

Leitfaden

Eine Praxisaufgabe für die Ausbildung

Das Modell der vollständigen Handlung am Beispiel „Einen Tag der offenen Tür gestalten“

Ausbildungsmarketing - Begleiten und Entwickeln

Februar 2026

Inhalt

I. Ausgangslage und Einleitung	2
II. Schritt 1: Den Lernbedarf erheben – gemeinsam mit den Azubis	3
III. Schritt 2 und 3: Aufgaben erstellen und an die Azubis übergeben	5
IV. Schritt 4: Die Azubis bei der Aufgabenbearbeitung begleiten	6
V. Schritt 5 und 6: Lösungen besprechen und neue Lernbedarfe erheben	7

I. Ausgangslage und Einleitung

Einführung

Es hat sich in der Vergangenheit bewährt, dass Azubis aus den fortgeschrittenen Lehrjahren den Ausbildungsbetrieb auf Veranstaltungen, wie z.B. Messen oder Job-Börsen, vertreten und ihren betrieblichen Alltag vorstellen.

Nun soll versucht werden, diese Wirkung ausschließlich für das eigene Unternehmen zu nutzen, indem ein Tag der offenen Tür organisiert wird – von Azubis für (angehende) Azubis (und deren Familien, Freunde, ...).

Als Ausbilder:in ist es dein Job, diesen Tag gemeinsam mit deinen Azubis zu planen, zu gestalten, alles zu organisieren und am Ende auch durchzuführen.



1

Plane, gestalte und organisiere euren Tag der offenen Tür gemeinsam mit deinen Azubis!

Der hier vorliegende Leitfaden hilft dir dabei, die einzelnen Schritte der vollständigen Handlung im Blick zu behalten und dich an die Spielregeln zu halten.

2

Es geht darum, mit allen Azubis zusammen einen allgemeinen Fahrplan zu erstellen und darin für jede:n individuelle Aufgabenstellungen zu platzieren. Du wirst am Ende also mehrere Leitfäden ausfüllen!

3

Für die Übung hier ist es ausreichend, wenn du dir für eine:n Azubi exemplarisch überlegst, wie die Aufgaben unter dem Aspekt des Modells der vollständigen Handlung gestaltet sein müssten und welche Aktionen sich daraus für den:die Einzelne:n ableiten lassen.

II. Schritt 1: Den Lernbedarf erheben – gemeinsam mit den Azubis

„Das Problem zu erkennen ist wichtiger, als die Lösung zu erkennen, denn die genaue Darstellung des Problems führt zur Lösung.“
Albert Einstein, Physiker

Name Azubi: _____

Lehrjahr: _____

Datum: _____

Leitfragen:

1. Was steht im Ausbildungs-Curriculum?
2. Was sagen die Azubis: Wie kann er/sie am besten lernen?
3. Wo liegen die Stärken des:r Azubi:s?
4. Welche (technischen) Hilfsmittel stehen zur Verfügung?
5. Welche Erwartungen habe ich an den/die Azubi?
6. Welche Erwartungen stellt er/sie an mich?
7. Welche Vorstellung hat der/die Azubi von diesem Projekt? Was möchte er/sie gerne lernen?
8. Welche Vorstellung habe ich von diesem Projekt? Was möchte ich gerne vermitteln?
9. Gibt es Überschneidungen beider Vorstellungen? Worin liegen die Chancen für beide Seiten?

Notizen zur Ausgangslage:

-
-
-
-
-
-
-
-
-

Größte Erkenntnisse:

-
-
-
-
-
-
-

Versuche, durch die Augen deines Azubis in die Welt zu gucken – was siehst du? Und was bedeutet das für das Projekt?

Name Azubi: _____

Lehrjahr: _____

Datum: _____



Schaubild erstellt von Claudia Köhler mit Conceptboard

Welche Arbeitsschritte stehen an?

