EINEN JUNGEN MENSCHEN UNTERRICHTEN HEISST NICHT, EINEN EIMER ZU FÜLLEN, SONDERN EIN FEUER ZU ENTZÜNDEN. (ARISTOTELES)

Erhöhten Lernbedarf bei Jugendlichen in einer verlängerten Lehre bzw. in einer Teilqualifizierung im Praxisunterricht integrieren

PROJEKTARBEIT FÜR STUFE 2

MICHAELA TADER

FEBRUAR 2023

Inhaltsverzeichnis

1 Vorstellung der eigenen Person 2
2 Firmenvorstellung 3
2.1 Restaurant Leopold 3
2.2 Überbetriebliche Lehrausbildung 4
2.3 Verlängerte Lehre/Teilqualifizierung (TQ) 4
3 Projektarbeit 5
3.1 Ausgangssituation 5
3.2 Vorbereitung 6
4 Projektumsetzung 8
5 Lernerfolg/Ergebnis 11

1 Vorstellung der eigenen Person

Mein Name ist Michaela Tader und ich bin 45 Jahre alt.

Meine schulische Laufbahn durfte ich in Oberwart (Burgenland) an der Hotelfachschule beginnen. Danach ging es nach Tirol, um in mehreren Hotels als Restaurantfachfrau zu arbeiten. Meine Heimat war nicht mehr das Burgenland, sondern Tirol. Mehrere Jahre hatte ich dann die schöne Aufgabe, meine zwei Söhne zu erziehen.

Mit 30 beschloss ich, meine Erfahrungen in der Gastronomie auch an andere weiterzugeben. Damals merkte ich schon, dass ich mit Jugendlichen arbeiten möchte. Meine Liebe zum Beruf und die Lehrtätigkeit wollte ich verbinden. Deshalb absolvierte ich an der Pädagogischen Hochschule Innsbruck das Lehramtsstudium für berufsbildende Schulen für den Fachbereich Ernährung und Tourismus. Nach Absolvierung dieser Ausbildung begann ich an der Tourismusschule Villa Blanka als Pädagogin im Internatsbereich, unterrichtete das Fach Betriebspraktikum und leitete das Houskeeping. Ebenso unterrichtete ich am Gymnasium der Ursulinen die Fächer Haushaltsökonomie, Kochen und Ernährungslehre. Für den ASVÖ Tirol hielt ich auch einige Vorträge an Kindergärten und Volksschulen über das Thema „Gesunde Jause“.

Anfang 2018 bekam ich die große Chance, bei einem neuen Projekt der Ibis acam Bildungs GmbH mitzuwirken. Wir eröffneten ein Ausbildungsrestaurant mit dem Ziel, Jugendliche im Bereich Service und Küche in der verlängerten Lehre bzw. Teilqualifikation auszubilden. Wir fanden einen geeigneten Gastronomiebetrieb, erstellten das Konzept und eröffneten dann im April 2018 das Restaurant Leopold am Wiltener Platzl in Innsbruck. Ich übernahm die Geschäftsführung und die Ausbildung im Servicebereich. Bis heute darf ich dieser wunderbaren Aufgabe nachgehen, indem ich meine Liebe zum Beruf in der Gastronomie und die der Ausbildung von Jugendlichen verbinden kann. Aufgrund der intensiven Lehrlingsausbildung möchte ich mich immer wieder weiterbilden und habe mich deshalb zusätzlich für die Ausbildung zur Diplomierte Lehrlingsausbildnerin entschieden.

