



Mitglied: **Akademie für neurowissenschaftliches Bildungsmanagement**



zukunft.lehre.österreich.



zukunft.
lehre.
österreich.

KURSBUCH

Zeitgemäße, kreative und wissenschaftlich fundierte Programme und Ausbildungen, damit Ihr Unternehmen in Zukunft über kompetente Mitarbeiter verfügt.

2025/2026



UNSERE ANSÄTZE

Die Lehrlingsakademie orientiert sich an den Ergebnissen der modernen Bildungswissenschaft.

Ziel ist es, diese in eine praxistaugliche Umsetzung zu bringen.



Zukünftige MitarbeiterInnen

Welche Anforderungen werden an zukünftige MitarbeiterInnen gestellt und wie spiegeln sich diese Anforderungen in der Lehrlingsausbildung wieder?



Attraktivität steigern

Wie werde ich als Ausbildungsunternehmen gesehen und wie kann diese Attraktivität gesteigert werden?



Zukunftsthemen

Inwieweit beinhaltet die Lehrlingsausbildung Zukunftsthemen und wie interpretieren AusbilderInnen und MitarbeiterInnen die Ausbildungsthemen im täglichen Tun?



Maßnahmen

Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden, um die notwendige Qualität der Ausbildung sicher zu stellen.



Funktionale Akquise

Wie findet der ideale Lehrling Sie?



Die ideale Lehrlingsausbildung

Wie entwickle ich den idealen MitarbeiterInnen?



Veränderungsbereitschaft

Inwieweit fördert moderne Pädagogik die komplexen Anforderungen an zukünftige MitarbeiterInnen.



Gehirngerechtes Lernen

Inwieweit sind neurobiologische Erkenntnisse einsetzbar und zielführend?

für Lehrlinge:

- * Begleitung/Betreuung – schulisches Basiswissen
- * Kompetenzentwicklung
- * Lernen lernen - gehirngerechtes Lernen effizient & erfolgreich
- * LAP-Vorbereitung – Prüfungssicherheit & Leistungsstärke

für Ausbilder:

- * Pädagogisches Wissen für Mitarbeiter*innen
Wissen ist ein Prozess und kein Produkt
- * staatliche Zertifizierung < ADA-Curriculum gemäß §29a-BAG >
- * Diplomlehrgang Lehrlingsausbilder*in
- * ISO-17024 Fachtrainer Zertifizierung
- * Neuroscience – gehirngerechtes Lehren und Lernen
- * Coaching Ausbildung für Ausbilder*in/Mentoren



Heinz Grillmayr

+43 664 / 131 64 31

grillmayr@lehrlingsakademie.at

[<www.lehrlingsakademie.at>](http://www.lehrlingsakademie.at)



AI-special – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung
zertifizierte KI-Kompetenz Ausbildung

Inhalt

Die Bedeutung der Ausbildung/Weiterbildung, die Bedeutung der Lehrlingsausbildung im Betrieb.	7
Gesamt LAKonzept®	10
Pädagogisches Wissen für ALLE	12
Ausbildung Lehrlingsausbilder/in ADA	13
KI-Kompetenz Spezial – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung.....	14
Lehrlingsausbilder/in Pro	15
Neurobiologische Didaktik in der Praxis.....	16
Coaching Ausbildung für Ausbilder/in / Mentoren	17
Coaching für Auszubildende	18
Diplomlehrgang Lehrlingsausbilder/in	22
ISO-17024 Fachtrainer*in (1).....	23
Der Lehrling - der zukünftige Leistungsbringer	28
3E+ Lernen - Mathematik auf Pflichtschulniveau	29
3E+ Lernen - Deutsch auf Pflichtschulniveau	30
3E+ Lernen - Englisch auf Pflichtschulniveau	31
Kompetenzentwicklung „3E+ Lernen“ mit Mathematik / Englisch / Deutsch	32
Mentoren-System	33
„Lernen“ lernen / lebenslanges Lernen	34
Kompetenzanalyse und Coaching-Gespräche.....	35
Prüfungssicherheit & Leistungsstärke	36
Kennenlertage, Teamevents und Incentives	37
Die Transferstärke-Methode®	38
Kommunikation – Achtsames Kommunizieren	39
Motivation - Mental stark (1)	40
<Menschen, Freunde, Kollegen*innen, ...> begeistern – mit Knowhow zum WOW-Effekt....	42
Preisliste 2025/26	43
Termine 2025/2026	46
Buchvorstellung	47
Informationen zu den Programmen	54
Kontakt.....	56

Die Bedeutung der **Ausbildung/Weiterbildung**, die Bedeutung der **Lehrlingsausbildung** im Betrieb.

Sehr geehrte*e Ausbildungsinteressierte*r

sehr geehrtes Unternehmen, geschätzte*r Auszubildende*r, lieber Lehrling!

Unternehmenserfolg und Zukunftssicherung durch Innovationskraft trotz steigendem Wettbewerbsdruck - lebt ein Unternehmen nicht von motivierten, ideen-, und qualitätsbringenden top ausgebildeten Mitarbeitern*innen?

Stellt dies ein strategisches Ziel im Unternehmen dar, ist eine aktuelle, moderne Ausbildung für jeden Menschen, eine moderne, zeitgemäße Lehrlingsausbildung ein notwendiger und logischer Schritt, dessen Qualität inklusive der daraus folgenden Wirtschaftlichkeit ins Zentrum gestellt werden soll.

Um dieses wichtige Ziel zu erreichen, bedarf es einer funktionalen Ausbildung, die einerseits den steigenden Anforderungen des Unternehmens und andererseits dem gewünschten Entwicklungspotential der Mitarbeiter, der Lehrlinge entspricht.

Dabei sollen folgende notwendigen Kompetenzen herausgebildet werden:

- kompetente Mitarbeiter*in mit Eigenverantwortung
- Lern- und Weiterbildungsbewusstsein
- fachliches wie auch zielorientiertes Engagement
- Loyalität und Commitment
- Produktivität-Betriebserfolg durch gutes Betriebsklima
- Digitale Kenntnisse und korrekter, effizienter Umgang mit diesen
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Ausbildungen

Evaluable Qualität ist der Ziel- und Erfolgsfaktor, um diese ambitionierten Forderungen erfolgreich in der Praxis zu realisieren.

Daher ist eine moderne Didaktik, zeitgemäße Ausbildungstools und Berücksichtigung der Fähigkeiten/Möglichkeiten unseres Gehirns („Aus-,nutzen der Erkenntnisse der kognitiven Neurowissenschaft), unumgänglich.

Die Didaktik des **effizienten Lernens**, des **3E+ Lernens**

In jedem Menschen, ob jung oder älter, und somit auch in jedem Lehrling befindet sich großes, ungenutztes Potential. Dieses wertvolle Humankapital soll für jetzt und für die Zukunft maximal für die jeden einzelnen Menschen und auch für die Unternehmensziele genutzt werden.

Für unsere Unternehmen im Speziellen wäre es ein großer strategischer und unternehmerischer Gewinn (Return on Investment, Return on Education).

Zeitgemäßes Ausbilden

Durch immer raschere Entwicklung und den rasanten Anstieg an Wissen, werden Fachkräfte gebraucht, die selbstständig Probleme lösen, unternehmerisch denken, flexibel und kreativ arbeiten und vor allem eine positive Lernbereitschaft haben.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, benötigt dies eine fordernde, jedoch wertschätzende Pädagogik, die einerseits ein selbstgewolltes Lernen anregen, damit zukünftige berufliche Veränderungen gerne mitgegangen werden und andererseits die beruflichen Schlüsselkompetenzen fördern soll.

Diese Schlüsselkompetenzen im beruflichen Kontext sind:

- Fachkompetenz
(praktische und theoretische, Allgemeinbildung, etc.)
- Sozial-kommunikative Kompetenz
(Kommunikation, Kooperation, Konfliktfähigkeit, etc.)
- Personale Kompetenz
(selbst zu entwickeln, Selbstmotivation, Selbstmanagement, etc.)
- Methoden Kompetenz
(Problemlösung, Planung und Umsetzung, Transferfähigkeit, abstraktes und vernetztes Denken, Fremdsprachenkenntnisse, etc.)
- Digitale Kompetenz
(Digitale Kompetenz umfasst Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik sowie digitalen Medien erforderlich sind.)
+ AI-Spezial: künstliche Intelligenz im Alltag > JA, aber richtig und effektiv 😊!

Ausbildung und Lernen in Organisationen

Die meisten Organisationen bzw. Unternehmen sind in der Regel von den Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abhängig. Um dies auch in Zukunft zu gewährleisten, soll eine Etablierung der Lernkultur im Unternehmen geschaffen werden (Systemdenken, selbst-organisiertes- und Team-Lernen).

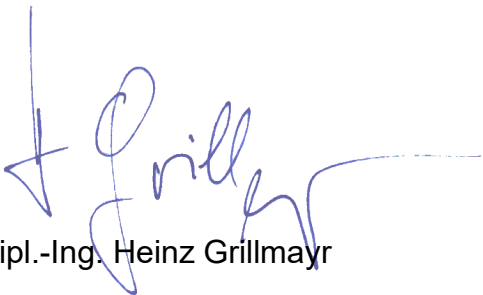
Das setzt voraus, dass die Lehrlingsausbildung als Investition gesehen werden muss. So bedarf es aus der obersten Führungsetage eines echten Engagements, klarer Zielbilder bzw. Visionen und Einigkeit, dementsprechende Ressourcen bereit zu stellen, sowie ein grundsätzliches theoretisches und praxisbezogenes pädagogisches Verständnis für die Ausbildung von Lehrlingen. Ohne diese Vorgaben können Lehrlingsausbilder und -ausbilderinnen ihre Tätigkeit nicht erfüllen.

Wenn das Unternehmen sich für eine professionelle, moderne, zielorientierte und pädagogisch wertvolle Lehrlingsausbildung entschieden hat, steigt dementsprechend auch die Verantwortung des Ausbilders und der Ausbilderin massiv. So wird es zur zentralen Pflicht, dass sich die ausbildungsverantwortlichen Personen mit einer neuen pädagogischen Ausbildung auseinandersetzen und darauf einlassen müssen.

Zu den Verantwortungsbereichen werden folgende Themen wichtig werden: Anpassung der Entwicklung der Lehrlingsausbildung an die Strategien des Unternehmens, Förderung der Unternehmenskultur durch die Ausbildungstätigkeit, Angebote von Lerninstrumenten, Lernpartnern, und Lehrmethoden, und vor allem Unterstützer auf Metaebene wie zum Beispiel bei der Lernkompetenz zu sein.

Aus den oben genannten Gründen ist eine individuelle, auf das Unternehmen abgestimmte Ausbildung in vielen Belangen von Vorteil.

Die Geschäftsführung



Dipl.-Ing. Heinz Grillmayr

Gesamt LAKonzept[©]

Individuelles Konzept speziell für Ihren Ausbildungsbetrieb –
Lehrlingsausbildung 4.0

Workshop zur Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung Ihres Unternehmens

mit den Zielen

- Bereitschaft bzw. Notwendigkeit zu moderner Lehrlingsausbildung
- Erarbeiten qualitätsrelevanter, zukunftsorientierter Parameter der Lehrlingsausbildung
- Voraussetzungen zur Umsetzung nach Kriterien gewünschter Ausbildungsqualität
- Implementierung moderner Lernsysteme
- Ideen zur Steigerung der Behalte-Quote nach der LAP -> „meine“ Fachkräfte
- Evaluierung der Lehrlingsausbildung
- Präsentation und festlegen einer Prioritätsliste

soll das

LAKonzept[©] Lehrlingsausbildung 4.0 Ihres Ausbildungsbetriebs

erarbeitet werden, mit dem Ziel die Lehrlingsausbildung durchgängig für die nächsten 10 Jahre zu konzipieren und bei der finalen Präsentation mit Geschäftsführung und der Lehrlingsausbilder zu verabschieden.

