

Leseprobe

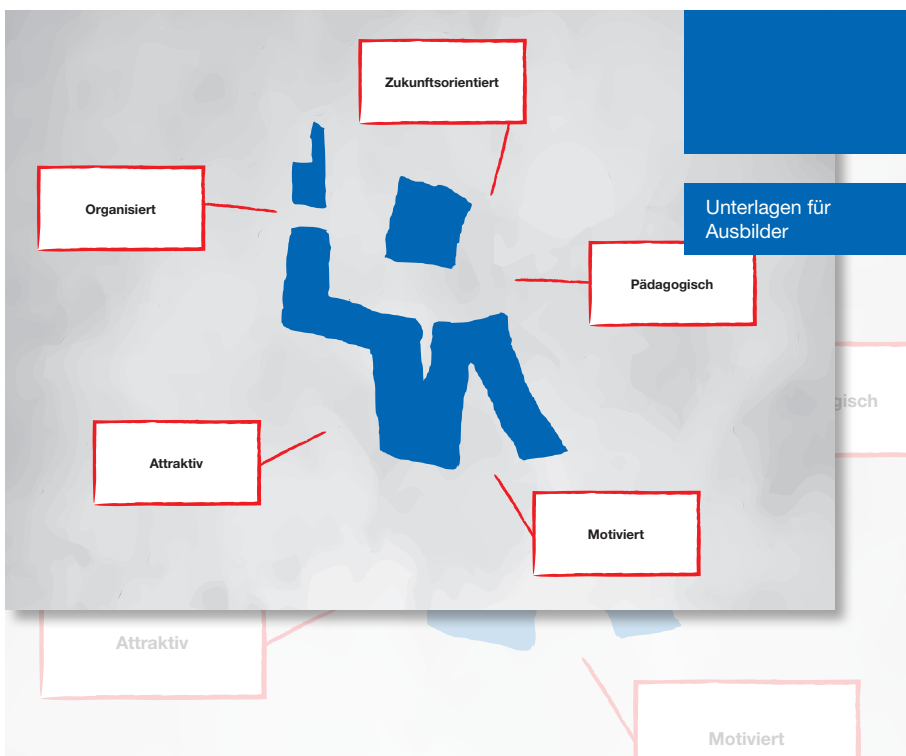
Christiani

seit 1931

Udo Herbst

Kompetenz Ausbildung

Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung
gemäß AEVO (Ausbildereignungsverordnung)



Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
www.christiani.de

Inhaltsverzeichnis

Handlungsfeld 1

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Ausbildung aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht	12
Was spricht dafür, dass wir ausbilden?	12
Was spricht dagegen, dass wir ausbilden?	12
Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung	13
Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung	14
Welche Ziele verfolgt die Berufsausbildung?	14
Die berufliche Handlungskompetenz	15
Was sind Schlüsselqualifikationen?	16
Die berufliche Handlungsfähigkeit	17
Rechtsgrundlagen in der Ausbildung	18
Gegenüberstellung:	18
Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)	18
Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	20
Das Bildungssystem	21
Anforderungen an das Bildungssystem in Deutschland	21
Strukturen des Bildungssystems in Deutschland	22
Berechtigung zur Verkürzung der Ausbildung	22
Wie ist unser Berufsbildungssystem aufgebaut?	23
Begriffe zur Schulpflicht	24
Besonderheiten im Schulsystem (je nach Bundesland)	24
Berufsvorbereitende Maßnahmen	25
Ziele der Berufsausbildungsvorbereitung	25
Welche Zielgruppen werden angesprochen?	25
Beispiele für berufsvorbereitende Maßnahmen:	26
Duales System der Berufsausbildung	28
Merkmale des Ausbildungsbetriebes im dualen System	29
Merkmale der Berufsschule im dualen System	29
Duales Studium	30

