

Mit KI!

Ausbildung digitalisieren

10 clevere Ideen für digitale Tools und KI in der Ausbildung

Digitalisierung &

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



Johannes Imhof

– kaum ein Tag vergeht, ohne dass diese Begriffe durch die Medien geistern. Sie sind überall. Jeder Guru hat eine Idee, was damit zukünftig besser werden soll. Hand aufs Herz: Es bringt nichts, diese Technologien einzusetzen, weil es gerade en vogue ist. Sie sind kein Allheilmittel und kein Selbstzweck.

Bei richtigem Einsatz können Sie uns aber das Leben erleichtern. Lesen Sie, wie Sie Digitalisierung und künstliche Intelligenz (KI) konkret in der Ausbildung einsetzen, um echten Mehrwert zu schaffen.

Geschrieben haben wir dieses E-Paper für Sie: die Ausbilderinnen und Ausbilder. Mit KI und IQ. Kein Fachchinesisch, keine endlosen theoretischen Abhandlungen. Stattdessen praxisnahe Beispiele und handfeste Vorteile. Wir reden Klartext auch über Machbarkeit und Grenzen dieser Werkzeuge.



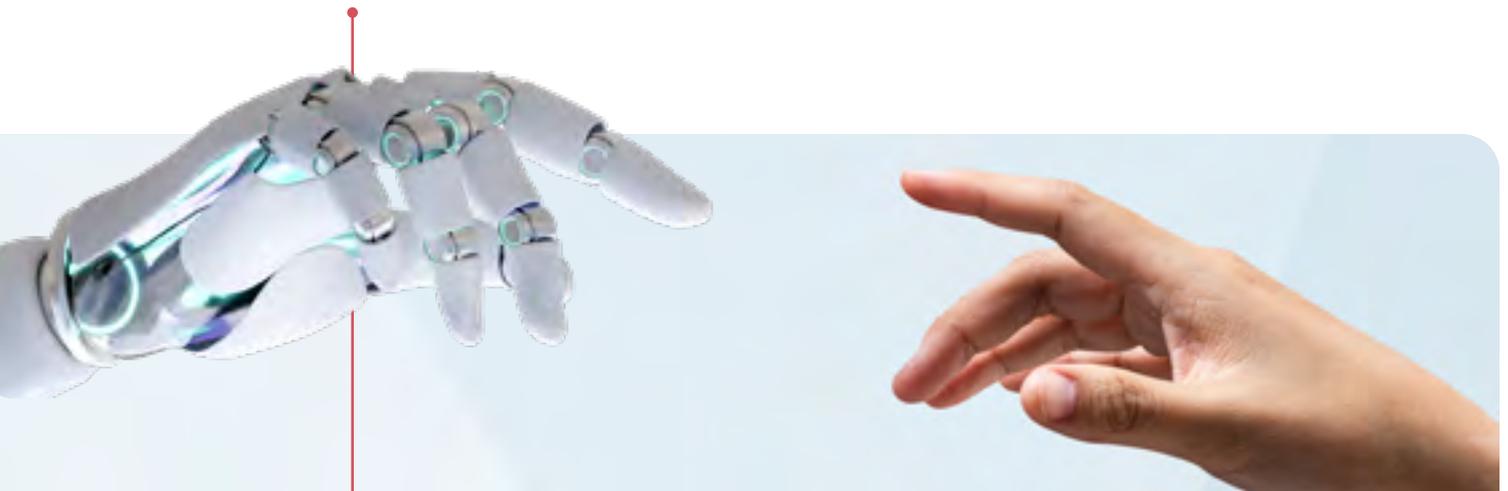
Felicia Ullrich

Schauen Sie mit uns hinter die Kulissen der Buzzwords. Los geht's – gemeinsam machen wir die Ausbildung fit für die Zukunft.

Viel Spaß beim Lesen!



Aller Anfang ist schwer –



DIE ERSTEHUNGSGESCHICHTE

Digitale Werkzeuge und künstliche Intelligenz sind Themen, die mich fesseln. Experimentieren, ausprobieren und erkennen, wo digitale Tools meine Arbeit verbessern, macht mir Spaß. Ich wäre so frech zu behaupten, das kann ich wirklich gut. Für mich lag es auf der Hand: Ich schreibe ein E-Paper zu diesem Thema. So eins wie Felicia über die Eignungsdiagnostik:

shrtnr.link/ebook



Schneller als gedacht, stieß ich an meine Grenzen. Theoretisch groß, entpuppte ich mich erst einmal als Umsetzungszwerg.

Dabei war alles so vielversprechend. Ich hatte einen roten Faden. Viele Notizen zu den Inhalten und auch PowerPoint Folien gab es reichlich. Zur Inspiration habe ich andere E-Books gelesen („wie machen die das bloß“). Perfekte Voraussetzungen. Doch ich saß vor dem Rechner, wie die Schlange vorm Kaninchen.

Jede Ablenkung war willkommen. Meine Tochter, die aus dem Kindergarten kam. Die Kollegen, für die ich ein Problem lösen sollte. Selbst der Teams-Anruf von Felicia, die meist mit arbeitsreichen Ideen um die Ecke kommt. Hier jedoch war sie die Lösung und nicht das

Problem. „Versuch es doch mal mit KI.“ „Witzig?!?“ „Nein ernst gemeint. Mach aus der Aufzeichnung deines Webinars einen Text, frag ChatGPT und Wortliga und dann schauen wir weiter“. Natürlich! Was lag näher als KI für ein E-Paper über KI zu nutzen. Manchmal ist das Brett vor dem Kopf so groß, dass es einfach einen Schups von außen braucht.

Genauso ist es geschehen. Ich habe die Aufzeichnung des Webinars transkribiert. Für textliche Ergänzungen habe ich ChatGPT und Gemini (die Google KI) eingesetzt. Für die bessere Lesbarkeit auf Wortliga.de vertraut. Was dabei herausgekommen ist? Sie lesen gerade darin.

Zugegeben, allein mit künstlicher Intelligenz wäre es nicht so geworden, wie es ist. Es steckt noch ordentlich IQ drin. Meine Ideen, die Fragen und Anregungen von Kunden und Felicias Gefühl für Text.

! KI IMMER MIT IQ

Lassen Sie sich durch die KI unterstützen. Aber vertrauen Sie ihrem IQ und Ihrem Bauchgefühl und nicht allein der KI. Die halluziniert fröhlich vor sich hin und das, ohne jede Scham.

1. TIPP

Beschäftigen Sie sich mit KI

Alles, was neu und fremd ist, kommt uns komisch vor. Das beste Mittel, das zu ändern, ist aus Neuem und Unbekanntem Bekanntes zu machen. Und einfach mal anzufangen. Das Schöne an KI? Sie können sie heimlich, unverbindlich und kostenlos ausprobieren. Studien zeigen, dass größere Teile Ihrer Zielgruppe, die Azubis und Schüler*innen, KI bereits nutzen, um sich unterstützen zu lassen. Zeigen Sie, dass Sie up to date sind. Lassen Sie sich von Ihren Azubis nichts vormachen!

Daher mein erster Tipp: Warten Sie nicht länger, probieren Sie es jetzt aus. Lernen Sie die sogenannte generative KI kennen.

Wie Sie einsteigen? Der Zugang zu ChatGPT (chat.openai.com) oder der Google KI Gemini (gemini.google.com/app) ist aktuell noch kostenlos. Einfach draufklicken, Konto anlegen und los geht's. Sie werden sehen, es macht auch richtig Spaß.



Ein bisschen Theorie

Sowohl Google als auch ChatGPT nutzen sogenannte **Large Language Models**, um auf Basis bestehender Daten Ihre Anfragen zu beantworten. Die KI erstellt neue Inhalte wie Texte, Bilder, Videos oder Musikstücke, die dem Stil und den Mustern von bereits vorhandenen Inhalten ähneln, an denen die KI trainiert wurde.

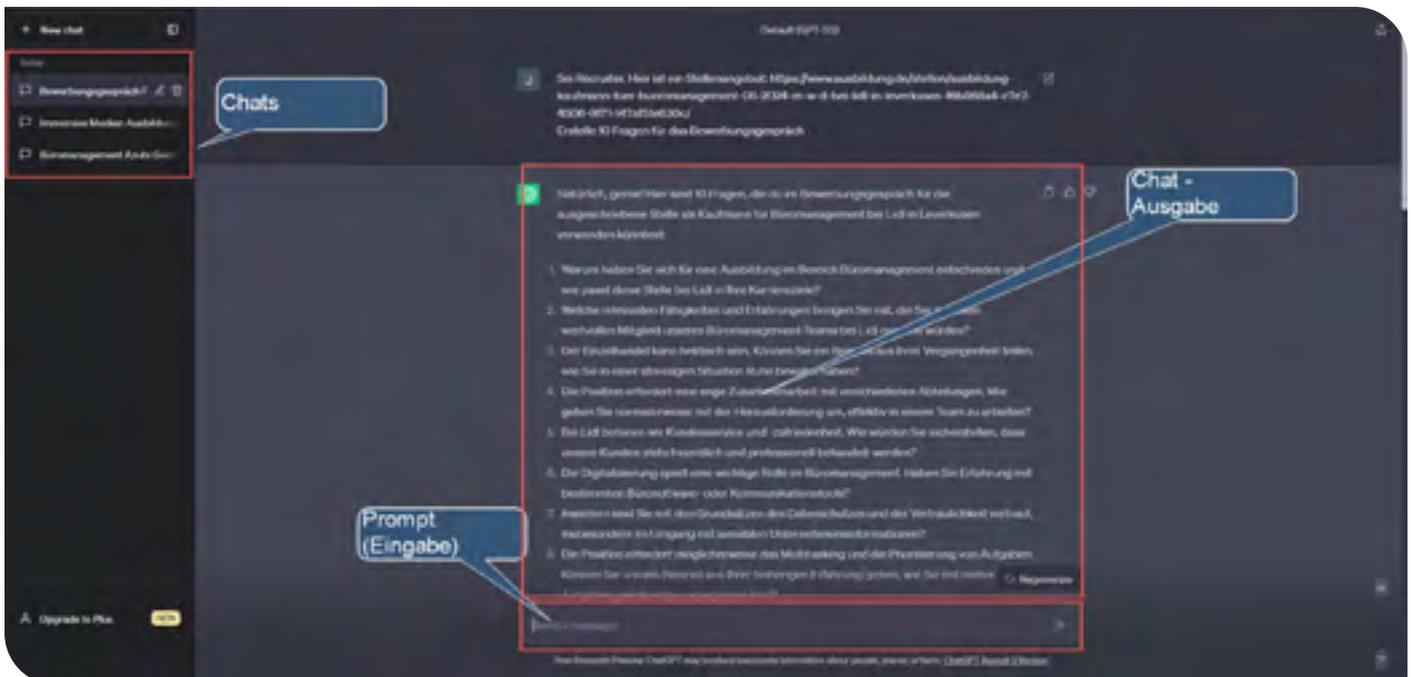
So funktioniert es im Detail:

- 1. Lernen:** Die KI wird mit einem riesigen Datensatz an bereits existierenden Inhalten gefüttert. Beispielsweise mit Texten. Zudem hat die KI das Internet mehrfach gelesen. Die KI analysiert diese Daten. Sie lernt, Muster und Strukturen zu erkennen, die in Texten enthalten sind.
- 2. Muster erkennen:** Je mehr Daten die KI erhält, desto besser wird sie darin, die zugrunde liegenden

Muster zu verstehen. Sie lernt beispielsweise, welche Wörter in welcher Reihenfolge in einem Satz vorkommen.

- 3. Neue Inhalte generieren:** Anhand der erlernten Muster kann die KI dann neue, ähnliche Inhalte erstellen. Sie kann zum Beispiel neue Texte schreiben, die im Stil eines bestimmten Autors oder Genres verfasst sind.

Wenn Sie der KI Anfragen stellen (den sogenannten **Prompt**), sucht die KI die Datenmenge durch und generiert nach dem oben beschriebenen System Antworten. Die Besonderheit dieser Form von KI ist, dass sie als Chat mit Ihnen interagiert. Bedeutet: Sie merkt sich den Kontext Ihrer Frage und bezieht Ihre Inhalte im Chatverlauf bei der nächsten Antwort mit ein.



Noch mal: Legen Sie los. Erstellen Sie sich einen Account bei Gemini (Google) oder OpenAI (ChatGPT) und probieren Sie es aus!

Bei ChatGPT begrüßt Sie eine Oberfläche in dieser Form. Kleiner Hinweis: Ist Ihr Bildschirm nicht auf schwarzem Hintergrund und weiße Schrift gestellt (aus Sicht von Felicia eine typische IT-Unsitte), sieht es natürlich anders aus 😊

Jetzt heißt es Fragen stellen. Im unteren Bereich des Chats gibt es den sogenannten **Prompt**. Der Prompt ist die Eingabe, also Ihre Frage oder Ihr Text. Im Unterschied zur klassischen Google-Suche, können Sie nicht nur fragen. Sie können der KI direkt mitgeben, in welchem Stil Sie die Ausgabe wünschen.

Probieren Sie es aus. Stellen Sie Fragen. Sie sind mit der Ausgabe (der Antwort) nicht zufrieden? Fragen Sie weiter oder stellen Sie alternative Fragen. So bekommen Sie ein erstes Gefühl dafür, was die KI leisten kann und was nicht. **Achtung: Nicht alles, was die KI schreibt, ist richtig.**

SO GELINGT DAS MIT DEM PROMPT

Der Prompt ist die konkrete Anweisung an die KI, was an Antwort gewünscht ist. Der Prompt entscheidet somit sowohl über

- Qualität der Ausgabe
- Art der Ausgabe

Kleines Kochrezept für gute Prompts

- 1. Vorbereitung:** Formulieren Sie das Ziel! Was brauchen Sie oder welche Art der Antwort wünschen Sie sich von der KI?
- 2. Rolle festlegen:** In welcher Rolle soll die KI agieren? Vereinfacht gesagt, was wäre ihr „Jobtitel“ (z. B. Recruiter, Marketingmanager oder Jugendlicher)?
- 3. Anweisung:** Was wollen Sie erreichen?
- 4. Art der Ausgabe:** In welcher Form bzw. welchem Stil erwarten Sie das Ergebnis?
- 5. Verfeinern:** Reichern Sie die Frage um eigene Informationen an oder verfeinern das Ergebnis mit Fragen.

Beispielprompt:

Ziel: Ich suche einen Auszubildenden für den Beruf Zerspanungsmechaniker für unser mittelständisches Unternehmen. Ich schreibe eine Stellenanzeige.

Rolle: Sei Recruiter.

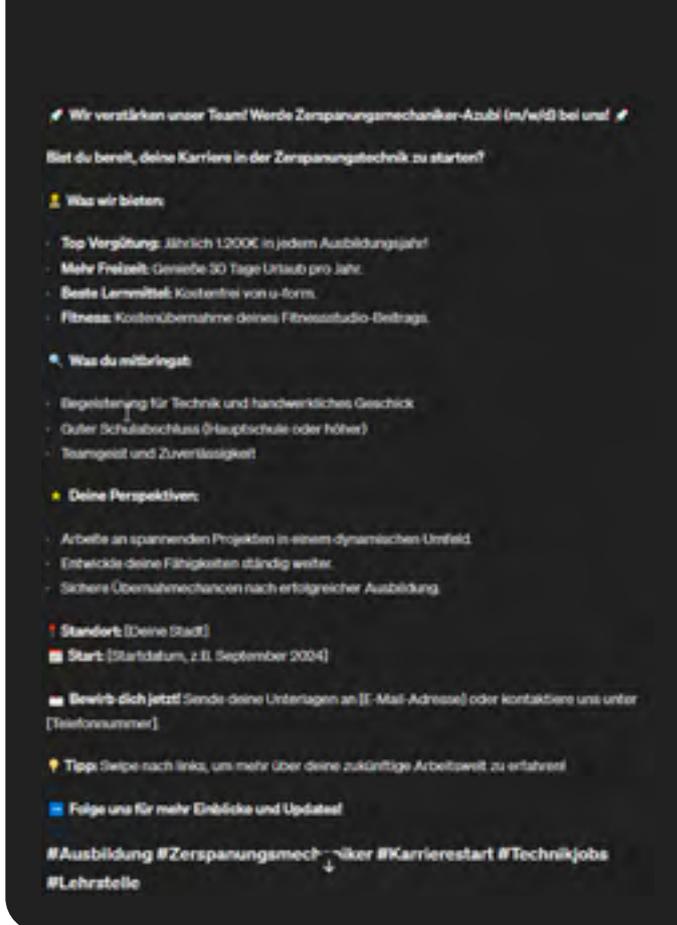
Anweisung: Schreibe für mich die Stellenanzeige.

Art der Ausgabe: Formatiere die Ausgabe als Post auf Instagram.

Verfeinern: Nutze unsere Benefits: Unser Unternehmen bietet eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung von 1.200 € in jedem Lehrjahr. Wir bieten 30 Tage Urlaub. Kostenlose Lernmaterialien von u-form. Dazu kriegen alle das Fitnessstudio bezahlt.

Ausgabe: ►

Vergleichen Sie aus Spaß diese Anzeige mit Anzeigen für Zerspanungsmechaniker in der Jobbörse der Arbeitsagentur. Was glauben Sie, spricht die junge Zielgruppe mehr an? Ich glaube, in vielen Fällen hat die KI die Nase vorne.



KLEINER HINWEIS VON FELICIA

Der Wurm muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler. Denken Sie Stellenanzeigen mit der KI mal nicht aus der Sicht des Recruiters, sondern aus Sicht der Zielgruppe! Und für Instagram wäre der Post viel zu lange – als Stellenanzeige dagegen passt es.

Gefällt Ihnen noch nicht? Mit weiteren Anweisungen lässt sich die Ausgabe konkretisieren oder vereinfachen.

Prompts zu schreiben ist eine Sache der Erfahrung. Probieren Sie es immer wieder aus. Hier meine persönlichen **Do's and Don'ts**.

✗ DONT'S

- Unpräzise oder mehrdeutige Formulierungen
- Zu lange Prompts
- Zu kurze Prompts
- Widersprüchliche Informationen
- Zu viele Fragen / Anweisungen auf einmal
- Diskriminierung / Beleidigung
- Keine Floskeln – Länge schadet bzw. lenkt ab

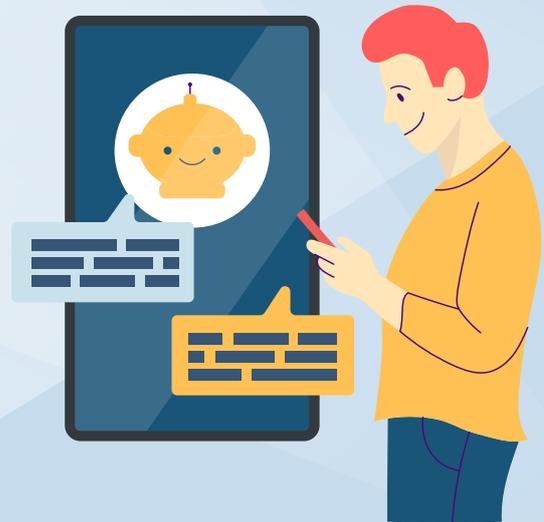
✓ DO'S

- Kontext mitgeben (der Chat ist dann schon einmal „justiert“). Meint: Vorher zu den geplanten Inhalten chatten („Was weißt Du über Zerspanungsmechaniker“...) oder auch Informationen vorab mitgeben (z. B. im obigen Beispiel die Benefits).
- Ausgabeform benennen (Definition, Schritt-für-Schritt-Anleitung, Pro und Kontra, Zusammenfassung etc.)
- Textlängen – zumindest in der Form „kurz, mittel, lang“.
- Zielgruppe benennen
- Eigene Rolle benennen
- Kurz und präzise
- Positive Formulierungen
- Schritt für Schritt vorgehen. Im Zweifel nicht in einem Prompt das perfekte Ergebnis erwarten, sondern die Ausgabe sukzessive verbessern.
- Englisch ausprobieren, wenn man mit der deutschen Anweisung nicht zufrieden ist.
- Stile benennen für die Ausgabe