Beispielhafter KONZEPTINHALT:

- 1 Bereitschaft zu moderner Lehrlingsausbildung
- 2 Vor der Lehre
- 3 Der Beginn der Lehre
- 4 Durchführung der Lehre
- 5 Lehrabschlussprüfung
- 6 Die ersten Jahre als Fachkraft im Unternehmen
- 7 Ablauf-Organisation und Umsetzungsmöglichkeiten

Ziel des Analyseworkshops

- * Erarbeiten qualitätsrelevanter, zukunftsorientierter Parameter für die Lehrlingsausbildung
- * Erstellen des Konzeptes an Hand der Erarbeitungen
- * Präsentation und festlegen der Ausbildungsschritte im internen und externen Bereich

Struktur

Basis: Tool „**LAK**onzept[©]“

Aufwandstage 5Tage,

1 Tag: Lehrlingsakademie, Vorbereitung, Konzeptaufbereitung

1 Analysetag: Inhouse bei Ihrem Unternehmen / 08:00 – open (ca. 14.00);

2½ Tage: Lehrlingsakademie – individuelle Konzeptaufbereitung und Fertigstellung, Präsentationsaufbereitung

½ Tag: Inhouse in ihrem Unternehmen: Präsentation mit Konzeptverabschiedung

Pädagogisches Wissen für ALLE

Wissen ist ein Prozess und kein Produkt

Ziel

- Bewusstmachen der wichtigen Aufgabe des Ausbildens
- Optimierung der Wirksamkeit als ziel-führende Maßnahme gegen wachsende Anforderungen und reduziertes Zeitpotential
- Alltagstauglicher, förderwirksamer Umgang mit Auszubildenden und Kollegen

Inhalt

- zeitgemäße Didaktik und Methodik
- Bewusstmachen sozialer und kommunikativer Kompetenzen
- Förderung von lösungsorientiertem Handeln
- erfolgreiches Konfliktmanagement
- Präsentation über ein selbstgewähltes Thema aus der Ausbildung

Zielgruppen

- Mitarbeiter, die ihre erworbene ADA auffrischen möchten
- Ausbildungsrelevante Mitarbeiter (Abteilungs-, Schicht-, Bereichsleiter)
- Mentoren und Paten, die Lehrlinge betreuen

Struktur

- 24 Unterrichtseinheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
(z. B. 3 x 1 Tag)
- Mindestanzahl 6 Teilnehmer

Anforderungen und Voraussetzungen

- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Abschluss des Lehrganges

- Nach positiver Absolvierung der Ausbildung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat überreicht.

Ausbildung Lehrlingsausbilder/in ADA

Curriculum gemäß §29a-BAG - mit Begeisterung lehren und lernen

Ziel

Die Faszination des Berufes dem Lehrling näherzubringen und die Begeisterung für den Beruf zu wecken

- Ausbildung für alle angehenden Lehrlingsausbilder*innen nach modernsten pädagogischen Konzepten.
- Kenntnisse über die rechtlichen Grundlagen der Lehrlingsausbildung.
- Ausbildung im Bereich förderwirksamer Pädagogik und Methodik

Zielgruppen

Mitarbeiter*innen, welche mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Inhalte

- **Modul I Pädagogik & Soziale Kompetenz**
Kommunikation in der Pädagogik/ Didaktik, Konfliktstrategien und -management, Feedback und Reflexion
- **Modul II Personale Kompetenz**
Kompetenzen erkennen/fördern, Vorbild sein (Wertediskussion), Verantwortung übernehmen / -geben
- **Modul III Methodische Kompetenz**
Motivationsformen, Ausbildungsplan, Methodische Lernmöglichkeiten
- **Modul IV Digitale Kompetenz**
Informations- und Kommunikationstechnik, digitalen Medien
mit AI-Spezial 😊
- **Modul V Rechtlicher Teil**
Arbeitsrecht, Jugendschutzgesetz, Berufsausbildungsgesetz
- **Präsentation eines Projektes** über die Inhalte der Ausbildung.

Anforderungen und Voraussetzungen

- Vollendung des 18. Lebensjahres
- Berufserfahrung
- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Struktur

- >40 Unterrichtseinheiten á 45min mit E-Learning Elementen

Abschluss des Lehrganges

- Urkunde, offizielles Zertifikat gemäß §29a-BAG

„Staatlich anerkannter Lehrlingsausbilder“

KI-Kompetenz Spezial – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung



AI-special – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung
zertifizierte KI-Kompetenz Ausbildung

Ausbildung zum ethischen & rechtlichen AI-Spezialisten & Anwender

Lerne wann Du willst, volle zeitliche Freiheit – 24/7 betreut 😊

KI verändert, wie Menschen lernen, denken und entscheiden.

KI ist keine Zukunftsvision mehr – sie ist Realität.

Die AICA-Ausbildung zum "Certified AI Transformation Expert" zeigt Dir, wie Du KI strategisch führst, rechtssicher einsetzt und unternehmerisch nutzt.

KI ersetzt Dich nicht. Aber jemand, der mit KI umgehen kann, vielleicht schon.

Die AICA-Ausbildung zum Certified AI Transformation Expert zeigt Dir, wie Du KI im Büroalltag klug nutzt – sicher, effizient und selbstbewusst.

So bleibst Du unersetzlich in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Wer Menschen führt, lehrt und coached, mit Menschen zusammenarbeitet, steht heute vor der Wahl: > Zuschauer bleiben und machen wie immer oder die Zukunft aktiv gestalten!

Die AICA-Ausbildung zum Certified AI Transformation Expert macht Dich zum Gestalter dieser neuen Lernwelt.

Du lernst, KI sinnvoll einzusetzen – für mehr Tiefe, Wirkung und Vertrauen in Deiner Arbeit.

- ✅ wissenschaftlich fundiert
- ✅ Einfach erklärt, praxisnah & 100 % online
- ✅ staatlich geprüft & zugelassen (ZFU Nr. 7550825)
- ✅ EU AI Act- & DSGVO-konform

KI ersetzt Dich nicht. Aber jemand, der mit KI umgehen kann, vielleicht schon.

👉 werde zu dem Menschen, der Führungskraft, dem Mitarbeiter, Ausbilder*in, Trainer*in, Coach, ... der Zukunft versteht!

Lehrlingsausbilder/in Pro

Professionelle Lehrlingsausbildung - Wir lernen das ganze Leben lang ...

Ziel

Ausbau und Vertiefung bisherig erworbener Kenntnisse bei gleichzeitiger Steigerung der Effizienz und Qualität.

- Weiterbildung für alle Lehrlingsausbilder/innen nach modernsten didaktischen Konzepten des **3E Lernens**.
- Vertiefende Ausbildung im Bereich förderwirksamer Didaktik und Methodik

Zielgruppen

Mitarbeiter/innen, welche mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Anforderungen und Voraussetzungen

- ADA §29a-BAG
- Berufs- / Ausbildungserfahrung
- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Abschluss des Lehrganges

- Nach positiver Absolvierung der Ausbildung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat überreicht.

Inhalte

- Modul I Didaktik
Einführung **modernes Lernen**
- Vertiefende Kommunikation
vertiefende Konfliktstrategien
Führung in der Praxis
Feedback und Reflexion
- Modul II Methodischer Teil
Angewandte Motivation
Elektronische Lernmöglichkeiten
Kompetenzen erkennen und fördern
- Modul III Selbstorganisiertes Lernen
Selbstorganisiertes Lernen (SOL) in der Praxis
Tools zum SOL
- Präsentation über ein selbstgewähltes Thema aus der Ausbildung

Struktur

- 40 Unterrichtseinheiten á 50 min.
Teile davon im E-Learning
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar (z.B. 5x 1Tag)
- Mindestanzahl: 6 Teilnehmer

Neurobiologische Didaktik in der Praxis

Praxis ohne Theorie ist blind – Theorie ohne Praxis ist leer

Ziel

Individuelle Begleitung der Lehrlingsausbildner in der Praxis mit realen Situationen und Projekten in den Firmen der Teilnehmer um:

- vertraut und umsetzungsstark von theoretischen Erkenntnissen zu werden
- individuelle Anforderungen im Team zu lösen
- Umsetzungssupport durch die Trainer (... „externe werden eher gehört“...)

Zielgruppen

Mitarbeiter/innen, welche mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Anforderungen und Voraussetzungen

- Vollendung des 18. Lebensjahres
- Berufs- / Ausbildungserfahrung
- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Abschluss des Lehrganges

- Nach positiver Absolvierung der Ausbildung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat überreicht.

Inhalte

- Entwicklung einer Umsetzungsstrategie
- Praktische Umsetzung von theoretischen Inhalten in der Praxis
- Praktische Erfahrungen durch Einzelcoaching beim Lehrgangsteam
- Durchführung der Transferstärke-Analyse (Dr. Koch: Transferstärke durch Praxistransfer®)
- Entwicklung einer Umsetzungsstrategie mit gemeinsam erarbeiteten Empfehlungen.

Struktur

- 24 Unterrichtseinheiten á 50 min. davon ein Tag im Betrieb (der Teilnehmer mit dem Trainer in seinem Betrieb)
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar

Coaching Ausbildung für Ausbilder/in / Mentoren

Coaching als Strategie der Lehrlingsausbildung

Ziel

- Steigerung des selbstverantwortlichen Handelns der Lehrlinge durch unternehmerisches Denken
- Weiterbildung für alle Lehrlingsausbilder/innen nach modernsten didaktischen Konzepten des **3E Lernens**.
 - Vertiefende Ausbildung im Bereich förderwirksamer Didaktik und Methodik

Zielgruppen

Mitarbeiter/innen, welche mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Anforderungen und Voraussetzungen

- Vollendung des 18. Lebensjahres
- Berufs- / Ausbildungserfahrung
- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Abschluss des Lehrganges

- Nach positiver Absolvierung der Ausbildung erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat überreicht.

Inhalte

- Modul 1
Struktur des Coachings,
Kennenlernen von Coaching als Führungstool
Ziele und Stolpersteine
praktische Anwendung
- Modul 2
Zuhören als Coach
Fragetechniken
Methoden
praktische Anwendung
„Live-Coaching“
- Modul 3
Coaching als Lernhilfe
Coaching in Konfliktsituationen
praktische Anwendung
„Live-Coaching“
- Modul 4
Teamcoaching
praktische Anwendung
„Live-Coaching“
- Praktische Erfahrungen durch Einzelcoaching beim Lehrgangsteam

Struktur

- 40 Unterrichtseinheiten á 50 min.
Teile davon im E-Learning
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
(z.B. 2x 2Tage)
- Mindestanzahl: 6 Teilnehmer

Coaching für Auszubildende

Coaching als Strategie der Lehrlingsausbildung

Planung Maßnahme	Individuelles, persönliches und fachliches Jugendcoaching für die Praxis von Auszubildenden 1:1 Setting – Präsenz und Online
Rahmenbedingungen (Ort, Datum, Zeit, ...)	Zeit: 1 Stunden je Teilnehmenden Ort: ... , ... oder Online
Zielgruppe	Lehrlinge/Auszubildende
Kurzbeschreibung des Ziel	Ziel ist es, den Auszubildenden die Möglichkeit eines individuellen Einzelcoachings zu bieten, Hemmschwellen abzubauen, Aufklärungsarbeit über Coaching zu leisten und ihnen den Zugang für Unterstützung im Coaching zu ermöglichen. Coaching ist ein interaktiver Prozess, der darauf abzielt, vorwiegend Einzelpersonen dabei zu unterstützen, ihre persönlichen oder beruflichen, fachlichen Ziele zu identifizieren, Hindernisse zu überwinden und ihre Fähigkeiten, Ressourcen und Potenziale zu maximieren. Jugendcoaching ist eine spezialisierte Form des Coachings, die darauf abzielt, Jugendliche in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Es konzentriert sich auf die einzigartigen Bedürfnisse, Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben, die mit dem Übergang von der Jugendzeit zum Erwachsenenalter verbunden sind. Ein weiterer Unterschied zum klassischen Coaching ist auch die andere Form der (Jugend-)Sprache und der angewandten Methoden.
Lernziele	Coaching zur fachlichen und persönlichen Unterstützung für Auszubildenden: Dies umfasst einen breiten Bereich von Aktivitäten, Strategien und Techniken, die darauf abzielen, eine persönliche, fachliche, praxisnahe Entwicklung herzustellen, die das Jugendalter und ausbildungsspezifische Aspekte berücksichtigen. Insgesamt zielt Jugendcoaching darauf ab, Jugendlichen dabei zu helfen, ihre persönliche und berufliche Identität zu entwickeln, Selbstvertrauen aufzubauen und die notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen zu erlangen, um erfolgreich in die Erwachsenenwelt einzutreten.