2 Firmenvorstellung

2.1 Restaurant Leopold

Das Ausbildungsrestaurant Leopold ist Teil einer überbetrieblichen Lehrwerkstätte (siehe 2.2) im Auftrag des AMS und wird von der privaten Bildungseinrichtung Ibis acam Bildungs GmbH geleitet. Als größte private Bildungsgesellschaft in Österreich werden Aus- und Weiterbildungsarbeiten im Jugend- und Erwachsenenbereich angeboten. Ein Projekt dieses Unternehmens ist das Ausbildungszentrum IQ (Integrative Qualifizierung). Jugendliche, die keine reguläre Lehrstelle am ersten Arbeitsmarkt finden konnten, können nach einer vorgeschalteten Berufsorientierung als Lehrlinge in der überbetrieblichen Lehrausbildung angestellt werden. Sie sind sozialversichert, erhalten eine Ausbildungsentschädigung und absolvieren entweder die verlängerte Lehre oder eine Teilqualifizierung (siehe 2.3).

Im Restaurant Leopold haben bis zu 10 Jugendliche die Chance, eine Lehre als Restaurantfachmann/-frau oder Koch/Köchin zu beginnen. Das Ziel ist es, bei uns die Ausbildung zu beginnen und diese nach einem Jahr in einem externen Betrieb diese zu beenden. Die Zielgruppe sind Jugendliche, die keinen oder einen negativen Schulabschluss mitbringen, einen sonderpädagogischen Förderbedarf haben und/oder seit Langem eine Lehrstelle suchen. Am Ende des Programms sollen folgende Perspektiven ermöglicht werden:

- Vermittlung in den 1. Lehrstellenmarkt, heißt, die Jugendlichen beenden ihre Lehrausbildung in einem externen Lehrbetrieb und werden bis zum Lehrabschluss von BerufsausbildungsassistenInnen (BAS) des IQ begleitet.
- Absolvierung der Berufsschule und Betriebspraktika
- fachlicher Kompetenzaufbau gem. Lehrplan
- Auf- und Ausbau beruflicher Handlungskompetenz
- Unterstützung im psychosozialen Bereich

Da das Restaurant öffentlich geführt wird, haben wir neben den Auszubildenden auch geschultes Personal, das den reibungslosen Geschäftsablauf gewährleisten kann. In der Küche sind zwei Köche, welche auch die Trainerausbildung haben, beschäftigt und im Service werde ich von zwei kompetenten Restaurantfachfrauen unterstützt.

2.2 Überbetriebliche Lehrausbildung

Die überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) ist ein Angebot für Jugendliche unter 19 Jahren (im IQ bis 24), um einen Lehrabschluss zu absolvieren. Jugendliche, die keine Lehrstelle finden und keine andere Ausbildung beginnen, können sich beim AMS als lehrstellensuchend melden. Gelingt es nicht, die Jugendlichen in einen Betrieb zu vermitteln, ist eine überbetriebliche Lehre in einer Ausbildungs- beziehungsweise Schulungseinrichtung möglich. Es gibt 2 Arten der ÜBA: Ausbildung direkt in einer Einrichtung oder Zusammenarbeit mit einem Unternehmen. Man kann auch von der Ausbildungseinrichtung zu einem Unternehmen und umgekehrt wechseln. Der Lehrabschluss soll erreicht werden. Die ÜBA gleicht rechtlich einer betrieblichen Lehrausbildung. Die Auszubildenden können die Lehrabschlussprüfung abschließen und die Berufsschule besuchen. Es werden Ausbildungsverträge abgeschlossen, die den Lehrverträgen sehr ähnlich sind. Jedoch besteht kein Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung nach dem Kollektivvertrag - Die AusbildungsteilnehmerInnen erhalten aber eine Ausbildungsentschädigung. (Quelle:Arbeiterkammer)

2.3 Verlängerte Lehre/Teilqualifizierung (TQ)

Verlängerbare Lehrausbildung:
Personen, die vom AMS für diese Berufsausbildung vorgesehen werden und bei denen angenommen werden kann, dass sie zwar vielleicht länger dafür brauchen, grundsätzlich aber in der Lage sind, einen Lehrabschluss zu schaffen, können Lehrverträge abschließen, bei welchen entweder im Laufe der Lehrzeit oder auch gleich am Beginn eine längere Lehrzeit vereinbart wird. Die Verlängerung muss für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig sein. Eine Verlängerung kann um höchstens ein Jahr, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre erfolgen.
Teilqualifizierung:
Personen, die vom AMS für diese Berufsausbildung vorgesehen werden und bei denen nicht angenommen werden kann, dass sie in der Lage sind, einen vollen Lehrabschluss zu schaffen, können Ausbildungsverträge abschließen, bei welchen Teilqualifizierungen durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes vereinbart werden. Die Dauer der Ausbildung kann – je nach Ausbildungsinhalten – ein bis drei Jahre betragen. (Quelle:WKO)