5 Tipps

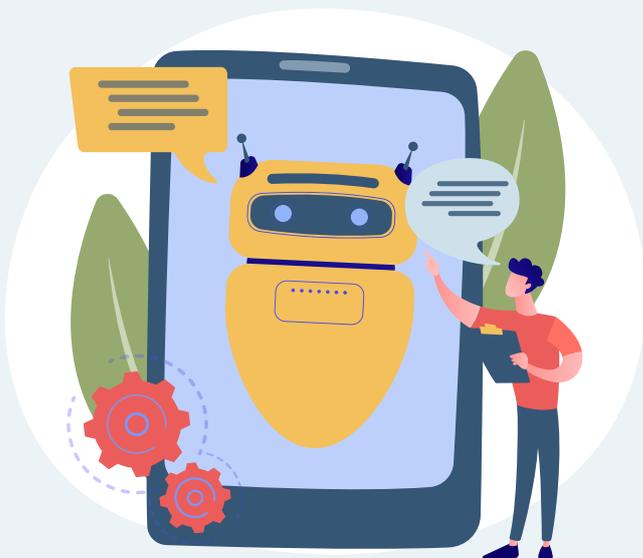
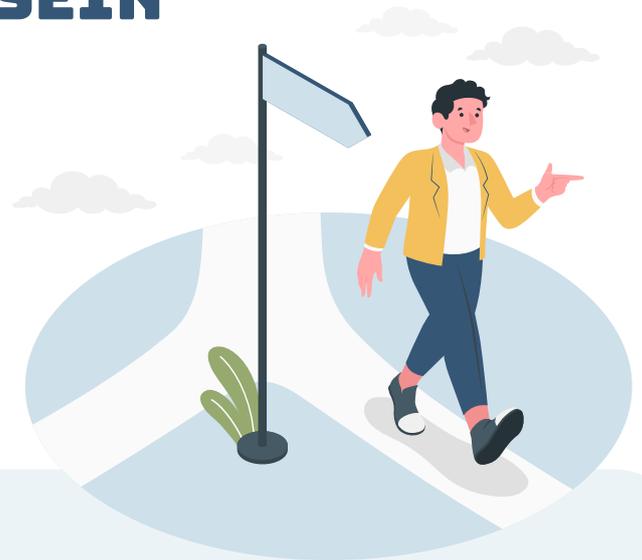
von Google Gemini zum Thema Prompt



1. KLAR UND PRÄZISE SEIN

! Formulieren Sie Ihren Prompt so klar und präzise wie möglich. Vermeiden Sie vage Formulierungen, die zu Missverständnissen führen könnten.

! Je konkreter Ihr Prompt ist, desto besser kann die KI Ihre Anfrage verstehen und die gewünschten Ergebnisse liefern.



2. KONTEXT GEBEN

! Geben Sie der KI so viel Kontext wie möglich, damit sie Ihre Anfrage besser verstehen kann. Dies kann umfassen:

- Informationen über die Art der gewünschten Ausgabe (z. B. Text, Bild, Musik)
- Spezifische Details zum Thema oder Inhalt
- Beispiele für gewünschte Stile oder Formate

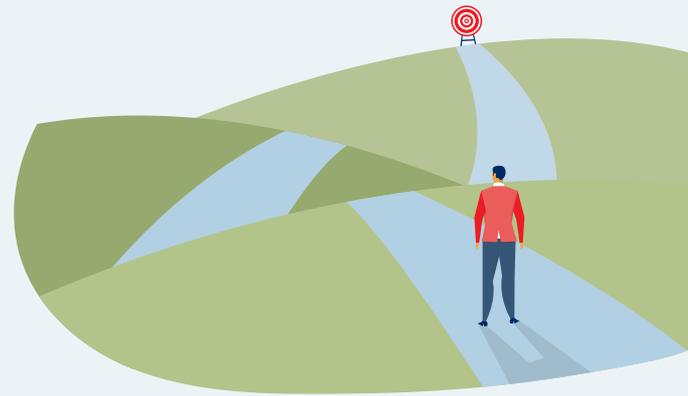


3. KREATIV SEIN

- ! Scheuen Sie sich nicht, kreativ mit Ihren Prompts zu sein!
- ! Je kreativer Sie sind, desto interessanter und überraschender werden die Ergebnisse sein.
- ! Probieren Sie verschiedene Formulierungen und Ansätze aus, um herauszufinden, was am besten funktioniert.

4. LÄNGE BEACHTEN

- ! Kurze und prägnante Prompts sind in der Regel besser als lange und ausführliche.
- ! Vermeiden Sie unnötige Details und Informationen, die die KI nur ablenken.
- ! Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche und formulieren Sie Ihren Prompt so klar und einfach wie möglich.



5. FEEDBACK GEBEN

- ! Geben Sie der KI Feedback zu den Ergebnissen, die sie liefert.
- ! Sagen Sie ihr, was Ihnen gefällt und was nicht, und geben Sie ihr Hinweise, wie sie ihre Leistung verbessern kann.
- ! Je mehr Feedback Sie geben, desto besser kann die KI lernen und Ihre Anfragen in Zukunft besser erfüllen.

BONUS-TIPP

- ! Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einen Prompt zu formulieren. Experimentieren Sie mit verschiedenen Formulierungen, um herauszufinden, welches am besten für Ihre Zwecke geeignet ist.
- ! Stellen Sie dem Prompt Fragen. Fragen Sie den Prompt, welche Informationen er braucht (z. B. zur Zielgruppe, dem Produkt, Ihrer Stelle oder Sie als Arbeitgeber), um Ihnen eine bessere Antwort zu geben. So schärfen Sie Ihren Prompt und erhalten auf Sie zugeschnittene Antworten.





2. TIPP

Inhalte mit KI erstellen

Ein bisschen haben Sie die KI jetzt kennengelernt. Einfach nur damit rumspielen, macht auf Dauer wenig Sinn, sondern frisst nur Zeit. In diesem Tipp geht es darum, wie Sie mit KI konkret Inhalte für Ihre Ausbildung erstellen.

Künstliche Intelligenzen eignen sich gut, um Inhalte zu erzeugen. Aus ein paar Stichworten und Vorgaben erzeugt die KI schnell umfangreiche Texte.

Sie haben Videos oder Ton-Aufzeichnungen, die Sie als Vorlage nutzen möchten? Die KI transkribiert diese für Sie. Das heißt, die KI übersetzt das gesprochene Wort in Text – allerdings auch jeden Versprecher. Das funktioniert auch umgekehrt. Sie können aus Texten Videos erstellen lassen. Auch dafür gibt es heute künstliche Intelligenzen.

So ist die Grundlage dieses E-Papers die Aufzeichnung des **Digital und mit KI**. Zum Transkribieren habe ich Microsoft Stream genutzt.

Hier geht's zur Aufzeichnung:

shrtnr.link/digital-ki



Einen Vergleich weiterer Anbieter finden Sie hier:
adually.ai/ki-transskriptionssoftwares



Gesprochene Texte sind nicht unbedingt lesefreundlich. Oftmals übertreibt die KI es mit dem Textumfang.

Um

- das Sprachniveau von Texten einzuschätzen
- die Qualität der Texte zu überprüfen
- die Rechtschreibung zu prüfen und zu verbessern und
- alternative Formulierungsvorschläge zu erhalten

nutzen wir bei u-form das Tool **Wortliga.de**. Eine Alternative, um Texte lesefreundlicher zu gestalten oder übersetzen zu lassen, ist die deutsche KI **Deepl**.

Wie können Sie diese Form der Textgenerierung in der Ausbildung einsetzen? Zum Beispiel, um schnell ausbildungsrelevante Informationen für Azubis bereitzustellen.

Nehmen wir das Beispiel Krankmeldung. Jedes Jahr das gleiche Spiel. Sie erklären den neuen Azubis, wer sich wie, wann und wo krankmelden muss. Wahrscheinlich erzählen Sie es nicht nur einmal, sondern immer und immer wieder. Machen Sie es anders.

Menschen fällt Sprechen oft leichter als Schreiben. Viele System wie Microsoft Office, die neueren MACs oder Apps wie „Just Press“ bieten Möglichkeiten, Sprache in Text umzuwandeln. Auch hier gilt: Lesen Sie die Texte immer noch einmal durch. Die KI übersetzt gnadenlos alles, was Sie sagen. Wie in jeder Kommunikation versteht sie auch nicht alles so, wie Sie es meinen oder gesagt haben.

Das Transkribieren funktioniert auch umgekehrt. Für Menschen mit Leseschwierigkeiten wandeln Sie mit KI Texte einfach in Sprache um.



Erzählen Sie es einmal und zeichnen Sie es als Video auf. Laden Sie es an einem Ort hoch, auf den alle Azubis auch von zu Hause aus (bei Krankheit ganz wichtig) zugreifen können. Zum Beispiel in einer Cloud oder unter einem anonymen Link bei YouTube. Jetzt stehen diese Informationen allen Azubis jederzeit zur Verfügung.

Das Gleiche hätten Sie gerne in Textform, z. B. für Ihr Wiki oder Ihren Azubi-Blog? Auch hier hilft die KI: Video transkribieren, Text kontrollieren und fertig sind die schriftlichen Informationen. Der Text ist zu lang, zu kurz oder zu schwierig? Nutzen Sie für das Feintuning KIs wie ChatGPT oder Wortliga. So generieren Sie mit wenig Aufwand Videos und passende Texte.

! MEIN TIPP

- Versetzen Sie Ihre Videos mit Untertiteln. Auch hier gibt es KI-Angebote, die Sie dabei unterstützen. Bei Apps wie Instagram können Sie die Funktion einfach aktivieren.