Die Zuständige Stelle	31
Was ist eine Zuständige Stelle?	31
Aufgaben der Zuständigen Stellen	31
Der Ausbildungsberater der Zuständigen Stelle.....	32
Ausschüsse.....	33
Ausbildungsbedarf planen	34
Wie sind Ausbildungsberufe strukturiert?	35
Monoberufe.....	35
Monoberufe mit Spezialisierung.....	36
Stufenausbildung	38
Die Ausbildungsordnung.....	39
Inhalte der Ausbildungsordnung	39
Eignungsvoraussetzungen, um ausbilden zu können	40
Wie muss ein Betrieb geeignet sein?	41
Außer- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen.....	42
Ausbildung im Ausland.....	43
Verbundausbildung	44
Mitbestimmungs-, Mitwirkungsrechte in der Ausbildung.....	45
Betriebsrat	45
Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	45

Handlungsfeld 2

Ausbildung vorbereiten und an der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

8 – W – Fragen.....	47
Pläne in der Ausbildung	48
Der betriebliche Ausbildungsplan	49
Auszubildende auswählen.....	50
Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden.....	50
Bewerber als Kunde.....	51
Definition Ausbildungsmarketing	51
Instrumente zur Anwerbung von Bewerbern.....	52
Bestandteile einer Stellenanzeige	52
Faktoren bei der Auswahl von Bewerbern	53

Betriebliche Eignungstests.....	53
Das Bewerbungsgespräch	54
Der Berufsausbildungsvertrag.....	56
Inhalte des Berufsausbildungsvertrages (BBiG §10 Abs. 1)	56
Die jeweiligen Pflichten der Vertragsparteien	59
Anmeldung bei der zuständigen Stelle.....	60
Ausbildungsvergütung.....	63

Handlungsfeld 3 **Ausbildung durchführen**

Probezeit.....	66
Gestaltung der Probezeit.....	66
Der erste Arbeitstag	67
Adressatenanalyse	68
Was gehört zu einer Adressatenanalyse?	68
Was sind Sozialisationsinstanzen?.....	68
Funktionen und Rollen eines Ausbilders	69
Führungsstile	70
Was bedeutet Lernen?	71
Lernvoraussetzungen	71
Generation Z.....	72
Schaffen lernförderlicher Bedingungen.....	73
Lernbereiche.....	74
Aufnahme und Speichern von Informationen.....	75
Wie werden Verhaltensweisen zu Routinen?	75
Wahrnehmungstypen	77
Wahrnehmungskanäle und Behaltensgrad	77
Lernarten	78
Taxonomie nach Benjamin Samuel Bloom.....	81
Lernziele (Lernzieltaxonomie)	82
Motivation.....	84
Wodurch können Auszubildende motiviert werden?.....	84
Lernmodell nach Heinrich Roth.....	85

Biorhythmus	86
Didaktische Prinzipien	87
Wege der Fasslichkeit	88
Fragen / Kriterien zur Methodenwahl	89
Methoden	91
Welche Methoden stehen einem Ausbilder zur Verfügung?	91
Arbeitszergliederung	94
Gruppe	99
Merkmale der Gruppenarbeit	99
Gruppenformen	99
Gruppentypen	100
Phasen der Teamentwicklung (nach Tuckman)	101
Fragetechniken	104
Visualisierungs- und Lerntechniken	116
Ausbildungsmittel	119
Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten	120
Das Konflikt- / Kritikgespräch	122
Didaktische Reduktion / Reserve	123
Sanktionskette	124
Beurteilen von Auszubildenden	126
Beurteilungsanlässe	126
Beurteilungsfehler	128
Feedback	129
Goldene Regeln für ein erfolgreiches Feedback	129
Nachbereitung der Ausbildungseinheit	130
Lernerfolgskontrollen und langfristige Erfolgssicherung	130
Zusatzqualifikationen	131
Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund	132
Auf was ist bei der Integration von Ausländern zu achten?	132
Welche interkulturellen Kompetenzen sollte ein Ausbilder mitbringen?	132

