

<b>AZUBI-Supervision – Assistenzformat für Auszubildende verschiedener Berufe</b>	
<b>Funktion</b>	<b>Erweiterung von Handlungskompetenz: Adaptabilität</b>
<b>Adressaten</b>	Auszubildende in der assistierten betrieblichen Ausbildung
<b>Zeitbedarf</b>	2-3 Stunden
<b>Zeitintervall</b>	nach Ausbildungsbeginn regelmäßig alle 4-6 Monate
<b>Sachliche Mittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenraum</li> <li>• Moderationskoffer</li> <li>• ggf. Beamer für Infoteil</li> </ul>
<b>Moderation</b>	1-3 Ausbildungsassistent/-innen (MA von Bildungsdienstleister)
<b>Ablauf</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ankommen und Kontaktaufnahme (ggf. Kurzvorstellung)</li> <li>2) Anliegen Sammlung (Evaluation der letzten Supervision)</li> <li>3) Themen- und Methodenauswahl</li> <li>4) Vorschlag zur Fragestellung (Bestätigung oder Korrektur)</li> <li>5) Fall- und Anliendarstellung (ggf. in Statement-Runde)</li> <li>6) Ermittlung einer generalisierten Fragestellung</li> <li>7) Methodische Bearbeitung des Anliegens</li> <li>8) Lösungserprobung/Lösungstransfer</li> <li>9) Abschluss</li> <li>10) Reflexion</li> </ol>
<b>Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindmapping © und Clustering zur Themenfindung</li> <li>• Moderiertes Gruppengespräch zwischen den Auszubildenden</li> <li>• Reflektionsmethoden:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Die innere Stimme“</li> <li>- Erwartungsnetzwerk</li> <li>- Timeline</li> <li>- Talentbilanz</li> <li>- Rollen-/Planspiele, Spiegelungen, Aufstellungen</li> </ul> </li> <li>• Feedbackmethoden (Kartenabfrage, Blitzlicht)</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflektion und Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle</li> <li>• Reflektion und Auseinandersetzung mit der Ausbildung, dem Betrieb und den Anforderungen in der/an die Ausbildung</li> <li>• Austausch über unterschiedliche, bzw. ähnliche betriebliche Strukturen und Anforderungen an Azubis</li> <li>• Partizipation an individuell isoliert wahrgenommenen Ausbildungserfahrungen und -belastungen</li> <li>• Exemplarische Analyse typischer Ausbildungssituationen (Stress, Druck, Über-/Unterforderung, Routine, Motivation)</li> <li>• Verortung eigenen Erlebens im Vergleich mit Erfahrungen anderer Azubis (in anderen Berufen/Betrieben)</li> </ul>

<b>Wirkung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung offener Kommunikation in einer branchenübergreifenden Auszubildenden-Gruppe</li> <li>• Thematisierung von Gelingen bzw. Schwierigkeiten an beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule (unter Anleitung)</li> <li>• Erarbeitung von alternativen Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit Ausbildungsanforderungen und Problemen</li> <li>• Stärkung und Erweiterung von Handlungskompetenzen in unterschiedlichen Ausbildungssituationen</li> <li>• Informationsaustausch zu Ausbildung/Ausbildungsassistenz</li> </ul>
----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**AZUBI-Supervision** – Assistenz-Format in regelmäßigen Intervallen (ca.4-6 monatig)

Ein zentrales Instrument/Format der Ausbildungsassistenz sind regelmäßige Azubi-Supervisionstreffen, die in der Gruppe mit Auszubildenden unterschiedlicher Berufe und aus verschiedenen Betrieben durchgeführt werden.

