



CAPTain::smart® learning competence

Betti Beispiel

2025-03-27

CAPTain::smart®
learning competence

Liebe Ausbilder*innen,

die Ausbildung ist eine wichtige Phase in der beruflichen Entwicklung Ihrer Azubis. Sie erwerben nicht nur Fachwissen, sondern können auch ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen weiterentwickeln.

Damit die Azubis ihr Potenzial voll ausschöpfen können, sind bestimmte Bedingungen besonders wichtig:

Herausfordernde Aufgaben, die sie dazu motivieren, neue Lösungswege zu entdecken, ihr Wissen zu erweitern und wertvolle Einsichten zu gewinnen.

Anforderungen, die genau zu ihnen passen, also weder über- noch unterfordern, um ihre Motivation und ihren Lernerfolg zu fördern.

Offenheit für Weiterentwicklung, denn ihre Bereitschaft zu lernen und sich neuen Herausforderungen zu stellen, ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg.

Regelmäßiges Feedback, damit sie ihre Stärken bewusst wahrnehmen und gezielt an ihren Entwicklungsmöglichkeiten arbeiten können.

Um Ihre Azubis bestmöglich auf diesem Weg zu unterstützen, haben Sie diese gebeten, den Azubitest durchzuführen.

Aus der persönlichen Auswahl bei den 183 Kombinationen wurde das Testergebnis berechnet. **Es gibt keine guten oder schlechten Auswertungsergebnisse.** Das ist auch richtig so, weil jeder seine eigenen individuellen Lern- und Entwicklungskompetenzen hat.

Im Testergebnis wird die aktuelle Fähigkeit und Bereitschaft zu lernen und sich zu entwickeln beschrieben. **Die Lern- und Entwicklungskompetenzen sind wichtige Voraussetzungen für den Berufserfolg und die Karriere der Azubis.** Sie als Ausbilder*innen bekommen durch die Auswertung ein Bild davon, wie Sie Ihre Azubis in der Ausbildung gut unterstützen können und erhalten hierfür besondere Empfehlungen.

Die Bedeutung und Erläuterungen zu den berufs- und erfolgsrelevanten Verhaltenskompetenzen finden Sie direkt bei dem Testergebnis.

Im Anschluss an die Testergebnisse finden Sie weiterführende **Tipps für die Anwendung des Azubitests** und weiterführende **Informationen zum Azubitest.**

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Unterstützung Ihrer Azubis!

Lern- und Entwicklungsorientierung

Der CAPTain smart® learning competence erfasst entsprechend der Lernpsychologie wesentliche Aspekte der beruflichen Lern- und Entwicklungsorientierung eines Menschen: dass er/sie offen für neue Formen des Arbeitens und der Kooperation ist, die Verantwortung für seine/ihre persönliche Entwicklung übernimmt, strukturiert vorgeht, an seinen/ihren Erfolg glaubt und sich von der Unsicherheit des Erfolges und möglichen Rückschlägen nicht entmutigen lässt.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft von Frau Beispiel, Neues dazu zu lernen und sich weiter zu entwickeln, schätzt der CAPTain smart® learning competence wie folgt ein:

Offenheit für Neues

Lernen setzt Neugier voraus. Wer sich zudem auch eigene Gedanken macht und Ideen entwickelt, lernt schneller und mehr als der-/diejenige, der/die die Dinge nur nimmt, wie sie sind, und Neuem gegenüber zurückhaltend eingestellt ist.

Frau Beispiel ist offen für neue Anregungen und Impulse. Gleichzeitig entwickelt sie oft eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Geben Sie Frau Beispiel die Möglichkeit, Neues kennenzulernen. Geben Sie Frau Beispiel zudem Aufgaben, bei denen sie ihre eigene Kreativität umsetzen kann. Achten Sie darauf, dass ihre Ideen auch umsetzbar sind.

Erfolgsorientierung

Wer mit Interesse und Engagement bei der Sache ist und an den Erfolg glaubt, bringt die Dinge oft besser voran als der, der vor allem die Risiken sieht.

Frau Beispiel identifiziert sich stark mit der Arbeit und zeigt große Einsatzfreude. Frau Beispiel glaubt spontan an den Erfolg und ist bereit, Risiken einzugehen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Zeigen Sie Ihre Anerkennung für die Einsatzfreude von Frau Beispiel. Achten Sie jedoch hin und wieder darauf, dass sie keinen unnötigen Aufwand betreibt. Achten Sie darauf, dass Frau Beispiel ihre Entscheidungen nicht zu unbedacht trifft.

Tatkraft

Um zu lernen und sich weiterzuentwickeln, sollte man zielgerichtete Aktivität entfalten und auch am Ball bleiben, wenn der Erfolg nicht sofort absehbar ist. Allerdings macht es auch keinen Sinn, sich in eine Sache zu verbeißen und den Erfolg erzwingen zu wollen.

