
Der Vorspann «Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung» ist eine Anregung, sich mit der Tätigkeit als Berufsbildner/in auseinander zu setzen. Er zeigt, dass Sie mit einem Berufsabschluss und Berufserfahrung schon vieles mitbringen, um junge Leute auszubilden.

Betriebliche Grundbildung von A bis Z

Im Teil A werden die wichtigsten Etappen entlang der zeitlichen Abfolge der beruflichen Grundbildung beschrieben. Er enthält von A bis Z Informationen und bietet Ihnen das notwendige Rüstzeug für das Ausbilden im Lehrbetrieb.

FIL ROUGE – Zeitlicher Ablauf der beruflichen Grundbildung

TEIL A: BETRIEBLICHE GRUNDBILDUNG VON A BIS Z



Supportthemen

Im Teil B, den Supportthemen, wird das Berufsbildungssystem der Schweiz erklärt und einige Themenbereiche werden vertieft und ergänzt betrachtet. Mit ihm können Sie Ihr eigenes Know-how als Berufsbildner/in professionalisieren.

Praktische Hilfsmittel

Die Teile A und B wurden ergänzt mit vielen praktischen Hilfsmitteln zur Unterstützung für die betriebliche Ausbildung im Lehrbetrieb.

- Die Merkblätter enthalten ausführliche Informationen zu Einzelthemen. Die für die Lehrbetriebe wichtigsten Merkblätter haben wir im Handbuch integriert. Aktualisierte Ausgaben können Sie auf unserer Homepage online beziehen, ebenso andere Merkblätter, die dem Handbuch nicht beigelegt sind (www.dbk.ch).
- Bei den Checklisten und Formularen handelt es sich um Vorschläge, die Sie Ihren konkreten Bedürfnissen anpassen können. Checklisten wie Formulare können Sie einfach aus dem Ordner herausnehmen und kopieren. Teilweise sind sie auch online (www.dbk.ch) verfügbar.
- Die Beispiele stehen exemplarisch für verschiedene Situationen aus dem Berufsalltag. Wir sind uns bewusst, dass sie eine perfekte Welt abbilden, die es so in der Realität der betrieblichen Praxis kaum geben wird. Trotzdem scheint es uns sinnvoll, für Beispiele von optimalen Bedingungen auszugehen.

TEIL B: SUPPORTTHEMEN

- Berufsbildungssystem Schweiz
- Bildungspartner
- Rahmenbedingungen der Berufsbildung
- Arbeits- und Lerntechnik
- Entwicklung und Gesundheit der Jugendlichen
- Sozialkompetenzen

LEXIKON DER BERUFSBILDUNG

Nachschlagewerk bei rechtlichen und organisatorischen Fragen

Das Lexikon der Berufsbildung

Teil des Handbuchs ist das Lexikon der Berufsbildung. Neu überarbeitet und ergänzt, führt es mit über 220 Stichwörtern durch alle wichtigen Themen der Berufsbildung. Das Lexikon übernimmt eine Glossarfunktion für die Begriffswelt der Berufsbildung, die sich ebenfalls stark verändert. Es enthält zudem ein ausführliches Abkürzungsverzeichnis, das auch für dieses Handbuch gilt.

Anhang «&»

Im Anhang mit dem Titel «&» finden Sie eine Link- und Literaturliste. In ihr sind die gesetzlichen Grundlagen der Berufsbildung aufgeführt sowie pro Kapitel alle Quellenangaben und weiterführende Literatur. Zudem enthält sie Adressen von Homepages mit nützlichen Informationen.

Freier Platz

Zwei leere Register am Schluss des Handbuchs bieten Platz für die persönliche Ablage, aber auch für spezifische Informationen wie z. B. die Verordnung über die berufliche Grundbildung des Berufs, in dem Sie junge Leute ausbilden oder für Informationen der kantonalen Berufsbildungsämter, des Berufsverbands oder des Lehrbetriebs.