3 Projektarbeit

3.1 Ausgangssituation

Meine Lehrlinge benötigen neben der längeren Lehrzeit auch einen höheren Lernbedarf in den theoretisches Fächern laut des Lehrplanes.

Meine Aufgabe ist nicht nur die praktische Ausbildung, sondern auch die Vorbereitung auf die Berufsschule. Es fehlt bei manchen unseren Auszubildenden oft an schulischen Grundkenntnissen. Besonders geringes sinnerfassendes Lernen, schlechte Deutschkenntnisse oder einfach nur ein nichtstruktureller Tagesablauf benötigen einen höheren Lernbedarf.
In unserem Projekt gab es deshalb die Möglichkeit die Jugendlichen in ein Lerncenter zu schicken. Dieses Lerncenter wurde ebenfalls firmenintern im IQ Innsbruck von einer Lerntrainerin abgehalten. Fachspezifische Fächer wurden zum Teil von mir im Leopold unterrichtet und Fächer wie Deutsch, Allgemeine Wirtschaftslehre, Politische Bildung, Fachkunde Küche oder Englisch konnten wir an das Lerncenter abgeben. Mit Ende des Jahres 2022 wurde dieses Lerncenter aus Spargründen leider geschlossen und wir standen vor einigen Fragen:
Wie können wir das fehlende Lerntraining in unseren Arbeitsprozess während des laufenden Restaurantbetriebes einbringen?
Welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung?
Welche Zeit können wir dafür aufbringen?
Wer soll diesen Teil übernehmen?
Allen Beteiligten war bewusst, dass es ohne Lerneinheiten nicht gehen würde. Die Praxis alleine wäre für unsere Lehrlinge zu wenig, um die Berufsschule bestehen zu können.

Das Ziel ist dabei, jeden einzelnen Jugendlichen mit seinen verschiedenen Fähigkeiten und Defiziten auf das 1. Berufsschuljahr vorzubereiten. Heißt, dass wir auch die Lerninhalte individuell an jeden einzelnen anpassen sollten, um einen Lernerfolg zu erzielen.

3.2 Vorbereitung

Nach Bekanntgabe der Schließung des Lerncenters traf ich mich mit der Berufsausbildungsassistentin für unsere Lehrlinge. Anmerkung: Jeder Fachbereich im IQ hat eine zugewiesene Berufsausbildungsassistenz (BAS), welche die Jugendlichen unterstützt und ihnen helfend zur Seite steht. Ebenso kümmert sich diese um die Weitervermittlung in einen externen Lehrbetrieb und es findet eine enge Zusammenarbeit mit den FachtrainerInnen statt. Ich erklärte, dass ich die neue Umsetzung des Lerntrainings in meine Projektarbeit einfließen lassen möchte und gerne die Planung des neuen Lerntrainings übernehmen werde. Wir waren uns einig, dass das Lerntraining auf alle FachtrainerInnen im Bereich der Küche und des Services aufgeteilt werden müsste und auch von ihrer Seite Unterstützung kommen werde. Wir einigten uns auch darauf, dass wir die Lehrlinge aus der Küche und des Services zusammen unterrichten werden, da diese im 1. Lehrjahr viele gemeinsame Fächer und berufsübergreifende Lerninhalte haben und auch untereinander, miteinander und voneinander lernen könnten. Bis jetzt waren die Lehrlinge immer in einzelnen Lerneinheiten eingeteilt bzw. war für manche Lernthemen keine oder zu wenig Zeit.