! ALS KOCHREZEPT ZUSAMMENGEFASST

1. Video mit Ausbildungsinhalt drehen.
2. Software wie Microsoft Stream zum Transkribieren nutzen, um das Video in Text umzuwandeln.
3. Text in ChatGPT kopieren und sagen „Erstelle mir einen Beitrag für den Azubi-Blog aus folgendem Text. Fasse dich kurz. Einfache Sprache.“
4. Durchlesen!

Eine Übersicht über verschiedene Angebote finden Sie unter **[kopfundstift.de/ki-sprachgeneratoren](https://www.kopfundstift.de/ki-sprachgeneratoren)**

Tipp am Rande: Videodreh

Das Drehen von Videos kann Menschen zur Verzweiflung bringen. Kaum angefangen, schon der erste Versprecher. Noch schlimmer: Das Video ist fast fertig und dann kommt der Hänger. Machen Sie sich nicht verrückt. So wie im Video, versprechen wir uns auch im wahren Leben. Trotzdem fangen wir nicht jeden Satz wieder von vorne an. Was wäre das für eine furchtbare Art zu kommunizieren? Kleine Fehler und Versprecher machen sympathisch. Einfach weiterreden und nicht verrückt machen lassen.



Noch ein Tipp: Videos aufzeichnen

Die größte Suchmaschine im Internet? Google. Wissen Sie, was auf dem zweiten Rang liegt? YouTube! Warum? Da lernt unsere Zielgruppe heute. Vielleicht nicht immer das, was wir uns wünschen, aber sie lernen mit Video-Tutorials.

Es muss nicht immer ein Hochglanz Video sein. Sie haben wahrscheinlich alles im Haus, um Ihren Auszubildenden Inhalte als Video bereit zu stellen! Zoom, Teams, WebEx – alle diese Programme bieten die Möglichkeit, einen Video-Call aufzuzeichnen. Wer sagt, dass am Call andere teilnehmen müssen? Nutzen Sie einfach die Aufzeichnungsfunktion, um Videos zu drehen. Inhalte vorstellen, mit Charts oder ohne, das Meeting aufzeichnen und für alle bereitstellen.

Was viele nicht wissen: Auch mit PowerPoint können Sie Videos aufnehmen. Sogar so, dass Sie als Sprecher sichtbar sind. Wie das geht? Einfach mal hier schauen:

shtrnr.link/videos



Wenn Sie Videos mit Ihrem Smartphone aufnehmen, sollten Sie immer ein externes Mikrofon nutzen. Die bekommen Sie für kleines Geld beim Händler Ihres Vertrauens. Machen Sie auch einen kurzen Lichtcheck, bevor Ihr Video zum Schattenboxen mutiert.





3. TIPP

Mit KI und Ihrem Kopf!

Unser Gehirn ist ein ausgereiftes, in Millionen von Jahren entwickeltes, komplexes System. Die aktuellen Berichte in den Medien zeigen, es liegt trotzdem manches Mal daneben. „Glaub nicht alles, was Du denkst“. Was für unser Gehirn gilt, gilt im besonderen Maße auch für die KI. Das Wissen der KI basiert auf dem Wissen von unterschiedlichen Menschen und medialen Inhalten. Nicht alles, was in Medien oder im Internet steht, stimmt.

Wenn es Orte (Google) und Tools (KI) gibt, die alles wissen, macht es dann eigentlich noch Sinn zu lernen?

Eine kleine Geschichte

DER DESIGN-WETTSTREIT

Studenten eines Design Professors an der Bergischen Universität probten den Aufstand. Sie fragten sich, warum sie die Grundlagen guten Designs lernen sollten, wenn doch zukünftig die KI die Gestaltung übernimmt. Der Professor ließ sich auf einen Wettstreit ein. Die Studenten und er schufen mit Künstlicher Intelligenz futuristisches Design eines Autos, eines Hauses und von Gebrauchsgegenständen. Danach wurden alle Entwürfe bewertet. Das Ergebnis war einstimmig: In allen Kategorien gewannen die Kreationen, die der Professor mit KI geschaffen hatte. Warum? Weil er mit seiner Erfahrung der KI viel genauere Anweisungen geben konnte. Nur weil es Google gibt, heißt das nicht, dass jeder dort ein sinnvolles Ergebnis findet.

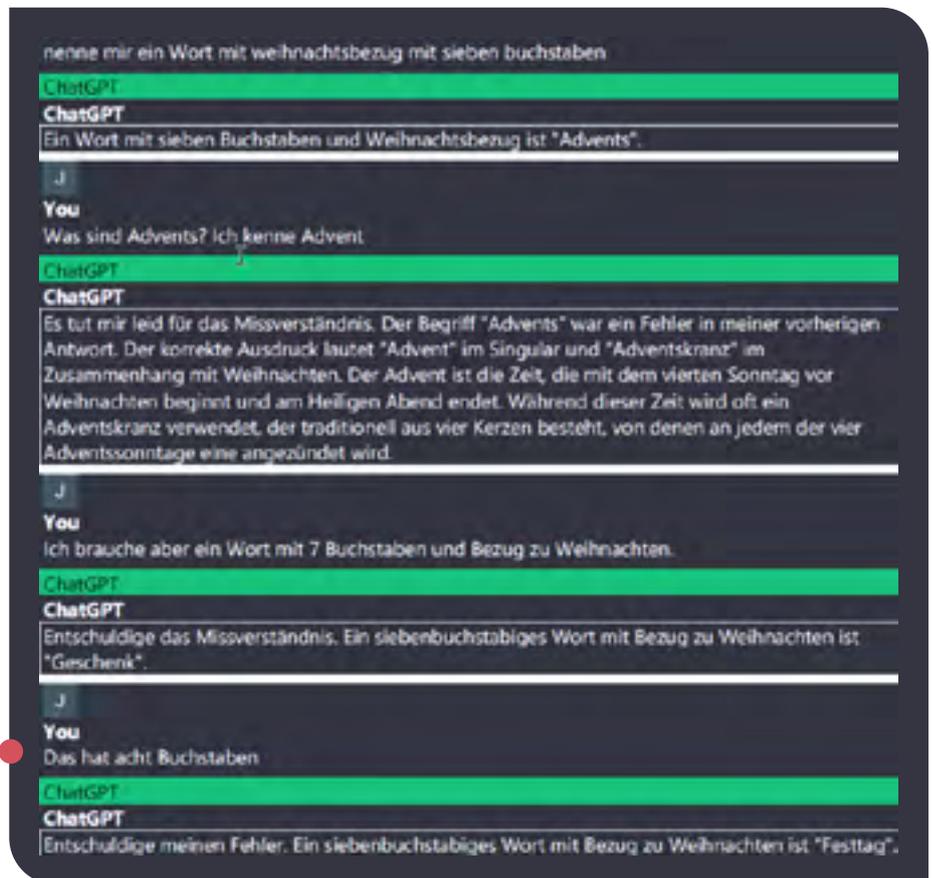
Künstliche Intelligenz produziert Inhalte. Das heißt nicht, dass diese Inhalte stimmen. Künstliche Intelligenzen können halluzinieren. Das heißt, sie denken sich Inhalte aus. Wie zum Beispiel Rechtsurteile, die aussahen wie originale Rechtsurteile, so aber nie entschieden wurden. Die Fälle hatte es nicht gegeben. Sie waren schlicht und ergreifend von der KI erfunden.



! GANZ WICHTIG

Machen Sie Auszubildenden klar, dass die Ergebnisse einer KI immer kritisch zu würdigen sind. Immer!

Beispiel gefällig? Ich brauchte ein Lösungswort für ein Rätsel. Anforderung: 7 Buchstaben und Bezug zu Weihnachten.



Im ersten Moment ist das lustig. Für die Ausbildung ist es aber ein ernstes Thema. Zeigen Sie Ihren Azubis, wie Künstliche Intelligenz dabei helfen kann

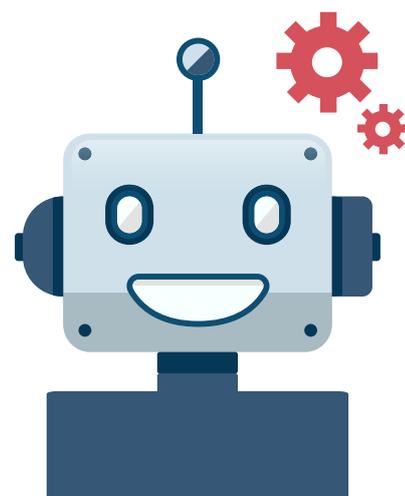
- Themen zu erarbeiten
- Routinearbeiten loszuwerden
- Inhalte aus anderen Inhalten zu erzeugen
- ...

Machen Sie dabei deutlich, dass KI keine Abschlussarbeiten schreibt. Beziehungsweise, schreiben würde die KI schon, es macht aber keinen Sinn. Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass der Schwindel auffliegt. Lange, kompliziert Sätze in der Abschlussarbeit? Hier ist die Wahrscheinlich groß, dass ChatGPT seine Finger im Spiel hat. Kurzfassen gehört nicht zur Stärke von ChatGPT.

KI-Texte lassen sich auch daran erkennen, dass sie **wenig originell und abwechslungsreich sind und viele Wiederholungen enthalten**. Menschen variieren beim Schreiben stärker.

Prüfen Sie immer die von KI geschriebenen Texte und sensibilisieren Sie Ihre Azubis und Mitarbeitende, das zu tun. Lassen Sie sich helfen, aber setzen Sie immer auch auf Gehirn.

Prüfen und kontrollieren sind schöne Stichworte. Texte schreiben ist nicht meine Profession. Sie geraten zu lang und enthalten zu viele Füllwörter. Hier ein Tipp, der vielleicht auch für Ihre Auszubildende passt: **Wortliga.de**. Wortliga ist ein Online-Tool, das Texte analysiert und sie in Bezug auf Lesbarkeit, Sprachniveau etc. analysiert. Netterweise gibt es direkt Möglichkeiten, Verbesserungsvorschläge zu nutzen.



Probieren Sie es mal aus

Kopieren Sie Ihre Stellenanzeige und lassen Sie diese von Wortliga beurteilen. Wir haben das hier mal exemplarisch für Sie gemacht.

Starte mit uns in Deine Ausbildung mit Zukunft!

