

Kein Kopf ist wie der andere: Vielfalt im Wahrnehmen und Lernen in der Ausbildungspraxis

Chancenschmiede

ERFAHRUNGSWISSEN
AUSBILDUNGSPRAXIS



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

leando

Das sind wir!

Chancenschmiede



Ilka Hahne

ERFAHRUNGSWISSEN
AUSBILDUNGSPRAXIS



Thomas Possler

Achtung!

- ✓ Wir wollen aufklären und sensibilisieren
- ✓ Wir wollen Raum für Fragen geben
- ✓ Wir müssen uns dem Thema annehmen und damit umgehen
- ✗ Wir sind keine Therapeut:innen, Mediziner:innen oder Neurolog:innen
- ✗ Wir (alle) können und dürfen nicht diagnostizieren und werten
- ✗ Es fällt ab und zu das Wort „Lernstörung“ das ist keine Wertung, sondern ein Fachbegriff





**Vielfältige Köpfe,
Herausforderungen & Bedarfe**

Generelle Herausforderung: Heterogenität



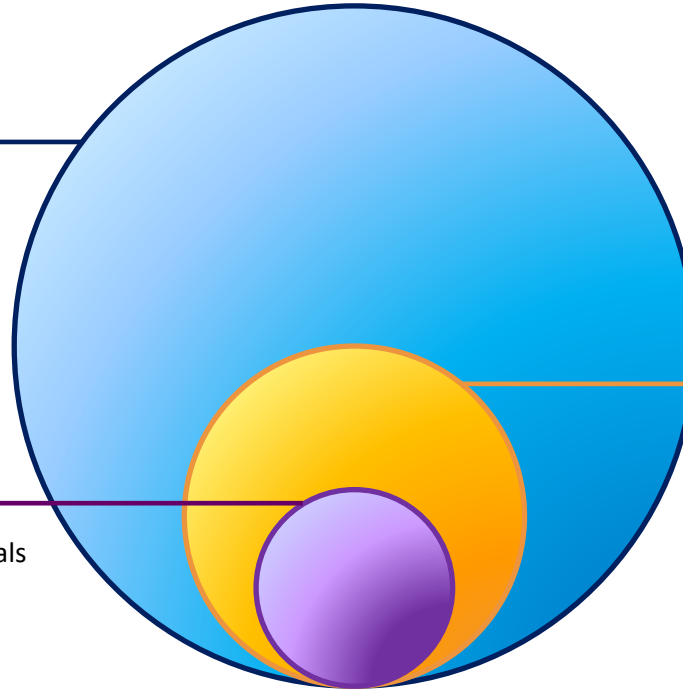
„Vielfältige Köpfe“

„Neurotypische“ Azubis

- Gehirn arbeitet ungefähr so, wie es das Standard-System erwartet
- kommen oft besser mit Schule/Ausbildung-„Normen“ klar
- unauffälliger im klassischen Lernsetting

„Neurodivergente“ Azubis

- Gehirn arbeitet deutlich „anders als die Mehrheit“
- z. B. andere Reizverarbeitung, andere Denkstile, besondere Stärken & Hürden



„Azubis Lernschwierigkeiten“

- beobachtbare Probleme beim Lernen (ohne Diagnose-Begriffe)

Typische Lernschwierigkeiten bei Azubis



Lesen, Schreiben & Verstehen

- Probleme, Texte zu erfassen
- Probleme mit Rechtschreibung
- ...



Rechnen & Zahlenverständnis

- unsichere Grundrechenarten, Prozent, Dreisatz
- Schwierigkeiten beim Umgang mit Mengen, Zeiten, Geld
- ...



Aufmerksamkeit & Konzentration

- leicht ablenkbar, kurze Fokusspanne
- Probleme, 20–30 Minuten bei einer Sache zu bleiben
- ...

Warum haben Azubis Lernschwierigkeiten?

Die Gründe sind vielfältig:

- Azubis haben es nicht anders gelernt
- Bekamen keine Unterstützung
- Lernumgebung in Schule und Ausbildung
- Reizüberflutung
- ...

→ Wir müssen unterstützen! 