Unser Hauptgeschäft im Leopold ist die Mittagszeit, die Zeit für die Praxis ist daher in der Küche der gesamte Vormittag bis über Mittag um 14 Uhr. Das gleiche betrifft auch das Service. Die Lehrlinge beginnen hier zwar erst um 9:30 Uhr, sie sind aber auch bis 14 Uhr im Arbeitsprozess eingeteilt. Die Nachmittage verlaufen generell etwas ruhiger. Deshalb plante ich 2 Nachmittage mit jeweils 2 Stunden Lerntrainingseinheiten ab 14 Uhr ein. Meine Überlegung war, dass wir mit 2 geplanten Nachmittagen besser jonglieren könnten, falls es zu Ausfällen kommen würde, und auch die jeweils 2 Einheiten das Maximum für unsere Jugendlichen wäre.

Des Weiteren traf ich mich mit der Projektleitung, um herauszufinden welche Räumlichen für das Lerntraining geeignet wären. Da im Leopold bis 18 Uhr Gästebetrieb ist und wir auch keine Räume zum Zurückziehen haben, kann ein ungestörter Ablauf direkt im Betrieb nicht stattfinden. Für Lehrlinge, welche schon länger im Betrieb sind bzw. keine größeren Lernschwierigkeiten haben, ist es kein Problem, bei ruhigem Tagesgeschäft nebenbei zu lernen. Für Neueinsteiger und bei

schwacher Lernleistung jedoch, sollte eine ruhige Umgebung gegeben sein. Der Projektleiter konnte mir einen Seminarraum eines anderen Projektes, welches in der Nähe unsere Restaurant untergebracht ist, zusichern. Dieser Raum war für die Umsetzung eines Lerntrainings perfekt da bereits alle erforderlichen Utensilien zum Unterrichten vorhanden waren.

Ein weiteres Treffen fand mit den TrainerInnen der Berufsorientierung (BO) statt. In der BO befinden sich die Jugendlichen bevor sie zu uns ins Restaurant zum Praktikum kommen. Es ist ihr Start im IQ am Fürstenweg. Die TrainerInnen der BO finden heraus, welche berufliche Eignungen die Jugendlichen haben, machen Deutschübungen/Textverständnisübungen und führen Mathematiktestungen durch, um zu sehen, auf welchem Lernniveau jeder einzelne Jugendliche steht. Ich habe die einzelnen Testungen angefordert, um einen genauen Einblick zu bekommen.
Von der Projektleitung wurde auch eine Trainerin für Deutsch und Deutsch als Fremdsprache bestellt. Diese Trainerin ist Teil des IQ-Teams und kann alle Fachbereiche mit Lerneinheiten unterstützen. Auch diesen Bereich ließ ich in die Planung einfließen, da mir durchaus bewusst war, dass ich nicht alle Themenfelder mit meinen KollegInnen im Leopold abdecken kann.

Mein letztes Treffen fand mit der ausscheidenden Lerntrainerin statt. Gemeinsam besprachen wir die Themen, die sie mit den Jugendlichen des Leopolds durchgenommen hatte. Sie übergab mir die Fachbücher der einzelnen Lehrberufe und bereits ausgearbeitete Lernblätter. Ebenso konnte sie mir Einblick in den Ablauf geben: Was ist wichtig? Wie kann ich bei speziellen Jugendlichen ansetzen und auf was setze ich den Fokus?

Mit Ende des Jahres hatte ich alle erforderlichen Unterlagen, Räumlichkeiten und Vorstellungen meinerseits zusammen. Ich unterrichtete die Berufsausbildungs-assistentin und die einzelnen FachtrainerInnen im Leopold und wir setzten uns alle zusammen an einen Tisch, um den genaueren Ablauf zu besprechen. Ich konnte mir mit allen Beteiligten einig werden, wie wir das Ganze umsetzen werden. Die Einteilung der Lerneinheiten und die Ausarbeitung der berufsübergreifenden Lernthemen mit den Jugendlichen übernahm ich. Die FachtrainerInnen und ich müssten dann immer zu ihrem zugeteilten Lernthema selbstständig den Inhalt für die abhaltende Lerneinheit

planen und durchführen. Unterstützend übernahm die BAS die Einteilung der Jugendlichen für das externe Englisch- und Deutschtraining in Absprache mit uns. Wir konnten starten.