Die Max Mustermann GmbH ist ein dynamisches, weltweit agierendes Unternehmen mit einer stark wissenschaftlich orientierten Produktpalette auf dem Gebiet der funktionellen und innovativen Futtermittelzusatzstoffe und Spezialfuttermittel. In allen Bereichen der Wertschöpfungskette aktiv, bietet das Unternehmen innovative Lösungen zur Reduktion des Antibiotikaeinsatzes, zur Senkung des Rohstoffeinsatzes, zur Förderung von Tiergesundheit und zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes bei gleichzeitiger Steigerung der Profitabilität der Produzenten. Zum 01.08.2024 suchen wir am Standort in Bremen einen

Auszubildenden zum Maschinen und Anlagenführer (gn)

WORTLIGA
Textanalyse

Lesbarkeit: Schwer

Sprachniveau: C2

Sprachmelodie: Lang

Statistiken: Wörter: 83

Checkliste:

- lange Sätze
- komplizierte Wörter
- Adjektive
- Nominativ

Toll, Dein Text ist frei von Passiv-Sätzen.

Wunderbar, wir finden keine Zeitform Perfekt.

Super, Du verwendest keine

Wie wahrscheinlich ist es, dass ein Jugendlicher, der sich für den Maschinen- und Anlagenführer interessiert, einen Text dieser Art liest und versteht?

Sie meinen, das müssen Auszubildende so lernen? Das sehe ich anders. Das permanente Aufzeigen von richtigen Mustern hilft mir inzwischen, meine Ausgangstexte kürzer zu schreiben. Füllwörter nutze ich noch, aber es werden weniger. Spannend? Hier geht es zu Wortliga: [wortliga.de](https://www.wortliga.de)

Oder wie Gemini (die Google KI) sagt:

**KI KANN EUCH ZWAR UNTERSTÜTZEN,
ABER ERSETZEN KANN SIE EUCH NICHT.
SETZT ALSO IMMER AUF DIE GUTE MISCHUNG
AUS MENSCHEN UND MASCHINE!**

4. TIPP

Motivation durch Ausbildungsfortschritt

Die Generation Z spielt Games – mit besonderer Vorliebe Videogames. Das Besondere an Spielen ist: Games machen Fortschritt sichtbar. Als Spieler erreiche ich neue Level im Spiel, bekomme Medaillen oder Auszeichnungen. Der Spieler bekommt die ganze Zeit ein direktes digitales Feedback.

Wo wird Fortschritt in der Ausbildung für junge Menschen sichtbar? Am Ende in der Prüfung? Vielleicht ein bisschen spät.

Was liegt da näher, auch Fortschritte in der Ausbildung sichtbar zu machen? Natürlich können Sie alle Ausbildungsinhalte ausdrucken und an die Wand hängen. Und bei jedem gelernten Inhalt machen Sie einen Haken dran. Im ersten Moment klingt die Idee lustig. Bei zwei, drei Azubis würde es funktionieren – bei 30 Azubis geht Ihnen irgendwann die Wand und wahrscheinlich früher die Lust aus.

Visualisieren Sie Fortschritte digital. Wer jetzt an das gute alte Excel denkt, viel Spaß. Zuerst müssten Sie die Ausbildungsinhalte für all ihre Ausbildungsberufe erfassen. Dann zentral an einem Ort pflegen. Auch die Sichtbarkeit für alle an der Ausbildung Beteiligten ist bei Excel eine Herausforderung.

Gut, dass wir die Arbeit für Sie gemacht haben. Mit dem u-form Ausbildungsmanagement **Azubi-Navigator** ist das Erstellen eines Ausbildungsplans eine Sache von 11 Sekunden.



Im Azubi-Navigator, von uns liebevoll A-Navi genannt, sind Ausbildungsrahmenpläne von allen IHK Ausbildungsberufen hinterlegt. Mit wenigen Klicks erzeugen Sie daraus Ausbildungsprofile für Ihr Unternehmen und Ausbildungspläne für Ihre Azubis.

Ist der Plan einmal erstellt, können Sie, Ihre Ausbildungsbeauftragten und je nach Rechtezuteilung auch Ihre Azubis erledigte Inhalte „abhaken“. Zum Beispiel im Rahmen des Feedbackgesprächs am Ende eines Abteilungsaufenthalts. Aber auch zwischendurch.

So machen Sie den Ausbildungsfortschritt für Ihre Azubis mit wenig Aufwand sichtbar. So sehen Ihre Auszubildenden, wie sie ihrem Ausbildungsziel mit jedem Thema näherkommen.

Fortschritte sichtbar machen ist das eine. Im Spiel erreiche ich nicht nur neue Level, sondern bekomme auch Auszeichnungen z.B. als Medaille. Der Ausbildungsfortschritt gekrönt mit Feedback oder Lob macht ihn doppelt schön.



Probieren Sie den Azubi-Navigator jetzt kostenlos aus:



AUSBILDUNG MIT IQ & KI



Der Azubi-Navigator

Ihr digitales Ausbildungsmanagement

u-form AZUBI
NAVIGATOR

TSCHÜSS ZETTELWIRTSCHAFT!



Hallo digitales Ausbildungsmanagement!

Die komplette Ausbildung digital managen. Zeit sparen. Talente fördern.
Das ist das **u-form Ausbildungsmanagement** „Azubi-Navigator“.

- ✓ Weniger Organisationsaufwand
- ✓ Motivierte Auszubildende
- ✓ Mehr Zeit für das Wesentliche
- ✓ Einfache Anbindung anderer HR-Systeme

**JETZT NEU:
MIT KI!**



Jetzt gratis testen:

shrtnr.link/a-navi



Alles auf einen Blick, alles in einem Tool



Der Azubi-Navigator

Alle Standorte, alle Berufe – endlich alle Ausbildungsdaten auf einer Plattform



INDIVIDUELL FÖRDERN

Mit strukturiertem Feedback zum Ausbildungsfortschritt



PERFEKT ANKOMMEN

Gutes Onboarding mit Informationen für alle



IN 20 SEKUNDEN

Vom BiBB Rahmenplan zum individuellen Ausbildungsplan



GEZIELT PLANEN

Ausbildungsplanung, die alles im Blick behält.

Weitere Funktionen:



DIGITALES BERICHTSHEFT



ZEUGNISGENERATOR



LERNCENTER



REGELN UND AUTOMATISIERUNG



UNTERWEISUNGEN

**JETZT NEU:
MIT KI!**

Der Azubi-Navigator hat ein Update mit KI-Tools bekommen. Unsere künstliche Intelligenz kann zusammenfassen, planen, bewerten und Muster erkennen. Was Ihnen die brandneuen Funktionen bringen? Wertvolle Zeit – fürs Anleiten, Schulterklopfen, Erklären und vieles mehr.

Noch nicht überzeugt? Fragen Sie mich.



WEBINAR „AZUBI-NAVIGATOR“

mit **Tim Rosenberger**
Vertriebsleiter u-form Verlag

Tim Rosenberger zeigt Ihnen den Azubi-Navigator. Lernen Sie die Möglichkeiten und Funktionen des digitalen Ausbildungsmanagements kennen.

Jetzt einen **kostenlosen Termin**
mit **Tim Rosenberger** buchen:

testsysteme.de/expertenkontakt



5. TIPP

Digital unterstütztes Feedback

Gutes Feedback ist etwas Wunderbares. Es fördert den Teamzusammenhalt, da Konflikte frühzeitig geklärt werden. Die Azubis gewinnen Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten. Das fördert die Selbstwirksamkeit und macht Lust, Neues zu lernen.



Kleiner Ausflug Selbstwirksamkeit

Menschen nehmen Herausforderungen besonders gerne dann an, wenn sie überzeugt sind, dass sie diese erfolgreich bewältigen können. Unabhängig davon, ob wir es wirklich können oder nicht. Fehlt das Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit, werden berufliche Herausforderungen oft vermieden oder als zu schwierig angesehen.

Die Art und Weise, wie Eltern ihre Kinder erziehen, wirkt sich auf die Entwicklung der Selbstwirksamkeit der Kinder aus. Nehmen Eltern ihren Kindern alles ab, ersparen sie ihnen Misserfolge. Nicht nur das. Sie verhindern auch Erfolge. Erleben Kinder desinteressierte Eltern oder überwiegend Misserfolge in der Schule, hat auch das einen negativen Einfluss auf die Entwicklung von Selbstwirksamkeit.

Gutes Feedback ist elementar für eine gute Ausbildung. Die Ergebnisse der Azubi-Recruiting Trends 2020 zeigen, Feedback ist von den Azubis gewünscht (**84 %**), wird als hilfreich (**78 %**) und motivierend (**72 %**) empfunden. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Feedback nur bei **30 %** der befragten Azubis als ausführliches Gespräch stattfindet.

TIPPS ZUR ENTWICKLUNG VON SELBSTWIRKSAMKEIT

- Ermöglichen Sie Ihren Azubis Erfolge! Geben Sie den Azubis gerade am Anfang der Ausbildung Aufgaben, die sie gut bewältigen können.
- Machen Sie Erfolge sichtbar. Zum Beispiel durch Feedback oder Ausbildungsfortschritte. Es ist eine alte Mär, dass wir durch Fehler am meisten lernen. Menschen lernen mit Abstand durch Erfolg am besten.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran!





Merkmale guten Feedbacks

Feedback ist eine Information darüber, wie unser Verhalten bei anderen ankommt. Gutes Feedback ist **respektvoll** und nicht vorwurfsvoll. Senden Sie „**Ich-Botschaften**“: „Die anderen sagen auch“ oder „Die Kollegen meinen“ ist nie ein gutes Feedback.

Gutes Feedback ist **konkret**. Kein „Du kommst immer zu spät“, sondern ein „Du warst Dienstag 12 Minuten zu spät und Mittwoch 15 Minuten“. Gutes Feedback ist **reflektiert**. Ist das empfundene Fehlverhalten des Azubis wirklich so dramatisch? Oder triggert der Azubi mit seinem Verhalten etwas bei Ihnen? Machen Sie sich dessen bewusst.

