



A.13 Erstes Halbjahr

Im ersten Halbjahr der Ausbildung leben sich die Auszubildenden im Betrieb ein. Sie finden idealerweise in den beruflichen Alltag und können zunehmend Aufgaben übernehmen.

Um die Auszubildenden dabei zu unterstützen, ist es wichtig, dass sie lernen, erste berufliche Routinen zu entwickeln. Denn nur, wenn berufliche Aufgaben zur **Routine** werden, können die Auszubildenden diese verinnerlichen. Routinen und Rituale vermitteln Sicherheit und Orientierung! Besonders schwächere Jugendliche, denen es schwerfällt, in komplexen Situationen flexibel zu reagieren und den Überblick zu bewahren, sind dankbar, wenn sie sich zeitweise auf überschaubare Routinen zurückziehen können.

Als hilfreich erweist es sich, von Beginn an regelmäßige **Ausbildungsgespräche** durchzuführen (siehe [A.10](#)). Der kommunikative Austausch sowie die Motivation werden hierdurch gefördert und Probleme können frühzeitig erkannt werden.

Ausbildungsgespräche können in den Abschluss einer **Lernzielvereinbarung** (siehe [B.9](#)) münden. Es ist sinnvoll, dieses Instrument zu nutzen und Auszubildende von Anfang an daran zu gewöhnen. Das regelmäßige Treffen von Lernzielvereinbarungen ist eine der pädagogischen Kernaufgaben im ersten Ausbildungshalbjahr. Die Auszubildenden wissen, was sie lernen sollen und „wohin die Reise gehen wird“. Vor allem schwächere Jugendliche können diese Art des Lernens gut annehmen, da sie ein greifbares Ziel sowie die dazugehörigen Kriterien klar vor Augen haben und die hierbei unterstützenden Personen benannt werden.

Mit der Lernzielvereinbarung können sowohl direkte, arbeitsbezogene Ziele, als auch indirekt mit der Ausbildung verbundene Ziele, wie das regelmäßige Einreichen des **Berichtshefts**, vereinbart werden. Wünschenswerte Veränderungen im Sozialverhalten können ebenfalls aufgegriffen werden.

Jugendliche können **Ziele** annehmen, wenn die Auszubildenden ihnen respektvoll, vertrauensvoll und höflich begegnen. Damit wird der Grundstein für einen erfolgreichen Lernprozess gelegt.

Die Auszubildenden sollten ihren Auszubildenden vermitteln, dass sie an ihren schulischen Leistungen ebenso interessiert ist, wie an den betrieblichen und sich zum Beispiel regelmäßig die Klassenarbeiten zeigen lassen. Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, ist regelmäßiger Kontakt zur Berufsschule bzw. zur Klassenlehrkraft von Vorteil. Lehrkräfte können über den Leistungsstand sowie allgemeine Entwicklungen informieren und nicht erst aktiv werden, wenn sich Probleme abzeichnen. Unter [B.12](#) befindet sich eine Checkliste für die Aufgaben im ersten Halbjahr.



Begleitplan – Ausbildung in Fortschritten



Anfang	Bewerbungsgespräch	Rituale • Herzlich Willkommen mit allen Kollegen; • Gemeinsames Frühstück • ...	Regeln • Arbeitszeit/ Pausen Routinen beginnen • wie Arbeitstag beginnen? • wie Arbeitstag beenden?	Kontakthalten • zum Auszubildenden • zur Berufsschule • Berichtsheft führen und besprechen	Routinen • Wiederkehrende berufliche Handlungen trainieren Gespräch • Einschätzung • Lernzielvereinbarung					
Mitte	Ausbildungsvertrag Anmeldung Berufsschule Anmeldung Kammer	ankommen	Gaben • Werkzeugkiste • Arbeitskleidung • Spind • Schlüssel/ Passwort • ... Kontaktdaten	sich orientieren	Erste Aufgaben • Klare Aufgabenstellung • konkrete Arbeitsanweisungen • Berichtsheft	Stärken/Schwächen erkennen	Routinen • regelmäßige Gespräche • die erste Lernzielvereinbarung • Überprüfung der Lernzielvereinbarung	Ziele setzen	• Präsent sein • Zwischendurch Rückmeldung Gespräch • Überprüfung des Lernziels • Neue Lernzielvereinbarung	Ziele setzen
Ende	3-Jahres-Übersicht Ausbildungsplan Begleitplan	Nachfragen • Wie war Dein erster Tag bei uns? • So war es für uns...	Nachfragen • Wie war Deine erste Woche bei uns? • So war es für uns...	Gespräch • Auswertung der Probezeit Ritual • Bestehen der Probezeit	Ziele setzen	• Rückmeldung • Überprüfung des Lernziels Wie geht es weiter? • Was steht im zweiten Halbjahr an?	Leistung wird geprüft			