Hier einige Beispiele für Themen im Jugendcoaching:

- **Berücksichtigung der Entwicklungsphase:**
Jugendliche befinden sich in einer spezifischen Entwicklungsphase, die von Veränderungen auf körperlicher, emotionaler, kognitiver und sozialer Ebene geprägt ist. Jugendcoaching berücksichtigt diese Entwicklungsaufgaben und unterstützt Jugendliche dabei, sich mit ihren eigenen Bedürfnissen, Werten und Zielen auseinanderzusetzen.
- **Fokus auf Bildung und Beruf:**
Jugendcoaching legt den Schwerpunkt auf die berufliche Bildungsplanung, da Jugendliche vor wichtigen Entscheidungen bezüglich ihrer Ausbildung, Karriere und beruflichen Zukunft stehen. Der Fokus auf die Zukunft schon während der Ausbildung kann motivierend für Auszubildende sein. Der/die Coach unterstützt Jugendliche dabei, ihre Interessen, Stärken und Ziele zu erkunden und konkrete Schritte zur Erreichung ihrer beruflichen Ziele zu entwickeln und Hindernisse, wie z.B. Prüfungsangst zu meistern.
- **Eltern- und Familienarbeit:**
Im Jugendcoaching kann es eine größere Einbeziehung der Eltern oder Erziehungsberechtigten geben, da diese eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Jugendlichen spielen. Der/die Coach kann in Absprache mit der/dem Auszubildende/n mit den Eltern zusammenarbeiten, um eine unterstützende Umgebung zu schaffen und die Entwicklung der Jugendlichen zu fördern.
- **Flexibilität und Kreativität:**
Jugendcoaching erfordert oft eine größere Flexibilität und Kreativität seitens des/der Coach, da Jugendliche in dieser Phase ihres Lebens mit einer Vielzahl von Herausforderungen und Veränderungen konfrontiert sind. Der Coach muss in der Lage sein, sich auf die individuellen Bedürfnisse und Perspektiven der Jugendlichen einzustellen und eine unterstützende Beziehung aufzubauen. Vertrauen ist hier ein wichtiges Element.

Diese Lernziele geben einen Überblick über die wichtigsten Ziele des Jugendcoachings, die darauf abzielen, den Auszubildenden eine angemessene, jugendgerechte Unterstützung und Anleitung zu bieten, um Ziele zu erreichen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Kurzbeschreibung der Inhalte	Ein Jugendcoach arbeitet mit dem/der Ausbilder*in zusammen, um Selbstreflexion zu fördern, neue Perspektiven zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zur Erreichung der fachlichen und praxisnahen Ziele umzusetzen – hier insbesondere für Aspekte im Rahmen der Tätigkeiten für die Ausbildung. Wichtig dabei ist, dass beide Seiten eine Bereitschaft zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit mitbringen, eine Basis für Vertrauen aufbauen, um selbstgesteuerte fachliche und persönliche Veränderungen und positive Ergebnisse zu erzielen.
Inhalte im Einzelnen	Allgemein: • Gegenseitiges Kennenlernen und Vertrauensaufbau • Fragen und Hintergründe klären • Möglichkeiten und Grenzen aufzeigen • Rahmenbedingungen, wie z.B. Setting, Termine Auftragsklärung/Anliegen/Ziel Zu Beginn des Coachings steht eine Klärung mit dem/der Auszubildenden über das übergeordnete Ziel für das Coaching. Der/die Coachee (= Auszubildende/r) beschreibt mit seinen eigenen Worten sein fachliches Anliegen. Der/die Coach stellt durch Nachfragen und Zusammenfassung sicher, dass das Ziel für Beide transparent ist und schreibt oder zeichnet es visuell auf. Die Zielformulierung anhand verschiedener Kriterien stellt sicher, dass die/der Auszubildende ihr Ziel motiviert angehen. Dies leistet bereits einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Erreichung des Ziels. Weiterhin wird am Anfang jeder Sitzung das Ziel der aktuellen Sitzung festgelegt. Die Vorgehensweise ist analog zu oben. Nach Klärung von Coaching- und Sitzungsziel beschreibt der/die Auszubildende den Auftrag an den/die Coach und erläutert, wie die Rolle als Coach bei der Erreichung seines/ihres Ziels unterstützen soll. Diese Trennung zwischen Ziel und Auftrag ist wichtig, denn mit dem Ziel wird das „Was“, mit dem Auftrag das „Wie“ festgelegt. Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch weiterführende Fragen, die den Ausgangspunkt des Coachings bez. dessen Ende näher präzisieren. Der/die Coach hat dabei auf eine einfache jugendgerechte Sprache zu achten und (methodische) Unterstützung zu geben, das Ziel gut zu klären. Analyse Nach Ziel- und Auftragsklärung beginnt der Hauptteil des Coaching-Prozesses: Die Analyse des von der/dem Auszubildende/m gewünschten Themas.

	Methoden-Beispiele: Jugendspezifische, systemische Ansätze, NLP-basierende Methoden (neurolinguistisches Programmieren), Fragetechniken (Wunderfrage, Ressourcenblick, zirkuläres Fragen), Kommunikationstechniken, Kreativitätsmethoden und praxisnahes Arbeiten an Beispielen mit anschließender gemeinsamer Reflexion und Feedback. Öko-Check/Zukunfts- und Handlungsschritte/Abschluss In jeder Sitzung erfolgt am Ende die Überprüfung, welcher Fortschritt in Bezug auf das Ziel erreicht wurde. Ein finaler Ökologie-Check prüft noch einmal ab, ob es Hinderungsgründe für die Nachhaltigkeit der Veränderung gibt. Dies bedeutet zum einen: Gibt es aus dem Zustand vor der Veränderung positive Aspekte, die auch nach der Veränderung vorhanden sind? Ist für die adäquate Kompensation dieser positiven Aspekte gesorgt? Gibt es negative Aspekte der neuen Situation, die die Akzeptanz der Veränderung beeinträchtigen? Zum anderen wird beleuchtet, ob es Auswirkungen der Veränderung auf Dritte gibt, die ebenfalls hinderlich für die Akzeptanz der Veränderung sein können. Sofern hinderliche Aspekte identifiziert werden, ist die Veränderung dahingehend zu modifizieren, dass die Hindernisse eliminiert werden bzw. ein akzeptables Niveau erreichen. Dazu kann es nötig werden, nochmal in die Intervention einzutreten. Nach positivem Öko-Check erfolgt die Projektion in die Zukunft, d.h. bei welcher Gelegenheit bzw. bei welchem Ereignis wird die Wirksamkeit der Veränderung sichtbar („Future Pace“/Handlungsschritte). Ein Großteil der Veränderungsarbeit – maßgeblich das Durchdenken, Reflektieren und Neubewerten auf Seiten der/des Auszubildenden – erfolgt zwischen den Sitzungen und ist daher anders zu begleiten. Dieser Prozess wird durch ein Tasking (= Aufgabe/Übung, die bis zur nächsten Sitzung bearbeitet werden soll) unterstützt. Hier wäre ein naher Kontakt und häufiges Nachfassen bei der/dem Auszubildenden sicherlich wichtig und angemessen. Beispiele: Eine Beobachtungsbeschreibung erstellen oder ein spezifisches Verhalten in einer bestimmten Situation einüben lassen. Auch könnte es vorbereitend zum Coaching eine Checkliste oder ein Abfragetool geben, um die Auszubildenden auf das Coaching einzustimmen.
Material	Beamer, Flipchart, Pinnwand, Moderationskoffer, jugendspezifische Materialien (Musik, Symbole...)

Diplomlehrgang Lehrlingsausbilder/in

Die Intelligenz eines Individuums ist keine fixe Größe

Ziel

Interesse und Begeisterung für den Beruf bei den Lehrlingen durch Professionalisierung der Ausbildung auf höchstem Niveau ermöglichen.

- Vertiefung der Grundkompetenzen der Ausbilder
- Anwendung moderner pädagogischer bzw. erwachsenenbildenden Didaktik wie
3E Lernen:
Ermöglichen Erhöht Effizienz
- Grundsätze im Bereich Führung zur Hochleistung der Auszubildenden
- Optimierung der Lehrlingsausbildung

Zielgruppen

Fachkräfte, welche mit Ausbildungsaufgaben betraut sind

Inhalte

- Modul I
Entwicklung von Grundkompetenzen (Kompetenzorientierung)
- Modul II
3E Lernen = Ermöglichungsdidaktik (Ansatz Uni Kaiserslautern)
- Modul III
Motivation- und Führungsthematiken
- Modul IV
Individuelle Optimierung der Ausbildung (Reflexion und Veränderung im Betrieb)
- Modul V
AI-Spezial 😊 KI, aber richtig
- Präsentation eines Projektes über die Inhalte der Ausbildung
- Transferstärke durch Praxistransfer®

Anforderungen und Voraussetzungen

- Vollendung des 18. Lebensjahres
- Abgelegte ADA
- Anwesenheitspflicht von mindestens 80 % und aktive Mitarbeit.

Struktur

- 40 Unterrichtseinheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar (z.B. 5x 1 Tag)
- Mindestanzahl: 6 Teilnehmer

Abschluss des Lehrganges

Urkunde

„Diplomierte Lehrlingsausbilderin“

„Diplomierter Lehrlingsausbilder“

ISO-17024 Fachtrainer*in (1)

Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.

Curriculum < Mein Weg zum ISO 17024 Lehrlingsausbilder / Fachtrainer >

Zielsetzung < Diplomierter LA, Dein Weg zum:r Ausbildungsexperten*in >

- * Meine Rolle als Ausbilder*in, wie erfülle ich sie
- * Lehrlingsausbilder*in als Lernprozessbegleiter*in
- * Persönliche Umsetzungsbegleitung

Unser Ansatz implementiert eine konstruktivistische Denk-Haltung.

Wir leiten diese, unter anderem von der Ermöglichungsdidaktik von Prof. Arnold, Lehrstuhl für Erwachsenenbildung in TU Kaiserslautern und erweitert durch die wissenschaftlichen Arbeiten von Prof. Dr. Müller-Commichau zu diesem Thema, ab.

Weiters fließen die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse der <Kognitiven Neuroscience>, also der „Höheren Hirnleistungen“ ein, wesentliche Teilbereiche dieser jüngsten Wissenschaft sind Neurobiologie, Neuropsychologie, Neuroinformatik und Neurophysiologie. Durch die immer raschere Entwicklung und der immer kürzeren Halbwertszeit von Wissen, soll der Fokus aus unserer Sicht auf folgende Punkte gelegt werden:

- selbstständig Probleme lösen
- unternehmerisch denken
- flexibel und kreativ arbeiten
- und vor allem eine positive Lernbereitschaft haben.

Dieses Ziel wird vor allem durch die Förderung aller beruflichen Schlüsselkompetenzen: Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenz erreicht.

Dies geschieht insbesondere durch die Berücksichtigung der bisherigen Lernhistorie des Einzelnen und einer wertschätzenden Pädagogik, die einerseits ein verantwortungsvolles Handeln und andererseits das selbstgewollte Lernen anregt.

Wir haben, um die Übersichtlichkeit zu erhöhen, die verschiedenen Wünsche und Vorstellungen kategorisiert:

ISO-17024 Fachtrainer*in (2)

Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.

Das dementsprechende Schema zielt auf die Handlungskompetenzen des Einzelnen ab:

1 Soziale Kompetenz

Bei der sozial kommunikativen Kompetenz werden Kenntnisse und Fertigkeiten in der Kommunikation, der Kooperation und auch in der Konfliktfähigkeit oder Ähnlichem verstanden.