Gutes Feedback erfolgt immer **auf Augenhöhe** und in einem ruhigen, passenden Rahmen. Versuchen Sie nie Feedback zu geben, wenn Sie sich geärgert haben. Bei Angriff reagieren wir Menschen automatisch aus dem Stammhirn heraus. Mit Flucht, Angriff oder totstellen. Eine Verhaltensänderung ist dann nicht möglich.

Gutes Feedback erfolgt direkt und nicht erst nach Wochen oder Monaten. Dann ist es vom **Zeitpunkt her angemessen**.

Wir alle kennen gute Vorsätze und wissen, dass diese im Alltag gerne mal auf der Strecke bleiben. So geht es oftmals auch mit Feedback. Sie wissen, es ist wichtig, aber im alltäglichen Ausbildungsstress geht es leider schonmal unter.

Die Automatisierung von Feedbackprozessen ist hier eine hilfreiche Unterstützung. Das Ausbildungsmanagement denkt mit. Es erinnert automatisch an anstehende Feedbackgespräche zum Beispiel beim Wechsel der Abteilung, in der Mitte oder am Ende der Probezeit. Ein Feedback erst Wochen nach Verlassen der Abteilung ist nie direkt und durch verblässende Erinnerungen verfälscht.

Auch das werden Sie kennen: Der eine Auszubildende beurteilt streng. Der Zweite hat eine Tendenz zur Mitte und der Dritte ist allen Azubis immer wohlgesonnen. Das macht eine Vergleichbarkeit schwierig. Der Vierte ist unerfahren mit dem Geben von Feedback und fühlt sich unsicher.

Einheitliche Feedbackvorlagen helfen allen Beteiligten. Den Azubis und den Auszubildenden.

VORTEILE DES DIGITALEN FEEDBACKS AUS KUNDENSICHT

- Durch die Erfassung des Feedbacks im System, stehen diese Auszubildenden und Ausbildungsbeauftragten immer zur Verfügung. So gibt es einen zentralen Ort, an dem alle Beteiligten die Beurteilungen einsehen können. Diese Transparenz gibt es ohne System nicht.
- Vorgegebene Beurteilungsbögen helfen auch eher ungeübten Mitarbeiter*innen, Gespräche strukturiert zu führen.
- Beurteilungen können einfach angefragt und durch die Azubis auch einfach und in gewohnter Arbeitsumgebung ausgefüllt werden.
- Manche Azubis trauen sich nicht, direkt Feedback zu geben – digital ist das dann kein Problem.
- Das System erinnert an fällige Feedbacks

Das ganze Interview mit BTC lesen Sie **hier**:

shtrnr.link/best-practise





Unterschied Feedbackgespräch und Beurteilungsgespräch

Oft wird beides in einen Topf geworfen. Die einen bezeichnen es als Feedbackgespräche, die anderen als Beurteilungsgespräche. Beides hat seine Berechtigung, aber es gibt deutliche Unterschiede zwischen beidem.

Beurteilungen und Bewertungen stiften immer **Hierarchie** in der Beziehung. Egal ob sie negativ oder positiv sind (Volksmund: „Alles Loben kommt von oben“). Hierarchie und Urteile werden eher akzeptiert, wenn die Urteilsfähigkeit des Gebenden angenommen wird.

Wollen Sie Ausbildungserfolg einschätzen, ist ein Beurteilungsgespräch angebracht. Wollen Sie eine Verhaltensänderung herbeiführen, eher ein Feedbackgespräch. Studien zeigen, dass Beurteilungen oft nicht zu Verhaltensänderungen führen. Am ehesten noch, wenn der Azubi die Urteilsfähigkeit des Gebenden positiv einschätzt.

Feedback ist eine Information darüber, wie unser Verhalten bei anderen ankommt. Feedback bewertet nicht. Feedback ist daher leichter anzunehmen und führt somit eher zu Verhaltensänderungen.

E-Learning für Ausbildungsbeauftragte

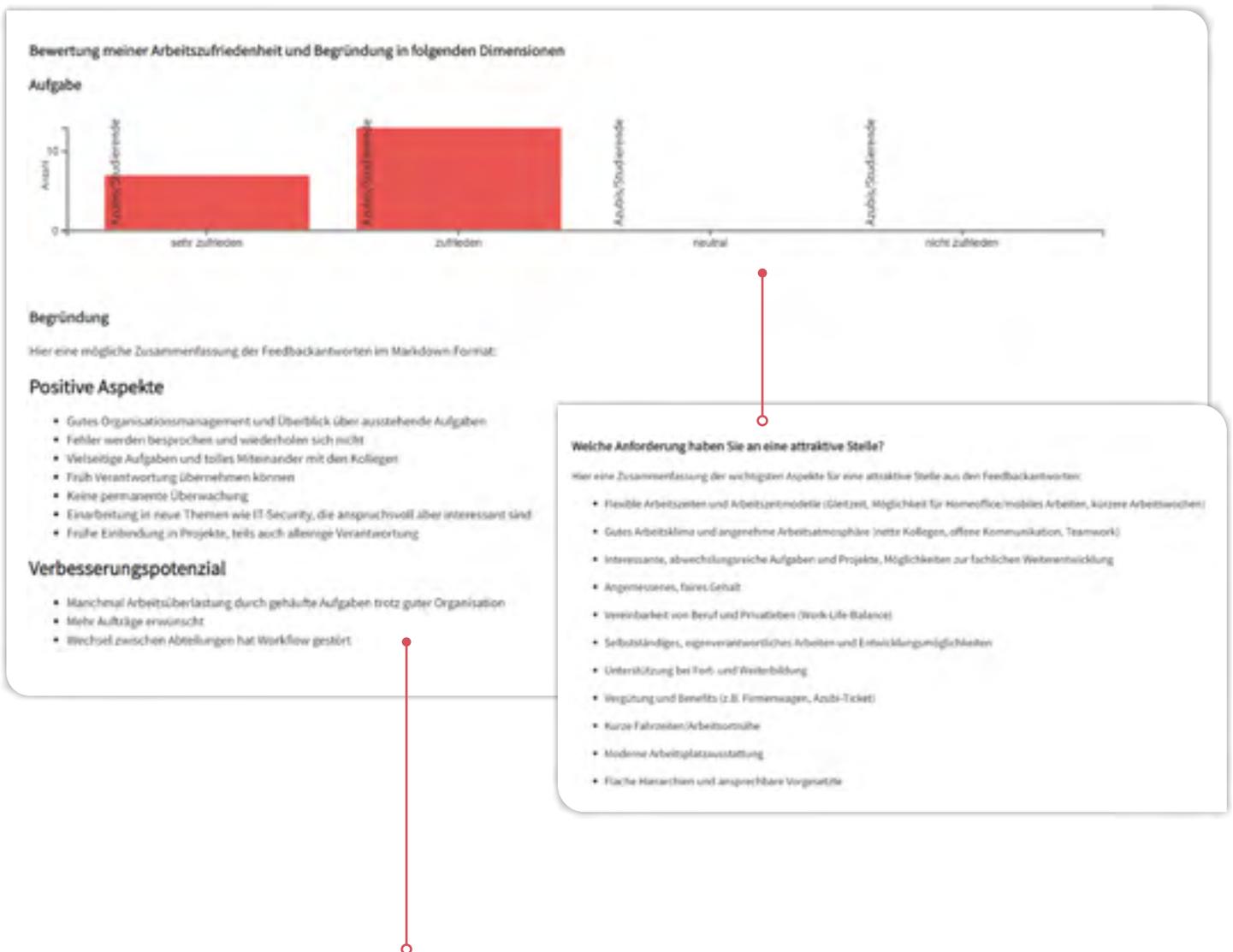
- ✓ lernwirksame Aufgaben erstellen
- ✓ gutes Feedback geben
- ✓ schwierige Gespräche souverän führen

6 Module inklusive
Lernvideos und Quiz



info.u-form.de/abb





Feedback hat verschiedene Dimensionen

Der Ausbildungsfortschritt ist das eine. Wie sieht es aus, mit dem Fortschritt Ihrer Ausbildung? Wie stellen Sie Ihre Ausbildungsqualität sicher? Hier kann ein 180 Grad Feedback sehr hilfreich sein. Das heißt, die Azubis erhalten nicht nur Feedback, sie geben auch Feedback. Über die Abteilung, die Ausbildungsqualität oder Kurse und Seminare.

Stellen Sie sich vor, Sie müssten 38 Seiten Text lesen, um ein Feedback ihrer Ausbildungsqualität zu bekommen. Keine spaßige Vorstellung, oder?