Frau Beispiel will unbedingt erfolgreich sein und dass es vorangeht. Sie arbeitet meistens nicht direkt auf konkrete Ziele hin. Die Art der Vorgehensweise steht oft mehr im Vordergrund. Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Frau Beispiel - aber nicht unbegrenzt. Denn sie will in einem überschaubaren Zeitraum zu einem Abschluss kommen. Gleichzeitig muss sie nicht die Dinge persönlich zu einem Ende bringen. Sie stößt an, was eventuell andere weiterführen müssen. Manches erledigt sich für sie auch von allein.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Achten Sie darauf, dass Frau Beispiel es mit dem Erfolgsstreben nicht übertreibt. Ermuntern Sie sie, für sich konkrete Ziele zu definieren und immer wieder zu überprüfen, ob ihr aktuelles Handeln einen Beitrag zur Zielerreichung leistet. Loben Sie die Ergebnisorientierung von Frau Beispiel, achten Sie aber auch darauf, dass sie sich nicht nur relativ bald abzuschließende Aufgaben sucht. Achten Sie darauf, dass Frau Beispiel die Dinge auch zu Ende bringt.

Selbstmanagement

Selbstgesteuertes Lernen funktioniert meist besser als fremdbestimmtes. Lernkompetenz ist heute ein zentraler beruflicher Erfolgsfaktor. Wer die Initiative ergreift und sich mit den eigenen Fragestellungen selbstständig und systematisch gedanklich auseinandersetzt, gehört heute oft zu den High Potentials.

In der Sache hat Frau Beispiel gerne Instruktionen und will klare inhaltliche Anweisungen. Sie will im Detail genau wissen, was von ihr erwartet wird. Gleichzeitig arbeitet sie tendenziell anlassbezogen und flexibel. Die schnelle Reaktion auf aktuelle Anforderungen ist für sie wichtiger als Ordnung und Systematik. Dabei konzentriert sie sich auf das Nächstliegende. Sie überlegt nicht lange, sondern verlässt sich auf Erfahrung und Intuition.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Erklären Sie Frau Beispiel, nach welchen Kriterien Sie entscheiden, was getan werden soll. Besprechen Sie mit ihr, was sie selbst entscheiden kann und soll und welche Kriterien sie dabei anlegen soll. Ermuntern Sie sie, ihren Entscheidungsrahmen auszuschöpfen. Unterstützen Sie sie immer wieder dabei, sich eine sinnvolle Struktur für ihre Tätigkeit zu überlegen und sich davon nicht ohne Not ablenken zu lassen. Fordern Sie sie immer wieder einmal auf, Vorgehensalternativen zu überlegen und zu prüfen. Besprechen und bewerten Sie ihre Überlegungen gemeinsam.

Lernwille

Die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Annahme des Feedbacks anderer sind entscheidende Voraussetzungen für Lernen und Weiterentwicklung.

Frau Beispiel sucht Fehler vor allem bei sich. Es besteht die Möglichkeit, dass sie sich selbst demotiviert.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Womöglich hat Frau Beispiel schon teilweise resigniert. Sie braucht dringend persönliche Erfolgserlebnisse.

Selbstvertrauen

Ein gesundes Maß an Selbstvertrauen und persönlichem Mut gehören dazu, wenn man etwas Neues erreichen will. Wer sich nichts zutraut, wird auch nichts bewegen. Wer meint, alles zu können, wird nichts dazulernen.

Frau Beispiel tritt eher defensiv auf und ist selbstkritisch. Gleichzeitig braucht sie wenig persönliche Ermutigung und Unterstützung, um die Dinge in die Hand zu nehmen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Stärken Sie das Selbstvertrauen von Frau Beispiel. Geben Sie ihr lösbare Aufgaben. Zeigen Sie, dass Sie sie schätzen.

Tipps für die Anwendung des Azubitests

Besprechen Sie das Testergebnis unbedingt mit Ihren Azubis. Es kann vorkommen, dass ihre persönliche Einschätzung von den Ergebnissen des Azubitests abweicht. Während der Test objektiv und neutral ausgewertet wird, wird die eigene Selbsteinschätzung oft von individuellen Maßstäben, Wahrnehmungslücken oder dem Wunsch, besonders gut abzuschneiden, beeinflusst.

Falls das Testergebnis nicht mit dem Selbstbild Ihrer Azubis übereinstimmt, kann das Unsicherheit auslösen oder die Akzeptanz erschweren. Ein offenes Gespräch hilft dabei, die Unterschiede zu verstehen und den bestmöglichen Nutzen aus den Ergebnissen zu ziehen.

Informationen zum Azubitest

Der Azubitest ist eine Auswertung zum CAPTain Test®: CAPTain::smart® learning competence. Der CAPTain Test® wird schon lange in der Personalauswahl und -entwicklung von Beratern und Unternehmen eingesetzt und ist eine objektive Potenzialanalyse. Er erfasst die Gewohnheiten, Werte und Einstellungen, die das Arbeitsverhalten bestimmen. Durch einen wissenschaftlich fundierten Algorithmus werden Antworten zum Arbeitsverhalten ausgewertet. Das Testergebnis beschreibt neutral und standardisiert berufs- und erfolgsrelevante Verhaltensweisen, unabhängig von der Selbsteinschätzung oder einer Fremdbeurteilung.

Tests müssen wissenschaftlich abgesichert sein. Nur dann kann man sicher sein, dass sie tatsächlich richtig messen und die Aussagen richtig sind. Der CAPTain Test® ist **wissenschaftlich validiert**, das bedeutet, es wurde geprüft, dass tatsächlich das gemessen wird, was gemessen werden soll. Und er ist **reliabel**, misst also zuverlässig. Weitere Informationen zum CAPTain Test® finden Sie hier:

<https://www.captain-personaltest.com>