- 1.1 Kommunikation in der Didaktik
- 1.2 Konfliktmanagement
- 1.3 Möglichkeiten der (Lern-) Teamförderung
- 1.4 Führung von Lehrlingen

2 Personale Kompetenz:

Die personale Kompetenz beschreibt die Fähigkeit sich selbst zu entwickeln, wie z. B. Selbstmotivation durch Reflexion und Selbstmanagement, sowie sich der eigenen Rolle im Leben bewusst zu sein.

- 2.1 Kompetenzen erkennen und fördern
- 2.2 Mein Zugang zum Lehrling
 - Menschenbild / Wie kann ich Vorbild sein / Wertediskussion
- 2.3 Verantwortung übernehmen und übergeben
- 2.4 Souveränität durch Anerkennung

3 Methodische Kompetenz:

Methodische Kompetenz summiert Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Problemlösung, Planung und Umsetzung von Aufgaben, Transferfähigkeit von Gelerntem, abstraktes und vernetztes Denken etc.

- 3.1 Umsetzung von Ausbildungsplänen
- 3.2 Feedback und Beurteilungsthematik
- 3.3 Reflexion und Metaebene
- 3.4 Motivation und methodische Lehr- und Lernmöglichkeiten
- 3.5 Selbstorganisiertes Lernen / Lernen lernen
- 3.6 Transferfähigkeit

4 Pädagogische Fachkompetenz:

Unter den Begriff Fachkompetenz fallen z.B. praktische und theoretische Fachkenntnisse, Allgemeinbildung, Erkennen pädagogischer Zusammenhänge, usw.

- 4.1 Wie garantiere ich mein eigenes lebenslanges Lernen (LLL)
 - Was bedeutet LLL und wie gehe ich damit um
- 4.2 Lernen als Kompetenzentwicklung
- 4.3 Emotionales Lernen, Handlungsorientierte Didaktik
- 4.4 Wie funktioniert Lernen aus pädagogischer und neurobiologischer Sicht
- 4.5 Beziehungssysteme als Lernvoraussetzung
- 4.6 Lehr- und Lernsysteme in der Praxis
- 4.7 Zum Lernen „verführen“

ISO-17024 Fachtrainer*in (3)

Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.

Dein Weg zum:r Ausbildungsexperten:in

Schlüsselkompetenzen = berufliche Handlungsfähigkeit

Die Schlüsselkompetenzen gemeinsam ermöglichen erst die berufliche Handlungsfähigkeit:

1. Wer **Fachwissen** nicht nur besitzt, sondern dieses Wissen
2. auch engagiert, zielorientiert und reflektiert (= **Personalkompetenz**)
3. in einer für andere verständlichen Form (**Methodenkompetenz, Digitalkompetenz**)
4. in sein Team einbringen kann (= **Sozialkompetenz**),
ist im Beruf voll einsatzfähig.

Auch Ausbilder:innen brauchen diese Kompetenzen:

- Mein **Fachwissen** an die junge Generation weitergeben
- Dabei strukturiert und lösungsorientiert vorgehen (= **Methodik, Digitalisierung**)
- Meine eigenen Stärken und Schwächen kennen, mit meinen Emotionen umgehen ...
(**Persönliche Kompetenz**)
- Einfühlsam, gerecht, fördernd, fördernd und offen sein sowie mit Konflikten angemessen umgehen
(**Soziale Kompetenz**)

ISO-17024 Fachtrainer*in (4)

Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.

Zielsetzung < ISO 17024 Fachtrainer >

Training beschäftigt sich mit einer Vielfalt von Arbeits- und Themenbereichen, Zielgruppen und Potenzialen und es dient der Reflexion, der (Weiter-)Entwicklung von Sicht- und Verhaltensweisen sowie dem Erwerb von Fachwissen, persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen.

Trainer*innen arbeiten mit Gruppen von Einzelpersonen oder mit Mitgliedern von Gruppen, Teams, Abteilungen, Organisationen und Unternehmen.

In mehrstündigen bis mehrtägigen Seminaren werden Themenbereiche gemeinsam mit den Teilnehmer:innen erarbeitet.

Aus der täglichen Praxis eines*r Fachtrainers*in können folgende Tätigkeiten und Aufgaben zu einem „Funktionsprofil“ zusammengefasst werden.

- Prägnante Aufbereitung und Vermittlung von Inhalten
- Kurs- und Seminarplanung
- Kurs- und Seminargestaltung
- Persönliche Stärken und Methodenvielfalt
- Präsentationstraining und Medieneinsatz

Didaktik:

Der Lehrgang wird in Gruppen bis 12 Teilnehmer:innen durchgeführt, um die Reflexion (eigenes und fremdes Verhalten im Umgang mit Teilnehmern*innen erkennen, verstehen und reflektieren lernen) mit ihren jeweiligen persönlichen Verhalten in unterschiedlichen Trainingssituationen zu ermöglichen.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und Einsichten, sowie entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen im Rahmen eines Trainings, der Situation angemessen angewendet werden, können.

Die detaillierte Gestaltung erfolgt im Zuge des Lehrganges durch die einzelnen Trainer:innen im Zusammenwirken mit den Teilnehmern*innen. Damit soll ein hohes Maß an Flexibilität innerhalb des Lehrganges gegeben sein, um auf aktuelle Bedürfnisse eingehen zu können. Die Erarbeitung der Inhalte (modularer Aufbau) erfolgt situationsorientiert mit den Teilnehmern*innen.

ISO-17024 Fachtrainer (5)

Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein.

Lehrinhalte:

Themen/Module	Lehrinhalte
Prägnante Aufbereitung und Vermittlung von Inhalten	- Grundlagen der Kommunikation - Wahrnehmung und Lerntheorie - der soziokulturelle Hintergrund des Lernens - Lernen in unterschiedlichen Lebensaltern - geschlechtsspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede beim Lernen - Auftragsanalyse - Ermittlung von Zielgruppenerwartungen und der Ausgangssituation - Erarbeitung von Lernzielen - Aufbereitung von inhaltlichen Sequenzen - Erreichung hoher Verständlichkeit für die Teilnehmerinnen - Sicherung des Lerntransfers - Umsetzung in die eigene Unterrichtspraxis
Kurs- und Seminargestaltung	- Von der Wissensvermittlerin zur Lernhelferin - Planung und Gestaltung von Kursen und Seminaren - Erreichung hoher Lerneffizienz - Gestaltung der Anfangs- und Schlusssituationen - Einsatz von Methoden - Umgang mit Leistungstiefs - Steuerung von Gruppenprozessen - Sicherung des Lerntransfers - Umgang mit Störungen
Persönliche Stärken und Methodenvielfalt	- Konzepte für die Weiterentwicklung der Unterrichtspraxis - Fremd- und Selbstbild über Trainerinnen - mein unverwechselbares USP (Stärken, Lernfelder, Potentiale, Spezifika) - Gruppensteuerung, wenn es aus dem Ruder läuft - meistern schwieriger Unterrichtssituationen - gezielte Nutzung der Stärken von Männern und Frauen - Gesprächs- und Fragetechniken - Steigerung der Performance und Erweiterung des Methodenrepertoires - Selbstmotivation - Selbststeuerung
Präsentationstraining und Medieneinsatz	- Vorbereitung einer Präsentation - Zielformulierung - Zielgruppenorientierung - Auswahl von Inhalten - Aufbau einer Präsentation - Medienwahl und Visualisierungen - Videotraining
Spezialisierung	Je nach Schwerpunktsetzung im Lehrgang bzw. je nach Zusammensetzung der Kandidatinnen können verschiedene Schwerpunkte gesetzt werden. Z.B.: - Erstellung von Leistungskontrollen (Prüfen und Prüfungsvorbereitung) - Methodische Specials - zielgruppenspezifische Specials - fachdidaktische Specials

Der Lehrling - der zukünftige Leistungsbringer

Einerseits soll sich der Lehrlinge möglichst rasch zu einem/r Leistungsbringer/in mit passgenauen Kenntnissen und Fähigkeiten entwickeln, andererseits, durch die rasch steigenden Wissensanforderungen, sehr flexibel und anpassungsfähig sein.

Die Erstausbildung deckt immer kürzere Zeiträume der Entwicklung ab. Daher wird die Bereitschaft der Mitarbeiter/in zu lebensbegleitendem Lernen dementsprechend wichtiger, wenn nicht zum zentralsten Parameter, von dem die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des Unternehmens abhängt. Das bedeutet, dass bereits in der beruflichen Erstausbildung Konzepte der betrieblichen Weiterbildung berücksichtigt werden müssen. Dazu bedarf es einer Entwicklung zum selbstorganisierten Lernen (SOL).

Derzeit ist vielen Betrieben die Didaktik durch persönliche Erfahrungen der Ausbilder/in geprägt und lässt sich meist so beschreiben: Arbeitsgang demonstrieren, nachmachen lassen und bis zur Beherrschung üben, möglicherweise unterstützt durch vorgefertigte Schulungen und Seminare.

Diese Art von Didaktik hält den heutigen Anforderungen nicht mehr stand, da vor allem das selbstständige (Mit-) Denken eine schnell wachsende Größe darstellt.

Daher ist es vielmehr nötig, Lernpotentiale zu aktivieren und selbstorganisiertes Lernen zu fördern und damit gleichzeitig die Schlüsselkompetenzen zu entwickeln.

Diese beruflichen Schlüsselkompetenzen sind:

- **Fachkompetenz**
fachliche und branchenspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse, ...
- **Soziale-kommunikative Kompetenz**
Kommunikation, funktionaler Teamarbeit, soziale Verantwortung, ...
- **Personale Kompetenz**
Engagement, Durchhaltevermögen, Willensstärke, Eigenmotivation, ...
- **Methodische Kompetenz**
Anwendung von Fachkompetenz, Zielorientierung, Kreativität, vernetztes Denken, ...

Um diese ambitionierten Ziele zu erreichen, bedarf es einer Bereitschaft von Lehrling und Ausbilder/in. Eine zentrale und notwendige Unterstützung dabei ist die

Didaktik des 3E+ Lernens **Ermöglichen Erhöht Effizienz**

3E+ Lernen bedeutet eine gegenseitige Förderung untereinander, um gemeinsam zu wachsen.

3E+ Lernen - Mathematik auf Pflichtschulniveau

Ermöglichen Erhöht Effizienz

Ziel

Lernen ist „trendy“.

Dieser Qualitätsanspruch kann durch dieses moderne **3E Lernen** gewährleistet werden.

Lernen soll dabei als sinnstiftend, wichtig und interessant erkannt werden.
(Ermöglichungsdidaktik)

Lernen ist ein Grundbedürfnis (Neugier), es bedarf nur der Erweckung. Der berühmte „Knopf“ soll dadurch einfach aufgehen.

Dadurch soll der Lehrling zum selbstorganisierten Lernen (SOL) herangeführt werden.

Das dies auch in Mathematik (auf Pflichtschulniveau) möglich ist, beweisen unsere Fach- und Lehrexperthen täglich.

Inhalte

- Erlebnismathematik - „Math for fun“
Mathematikkenntnisse für den beruflichen Alltag verbessern/vertiefen

Struktur

- ab 36 Unterrichtseinheiten á 50 min.
mind. 4UE pro Termin;
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

aktive Mitarbeit

3E+ Lernen - Deutsch auf Pflichtschulniveau

Ermöglichen Erhöht Effizienz

Ziel

Lernen ist „trendy“.

Dieser Qualitätsanspruch kann durch dieses moderne **3E Lernen** gewährleistet werden.

Lernen soll dabei als sinnstiftend, wichtig und interessant erkannt werden.
(Ermöglichungsdidaktik)

Lernen ist ein Grundbedürfnis (Neugier), es bedarf nur der Erweckung. Der berühmte „Knopf“ soll dadurch einfach aufgehen.

Dadurch soll der Lehrling zum selbstorganisierten Lernen (SOL) herangeführt werden.

Das dies auch in Deutsch (auf Pflichtschulniveau) möglich ist, beweisen unsere Fach- und Lehrexperthen täglich.

Inhalte

- Deutsch - „Deutsch auf lustig“
Sinnerfassendes Lesen und Schreiben

Struktur

- ab 36 Unterrichtseinheiten á 50 min.
mind. 4UE pro Termin;
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

aktive Mitarbeit

3E+ Lernen - Englisch auf Pflichtschulniveau

Enable Enhance Efficient

Ziel

Lernen ist „trendy“.