4 Projektumsetzung

Wir FachtrainerInnen setzten uns mit allen unseren Auszubildenden zusammen und erklärten ihnen, dass das Lerntraining ab sofort nicht mehr im Lerncenter stattfinden würde, sondern wir mit ihnen in einem ruhigen Seminarraum außerhalb des Leopolds an zwei Nachmittagen lernen werden. Ich merkte, dass ein paar der Jugendlichen darauf verunsichert reagierten. Dieses Unbehagen konnten wir ihnen aber in einem längeren Gespräch nehmen. Es gab von ihrer Seite die Befürchtung, dass alles zu streng ablaufen würde, es ihnen zu viel werden oder auch, dass es bei fehlender Lernleistung es Auswirkung auf das Arbeitsklima hätte. Uns war wichtig, dass sie verstanden, dass es nicht wie in der Schule ablaufen sollte, dass es keinen Prüfungscharakter gäbe, es eine lockere, unkomplizierte Einheit werden soll. Wir wären alleine als Unterstützung für sie da um dann auch wirklich gestärkt und motiviert in die Berufsschule gehen können.

Gemeinsam mit den Jugendlichen des 1. Lehrjahres vom Restaurant und der Küche arbeitete ich dann alle Lerninhalte des 1. Berufschuljahres aus. Wir einigten uns darauf, dass wir lediglich die Themen gemeinsam lernen werden welche beide Berufsgruppen gemeinsam betreffen. Dabei verwendeten wir das aktuelle Berufsausbildungsgesetz der zwei Lehrberufe. Schon bei der Ausarbeitung kamen viele Fragen über die einzelnen Themen, die wir besprechen konnten und auch die Erkenntnis, dass die beiden Lehrberufe Restaurantfachmann/frau und Koch/Köchin im 1. Lehrjahr gleich angerechnet werden. Das war den Jugendlichen bis dahin gar nicht bewusst bzw. nahm auch ich an, dass sie das bereits wissen müssten. Deshalb beschlossen wir dann auch, dass jede/r Koch/Köchin einzelne Tage im Service absolvieren kann und umgekehrt dann auch. Wir hatten in der Vergangenheit schon manchmal einen einzelnen Austausch bzw. Mithilfe im anderen Bereich organisiert aber dieses Mal kam dieser Wunsch direkt von den Jugendlichen.

Nach Ausarbeitung der Lerninhalte unterbreitete ich die Liste den anderen FachtrainerInnen. Jeder konnte sich seine Themen, welche man unterrichten würde und die einem besser „liegen“, selbst aussuchen und in die Liste eintragen. Die

Ausarbeitung erfolgt dann in Zukunft immer selbstständig. Je nach Dienstplan und Anwesenheit teilte ich für die kommenden Wochen die Termine ein. Wir machten auch aus, dass nach jeder Lerneinheit ein kurzes Update an die KollegInnen erfolgt. Folgende Themen konnten die Jugendlichen ausarbeiten und die angeführte Liste erstellt werden:

Lehrstoffverteilung 1. Klasse Küche/Service

Datum/TeilnehmerInnen	Thema	TrainerIn
	FK - Mülltrennung, Unfallverhütung, Hygiene, HACCP, LMSVG	
	FK - Garverfahren	
	FK - Allergenverordnung	
	FK - Kohlenhydrate	
	FK - Vitamine	
	FK - Eiweiß	
	FK - Getreide	
	FK - Energie und Nähstoffbedarf	
	FK - Serviceregeln, Tisch decken, Servietten falten, Tragetechniken	
	FK - Küchen- bzw. Servicebrigarde	
	FK - Maßeinheiten, Rezeptmengenberechnung	
	FK - Saisonkalender (Gemüse/Obst)	
	FK - Menükunde	
	AWL - Lehrlingsentschädigung berechnen	
	AWL - Verträge	
	AWL - Zahlungsverkehr-Zahlungen, Rabatte, Skonto, Netto-, Brutto-Berechnung, Angebotsvergleich	
	AWL - Sparen und Geldanlagen, Volkswirtschaft	
	PB - die duale Ausbildung	
	PB - Interessensvertretungen, Arbeitsrecht	
	PB - Das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz, Verantwortung	
	PB - Gesellschaftsformen, soziale Beziehungen	
	BO - Arten und Formen des Tourismus	
	BO - Marketing	

In den folgenden Fächern konnten wir berufsübergreifende Themen finden: Fachkunde (FK), Allgemeine Wirtschaftslehre (AWL), Politische Bildung (PB) und Berufsorientierung (BO). Themen der spezifischen Fachbereiche werden weiterhin von den einzelnen FachtrainerInnen im jeweiligen Beruf während der praktischen Arbeitszeit vermittelt.

Bei der Ausarbeitung gab es dann schon große Verwunderung von Seiten der Jugendlichen mit ein wenig Angst über die Vielfalt der Unterrichtsgegenstände und der vielen verschiedenen Themen. Die Besorgnis war zum Teil groß, ob das alles zu schaffen wäre, warum sie spezielle Themen überhaupt lernen müssten. Hier holte ich mir dann Lehrlinge dazu, welche schon länger bei uns im Betrieb waren und die erste Klasse der Berufsschule schon besucht hatten. Gemeinsam erzählten wir, dass viele Themen für die Allgemeinbildung sind, wie man sich z.B. im Alltag dann auch leichter tun würde. Die „Älteren“ konnten ihnen ein wenig Angst nehmen, indem sie davon erzählten, welchen Fortschritt sie bei uns gemacht haben und es ihnen auch geholfen hätte, wenn schon früher diese Themen mit ihnen mehr geübt worden wären.

Für unsere erste Lerneinheit stellte ich auch einen Fragebogen für die Lehrlinge zusammen. Mein Ziel war es herauszufinden, wie sich die Lehrlinge selbst einschätzen, welche Erfahrungen sie bis jetzt mit dem Lernen hatten bzw. wie sie leichter oder schwerer lernen könnten. Ich wollte ihnen auch das Gefühl geben, dass sie von uns gehört werden, dass wir sie mit ihren Defiziten ernst nehmen und sie mit uns gemeinsam zum Lernziel kommen und nicht, dass es ein einseitiger „Lehrervortrag“ werden soll, in dem ein Thema nach dem anderen aus dem Buch gelernt wird. Das war deshalb wichtig, da ich bei mehreren Gesprächen mit den neuen Lehrlingen mitbekommen habe, dass sie in ihren vorigen Schulen immer Probleme mit dem bestehenden System hatten. Sei es das Lerntempo, das Lernverständnis, die Struktur oder auch das Gefühl, nicht gut genug zu sein da sie nicht die Anforderungen, welche erwartet wurden, erfüllten. Die Angst vor dem Lernen oder der Berufsschule spielt immer ein wenig mit.

Folgende Fragen habe ich mit ihnen durchgenommen:

- Was heißt/ist lernen für dich?
- Welche Erinnerungen hast du an deine Schulbesuche?
- Bist du gerne hingegangen? Je nach Antwort: Warum?

- Welche Fächer mochtest du gerne bzw. in welchen Fächern hast du dich schwer getan?
- Was möchtest du außerhalb der Schule/ der Arbeit gerne lernen?
- Was erwartest du von diesem Lerntraining in Zukunft?
- Was ist dir im Umgang zwischen uns TrainerInnen und euch Lehrlingen wichtig?