Sprache

Im Handbuch wie im Lexikon haben wir die aktuellen Begriffe, die vom Bund im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes eingeführt wurden, systematisch verwendet. Traditionelle Bezeichnungen wurden also durch neue Begriffe ersetzt. Allerdings werden viele alte Bezeichnungen wie Einführungskurse, Lehrling oder Bildungspflicht im Alltag noch weiterhin angewendet, weil es eine gewisse Zeit braucht, bis sich neue Begriffe etablieren können. Zur Orientierung ist auf der folgenden Seite ein Glossar der wichtigsten Bezeichnungen aufgeführt. Einen vollständigen Überblick über alle alten und neuen Begriffe bietet Ihnen der Schlagwortkatalog im Lexikon. Im neuen Berufsbildungsgesetz wird konsequent eine geschlechtergerechte Sprache benutzt, was wir selbstverständlich auch im Handbuch und im Lexikon umgesetzt haben.

Verbesserungsvorschläge von Ihnen als Benutzerin oder Benutzer

Die Berufsbildung wird sich weiterhin verändern. Vieles, das neu geregelt oder eingeführt wurde, muss die Bewährungsprobe in der Praxis bestehen. Als Berufsbildnerin oder Berufsbildner sind Sie an der Basis tätig und werden direkt erfahren, was sich sinnvoll umsetzen lässt und wo es noch einiger Korrekturen bedarf. Deshalb nehmen wir gerne Anregungen und Verbesserungsvorschläge von Ihnen entgegen.

Selbstverständlich können auch lernende Personen das Handbuch verwenden und viele nützliche Hinweise finden. Auch ihre Meinung interessiert uns sehr.

Wir hoffen, dass Ihnen das Handbuch betriebliche Grundbildung bei Ihrer wichtigen Tätigkeit als Berufsbildnerin oder Berufsbildner eine verlässliche Informations- und Inspirationsquelle sein wird.

Luzern, September 2005

DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Peter Knutti, geschäftsführender Sekretär

Glossar

Berücksichtigt die Terminologie des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 und der Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003

Abschlussprüfung	Lehrabschlussprüfung (bisher)
Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis	Lehrbetrieb, Lehrwerkstätte, Handelsschule
Anlehre	Bisher individuell geregelte Berufsbildung, neu gibt es die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest.
Aufsicht über die berufliche Grundbildung	Lehraufsicht (bisher)
Berufliche Grundbildung	Lehre, Berufslehre (bisher)
Berufsbildner/in	Lehrmeister/in, Ausbildner/in (bisher)
Berufsbildungsverantwortliche	Oberbegriff für: - Berufsbildner/innen, - Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität - Lehrkräfte der überbetrieblichen Kurse
Berufsfachschule	Berufsschule, Gewerbeschule (bisher)
Berufsnotwendige Beschaffungen	Arbeitskleider (bisher)
Berufsorientierte Weiterbildung	Weiterbildung (bisher)
Bildung der Berufsbildner/innen	Lehrmeisterkurs (bisher)
Bildungsbericht	Ausbildungsbericht (bisher)
Bildungsbewilligung	Ausbildungsberechtigung (bisher)
Bildungsplan	Ausbildungsplan (bisher)
Bildungsziele	Ausbildungsziele (bisher)
Fachkundige individuelle Begleitung FiB	Förderangebot, bei dem eine lernende Person, die Lernschwierigkeiten hat, unterstützt wird. Nur für zweijährige berufliche Grundbildung.
Instrumente zur Förderung der betrieblichen Grundbildung	Ausbildungshilfsmittel (bisher v. a. Modell-Lehrgang)
Lehrbetriebsverbund	Ausbildungsverbund (bisher)
Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität	Berufsschullehrer (bisher)
Lerndokumentation	Arbeitsbuch (bisher)
Lernende Person, Lernende	Lehrling (bisher)
Lernorte	Lehrbetrieb, überbetriebliches Kurszentrum und Berufsfachschule, Lehrwerkstätte 

Obligatorische schulische Bildung	Pflichtunterricht (bisher)
Organisationen der Arbeitswelt	Berufs- und Dachverbände
Qualifikationsverfahren	Oberbegriff für Prüfungsverfahren (z. B. Abschlussprüfung)
Selektionsmappe	Ausbildungsmappe (bisher)
Sport	Turnen und Sport (bisher)
Überbetriebliche Kurse	Einführungskurse (bisher)
Verordnung über die berufliche Grundbildung	Ausbildungs- und Prüfungsreglemente (bisher)
Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest EBA	Neue Bildungsstufe in der beruflichen Grundbildung

Eigenheiten der betrieblichen Grundbildung



«Die Lehrlingsausbildung hat mir sehr, 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, hineinzurutschen, in die Berufsbildung oder 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 selber einen Beruf erlernt, besitzen einen Abschluss, bringen einige Jahre Berufspraxis mit und sind dabei oder planen, einen Kurs für Berufsbildner/innen zu besuchen.