Azubis sind in der Regel junge Menschen:

- Anderer Stoffwechsel
- Anderer Biorhythmus
- Gehirn ist nicht ausgereift und steckt in der strukturellen Veränderung
- Hormonhaushalt ist „unausgeglichen“ und am „Kochen“

→ Das hat auch Auswirkungen auf die Lernleistung! 

Häufige Formen von Neurodivergenzen

ADHS: Aufmerksamkeitsbesonderheiten, Impulsivität, teils Hyperaktivität oder Hyperfokus.

Legasthenie / Dyslexie: Deutlich erschwertes Lesen und Schreiben trotz normaler Intelligenz.

Dyskalkulie: Große Schwierigkeiten mit Zahlen, Mengen, Rechenwegen, trotz Übung.

Sensorische Verarbeitungsbesonderheiten: Reize (Licht, Lärm, Gerüche, Berührung) werden deutlich stärker oder schwächer wahrgenommen.

Autismus-Spektrum: Andere Wahrnehmung, andere soziale Kommunikation, starke Routinen, teils sensorische Besonderheiten.

Sprachentwicklungsstörung: Auffällige Schwierigkeiten, Sprache zu verstehen oder korrekt zu produzieren

Dyspraxie (Entwicklungs Koordinationsstörung): Auffälligkeiten in Motorik & Planung von Handlungen (z. B. „ungeschickt“, Probleme mit Reihenfolgen, Feinmotorik).

...



Achtung!

- Diese Vielfalt gab es schon immer (Stichwort: natürliche Streuung)
- Wir haben auch keine Datenlage zu früher! Heute diagnostiziert man öfter.
- Heute spricht man offener und anders darüber!
- Das sind auch nur Facetten von Menschen!
- Es ist keine Krankheit!

→ **Mindset und gedankliches Konzept:**
Menschen und Azubis sind so, damit müssen wir umgehen!





**Best-Practices & Tipps von der
Expertin**

Das Umfeld für neurodivergente Auszubildende kann durch verschiedene Maßnahmen unterstützt werden

Ermöglichen von störungs- oder reizarmen Arbeitsorten:
Rückzugsort, Einzelbüro, Homeoffice etc.

Unterstützen bei einer flexiblen Arbeitsgestaltung:
Aufgaben, Zeiten etc.

Akzeptanz für ein Arbeiten nach individuellem Energie-Level: Neurodivergente Personen sind häufig bereit und fähig, punktuell oder phasenweise sehr viel zu leisten, brauchen dann aber wieder bewusste Phasen der Regeneration.

Anbieten von Unterstützung: Welche Aufgaben können sinnvollerweise ausgelagert werden oder wo könnte eine Assistenz unterstützen?

Etablieren einer Kultur, die Sicherheit vermittelt, dass es okay ist nachzufragen – auch mehrmals

Anerkennen von unkonventionellen, häufig nicht neurotypischen Strategien im Arbeitskontext

Nutzen von Hilfsmitteln oder assistiven Technologien
(Text-to-Speech-Apps, Diktierfunktionen, Texterstellung mit KI, visuelle Pläne, etc.)

Einsetzen von Hilfsmitteln bei sensorischen Empfindlichkeiten:
z.B. Noise-Cancelling- Kopfhörer, Verdunkelungsbrillen, Sichtblenden, schallabsorbierende Materialien

Führungskräfte mit Neurodivergenz können sich ihrer Vorbildfunktion bewusst sein und offen darüber sprechen



Abschluss & Ausblick

Ihr AHA-Effekt von heute?

Was nehmen Sie aus dieser Veranstaltung mit?

- Nutzen Sie einen Hashtag / ein Schlagwort
- Posten Sie es im Chat!



Was folgt nach dieser Veranstaltung?

- ✓ Folienprotokoll auf Leando
 - ✓ Weitere Vertiefungen und praktischer Austausch zum Thema
- Hier brauchen wir Ihren Input als Mitglied in den Communities!
- ✓ Weitere Veranstaltungen, Content und Impulse sind geplant
 - ✓ **Podcast zum Thema:** [Neurodivergenz verstehen und Potenziale entfalten - Leando Talks](#) | Podcast on Spotify
 - ✓ **Lernpfad auf Leando:** [Leando - Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal](#)



ERFAHRUNGSWISSEN
AUSBILDUNGSPRAXIS

Chancenschwiede

Danke, dass sie dabei waren!