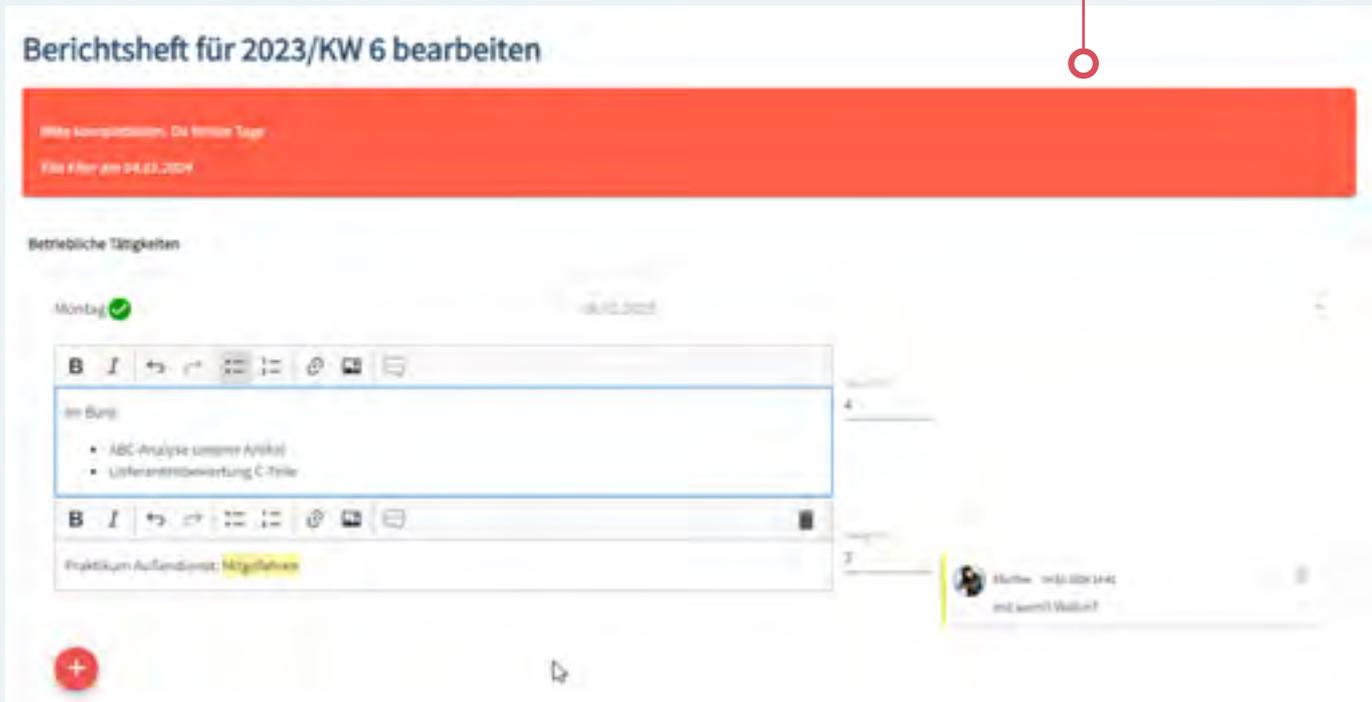
Hier hilft die neue KI im Azubinavigator. Sie fasst das Feedback Ihrer Azubis in 4 bis 8 Kernaussagen pro Frage zusammen. Das heißt, statt 38 Seiten Text finden Sie die wichtigsten Kernaussagen in einer Grafik und einem kurzen Textblock, siehe Beispiel.

Die positiven Aspekte freuen uns natürlich. Viel wichtiger ist jedoch das Verbesserungspotential. Um auch zukünftig für Azubis attraktiv zu sein, müssen wir an diesen Punkten arbeiten.

Für zukünftige Azubis nutzen wir eine Zusammenfassung der KI, was die Ausbildung bei u-form attraktiv macht. Die Information lassen sich gut für die Gestaltung von Stellenanzeigen nutzen. Was unsere Azubis anspricht, wird wahrscheinlich auch zukünftige Azubis ansprechen. Schließlich muss der Wurm dem Fisch schmecken und nicht dem Angler.

6. TIPP

Berichtsheft digital führen lassen



Berichtsheft schreiben ist wie Zähneputzen: Lästig, aber wichtig. So brachte es ein Azubi in der Studie 2019 auf den Punkt. Ausbildungsnachweis oder Berichtsheft – egal wie Sie es nennen, der Inhalt ist der Gleiche und die Funktion auch. Kommt es Spitz auf Knopf, haben Ausbildungsnachweise eine wichtige Rechtsfunktion. Mit einem gut geführten Berichtsheft können Sie nachweisen, dass alle Ausbildungsinhalte von Ihnen vermittelt wurden.

Sind Arbeitsabläufe und Ausbildungsinhalte gut beschrieben, sind Ausbildungsnachweise eine hilfreiche Unterstützung bei der Vorbereitung auf die mündliche Abschlussprüfung.

Dieses Wissen erhöht den Spaß beim Schreiben meistens nicht. Leider auch nicht die Sorgfalt bei der termingerechten Abgabe der Ausbildungsnachweise. Wahrscheinlich sind auch Sie schon hinter Ihren Azubis und der Abgabe der Berichtshefte hergelaufen.

Digitale Ausbildungsnachweise erleichtern Ihnen und Ihren Azubis diese etwas lästige Pflicht. Der Azubi wird automatisch an das Schreiben der Ausbildungsnachweise erinnert. Das System erinnert mit stoischer Gelassenheit. Zudem sehen Sie jederzeit auf einen Blick, welche Ausbildungsnachweise noch fehlen.

Lässt das Geschriebene Luft nach oben und hat viel Korrekturbedarf? Schicken Sie dem Azubi das Berichtsheft einfach mit Kommentaren zurück und lassen ihn nacharbeiten, bis es passt.

Auch Prüfprozesse werden deutlich vereinfacht. Sie geben dem System vor, wer wann welchen Ausbildungsnachweis in welcher Reihenfolge prüft oder freigibt. Lästiges Hin- und Hertragen oder Schicken entfällt. Die Ausbildungsnachweise gehen automatisch den richtigen Ausbildungsbeauftragten zu.



7. TIPP

Wissensaustausch fördern

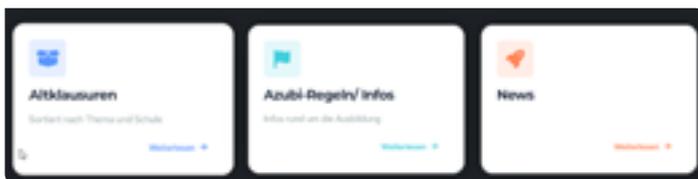
„Man muss nicht alles wissen, man muss nur wissen, wo es steht“. Dieses Zitat von Albert Einstein hat an Aktualität nichts verloren. Nur, dass Wissen heute schneller und einfacher für Jedermann verfügbar ist.

Ein Beispiel sind Wikis. Der Sinn eines Wikis ist es, Informationen auf einfache Art und Weise mit anderen zu erstellen, zu verwalten und zu teilen. Wikis bieten eine Plattform, auf der mehrere Benutzer gemeinsam an Inhalten arbeiten können. So wird Wissen gebündelt und ist schneller zugänglich. Außerdem geht Wissen nicht verloren, wenn ein Mitarbeitender geht.

Kein Wiki der Welt kann Sie und Ihre Wissensvermittlung an die Azubis ersetzen. Aber ein Wiki kann Ihre Arbeit erleichtern, weil sie nicht alles doppelt und dreifach erzählen müssen.

Wie wäre es mit einem Azubi-Wiki in Ihrem Intranet? Einen Ort, wo viele wichtige Infos für Auszubildene zu finden sind. Der Aufbau eines solchen Intranets ist ein großartiges Projekt für Auszubildene.

So sieht die Einstiegsseite des u-Form Azubi-Wikis aus:



Ganz ehrlich. Altklausuren hätte ich vergessen, hätte ich das Wiki aufgebaut. Deshalb lassen Sie mal Ihre Azubis machen. Die wissen, was andere Azubis brauchen.

Ich habe für Sie die KI gefragt (Gemini), wo die Vorteile eines Wikis liegen:

1. **Kollaboratives Arbeiten und Wissensaustausch:** Wikis ermöglichen es mehreren Benutzern, gemeinsam an Inhalten zu arbeiten und Wissen zu teilen. Dies kann die Zusammenarbeit in Teams verbessern und sicherstellen, dass alle Zugriff auf die neuesten Informationen haben.
2. **Zentrale Informationsquelle:** Ein Wiki kann als zentrale Anlaufstelle für Informationen zu einem bestimmten Thema oder Projekt dienen. So finden Benutzer schnell und einfach die benötigten Informationen, ohne verschiedene Dokumente durchsuchen zu müssen.
3. **Einfache Nutzung und Aktualisierung:** Die meisten Wikis sind einfach zu bedienen und erfordern keine Programmierkenntnisse. Dies macht es für jeden einfach, Inhalte zu erstellen und zu aktualisieren. So bleibt das Wiki immer auf dem neuesten Stand und bietet den Benutzern stets aktuelle Informationen.

Zusätzliche Vorteile:

Versionierung: Wikis speichern den Bearbeitungsverlauf von Seiten, sodass Benutzer frühere Versionen wiederherstellen können, falls dies erforderlich ist.

Suchfunktion: Mit der integrierten Suchfunktion können Benutzer schnell nach relevanten Informationen im Wiki suchen.

Verlinkung: Wikis ermöglichen es Benutzern, zwischen verschiedenen Seiten zu verlinken, wodurch die Navigation und das Auffinden von Informationen erleichtert wird.

Flexibilität: Wikis können an verschiedene Bedürfnisse angepasst werden, indem sie Plugins und Erweiterungen hinzugefügt werden.

Natürlich geht es noch **more sophisticated** – mit einem Chatbot. Statt zu suchen, einfach fragen. Was früher sehr aufwändig war, lässt sich heute durch KI einfacher lösen. Beispielsweise finden sich **unter** Lösungen, die für den Kunden- oder Nutzerkontakt eingesetzt werden können:

shtrnr.link/chatbots





8. TIPP

Pre- und Onboarding

Die Unterschrift unter dem Ausbildungsvertrag ist das eine. Kommt Kollege Azubi nicht, hilft sie wenig. Daher ist gutes Pre- und Onboarding so wichtig. Oder auf deutsch gesagt „ankommen und wohlfühlen“.

Zuerst einmal geht es ums Ankommen: Viele Azubis haben heute die Qual der Wahl. In den Azubi-Recruiting Trends 2023 gaben **52 %** der Azubis an, mehr als ein Ausbildungsplatzangebot zu haben.

Umgekehrt konnten **58 %** der Unternehmen nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Sie wollen, dass der gerade gefundene Azubi nicht abtrünnig wird? Setzt auf ein gutes Preboarding. Auf gezielte Maßnahmen in der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn.

Persönlicher Kontakt schafft Bindung. Laden Sie Ihre zukünftigen Azubis zu Firmenveranstaltungen ein oder machen Sie z.B. aus dem Ankleiden ein Event. Vermitteln Sie Paten oder Buddys an Ihre zukünftigen Auszubildenden.

Den zukünftigen Azubis geht es nicht nur um Kontakt. Sie möchten Informationen! Das zeigen die Ergebnisse der Azubi-Recruiting Trends 2023 sehr deutlich. Informationen zum Ablauf des ersten Arbeitstags, der Berufsschule oder auch zu Versicherungen und Finanzen.

Solche Informationen lassen sich gut automatisiert verschicken. Ich habe für Sie untenstehend einen exemplarischen Prozess dargestellt.