Handlungsfeld 4
Ausbildung abschließen

Die Abschlussprüfung	134
Ziel der Abschlussprüfung	134
Zulassung zur Abschlussprüfung	134
Unterschied: Zwischenprüfung und gestreckte Abschlussprüfung	134
Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	135
Was ist, wenn der Auszubildende bei der Prüfung durchfällt?	135
Vorbereitung auf die Prüfung	135
Minimierung von Prüfungsängsten	136
Eignungsvoraussetzungen eines Prüfers	136
Beendigung und Verlängerung der Ausbildung	137
Wie kann ein Ausbildungsverhältnis beendet werden?	137
Wie kann ein Ausbildungsverhältnis verlängert werden?	138
Zeugnis erstellen	139
Hinweise zur Zeugnisausstellung	140
Form eines Ausbildungszeugnisses	140
Formulierungsbeispiele	141
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	143
Ausbildung als Herausforderung in Krisensituationen	144

Selbst – Check

In dieser Ausgabe sind bereits die neuesten Änderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG), die seit dem 1. Januar 2020 ihre Gültigkeit haben, berücksichtigt.

**Was man gehört hat, vergisst man wieder.
Was man gesehen hat, daran erinnert man sich.
Was man gemacht hat, das kann man.
(Druschel et al. 1914, 14)**

Einen herzlichen Dank an alle Unterstützer und vor allem an meine Frau Kerstin Reising-Herbst für ihre tatkräftige Mitarbeit.

Konstruktive Kritik, Anregungen und Verbesserungsvorschläge dürfen gerne geäußert werden.

Autor: Udo Herbst

Haftungsausschluss

Die hier zusammengestellten Informationen sind sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin geprüft. Jede Haftung für Schäden, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben, wird jedoch ausdrücklich ausgeschlossen.

Da sich die arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung häufig ändern, kann insbesondere eine Gewähr dafür, dass die vorgeschlagenen Muster rechtlich stets haltbar sind, nicht übernommen werden.

Stand: Juli 2021

Vorwort

Diese Unterlage dient zur Grundlagenvermittlung zum Erwerb der **berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gemäß AEVO** (Ausbilder-Eignungsverordnung) und AMVO (Allgemeine Meisterprüfungsverordnung), sowie als Unterstützung zur entsprechenden Prüfungsvorbereitung.

Die AEVO wird grundsätzlich in vier Handlungsfeldern vermittelt:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Fachbücher über die „Ausbildung der Ausbilder“ gibt es inzwischen viele. Trotzdem war es meine Intention, gerade für diesen Bereich eine schriftliche Unterlage zu schaffen, die vor allem für die angehenden Ausbilder eine sinnvoll gegliederte und einfach zu verstehende Lernunterstützung darstellt.

In meiner langjährigen Tätigkeit als Dozent und Prüfer wurde ich immer wieder mit der Tatsache konfrontiert, dass der zu vermittelnde Lernstoff oft zu kompliziert beschrieben ist und keine adäquaten Praxisbeispiele die entsprechenden Themen unterstützen. Vor allem die Zusammenhänge innerhalb der möglichen Ausbildungsmethoden sind manchmal nur wenig bis gar nicht beschrieben. Liegt doch aber vor allem hier der Schwerpunkt unseres gesamten Ausbildungssystems. Der Grundstock, einen Auszubildenden zur beruflichen Handlungskompetenz zu führen und somit nach der Ausbildung zu einem qualifizierten Mitarbeiter zu machen.

Warum habe ich mich für das Format einer Arbeitsbuch entschieden? Ganz einfach. Auch die Ausbildung unterliegt ständiger Änderungen. Vor allem im Bereich der gesetzlichen Vorgaben.

Da Sie als Ausbilder immer auf dem aktuellsten Stand sein sollten, dient diese Arbeitsbuch auch während Ihrer ausbildenden Tätigkeit als Nachschlagewerk und kann jederzeit - auch mit persönlichen Notizen - vervollständigt und aktualisiert werden.