Gute Beispiele

Um den **Lernprozess ihrer Auszubildenden kontinuierlich zu begleiten und zu fördern**, treffen sich ab der ersten Woche der Ausbildung alle Auszubildenden des Autohauses aus einem Ausbildungsjahr (4-5 Personen) einmal die Woche für zwei bis drei Stunden in einem Schulungsraum. Diese regelmäßigen Treffen werden zur Durchführung von Werksunterricht, zur Besprechung von Fragen aus der Berufsschule, aber auch als routinemäßige Gesprächsrunden genutzt. Die Auszubildenden haben hier die Möglichkeit, sich mit ihrem Ausbilder über aktuelle Ereignisse sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben zu unterhalten. Diese Regelmäßigkeit schafft Vertrauen und Routine, da es einen Raum und festen Zeitpunkt für die eigenen Anliegen gibt. Die Auszubildenden scheuen sich nicht, Kontakt aufzunehmen, sollten Probleme auftreten oder konkrete Fragen zu klären sein, da sie ihren Ausbilder als einen zuverlässigen Partner während ihrer Ausbildung erleben.

Zur Unterstützung des systematischen Lernens wird mit einem ausbildungsbegleitenden Heft für den Autofachmann gearbeitet. In diesem Heft befindet sich für jede Woche ein kleiner Test. Weiterhin ist Platz für das Berichtsheft und zusätzliche Notizen, die notwendig für die Ausbildung sind.

Für die Auszubildenden von Volkswagen-Autohäusern gibt es das Angebot, an einem besonderen Förderprogramm teilzunehmen. Ähnliche Angebote gibt es auch in anderen Branchen und Unternehmensbereichen. Diese Angebote fördern eine **frühe Qualifizierung des Personals** und ermöglichen den Auszubildenden, sich schon während der Ausbildung in ein spezifisches Aufgabengebiet einzuarbeiten und sich Spezialwissen anzueignen.

Beim Autohaus beginnt diese Förderung bereits im ersten Ausbildungsjahr. So wird die Bindung an die Marke und das Unternehmen gefestigt und die Qualität der Ausbildung gesteigert. Die Auszubildenden bekommen die Chance, frühzeitig Einfluss auf ihren Berufsweg zu nehmen und sich weitere **Perspektiven zu eröffnen**.

Diese Förderprogramme stellen eine höhere Arbeitsbelastung dar. Deshalb ist mit großer Sorgfalt und Bedacht zu entscheiden, welche Auszubildenden diesen Weg gehen sollen und können. Bei einigen bietet es sich an, ihnen zunächst Zeit für die Eingewöhnung in das Arbeitsleben zu geben und sie erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr zu solchen Förderprogrammen anzumelden.

Um konstant auf dem Laufenden zu sein, was die **Lernfortschritte** seiner Auszubildenden in der Berufsschule angeht, steht der Heizungsbaubetrieb in einem engen und intensiven Austausch mit der Berufsschule und den Lehrkräften. Darüber hinaus ist der Chef Mitglied im Prüfungsausschuss. Durch diese Tätigkeit hat er regelmäßig Einblick in die Prüfungsmodalitäten und kann zeitnah auf Veränderungen reagieren. Neben den berufsschulischen kennt er auch alle Lehrkräfte aus der überfachlichen Weiterbildung persönlich.

Durch diesen direkten Kontakt ist die **Bildung eines Unterstützernetzwerkes** möglich, das bei anfallenden Problemen schnell erreichbar ist, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Ebenso erfahren Auszubildende auf diese Weise, dass die Auszubildenden Interesse am jeweiligen Ausbildungsverlauf haben und alles dafür tun werden, dass ihre Auszubildenden ihre Abschlussprüfung erfolgreich absolvieren. Die Auszubildenden erfahren, dass der Betrieb Einblick in die Geschehnisse in der Berufsschule hat und dies auch als seine Aufgabe betrachtet, um optimal den Ausbildungsprozess zu unterstützen.

Der **regelmäßige Kontakt zu den Lehrkräften** ist von elementarer Bedeutung, denn auch ein praktisch hoch begabter Auszubildender kann Hilfe beim theoretischen Unterricht benötigen, selbst wenn dies im Betrieb nicht offenbar wird.