

# Leseprobe

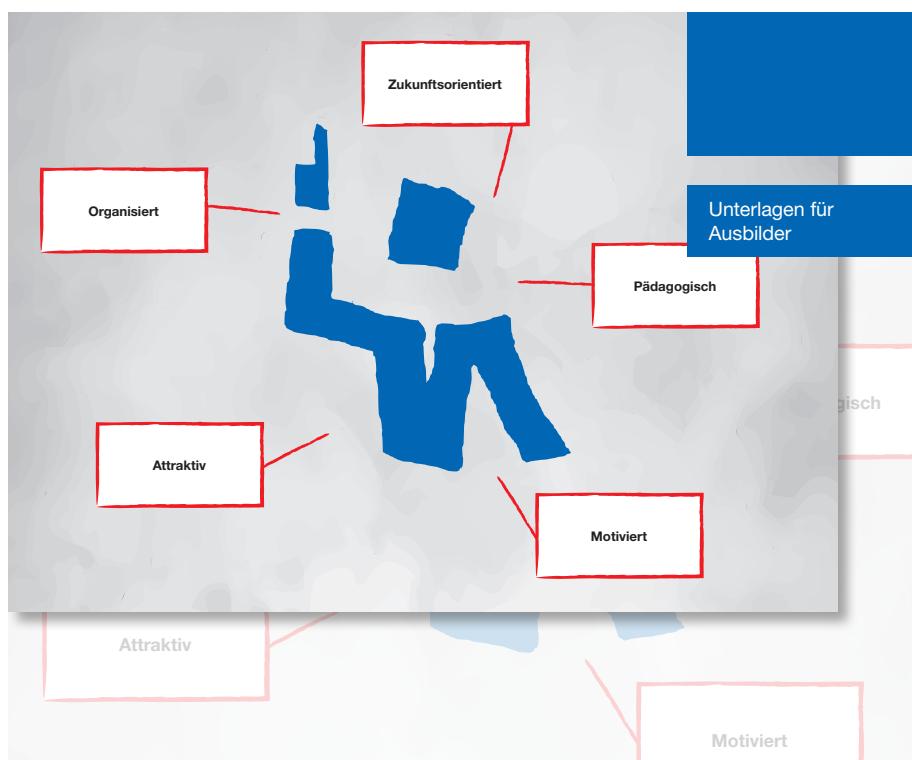
Christiani

seit 1931

Udo Herbst

## Kompetenz Ausbildung

Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung  
gemäß AEVO (Ausbildereignungsverordnung)



Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG  
[www.christiani.de](http://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.