Zu Beginn der Ausbildung sind Auszubildende mit der meist ganz neuen betrieblichen Realität konfrontiert, deren Komplexität sie (außer beim zeitlich begrenzten Praktikum) nicht antizipieren können und/oder die sich anders als erwartet darstellt. In besonderem Maß wird dabei ihre Kommunikations-, Anpassungs- und Konfliktlösungskompetenz sowie Frustrationstoleranz gefordert, die sie mit der neuen Azubi-Rolle erst entwickeln müssen. Das setzt das Verständnis voraus, dass sich Auszubildende in den Arbeitsbeziehungen zu Kolleg/-innen, Ausbilder/-innen und Vorgesetzten als noch lernende Mitarbeiter/-innen des Betriebes eigenständig definieren müssen. Gerade in der Anfangsphase kommt es dabei zu Verunsicherungen und Irritationen, die zu Störungen und ggf. Konflikten führen und häufig ihre Motivation, Überzeugung und das Vertrauen, die richtige Ausbildungsentscheidung getroffen zu haben, schnell negativ beeinflussen können.

Gerade bei jungen Erwachsenen mit sog. Benachteiligungsmerkmalen (sozial schwierige Ausgangslage und individueller Förderbedarf) ist ein stark personenorientiertes Verhalten zu beobachten, das eine positiv erlebte, sympathiebesetzte Beziehung als Basis für Lernfortschritte bzw. Persönlichkeitsentwicklung erfordert. Wird das Verhältnis zu Ausbilder/-innen oder zu Kolleg/-innen als empathiearm oder nicht wertschätzend erlebt, fehlt es an der nötigen Bindungskraft für eine soziale Integration in den Betrieb und die Ausbildung.

In Betrieben findet dieser Rollenfindungsprozess aufgrund der Priorität von routinierten Arbeitsabläufen und Auftrags erledigung und mangelnder personeller Ressourcen jedoch insbesondere in kleinen Betrieben häufig kaum Beachtung. Soziale Aspekte und Belange gelten in der Arbeitstruktur von betrieblichen Abläufe und Routinen als eher sekundär, sie werden selten (offen) thematisiert bzw. wird von neuen Mitarbeiter/-innen, auch Azubis erwartet, dass sie in der Lage bzw. fähig sind, sich selbständig zu integrieren. Erst bei auffälliger Kumulation von Störungen wird die Beziehungsgestaltung im Betrieb sichtbar und bearbeitungsrelevant. Es liegt auf der Hand, dass dies ungünstige Voraussetzungen für den Anpassungsprozess junger Menschen sind, die sie überfordern und die einen positiven Ausbildungsverlauf schnell gefährden bzw. zum Abbruch führen können.

Umso größer ist der Bedarf, Auszubildenden Raum und Zeit zu geben, ihre unmittelbaren Erfahrungen, Anliegen und Themen zu schildern, sich überbetrieblich auszutauschen, zu diskutieren und reflektierend Erlebnisse aufarbeiten zu können. Azubi-Supervision kann

von Beginn an als (be-)stärkende Methode den Adaptabilitätsprozess an die neue Rolle und vielfältigen Aufgaben der Jugendlichen im Ausbildungsalltag des Betriebs begleiten.

Durch eine Zusammensetzung verschiedenen Branchen, Berufe und Betriebe funktioniert die Gruppe als „strangergroup“, der Austausch mit anderen Auszubildenden öffnet so den individuellen Erfahrungshorizont zur Verarbeitung persönlichen Erlebens in der gewährten Anonymität und ohne Vorbehalte bzgl. unmittelbarer Konsequenzen.

Vielfältige Ausbildungsszenarien in unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben mit jeweils anderen Organisationsstrukturen in der Azubi-Supervision machen für Azubis erkennbar, dass ihre individuellen Erfahrungen auch strukturell bedingt sind. Dies kann zu einer Entlastung bei der psychischen Bewältigung des Erlebten, bei Unzufriedenheiten und Problemen beitragen, öffnet einen systemischen Blick auf die subjektiv erlebte Situation und erweitert das Spektrum der eigenen Verhaltens- und Handlungsoptionen.

Für die Ausbildungsassistenz können von der Azubi-Supervision wichtige Impulse ausgehen, weil generelle Problemstellungen betriebs- und branchenübergreifend und weitere Bedarfe, Beiträge und Anliegen durch Metaplanmethode identifiziert und dokumentiert werden, die bspw. als Themen fachlicher Inputs in den Austauschforen mit den Betrieben wieder aufgegriffen werden können.