Dieser Qualitätsanspruch kann durch dieses moderne **3E Lernen** gewährleistet werden.

Lernen soll dabei als sinnstiftend, wichtig und interessant erkannt werden.
(Ermöglichungsdidaktik)

Lernen ist ein Grundbedürfnis (Neugier), es bedarf nur der Erweckung. Der berühmte „Knopf“ soll dadurch einfach aufgehen.

Dadurch soll der Lehrling zum selbstorganisierten Lernen (SOL) herangeführt werden.

Das dies auch in Englisch (auf Pflichtschulniveau) möglich ist, beweisen unsere Fach- und Lehrexperthen täglich.

Inhalte

- Englisch - „English in a different way“
Englischkenntnisse für den beruflichen Alltag verbessern/vertiefen

Struktur

- ab 36 Unterrichtseinheiten á 50 min.
mind. 4UE pro Termin;
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

aktive Mitarbeit

Kompetenzentwicklung „3E+ Lernen“ mit Mathematik / Englisch / Deutsch

Ermöglichen Erhöht Effizienz

Arbeitsplatznahes 3E+ Lernen mit fachübergreifender Mathematik

Arbeits- und Lernprozesse verknüpfen mit der fachübergreifenden Qualifikation **Mathematik**.

Diese kann einerseits durch gegenseitige Förderung untereinander und durch das selbstorganisierte Lernen (SOL) andererseits gezielt gesteigert werden.

Dies setzt die Auseinandersetzung mit gleichmaßen, umsetzungsrelevanter Schlüsselkompetenzen voraus:

- Soziale-kommunikative Kompetenz
- Personale Kompetenz
- aktiv - methodische Kompetenz

Ziel

Steigerung der Qualifikation Mathematik

- durch gleichwertige Förderung der Schlüsselkompetenzen zum Ausbau persönlicher und teamorientierter Lösungs- und Handlungsorientiertheit
- Mit Sinn- und handlungsorientierten Lernens zu praktischen, beruflichen Qualifikationen

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

Anwesenheitspflicht von mindestens 80 %
und aktive Mitarbeit.

Inhalte

- Fachspezifische Mathematik oder Englisch oder Deutsch
- Soziale-kommunikative Kompetenz
Lernen gekoppelt mit Kommunikation, funktionaler Teamarbeit, Konfliktbewältigung...
- Personale Kompetenz
Lernen durch Engagement, Durchhaltevermögen, Willensstärke, Eigenmotivation, ...
- Aktiv - methodische Kompetenz
aktivierendes Handeln durch Ziele, Veränderungsbereitschaft, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, ...

Struktur

- ab 48 Unterrichtseinheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
(z.B. 3x 2 Tage)
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Mentoren-System

Förderung von Schlüsselkompetenzen

Arbeitsplatznahes 3E+ Lernen durch ein Mentoren-System

Mentoren sollen neue Lehrlinge helfen, den Herausforderungen den Wechsel von einem Schulsystem zum einem Berufsalltag zu meistern.

Die erfahrenen Lehrlinge helfen den jungen Lehrling durch unterstützende Maßnahmen diesen Schritt positiv zu bewältigen.

Gleichzeitig wird auf ein hohes Maß an Selbstständigkeit vom ersten Augenblick gesetzt.

Ziel

Positiver Einstieg des neuern Lehrlings

Auseinandersetzung von Firmenwerten

Förderung der Schlüsselkompetenzen wie

- Fachliche Kompetenz
- Soziale-kommunikative Kompetenz
- Personale Kompetenz
- aktiv - methodische Kompetenz

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

Anwesenheitspflicht von mindestens 80 %
und aktive Mitarbeit.

Inhalte

- Erarbeiten von Voraussetzungen von Mentoren-Systeme
- Supervision von Gesprächen zwischen den Lehrlingen
- Begleitung der Lehrling und Förderung von selbstorganisiertem Handeln

Struktur

- ab 24 Unterrichtseinheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
(z.B. 3x 1 Tag)
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

„Lernen“ lernen / lebenslanges Lernen

Lehren und Lernen alleine & im Team

Arbeitsplatznahes 3E+ Lernen durch Lernpartnerschaften

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Lernen. In einem Reframing-Prozess soll Lernen als Freude entdeckt werden, vor allem durch die Erfahrung der Neugierde. Weiters sollen die Lehrlinge von dem unterschiedlichen Können und Erfahrung gegenseitig profitieren.

Durch gegenseitige Förderung untereinander und vor allem durch Kommunikation und „by doing“ wird selbstorganisiertes Lernen (SOL) nach neurologischen Gesichtspunkten und die gegenseitige Hilfe gezielt gesteigert.

Ziel

Positiver Zugang zum Thema Lernen

Förderung des selbstgesteuerten Lernens

Förderung der Schlüsselkompetenzen wie

- Fachliche Kompetenz
- Soziale-kommunikative Kompetenz
- Personale Kompetenz
- aktiv - methodische Kompetenz

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

Anwesenheitspflicht von mindestens 80 %
und aktive Mitarbeit.

Inhalte

- Auseinandersetzung mit dem Thema „Lernen – wie geht das?“
- Lernen als freudiges Erlebnis verstehen lernen
- Erarbeiten von Voraussetzungen von Lernpartnerschafts-Systeme
- Supervision von Lehr-Lernsituationen zwischen den Lehrlingen
- Begleitung der Lehrling und Förderung von selbstorganisiertem Lernen

Struktur

- ab 24 Unterrichtseinheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
(z.B. 3x 1 Tag)
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Kompetenzanalyse und Coaching-Gespräche

für alle Lehrlinge

Ziel

Kompetenzanalyse des Lehrlings zur
Steigerung des Lernbewusstseins
Coaching-Gespräche zur Transfersteige-
rung

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

aktive Mitarbeit

Inhalte

- Einzelgespräch mit dem Lehrling, um Kompetenzen sichtbar zu machen und Lernstrategien bewusst zu machen.
- Bewusstmachung der Bandbreite beruflicher Qualifizierungen:
 - Horizontale Erweiterung der fachlichen Qualität (benachbarte berufliche Tätigkeitsfelder)
 - Vertikale Vertiefung der fachlichen Qualifikationen
 - Erweiterung der fachübergreifenden Qualifikationen (z.B. Kommunikation, Mathematik, Sprachen)

Struktur

- Einheiten nach Bedarf, 1 Einheiten á 50 min.
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar

Prüfungssicherheit & Leistungsstärke

für die Lehrabschlussprüfung

Ziel

Erlangen von Prüfungssicherheit durch strategisches Vorgehen, eigenes Wissen zu präsentieren und durch gleichzeitige Verminderung von Stress und Angst.

Zielgruppen

Lehrlinge

Anforderungen und Voraussetzungen

aktive Mitarbeit

Inhalte

- effiziente Vorbereitung
- strategisches Vorgehen
- fachliche Vorbereitung
- eigenes Potential freisetzen

Struktur

- 3x 8 Unterrichtseinheiten á 50 min.
Start Tag 1: ca 5 Monate vor LAP
Tag 3: ca 1 Monat vor LAP
-
- Mindestanzahl: 4 Teilnehmer

Kennenlertage, Teamevents und Incentives

Ziel

Spüren - Fühlen – Erleben

Beschreibung

Nachhaltigkeit im beruflichen Zusammenleben lässt sich auf einer emotionalen Ebene dauerhafter erreichen.

Dieses gilt besonders für:

- Kennenlernen der Lehrlinge, Ausbilder und Führungskräfte
- Teamevents als Motivationsfaktor
- Incentives als Anerkennung

Inhalte

- Gemeinsame Aktivität wie z.B.
 - Bogensport
 - Schneeschuhwandern
 - Rafting
 - Canyoning
 - Hochseilgarten
 - Disc-Golf
 - Orientierungsspiele
 - Wandern

Zielgruppen

Lehrlinge
Ausbilder
Führungskräfte

Struktur

- Halb- Ganz- oder Mehrtagprogramme
- zeitlich und geographisch frei gestaltbar
- Mindestanzahl: 5 Teilnehmer

Anforderungen und Voraussetzungen

Bereitschaft für abwechslungsreiche Aktivitäten

Die Transferstärke-Methode[©]

Ende mit der Gießkanne und deren Wirkungslosigkeit

Ziel

Erwiesenermaßen finden lediglich max. 9% der Seminarinhalte eine Anwendung in der Praxis der Teilnehmer.

Um den Transfer in die Praxis wesentlich zu erhöhen, verwenden wir als Instrument die „Transferstärke-Analyse“[©] in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Axel Koch.

Die Transferstärke ist das „psychologische Betriebssystem“ für eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung von Entwicklungsimpulsen. Sie dient als Stell-schraube für Umsetzung von Lernerkenntnissen.

Zielgruppen

Alle Mitarbeiter

Anforderungen und Voraussetzungen

Ca. 20 - 30 min. Online-Zugang

Struktur Vorgangsweise

- Wir eruieren im Vorfeld die Transferfähigkeit der Teilnehmer.
- Das Analysegespräch schafft nachvollziehbare Erkenntnisse über den Ist-Stand und bringt klare Empfehlungen zur Steigerung der Transferleistung zukünftiger Seminarinhalte.
- Die Methode umfasst drei Schritte:
 1. Durchführung der Transferstärke-Analyse (via standardisierten, validen Fragebögen)
 2. Verwendung einer individualisierten Toolbox, um einerseits Risikobereiche bewusst zu machen und andererseits die eigenen Fähigkeiten zu stärken
 3. Entwicklung einer Umsetzungsstrategie mit schriftlichen Empfehlungen.

Kommunikation – Achtsames Kommunizieren

Achtsame, richtige Kommunikation = glückliches Leben

- ☐ **Reflexion – KommunikationsERFOLG / -MISSerfolg** letzte Woche?
Was waren die Umstände?
Was war mein Anteil?
Learning?
- ☐ **Vorbild und Authentizität**
Wie kann ich DAS entwickeln?
Wann ist Authentizität schwierig? (Paar-Dialog)
Sammlung der Gedanken
Gedanke aus Reinhold Sprenger „Gehirnwäsche trage ich nicht“:
Prosoziales Lügen =
Authentizität bei Positivem, Zurückhaltung bei Negativem.
- ☐ **„Erklären“**
Gruppenarbeit und anschließende Präsentation:
 - Was ist genau passiert?
 - Was waren die Herausforderungen?
 - Wie verlief die verbale/nonverbale Kommunikation?
 - Wer hat welche Verantwortung?
 - Was wäre hilfreich gewesen?
 - Wie ging es mir persönlich (emotional)?
 - Was lernen wir daraus für die Rolle als Führungskraft/LA?
- ☐ **Theorie zu Kommunikation**
OK-Gitter
Fragetechnik
Feedback
4 Ohren
gewaltfreie Kommunikation

Motivation - Mental stark (1)

An seine Grenzen gehen ...

Selbstbewusstsein stärken ...

Motivation und Glück ...

Selbstbewusstsein stärken
An seine Grenzen gehen ...
Motivation und Glück



MENTAL einfach FIT

Was erwartet mich?

Mein ICH stärken,
sein Selbstbewusstsein stärken ...



An seine Grenzen gehen ...

MOTIVATION ist die Gesamtheit aller Beweggründe,
die das Verhalten eines Menschen bestimmen!



„MÜDE macht uns die Arbeit, die wir liegenlassen,
nicht die, die wir tun!“ (Marie von Ebner-Eschenbach)



GLÜCK und ERFOLG liegen nah beieinander

- Unser Verhalten ist plastisch, d.h. formbar
- Glück kann trainiert werden
- Förderung von Optimismus und Glück durch „positive Interventionen“

Motivation - Mental stark (2)

An seine Grenzen gehen ...

Selbstbewusstsein stärken ...

Motivation und Glück ...

Was erwartet mich?