Sie wollen einen solchen Prozess digital abbilden? Verschiedene Tools ermöglichen es, diese Prozesse digital zu steuern und mit Ihren zukünftigen Azubis zu kommunizieren. Wie das Ganze aussehen kann, das erkläre ich Ihnen in diesem Video:

shrtnr.link/preboarding

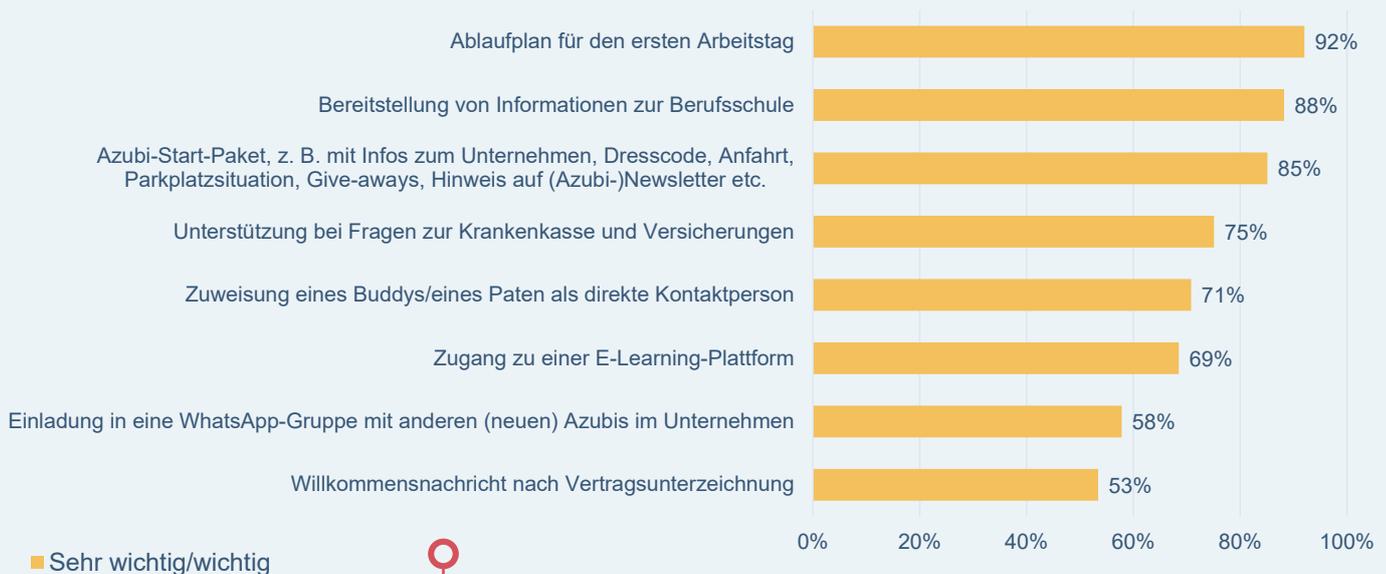


Was hilft beim Onboarding? Gutes Feedback (**siehe Seite 21**), das Sichtbarmachen von Ausbildungsfortschritten (**siehe Seite 16**) und ganz viel Herzblut. Das

geilste Event (entschuldigen Sie den Ausdruck) hilft nichts, wenn sich die Azubis nicht willkommen fühlen.

Eins meiner Lieblingsbeispiele ist die Schultüte, die Azubis von ihrem Ausbildungsunternehmen am ersten Ausbildungstag erhalten. **Mit enthalten: Das u-form Startbuch. Der u-form Planer für das erste Ausbildungsjahr. Kostenlos für alle u-form Kunden, solange der Vorrat reicht.** Vorteil der Schultüte – mit der kann der Azubi bei Mama, Papa, Freund und Freundin auch mal ordentlich angeben. Egal wie und was Sie machen – machen Sie es mit Liebe. Das macht Ihnen keine KI streitig.

Studie Azubi-Recruiting Trends 2023: „Wie wichtig sind dir die folgenden Maßnahmen für das Pre-Boarding (Phase zwischen Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags bis zum ersten Arbeitstag)?“



9. TIPP • Digitale Lerninhalte

Im Jahr 2024 hätten wir uns diesen Tipp eigentlich verkneipen. Aber die Studienergebnisse zum Thema Pre- und Onboarding haben uns eines Besseren belehrt. Demnach wünschen sich **69 %** der Azubis schon im Onboarding einen Zugang zu einer E-Learning Plattform. Aber nur **9 %** gaben an, einen solchen erhalten zu haben.

u-form-shop.de



Wenn das kein guter Grund ist, sich die digitalen Angebote des u-form Verlags einmal genauer anzuschauen, dann wissen wir es auch nicht. Und natürlich lassen sich alle Lerninhalte auch einfach in den Azubi-Navigator einbinden.



10. TIPP

Automatisierungen

Automatisierung klingt nach Einsparungen. Das wiederum klingt nicht für jeden gut. Und nicht jeder automatisierte Prozess spart wirklich Zeit. Wenn Automatisierung zum Selbstzweck wird, ist keinem geholfen.

Aber wer hat schon Lust, Daten in Systeme einzupflegen, wenn diese in anderen Systemen schon vorliegen und mit Schnittstellen einfach übergeben werden können? Keiner, oder?

Früher war es der klassische Anruf an der Hotline „Die TAN für den Online-Test funktioniert nicht“. Selten lag es an der TAN, häufiger war der Grund ein Übertragungsfehler. Heute kommt das Problem kaum noch vor. Die meisten TANs übergeben wir per Schnittstelle an Bewerbermanagement-Systeme. So kann es nicht zu Übertragungsfehlern kommen. Der komplette Prozess ist automatisiert. Das spart Zeit. Die ist heute wesentlich, wenn Sie junge Menschen nicht im Bewerbungsprozess verlieren wollen.

Was für das Recruiting gilt, gilt auch für das Managen Ihrer Azubis. Für viele Unternehmen sind Automatisierungen mit der wichtigste Grund, sich für die Einführung des Azubi-Navigators zu entscheiden. Nicht als Selbstzweck, sondern um die Qualität der Ausbildung nachhaltig zu steigern.

! AUTOMATISIERUNG WIE:

- Das Auslösen von Feedbacks bei Abteilungswechsel: Das System erinnert automatisch an Feedback und liefert die passenden Vorlagen gleich mit.
- Das Sicherstellen von Unterweisungen. **Beispiel:** Ein Einsatz in der IT erfordert eine Unterweisung in IT-Sicherheit. Der Azubi bekommt die passenden Formulare oder Videos automatisch vor Wechsel in die Abteilung per Mail. Mit Fragen oder Quizzes überprüft das System, ob die Unterweisung auch verstanden wurde. Die Ergebnisse stehen der Abteilung und den Ausbildenden jederzeit zur Verfügung.
- Die Ausbilder erhalten E-Mails, sofern Ausbildungsnachweise überfällig sind. So wird die zeitnahe Berichtsheftführung unterstützt. Ausbilder werden von lästigen Kontrolltätigkeiten entlastet.
- Schulnoten werden von den Azubis eigenständig digital erfasst. Das System teilt dies dem Ausbildenden mit. So kann er bei guten Noten zeitnah Lob aussprechen und bei schlechten Noten intervenieren.
- Eine gute Planung der Versetzung erfordert gut gepflegte Daten. Urlaube, Krankheiten und sonstige Abwesenheiten müssen bekannt sein. Die Pflege in zwei Systemen ist lästig und fehleranfällig. Eine Schnittstelle zwischen Zeiterfassung und Ausbildungsmanagement erleichtert Ihnen die Arbeit.

„Ausbildungsmanagement?!?“

Lassen Sie sich zeigen, wie einfach das digital geht.
Mit dem Azubi-Navigator.

Jetzt einen Termin mit unseren Experten buchen:



Lena Müller

☎ 0212 260498-35

✉ lena.mueller@testsysteme.de

testsysteme.de/ausbildungsmanagement



Tim Rosenberger

☎ 0212 22207-35

✉ rosenberger@u-form.de

testsysteme.de/ausbildungsmanagement



Talente erst finden und dann binden

Mit den u-form Testverfahren finden Sie auch in schwierigen Bewerbermärkten die richtigen Talente. Ob Leistungs-, Persönlichkeits- oder Intelligenztests, online oder gedruckt – wir haben die passenden Tests für Sie. Jetzt gratis ausprobieren!

- Über 60 Testskalen zur Erfassung von Leistungs-, Intelligenz- und Persönlichkeitsfaktoren, berufsnah und regelmäßig aktualisiert.
- Verschiedene Auswertungsschemata vom IHK-Schema bis zur Normverteilung.
- Schnittstellen zu vielen Bewerbermanagement- und anderen HR-Systemen.
- Individuelles Testdesign, Zugangs-URL und Testzwischenseiten.

Jetzt kostenlosen Demo-Account anfordern und ausprobieren:

shtrnr.link/demoaccount





Ausbildung *All-in-One*

 **AZUBI
NAVIGATOR**



Ausbildungsmanagement

Gestalte deine Ausbildung digital

testsysteme.de/ausbildungsmanagement

 **BEWERBER
E-RECRUITING**



Bewerbermanagementsystem

Gewinne die Fachkräfte von morgen

testsysteme.de/e-recruiting

 **OPTA
E-TESTS**



Online-Testsystem

Mehr passende und geeignete
Bewerber*innen finden

testsysteme.de/testsystem

 **AUSBILDUNGS
EXPERTEN**



Beratung

Profitiere von unserer Expertise und lass
dich kostenlos beraten

testsysteme.de/expertenkontakt

Einfach erfolgreich bestehen!

Mit der Prüfungsvorbereitung
für die IHK-Zwischen- und
Abschlussprüfung deiner
Azubis

u-form.de



*Gibts nur bei uns:
Original IHK-Prüfungen*



**u-form Testsysteme
GmbH & Co. KG**

Klauberger Str. 1
42651 Solingen

Tel. +49 212 260498-0
Fax +49 212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de
www.testsysteme.de