Für mich ist die Lehrlingsausbildung 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 Lehrzeit



«Beim Ausbilden denke ich oft daran, wie ich einmal selber 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 Lehrzeit zurück. Haben Sie sich auf die Lehre gefreut? Waren Sie froh, als die Schulzeit vorüber war? Wie erlebten Sie den Einstieg in die Berufslehre? 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. Aus dem vertrauten und mehr oder weniger erfreulichen Schulalltag gingen Sie wahrscheinlich direkt in die 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 Leute auszubilden, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 aber, 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 Personen

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 selber 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vielleicht gar mit Vorgesetzten oder Lehrerinnen und Lehrern. Auch wenn Ihnen die berufliche Grundbildung gefallen hat, existierte anderes, das 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 oder Berufsbildnerin 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 vom Ausgang sein kann, ist es wichtig, ihr klar zu machen, was Freizeit und was Arbeit ist.»

Das bedeutet aber, selber zu leben, was Sie von den Lernenden erwarten. Denn, wie Sie als Berufsbildnerin oder Berufsbildner 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.

Sie identifizieren sich auch altersbedingt mit Neuem. Die Jugendlichen haben die Schulzeit abgeschlossen und lösen sich von ihrer Familie ab. Sie 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 Berufsbildnerin oder Berufsbildner, 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 immer 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.»

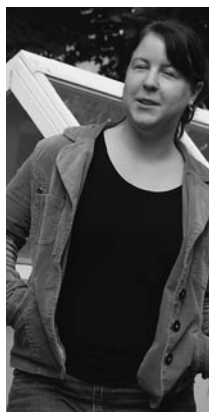
Bei aller Geduld und Toleranz tu ich den Lernenden keinen Gefallen, wenn ich von ihnen nicht gute Arbeit fordere.



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 Berufsbildnerin oder Berufsbildner 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 gerade stattfindenden 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 oder Berufsbildner 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 selber 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 Berufsbildnerin oder Berufsbildner 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 selber wissen zu müssen, andererseits können Sie die lernende Person über eine gewisse Zeit oder für eine bestimmte Aufgabe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihres Teams anvertrauen. Das kann auch das Team entlasten, denn meist ist die lernende Person sehr motiviert. Sie will ihre Aufgabe gut machen, will Teil dieses 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 sie der lernenden Person beibringen 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 dieses Berges 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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 in sich 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, die die betriebliche Ausbildung ins Zentrum setzt.



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



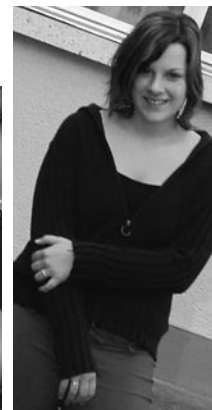
Sie sollten die Jugendlichen vor allem durch praktisches Arbeiten lernen lassen.

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; 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 aber 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 Berufsbildnerin oder Berufsbildner, 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.





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 Verordnung über die berufliche Grundbildung und im Leistungszielkatalog. Zudem bieten einige Organisationen der Arbeitswelt noch weitere Hilfsmittel an. Methodische Tipps entnehmen Sie der Ausbildungsdokumentation der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK). Sie enthält unter anderem Formulare für Arbeitsrapporte (siehe Kapitel B 4.4.).

Die berufliche Grundbildung findet an drei Lernorten statt: im Betrieb, in den überbetrieblichen Kursen und in der Berufsfachschule (siehe Kapitel B 1.2.). Deshalb ist es für Sie als Berufsbildner oder Berufsbildnerin 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 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 Lehrzeit. 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 Internet 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, die 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 auseinander zu setzen. Eine gute Grundlage dazu bietet Ihnen dieses Handbuch.



Ihre Aufgaben: 3. Bilden Sie bewusst und motiviert aus

Vergessen Sie nicht, dass Sie als Berufsbildnerin oder Berufsbildner das wichtigste Glied innerhalb der beruflichen Bildung sind. 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.