Selbstsicher und angstfrei – auf die Sekunde

Größtmöglich leistungsfähig – auf Kommando

Stresslos Erfolg genießen – jederzeit

- > Motiviert den Arbeitsalltag bestreiten
- > Wie man sich aus Tiefs herauszieht
- > Wie man seine Zeit optimal strukturiert
- > Von der Opferrolle zur Meisterrolle

- > DU bist Leistungsträger
- > Energetische Ausgewogenheit in Krisensituationen
- > DU SELBST steuerst deine Leistung – einfach, schnell, wann DU willst



<Menschen, Freunde, Kollegen*innen, ...> begeistern – mit Knowhow zum WOW-Effekt

Ich & mein Gegenüber: die Vielfalt meiner Kontakte

Hintergrund und Ziel:

Kontakte :Kolleg*innen, Bürger*innen, Tourist*innen, Patient*innen, Eltern, Politiker*innen, Hilfesuchende ...

Für junge Mitarbeitende in allen Berufen ist es wichtig, die Unterschiedlichkeit der Menschen zu verstehen, das Kommunikationsverhalten anzupassen, wertschätzend und lösungsorientiert auf Kund*innen einzugehen.

Inhalt:

- Ich & mein Gegenüber: die Vielfalt meiner Kund*innen
- Kommunikationsanforderungen und Konfliktpotenziale
- Sensibilität im Kund*innenkontakt: Bedürfnisse und Bedarf
- Typen erkennen und individuell begegnen
- Das KANO-Modell¹⁾ in der Praxis
- Beschwerden als Chance nutzen
- Achtsame Sprache und positive Formulierungen

Zielgruppe:

Alle Menschen, Lehrlinge und junge Mitarbeiter*innen aus allen Bereichen

Ablauf und Methodik des Seminars:

- Theoretische Impulse und Reflexion
- Übungen und Trainingssequenzen
- Simulation von typischen Gesprächssituationen
- Einzel- und Gruppenarbeiten
- Präsentationen durch die Teilnehmer/innen

¹⁾ Das KANO-Modell beschreibt den Zusammenhang zwischen Kundenzufriedenheit und der Erfüllung von Kundenanforderungen. Es wird daher auch als Modell der Kundenzufriedenheit bezeichnet. Den Namen hat das Modell von Noriaki Kano, einem ehemaligen Professor der Tokyo University of Science.

Preisliste 2025/26

Ausbilderprogramme	Anzahl	Preis
Pädagogisches Wissen für Mitarbeiter/innen	24 UE	€ 500,- p. P.
Ausbildung Lehrlingsausbilder/in ADA§29a-BAG	40 UE	€ 636,- p. P.
KI-Kompetenz Spezial – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung	ca.40UE Aufwand	€ 1.450,- p. P.
Lehrlingsausbilder/in Pro	40 UE	€ 1.750,- p. P.
Neurobiologische Didaktik in der Praxis	24 UE	€ 1.100,- p. P.
Coaching-Ausbildung für Ausbilder/in / Mentoren	40 UE	€ 2.700,- p. P.
Kommunikation – Achtsames Kommunizieren	40 UE	€ 2.700,- p. P.
Motivation – Mental stark	40 UE	€ 2.700,- p. P.
<Menschen, Freunde, Kollegen*innen, ...> begeistern – mit Knowhow zum WOW-Effekt	24 UE	€ 990,- p. P.
Diplomlehrgang Lehrlingsausbilder/in	40 UE	€ 2.250,- p. P.
ISO-17024 Fachtrainer*in	80 UE	€ 3.250,- p. P.

Lehrlingsprogramme:	Anzahl	Preis
Lernen“ lernen / lebenslanges Lernen	ab 36 UE	€ 33,- p. P. / UE
3E Lernen - Englisch auf Pflichtschulniveau	ab 36 UE	€ 33,- p. P. / UE
3E Lernen - Mathematik auf Pflichtschulniveau	ab 36 UE	€ 33,- p. P. / UE
3E Lernen - Deutsch auf Pflichtschulniveau	ab 36 UE	€ 33,- p. P. / UE
Mentoren-System	ab 8 UE	ab € 390,-
Kompetenz „3E Lernen“ - Englisch	48-96 UE	1300,- 2500,- p. P.
Kompetenz „3E Lernen“ - Mathematik	48-96 UE	1300,- 2500,- p. P.
Kompetenz „3E Lernen“ - Kommunikation	48-96 UE	1300,- 2500,- p. P.
Kompetenzanalyse und Coaching-Gespräche	6 UE	€ 150,- p. P. / UE
Prüfungssicherheit & Leistungsstärke	ab 8 UE	ab € 390,-

Firmenspezifische Programme & Beratungen:	Preis
Firmenindividuelles Konzept (Beratung) zur Lehrlingsausbildung	1 Tagessatz € 1.950,-
Die Transferstärke-Methode©	€ 990,- p. P.

Kombinationen		Preis
Kombination1: ADA oder päd. Wissen + Pro	€ 2.400,-	€ 2.300,- p. P.
Kombination1: ADA oder päd. Wissen + Pro + Praxis	€ 3.800,-	€ 2.900,- p. P.
Kombination2: Pro + Praxis	€ 3.200,-	€ 2.750,- p. P.
Kombination3: Kompetenzanalyse mit Lehrlingsprogramm 3E	Nur Betrag von Programmen mit 3E-Lernen	
Kombination4: Konzept + Kombi 1,2 + Lehrlingsprogramm	mindestens 2 Tagessätze kostenfrei	

Preise verstehen sich exklusive Mehrwertsteuer!

Es gelten die zum Zeitpunkt des Auftrages gültigen AGB's der Lehrlingsakademie

Termine 2025/2026

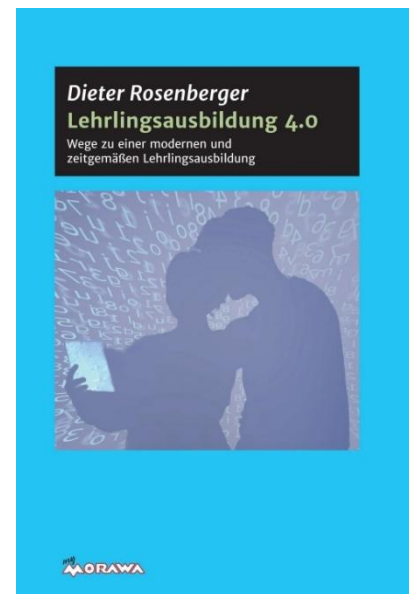
Ausbilderprogramme	Termine
Pädagogisches Wissen für Mitarbeiter/innen	4. / 11. / 18. Sep 2025; 3. / 17. / 24. Apr 2026
Ausbildung Lehrlingsausbilder/in ADA§29a-BAG	4. / 11. / 18. / 25 Sep 2025; 3. / 10 / 17. / 24. Apr 2026
KI-Kompetenz Spezial – inkl. EU-AI-Act Zertifizierung	10. Okt 2025 Start – dann frei wählbar; 16. März. 2026 Start – dann frei wählbar;
Lehrlingsausbilder/in Pro	3. / 10. / 17. / 31 Okt 2025; 4. / 11 / 18. / 25. Mai 2026
Neurobiologische Didaktik in der Praxis	3. / 17. / 24. Apr 2026;
Coaching-Ausbildung für Ausbilder/in / Mentoren	4. / 11. / 18. / 25 Sep 2025; 3. / 10 / 17. / 24. Apr 2026
Kommunikation – Achtsames Kommunizieren	4. / 11. / 18. / 25 Sep 2025; 3. / 10 / 17. / 24. Apr 2026
Motivation – Mental stark	1 / 8. / 15. / 22 Sep 2025; 2. / 9 / 16. / 23. Apr 2026
<Menschen, Freunde, Kollegen*innen, ...> begeistern – mit Knowhow zum WOW-Effekt	4. / 11. / 18. Sep 2025; 3. / 10 / 17. Apr 2026
Diplomlehrgang Lehrlingsausbilder/in	(1) 23. / 24. Okt, 18. / 19. Nov, 10. Dez 2025 (2) 23. / 24. Feb, 12. / 13. / 27. März, 2026
ISO-17024 Fachtrainer*in	23. / 24. Apr, 12. / 13. Mai, / 10. / 11. Juni, 2026

Lehrlingsprogramme:	Termine
Lernen“ lernen / lebenslanges Lernen	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
3E Lernen - Englisch auf Pflichtschulniveau	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
3E Lernen - Mathematik auf Pflichtschulniveau	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
3E Lernen - Deutsch auf Pflichtschulniveau	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
Mentoren-System	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
Kompetenz „3E Lernen“ - Englisch	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
Kompetenz „3E Lernen“ - Mathematik	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
Kompetenz „3E Lernen“ - Kommunikation	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;
Kompetenzanalyse und Coaching-Gespräche	laufend
Prüfungssicherheit & Leistungsstärke	Einstieg jederzeit möglich, Details zu vereinbaren;

Es gelten die zum Zeitpunkt des Auftrages gültigen AGB`s der Lehrlingsakademi

Buchvorstellung

Dieter Rosenberger Lehrlingsausbildung 4.0



Wege zu einer modernen und zeitgemäßen Lehrlingsausbildung

"Industrie 4.0" und "Arbeitsplatz 4.0" – das erfordert eine professionelle "Lehrlingsausbildung 4.0". Die sich immer schneller verändernde Arbeitswelt stellt neue Anforderungen an die arbeitenden Menschen und damit auch an die Ausbildung der Lehrlinge. Kompetente, professionell ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg jedes Unternehmens.

Wie kann eine moderne Lehrlingsausbildung im Betrieb aussehen, die Lehrlinge optimal auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereitet? Wie aktiviert man das Potenzial der Jugendlichen, flexible, kreativ denkende und kompetent in der vernetzten Welt agierende Fachkräfte zu werden? Wie wird ein "Lehrling" zum "learning employee"?

PhDr. Dieter Rosenberger nimmt Sie in diesem Buch mit auf eine Reise in die Welt des Lehrens und Lernens. Auf professioneller und wissenschaftlich fundierter Basis und jahrelanger Erfahrung im Bereich der Lehrlingsausbildung aufbauend, zeigt er, wie Lehrlingsausbildung neu gedacht werden kann. Dieses Buch liefert kein "Rezept" für den einzig gültigen Weg. Es bietet vielmehr zahlreiche Denkanstöße, wie Sie ein ideal passendes Konzept für eine "Lehrlingsausbildung 4.0" in Ihrem Betrieb entwickeln können – damit Sie für die Zukunft gerüstet sind.

<https://www.mymorawa.com/buchshop/>

Suche: „Lehrlingsausbildung 4.0“

oder allen anderen Buchhändlern bzw.
ONLINE-Buchshops 😊



Neue Methoden machen Lust auf Lehre

Die Lehrlingsakademie in Linz entwickelt „gehirngerechte“ Kursinhalte für Ausbilder und Lehrlinge, um diese besser auf die raschen Veränderungen der Zukunft vorzubereiten.

Von **Brigitte Wimmer**

Heinz Grillmayr und Dieter Rosenberger sind Eigentümer der Lehrlingsakademie Rosenberger Consulting GmbH in Linz. Ihr Unternehmen orientiert sich an den Ergebnissen der modernen Bildungswissenschaft. Grillmayr und Rosenberger bringen diese zukunftsweisenden Erkenntnisse in eine praxistaugliche Form. Sie bieten Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Lehrlingen neue Perspektiven und Wege, um Wissen und Fertigkeiten „gehirngerecht“ aufzubereiten und zu erlernen. Die NÖN bat Neurowissenschaftler und Industriemathematiker Heinz Grillmayr zum Gespräch.

NÖN: Was macht Ihrer Meinung nach eine ideale Lehrlingsausbildung aus?

Heinz Grillmayr: Idealerweise schaffen größere Betriebe für neue Lehrlinge eine Spielwiese zum Experimentieren und Ausprobieren. In den Lehrwerkstätten sollten mit großer Freude Fehler gemacht werden dürfen. Das fordert und fördert junge Lehrlinge. So lernen diese Materialien, Arbeitsprozesse und Teamwork kennen. Sie entwickeln soziale Kompetenzen, lernen über neue Inhalte zu reflektieren und eigene Erkenntnisse daraus zu ziehen. Idealerweise kümmert sich um die jungen Mitarbeiter ein freigestellter Ausbilder oder eine Ausbilderin, welcher oder welche zusätzlich zur fachlichen Kompetenz auch pädagogisch geschult ist und Interesse an den Menschen hat. An dieser Stelle bietet die Lehrlingsakademie Rosenberger Un-



Heinz Grillmayr spricht über neue Wege der Wissensvermittlung in Betrieben.