-
-
-
-
-
-
-
-
-

Größte Erkenntnisse und Fragen:

-
-
-
-
-
-
-

III. Schritt 2 und 3: Aufgaben erstellen und an den Azubi übergeben

„Eine positive Einstellung zu lösbaeren Problemen ist bereits der halbe Erfolg.“

Ernst Ferstl, österreichischer Schriftsteller

Name Azubi: _____

Lehrjahr: _____

Datum: _____

Projekt-Name: _____

Dauer: _____

Hilfsmittel: _____

Ergebnisgestaltung: _____

Erstes Zwischengespräch mit kurzer Darstellung zum Stand der Dinge:

-
-
-

Welche Arbeitsschritte stehen an:

-
-
-
-
-
-
-
-

Größte Erkenntnisse und Fragen:

-
-
-
-
-
-
-

IV. Schritt 4: Den Azubi bei der Aufgabenbearbeitung begleiten

„Wer seiner Führungsrolle gerecht werden will, muss genug Vernunft besitzen, um die Aufgaben den richtigen Leuten zu übertragen, und genügend Selbstdisziplin, um ihnen nicht ins Handwerk zu pfuschen.“

Theodore Roosevelt, US-amerikanischer Politiker

Name Azubi: _____

Lehrjahr: _____

Datum: _____

Tipps:

- Es schadet nicht, die eigene Neugierde daran zu befriedigen, wie sich der Azubi „so anstellt“, „wie weit er/sie schon ist“. Ein Blick über die Schulter oder ein „Na, kommst du gut voran?“ ist bestimmt in Ordnung.
- Allerdings dürfen (für DICH!) offensichtliche Fehler bzw. „Irrwege“ nicht kommentiert werden, solange sich alles im Rahmen der vorgeschriebenen Sicherheitsbestimmungen abspielt und keine überdimensionalen Kosten verursacht werden.
- Halte dich zurück! Widerstehe der Versuchung zu unterweisen!
- Denk immer daran: Laufen lernt man nur, wenn man auch hinfällt – nur dann besteht überhaupt die Möglichkeit, wieder aufzustehen und es erneut zu versuchen!

Notizen zur eigenen Rolle:

-
-
-
-
-
-
-
-
-

Wichtigste Erkenntnisse:

-
-
-
-
-
-

V. Schritt 5 und 6: Lösungen besprechen und neue Lernbedarfe erheben

„Misserfolg ist die Chance, es beim nächsten Mal besser zu machen.“

Henry Ford, US-amerikanischer Industrieller

Name Azubi: _____

Lehrjahr: _____

Datum: _____

Tipps:

- Höre dem/der Azubi zunächst aufmerksam zu, wenn er/sie über die eigenen Erfahrungen mit der Projektbearbeitung berichtet (Fühle dich nicht persönlich angegriffen, wenn etwas kritisch betrachtet wird!).
- Notiere dir Fragen zu den Schilderungen – du verstehst mit Sicherheit nicht alles!
- Analysiere mit dem/der Azubi gemeinsam die Phase der Durchführung in möglichst kleinen Schritten – du kannst Impulse geben und Ideen äußern, falls etwas wirklich nicht „gecheckt“ wird! Aber falle nicht ins Belehren zurück!
- Behalte immer im Fokus, dass es hier darum geht, dass dein/e Azubi den größtmöglichen Mehrwert aus der Rückschau ziehen soll!

Fragen:

- Was hat der Azubi gelernt?
- Wo gab es Herausforderungen?
- Was blieb unbearbeitet?
- Wie gelang das Lernen am besten?
- Worauf achte ich beim nächsten Mal besonders?
- Welche Rückmeldung habe ich von meinem Azubi bekommen?
- Habe ich den Azubi gelobt?

Das Projekt wurde vollständig besprochen. Lernerfolge sind umfassend erkannt und dokumentiert worden. Lernbedarfe für das nächste Projekt:

Unterschrift Ausbilder:in

Unterschrift Azubi

NETZWERK Q

Das Netzwerk Q ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und weiterer Bildungseinrichtungen. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) – damit Ausbildung für dich und deine Auszubildenden noch stärker, zukunftsorientierter und wirksamer wird.

Impressum

Bildungswerk der Niedersächsischen
Wirtschaft gGmbH

netzwerkq.de

Autorinnen

Anna-Lena Euteneuer
Claudia Köhler

Quelle

Bauer, Hans G., Brater, Michael; Büchele, Ute; Duffer-Weis, Angelika. Maurus, Anna; Munz, Claudia:
Lern(prozess)begleitung in der
Ausbildung. Wie man Lernende begleiten
und Lernprozesse gestalten kann (ein
Handbuch). aus: Beiträge zu Arbeit -
Lernen - Persönlichkeitsentwicklung /
GAB München (wbv). 3. Aufl. 2010

