

# "OK, BOOMER?!" - Generationen und Wertevorstellungen in der Ausbildung

Community Ausbildungspraxis

Protokoll aus dem Meeting am 15.01.2024

# Generelle Beobachtungen

## 1. Klischees und Generationenwandel:

Viele der vorherrschenden Annahmen über die junge Azubi-Generation sind lediglich Klischees. In früheren Zeiten wurde weniger detailliert über Generationenunterschiede gesprochen als es heute der Fall ist. Die Grenzen zwischen den Generationen sind fließend, wobei viele Veränderungen auf Entwicklungen in der Gesellschaft und technologischen Innovationen beruhen, die für die jüngere Generation alltäglich sind, aber tatsächlich allen zugutekommen.

## 2. Erwartungen der Azubis:

Die Forderungen und Erwartungen der Azubis sind sehr positiv und wurden auch von früheren Generationen ähnlich geäußert. Die heutige verstärkte Diskussion um die Bedürfnisse der Azubis, insbesondere angesichts des zunehmenden Schwierigkeitsgrades, Azubis zu finden, führt dazu, dass letztlich alle Generationen von dieser Aufmerksamkeit profitieren.

## 3. Jugendsprache:

Die Jugendsprache kann für manche Ausbilder:innen befremdlich wirken und findet gelegentlich auch in Gesprächen mit ihnen Anwendung. Es stellt sich jedoch die Frage, ob dieses Phänomen nicht schon immer Bestandteil des Generationendialogs war.

## 4. Altersdiversität in der Ausbildung:

In der Gruppe vom 15. Januar 2024 sind viele Azubis bereits 18 Jahre alt. Auffällig ist jedoch auch die zunehmende Anzahl von Personen, die im Alter von etwa 30 oder sogar über 40 Jahren eine Ausbildung beginnen. Diese Altersmischung hat sich als sehr positiv für die Zusammenarbeit und die Leistungsfähigkeit erwiesen.

# Positive Veränderungen bei Azubis

## 1. Technikaffinität:

- Die Azubis von heute sind mit digitalen Technologien aufgewachsen und bringen somit eine natürliche Vertrautheit mit diesen Werkzeugen mit. Diese Technikaffinität ermöglicht es ihnen, sich schnell in neue Software, digitale Werkzeuge und technische Prozesse einzuarbeiten.
- Ihre Bereitschaft, Neues auszuprobieren, fördert nicht nur ihren eigenen Lernprozess, sondern kann auch die Einführung neuer Technologien im Ausbildungsbetrieb vorantreiben.

## 2. Kritisches Hinterfragen:

- Die Azubis neigen dazu, traditionelle Methoden und Herangehensweisen und mehr in Frage zu stellen bzw. kritisch nachzufragen, was zu einer frischen und neuen Sichtweise führen kann und das Interesse der Azubis widerspiegelt
- Ihr kritisches Hinterfragen spiegelt nicht nur Neugier wider, sondern auch das Bestreben, die tieferen Gründe und Prinzipien hinter Arbeitsprozessen zu verstehen. Dies führt zu einem tieferen und nachhaltigeren Lernprozess.
- Indem sie selbstbewusst nach Erklärungen und Begründungen suchen, fordern sie eine Kultur der Offenheit suchen den Dialog im Ausbildungsumfeld. Dies trägt dazu bei, dass Ausbilder:innen ihre Lehrmethoden und Inhalte kontinuierlich überdenken und anpassen können, was die Qualität der Ausbildung insgesamt verbessert.

# Tipps für Ausbilder:innen

## 1. Offenes Mindset und Einstellung:

Es ist wichtig, eine offene Haltung gegenüber den Azubis und ihren Bedürfnissen zu haben. Verstehen und Respektieren ihrer Perspektiven kann die Ausbildung für beide Seiten bereichern.

## 2. Berufung statt Beruf:

Ausbilder:in zu sein, sollte mehr als nur ein Beruf sein; es ist eine Berufung. Wer sich nicht engagiert mit den Azubis auseinandersetzen möchte, sollte diese Aufgabe überdenken.

## 3. Mentoring und Wissensaustausch:

Bei Schwierigkeiten, sich auf die neue Generation von Azubis einzulassen, kann ein Mentoringsystem hilfreich sein. Erfahrene Ausbilder:innen sollten ihr Wissen an jüngere Kolleg:innen weitergeben und von ihnen lernen. Generelles Mentoring im Team kann ebenfalls förderlich sein.

## 4. Partizipation der Azubis:

Es ist förderlich, Azubis Raum zu geben, ihre Ausbildung mitzugestalten und ihre Ideen einzubringen. So können sie sich nicht nur entwickeln, sondern auch aktiv zum Ausbildungsprozess beitragen.

## 5. Individuelle Betreuung:

Es ist wichtig, individuell auf die Stärken und Schwächen der Azubis einzugehen, anstatt eine One-Size-Fits-All-Ausbildung anzubieten.

## 6. Einsatz digitaler Medien:

Die Nutzung digitaler Medien und Methoden kann die Ausbildung abwechslungsreicher gestalten, die Ausbilder:innen entlasten und mehr Zeit für individuelle Betreuung schaffen. Der Einsatz digitaler Inhalte kann auch eine Alternative zum Frontalunterricht bieten.