Foto: Brigitte Wimmer

terstützung. Uns geht es nicht darum, Verhaltensvorschriften für Lehrlingsausbilder vorzugeben. Vielmehr wollen wir Hintergrundinformationen über Konfliktführung und Kommunikation mit Jugendlichen in der Pubertät bereitstellen. Zum Beispiel ist es oft hilfreich für den Ausbilder vom Lehrling zu erfahren, warum er oder sie sich für diesen Beruf überhaupt entschieden hat. Meist sind es Herzenswünsche wie „Ich will Bagger fahren“ oder „Mein Traum ist es, eine eigene Motocross-Maschine zu haben“. Es ist empfehlenswert, schon am Anfang der Ausbildung das jeweilige Berufsbild genau durchzugehen und dem lernenden Mitarbeiter

das Berufsspektrum bewusst zu machen. (Das definierte Berufsbild sollte als Lehrbundesgesetzblatt jedem Lehrvertrag beigelegt sein.)

Wie gestalten sich die Ausbilderkurse in Ihrer Lehrlingsakademie?

Grillmayr: Unsere Kurse für Ausbilderinnen und Ausbilder bestehen aus vier verschiedenen Modulen: dem pädagogischen und psychologischen Teil, dem methodischen Teil, dem rechtlichen Teil und dem Fachgespräch. Wir gehen auf die Anforderungen des jeweiligen Betriebes ein und finden gemeinsam mit den Ausbildern heraus, welche Rolle der Lehrende zu erfül-

len hat. Ist er handwerklicher Trainer, Erzieher, Vertrauter, Vorgesetzter und auch Vorbild? Je klarer die Rolle definiert ist, umso weniger Konfliktpotenzial gibt es zwischen Lehrling und Ausbilder. Oft werden gute Mitarbeiter von der Führungsebene bestimmt, um Lehrlinge auszubilden. Diese Mitarbeiter sind fachlich absolut kompetent, haben aber meist pädagogisch noch keine Vorbildung genossen. Die Lehrlingsakademie hilft diesen Mitarbeitern auf ihrem Weg zu Ausbildungsexpertinnen und -experten.

Muss das System Lehre neu gedacht werden?

Grillmayr: Um das Lehrlingssystem insgesamt attraktiver zu gestalten, sollte unbedingt eine regelmäßige Weiterbildung der Lehrlingsausbilder gesetzlich verankert werden. Zurzeit darf jeder, der die Meisterprüfung oder die Unternehmerprüfung abgelegt hat oder ein Studium abschließt (egal welches), Lehrlinge ausbilden. Für immer! Doch die Anforderungen an Fachkräfte und Berufskonzepte sind einem ständigen Wandel unterworfen. Um zukünftige Fachkräfte gut vorzubereiten, ist es notwendig, keine starren Lehrpläne zu verfolgen, sondern das Verstehen von Prozessen und den Umgang mit komplexen Problemen und Situationen zu schulen und Lösungen zu finden. Das ganze Team einer Firma hat Vorbildwirkung für den jungen Mitarbeiter. Dem Ausbilder kann es nur gelingen, den Lehrling von bestimmten Maßnahmen zu überzeugen, wenn alle mitmachen.

Nach welchen Kriterien sollten Unternehmen ihre Lehrlinge auswählen?

Grillmayr: Ich würde Betrieben empfehlen, Lehrlinge nicht nach ihren Noten im Schulzeugnis auszusuchen, sondern eher einen Berufseignungstest zu verlangen. Meiner Meinung nach sind diese sehr treffend, auch wenn manche Eltern sich andere Berufe für ihren Nachwuchs gewünscht haben. Um geeignete Fachkräfte für den Betrieb auszubilden, muss auch in Persönlichkeitsbildung investiert werden. Lehrlinge sind ein lohnendes Investment und wenn man sich schon beim Einstellungsgespräch die Mühe macht, dem Bewerber oder der Bewerberin das zukünftige Berufsbild genau zu erklären, gehen so manchem Anwärter die Augen auf und die Entscheidung fällt beiden Seiten leichter.

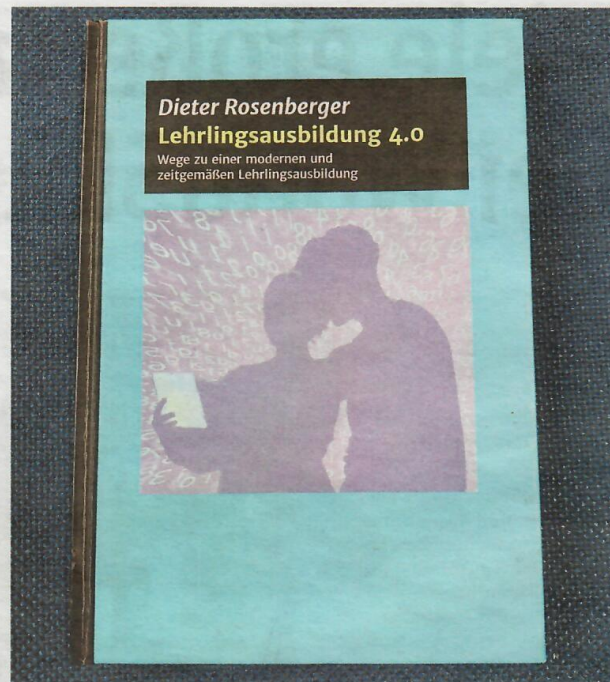
Gibt es Tricks, wie Lehrlinge besser lernen?

Grillmayr: Da ich seit Herbst 2019 kognitive Neurowissenschaften studiere und meine Bachelorarbeit „Lernen im Schlaf“ heißt, habe ich mich auch mit der unterschiedlichen Aufnahme von Lerninhalten beschäftigt. Es ist zum Beispiel gut, mit den Lehrlingen herauszufinden, wie ihre Bio-Arbeitskurve (die zeitliche Aufmerksamkeitsspanne) am Tag verläuft. Es gibt hier sehr unterschiedliche Typen. Und je mehr man selbst über sich weiß, umso eher kann man Hochleistungsphasen für kompliziertere Arbeiten und Lernstoffe nutzen und in Zeiten des Leistungstiefs dafür einfache Dinge erledigen. Die Kommunikation auf Augenhöhe mit gegenseitigem Respekt fördert ebenfalls die Weiterentwicklung des Interesses. Einen großen Einfluss auf die Entwicklung der Lernbereitschaft haben

Ausbilder und Ausbilderin, indem er oder sie wertschätzend auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingeht und Verständnis für ihre Probleme zeigt. Denn ist in der Lehrausbildung die Freiwilligkeit nicht gegeben, ist Widerstand vorprogrammiert. Der Lehrling braucht eine Beziehung zum Lernstoff, es muss für ihn Sinn machen, diesen zu lernen. Ein wertvolles Mitglied im Team zu sein und dazugehören sind erfahrungsgemäß ein sehr guter Motivator, um Leistungen zu erbringen. Auch die Mitbestimmung an der Verbesserung von Arbeitsprozessen und an der Qualitätssicherung von Firmenprodukten oder Dienstleistungen kann das Interesse am Beruf sehr fördern.

Bietet die Lehrlingsakademie auch Weiterbildung für Lehrlinge?

Grillmayr: Wir bieten in unserem Institut offene Kurse für Lehrlinge an. Hier unterstützen wir die jungen Leute beim Lernen, finden heraus, welcher Lerntyp jeder Einzelne ist, zeigen, dass Mathematik etwas sehr Einfaches, Lustvolles sein kann, bereiten ohne Druck auf das erste, zweite und dritte Lehrjahr sowie auf die Lehrabschlussprüfung vor. Auch Lehrlinge mit Prüfungsangst sind bei uns in guten Händen. Wir starten drei Monate vor Prüfungsbeginn mit den Themen. Besonders unsere Prüfungssimulationen helfen unsicheren Kandidaten erfahrungsgemäß sehr gut. Die Lehrlingsakademie arbeitet seit 20 Jahren mit Unternehmen und Lehrbetrieben in ganz Österreich zusammen, unter anderem mit den Wiener Stadtwerken, dem Baukonzern Strabag, der geschützten Werkstätte GW St. Pölten, mit dem Schalungsunternehmen Doka, Testfuchs aus Groß-Siegharts oder KTM – um nur einige zu nennen.



„Lehrlingsausbildung 4.0“ betrachtet die Dualausbildung in neuem Licht.
Foto: Brigitte Wimmer

Autor des Buches „Lehrlingsausbildung 4.0“

Dieter Rosenberger ist Erwachsenenbilder und Eigentümer der Lehrlingsakademie Rosenberger consulting gmbh. In „Lehrlingsausbildung 4.0“ schreibt der Autor über Wissensvermittlung in einer veränderten und zunehmend digitalisierten Welt. Er zeigt konkrete Möglichkeiten auf, junge Menschen zu motivieren und diese zu verantwortungsvollen Mitarbeitern reifen zu lassen. Rosenberger fordert dazu auf, standardisierte Lerninhalte in vorgegebenen Settings zu hinterfragen und plädiert für eine regelmäßige Weiterbildung der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder. Verlag: Morawa
ISBN: 978-3-99084-276-8



Lernexperte Dieter Rosenberger
Foto: privat

Impressum: Sonderprodukt der NÖN – Unabhängige Wochenzeitung für Niederösterreich. Medieninhaber: Niederösterreichisches Pressehaus Druck- und Verlagsgesellschaft m.b.H.; Geschäftsführung: Mag. Michael Ausserer. Chefredakteure: Mag. Walter Fahrnberger, Dr. Daniel Lohninger. Herausgeber: Sonja Planitzer, Dkfm. Herbert Binder. Medieninhaberin, Redaktions-, Verwaltungs- und Herausgeberadresse: 3100 St. Pölten, Gutenbergstraße 12. Hersteller/Druck: Mediaprint Zeitungsdruckereiges.m.b.H. & Co. KG, 1230 Wien, Richard-Strauss-Straße 16. Redaktion: chefredaktion@noen.at; Vertrieb: Telefon: 050/8021-1802, E-Mail: abo@noen.at; Anzeigen: anzeigen@noen.at (für Raumanzeigen), kleinanzeigen@noen.at (für Wortanzeigen). Mitglied des VÖZ. Dem Ehrenkodex der österreichischen Presse verpflichtet. Art-Copyright: VBK/Wien. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen gemäß § 44 Absatz 1 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten. Das Impressum und die Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz sind unter www.noen.at/impressum ständig abrufbar. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine gendergerechte Sprache oftmals verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter. **Inhalte des Journals finden Sie auch auf NÖN.at/thema/lehre**



MODERNE PÄDAGOGIK FÖRDERT DIE KOMPETENZ ZUKÜNFTIGER MITARBEITER

Die Lehrlingsakademie in Linz entwickelt „gehirngerechte“ Kursinhalte für Ausbilder und Lehrlinge, um diese besser auf die raschen Veränderungen der Zukunft vorzubereiten.

VON BRIGITTE WIMMER

Heinz Grillmayr ist nun alleiniger Eigentümer der Lehrlingsakademie Rosenberger Consulting GmbH in Linz. Firmengründer Dieter Rosenberger starb im November 2022. Grillmayr führt das Unternehmen aber im Sinne seines Geschäftspartners weiter. Er orientiert sich, wie auch schon Rosenberger, an den Ergebnissen der modernen Bildungswissenschaft. Die Lehrlingsakademie bringt diese zukunftsweisenden Erkenntnisse in eine praxistaugliche Form. Sie bieten Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Lehrlingen neue Perspektiven und Wege, um Wissen und Fertigkeiten „gehirngerecht“ aufzubereiten und zu erlernen. SUCCESS bat Neurowissenschaftler und Industriemathematiker Heinz Grillmayr zum Gespräch.