5 Lernerfolg/Ergebnis

Die Antworten auf die Fragen und die der weiteren Gespräche bestätigten meinen Eindruck, dass unsere Lehrlinge Angst vor dem Lernen hatten. Ich ließ sie offen in der Gruppe über ihre Erfahrungen miteinander sprechen. Bereits in den ersten Lerneinheiten sah ich, dass sich der Druck ein wenig lösen konnte. Auch die Entscheidung, die TeilnehmerInnen am Lerntraining in gemischte Gruppen einzuteilen, war eine Bereicherung.

Nachdem jede der FachtrainerInnen eine Lerneinheit abgehalten hatte sprachen wir über die einzelnen TeilnehmerInnen und darüber wo sie nach unserem Empfinden stehen würden. Uns war klar, dass wir die Themen so leicht und unkompliziert als möglich aufarbeiten mussten. Bereits nach einem Monat konnte ich sehen, dass die Angst vor dem Lerntraining weg war. Sie arbeiteten von Woche zu Woche mehr mit, fanden die Themen spannend und zeigten vermehrt Interesse. Auch während des Praxisunterrichts wurden die Lernthemen der letzten Einheiten immer wieder besprochen und in die Arbeit integriert. Es war von Vorteil, dass die FachtrainerInnen, von denen sie in der Praxis lernten, nun auch mit ihnen verstärkt die theoretischen Fächer durchnahmen. Die anfängliche Sorge, dass wenn sie nicht gut im Lerntraining waren, es sich auf das Arbeitsklima auswirken würde, war absolut nicht gegeben. Im Gegenteil. Ich bekam einen viel intensiveren Kontakt mit den Lehrlingen aus der Küche und die Trainer der Küche konnten die Lehrlinge des Services nun auch von einer anderen Seite kennenlernen. Ganz wichtig war auch, dass wir von Anfang an in den Lerneinheiten an einem externen Ort waren und nicht direkt im Restaurant.

Was wir nach ein paar Wochen aber auch merkten war, dass zwei Nachmittage zum theoretischen Lernen für einzelne Lehrlinge zu viel war. Da es doch sehr neue und komplexe Themen waren, sahen wir, dass es reichte, wenn wir pro Woche ein Thema durchnahmen und nicht zwei. Es war zu sehen, dass ein Lernthema noch gar nicht ganz verstanden wurde, bevor wir bereits ein anderes bearbeiten wollten. Und da es

ja auch noch zusätzlich das externe Englisch- bzw. Deutschtraining gab, war mir klar, dass wir uns auch mit der Anzahl der Einheiten zurückhalten mussten. Wir besprachen das Ganze bei einem Meeting mit der Berufsausbildungsassistäntin und ich machte den Vorschlag, dass wir ab Mitte Februar das Lerntraining nur mehr einmal die Woche einteilen würden, um auch den letzten Druck herausnehmen zu können. Es waren alle dafür und ich stellte einen neuen Plan auf.

Das tatsächliche Ergebnis dieser neuen Lerneinheiten werden wir erst in ein paar Monaten sehen können, wenn unsere Lehrlinge zum ersten Mal die Berufsschule besuchen werden. Der weitere Plan ist nun, dass wir ein monatliches Meeting über den Verlauf der Lerneinheiten abhalten und uns dann immer spontan auf neue Gegebenheiten einstellen werden. Auch die Lernmethoden werden wir zum Teils „spielerisch“ vermitteln, da wir auch da gesehen haben, dass mehr hängen bleibt.

Wichtig ist vor allem auch zu sehen: Das Lerntraining macht allen Beteiligten Spaß und jede und jeder, egal, ob TrainerIn oder Lehrling, geht gerne in diese Stunden. Ich freue mich jetzt schon darauf, wenn die Jugendlichen mit Zuversicht vor dem Schultor stehen werden.

Zum Abschluss möchte ich noch einen meiner Lieblingssätze anmerken:

Verzweifle nicht, wenn du kein Profi bist.

Ein Amateur hat die Arche gebaut, Profis die Titanic.

leopold ESSEN & TRINKEN