



4.3. Coaching

STÄRKUNG & FÖRDERUNG WEIBLICHER LEHRLINGE

ALLGEMEINES

Will ein Ausbildungsbetrieb die Leistungs- und Erfolgsfähigkeit der weiblichen Auszubildenden erhöhen dann ist neben der Klarheit bezüglich der Aufgaben (Ausbildermappe und klare Arbeitsanweisungen) auch die innere Balance und Stabilität zu beachten. Dies kann im Rahmen eines behutsamen Coachings bearbeitet werden.

Ziel des Coachings war einerseits junge Lehrlingsmädchen im ersten Lehrjahr so zu unterstützen, dass sich diese gut einleben und zurechtfinden. Doch auch Auszubildende im letzten Jahr wurden begleitet, damit diese als Fachkraft gehalten werden können und sich für einen Verbleib im Unternehmen entscheiden. Da in dieser Lebensspanne immer auch eine starke Persönlichkeitsentwicklung stattfindet wurden verschieden Methoden verwendet, um die Selbst- und Sozialkompetenz zu stärken:

| Kompetenzen | Beschreibung der Schritte | Zeit | Verantwortlichkeit* | Material |
|------------------|--|--------|---------------------|--|
| Sensibilisierung | <ul style="list-style-type: none"> • Woher kommt Coaching und was bringt es im Rahmen einer Lehrausbildung? (Arbeit mit Metaphern) | 60 Min | C | <ul style="list-style-type: none"> • Geschichte des Coachings auf Flipchart dargestellt • Test nach Wahl (DISG, Enneagramm oder ähnliches) |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion und Feedback über bisher besprochenes, Freiwilligkeit der Fortsetzung diskutieren, Persönlichkeitstest „anbieten“ | 30 Min | | |
| Zielsetzung | <ul style="list-style-type: none"> • Diskussion über Testergebnisse Analyse der Sichtweisen – Zielsetzung | 60 Min | C | Testauswertung auf Papier |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Beispiele aus dem Alltag abfragen und Reflexionsaufgabe mitgeben | 30 Min | | |
| Abgrenzung | <ul style="list-style-type: none"> • Aufstellungsarbeit am Papier und Diskussion darüber | 60 Min | C | Stellvertreter in Form von Münzen, kleinen Figuren oder Moosgummi |
| | <ul style="list-style-type: none"> • „Umfeldanalyse“ – die Auszubildende wird über das berufliche Umfeld befragt • Systemische Fragen sowie Reflexionsaufgabe mitgeben | | | |
| Bewusst machen | <ul style="list-style-type: none"> • Rückschau auf die Reflexionsaufgaben – Diskussion | 60 Min | C | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Evtl. neues Ziel wie z. B. wirkungsvoll von anderen Präsentieren können (für Berufsschule üben) oder eine Konfliktsituation meistern (neutrales Formulieren sowie sich abgrenzen lernen) | 30 Min | | |

*Rollen: C = Coach*in.



UNSERE ERFAHRUNG:

Abschließend sei angemerkt, dass sich die hohe Interaktivität bei den pädagogischen Konzepten häufig den handwerklichen Geschicken der Zielgruppen entgegenkam. Man „freute“ sich auf einen Workshop – im Finale wurde explizit noch nachgefragt. Wichtig ist, dass damit das das Weiterbildungsthema, als auch die Entscheidung für eine weibliche Auszubildende positiv besetzt wurde bzw. bei den Online-Veranstaltungen in Schulen auch Schüler*innen motiviert werden konnten, sich für einen technischen Lehrberuf zu interessieren.