Was macht Ihrer Meinung nach eine ideale Lehrlingsausbildung aus? Heinz Grillmayr:

Idealerweise schaffen größere Betriebe für neue Lehrlinge eine Spielwiese zum Experimentieren und Ausprobieren. In den Lehrwerkstätten sollten mit großer Freude Fehler gemacht werden dürfen. Das fordert und fördert junge Lehrlinge. So lernen diese Materialien, Arbeitsprozesse und Teamwork kennen. Sie entwickeln soziale Kompetenzen, lernen über neue Inhalte zu reflektieren und eigene Erkenntnisse daraus zu ziehen. Idealerweise kümmert sich um die jungen Mitarbeiter ein freigestellter Ausbilder oder eine Ausbilderin, welcher oder welche zusätzlich zur fachlichen Kompetenz auch pädagogisch geschult ist und Interesse an den Menschen hat. An dieser Stelle bietet die Lehrlingsakademie Rosenberger

Unterstützung. Uns geht es nicht darum, Verhaltensvorschriften für Lehrlingsausbilder vorzugeben. Vielmehr wollen wir Hintergrundinformationen über Konfliktführung und Kommunikation mit Jugendlichen in der Pubertät bereitstellen. Zum Beispiel ist es oft hilfreich für den Ausbilder vom Lehrling zu erfahren, warum er oder sie sich für diesen Beruf überhaupt entschieden hat. Meist sind es Herzenswünsche wie „Ich will Bagger fahren“ oder „Mein Traum ist es, eine eigene Motocross-Maschine zu haben“. Es ist empfehlenswert, schon am Anfang der Ausbildung das jeweilige Berufsbild genau durchzugehen und dem lernenden Mitarbeiter das Berufsspektrum bewusst zu machen. (Das definierte Berufsbild sollte als Lehrbundesgesetzblatt jedem Lehrvertrag beigelegt sein.)

Wie gestalten sich die Ausbilderkurse in Ihrer Lehrlingsakademie? Unsere Kurse für Ausbilderinnen und Ausbilder bestehen aus vier verschiedenen Modulen: dem pädagogischen und psychologischen Teil, dem methodischen Teil, dem rechtlichen Teil und dem Fachgespräch. Wir gehen auf die Anforderungen des jeweiligen Betriebes ein und finden gemeinsam mit den Ausbildern heraus, welche Rolle der Lehrende zu erfüllen hat. Ist er handwerklicher Trainer, Erzieher, Vertrauter, Vorgesetzter und auch Vorbild? Je klarer die Rolle definiert ist, umso weniger Konfliktpotenzial gibt es zwischen Lehrling und Ausbilder. Oft werden gute Mit-

arbeiter von der Führungsebene bestimmt, um Lehrlinge auszubilden. Diese Mitarbeiter sind fachlich absolut kompetent, haben aber meist pädagogisch noch keine Vorbildung genossen. Die Lehrlingsakademie hilft diesen Mitarbeitern auf ihrem Weg zu Ausbildungsexpertinnen und -experten.

Muss das System Lehre neu gedacht werden? Um das Lehrlingssystem insgesamt attraktiver zu gestalten, sollte unbedingt eine regelmäßige Weiterbildung der Lehrlingsausbilder gesetzlich verankert werden. Zurzeit darf jeder, der die Meisterprüfung oder die Unternehmerprüfung abgelegt hat oder ein Studium abschließt (egal welches), Lehrlinge ausbilden. Für immer! Doch die Anforderungen an Fachkräfte und Berufskonzepte sind einem ständigen Wandel unterworfen. Um zukünftige Fachkräfte gut vorzubereiten, ist es notwendig, keine starren Lehrpläne zu verfolgen, sondern das Verstehen von Prozessen und den Umgang mit komplexen Problemen und Situationen zu schulen und Lösungen zu finden. Das ganze Team einer Firma hat Vorbildwirkung für den jungen Mitarbeiter. Dem Ausbilder kann es nur gelingen, den Lehrling von bestimmten Maßnahmen zu überzeugen, wenn alle mitmachen.

Nach welchen Kriterien sollten Unternehmen ihre Lehrlinge auswählen? Ich würde Betrieben empfehlen, Lehrlinge nicht nach ihren Noten im Schulzeugnis auszusuchen,



Heinz Grillmayr ist Geschäftsführender Gesellschafter der Lehrlingsakademie Rosenberger. Er studiert kognitive Neurowissenschaften und zeigt Betrieben neue Wege der Wissensvermittlung.

sondern eher einen Berufseignungstest zu verlangen. Meiner Meinung nach sind diese sehr treffend, auch wenn manche Eltern sich andere Berufe für ihren Nachwuchs gewünscht haben. Um geeignete Fachkräfte für den Betrieb auszubilden, muss auch in Persönlichkeitsbildung investiert werden. Lehrlinge sind ein lohnendes Investment und wenn man sich schon beim Einstellungsgespräch die Mühe macht, dem Bewerber oder der Bewerberin das zukünftige Berufsbild genau zu erklären, gehen so manchem An-

Heinz Grillmayr hier bei einem Workshop mit Lehrlingen der Firma starlim-sterner (Werkzeugbau und Silikon Spritzguss) in Wels.





Dieter Rosenberger gründete die Lehrlingsakademie in Linz und ist der Autor des Buches „Lehrlingsausbildung 4.0“. Er verstarb heuer im November.

wärter die Augen auf und die Entscheidung fällt beiden Seiten leichter.

Gibt es Tricks, wie Lehrlinge besser lernen? Da ich seit Herbst 2019 kognitive Neurowissenschaften studiere und meine Bachelorarbeit „Lernen im Schlaf“ heißt, habe ich mich auch mit der unterschiedlichen Aufnahme von Lerninhalten beschäftigt. Es ist zum Beispiel gut, mit den Lehrlingen herauszufinden, wie ihre Bio-Arbeitskurve (die zeitliche Aufmerksamkeitsspanne) am Tag verläuft. Es gibt hier sehr unterschiedliche Typen. Und je mehr man selbst über sich weiß, umso eher kann man Hochleistungsphasen für kompliziertere Arbeiten und Lernstoffe nutzen und in Zeiten des Leistungstiefs dafür einfache Dinge erledigen. Die Kommunikation auf Augenhöhe mit gegenseitigem Respekt fördert ebenfalls die Weiterentwicklung des Interesses. Einen großen Einfluss auf die Entwicklung der Lernbereitschaft haben Ausbilder und Ausbilderin, indem er oder sie wertschätzend auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingeht und Verständnis für ihre Probleme zeigt. Denn ist in der Lehrausbildung die Freiwilligkeit nicht gegeben, ist Widerstand vorprogrammiert. Der Lehrling braucht eine Beziehung zum Lernstoff, es muss für ihn Sinn machen, diesen zu lernen. Ein wertvol-

les Mitglied im Team zu sein und dazuzugehören sind erfahrungsgemäß ein sehr guter Motivator, um Leistungen zu erbringen. Auch die Mitbestimmung an der Verbesserung von Arbeitsprozessen und an der Qualitätssicherung von Firmenprodukten oder Dienstleistungen kann das Interesse am Beruf sehr fördern.

Bietet die Lehrlingsakademie auch Weiterbildung für Lehrlinge? Wir bieten in unserem Institut offene Kurse für Lehrlinge an. Hier unterstützen wir die jungen Leute beim Lernen, finden heraus, welcher Lerntyp jeder Einzelne ist, zeigen, dass Mathematik etwas sehr Einfaches, Lustvolles sein kann, bereiten ohne Druck auf das erste, zweite und dritte Lehrjahr sowie auf die Lehrabschlussprüfung vor. Auch Lehrlinge mit Prüfungsangst sind bei uns in guten Händen. Wir starten drei Monate vor Prüfungsbeginn mit den Themen. Besonders unsere Prüfungssimulationen helfen unsicheren Kandidaten erfahrungsgemäß sehr gut. ■



Das Buch „Lehrlingsausbildung 4.0“ betrachtet die Dualausbildung im neuen Licht.

Die Lehrlingsakademie arbeitet seit 20 Jahren mit Unternehmen und Lehrbetrieben in ganz Österreich zusammen, unter anderem mit den Wiener Stadtwerken, dem Baukonzern Strabag, der geschützten Werkstätte GW St. Pölten, mit dem Schalungsunternehmen Doka, Testfuchs aus Groß-Siegharts oder KTM – um nur einige zu nennen.

Die Lehrlingsakademie Rosenberger bietet Seminare und Workshops für Lehrlingsausbilderinnen und -Ausbilder im Unternehmen an, organisiert Seminarräume für Firmen ohne eigene Kursräumlichkeiten, gibt Einzelcoachings für Ausbilderinnen und Ausbilder und unterstützt Lehrlinge in der Vorbereitungszeit der Lehrabschlussprüfung und bereitet auch auf das erste, zweite und dritte Lehrjahr vor.

www.lehrlingsakademie.at

Informationen zu den Programmen

AGB's

Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Lehrlingsakademie

Qualitätssicherung der Seminare Kurse und Lehrgänge

Als Dienstleistungsunternehmen und als Anbieter von Ausbildungen sehen wir es als oberste Pflicht, den Teilnehmer*innen (TN) bei unseren Kursen pädagogisch wertvolle Lernanreize sowie vielfältige Lernfelder bieten zu können.

Die Teilnehmer*innen sind jedoch als „Mit-Produzenten“ angehalten, eigenverantwortlich für die inhaltliche Füllung der angebotenen Lerninhalte zu sorgen.

Qualitätssicherung erfolgt weiters durch eine gemeinsame Planung und Evaluation der Durchführung.

Teilnehmerzahlen

Die minimale TN-Zahl ist in den einzelnen Seminaren festgelegt.

Die maximale TN-Zahl beträgt 15 TN pro Ausbildung.

Detailinformationen | Ausbildungspläne | mitzubringen ist...

Fix zur Ausbildung Angemeldete erhalten den genauen Kursablauf, den Ausbildungsplan sowie eine Liste eventuell mitzubringender Ausrüstungsgegenstände vor Kursbeginn per E-Mail zugesendet.

Förderung

Da wir ein zertifiziertes Bildungsinstitut sind, können sie daher für die meisten Ausbildungen Förderungen beantragen.

Wir sind ihnen dabei gerne behilflich.

Anwesenheit bei Kursen

Um eine Ausbildung positiv abschließen zu können, ist neben den kursspezifischen Prüfungskriterien eine 80%ige Anwesenheit am Ausbildungskurs erforderlich.

Ist es Teilnehmer*innen - aus welchen Gründen auch immer - nicht möglich, dieses Anwesenheitskriterium zu erfüllen, können die fehlenden Ausbildungsthemen an einem der Folgekurse kostenlos nachgeholt werden.

Programmänderungen | Kursabsage

Wir behalten uns Programmänderungen des Tagesablaufes, die Örtlichkeit betreffend, usw. zu jeder Zeit vor.

Bei Anmeldung von weniger als 6 TN pro Ausbildung behalten wir uns - aus Gründen der Wirtschaftlichkeit - die Absage des Kurses zum jeweiligen Termin bis eine Woche vor Kursbeginn vor.

Bei einem solchen Nichtzustandekommen steht es den bereits Angemeldeten frei, sich unter Rückerstattung der ev. geleisteten Anzahlung abzumelden, oder aber als TN für die nachfolgende Ausbildung angemeldet zu bleiben.

Zahlungsbedingungen

Bis spätestens 2 Wochen vor Kursbeginn ist die Kursgebühr zu leisten.

Erfolgt keine rechtzeitige Abmeldung vom Kurs wird die geleistete Zahlung einbehalten.

Bei unvorhergesehenen Ereignissen, die die Teilnahme an der Ausbildung unmöglich machen, ersuchen wir um – bestenfalls telefonische – Kontaktaufnahme mit uns.

Kontakt

Inhaber und Geschäftsführer:

Dipl.-Ing. Heinz Grillmayr
grillmayr@lehrlingsakademie.at
+43 664 131 64 31

Trainerteam:

Je nach (Spezial-) Gebiet arbeiten wir mit unseren akademisch gebildeten Trainern*innen zusammen 😊

Kontakt: grillmayr@lehrlingsakademie.at / office@lehrlingsakademie.at

www.lehrlingsakademie.at