

„Drehbuch“ praktische Durchführung – Beispiel der Vier-Stufen-Methode

Sie wollen eine praktische Unterweisung durchführen.

Daher sollten Sie aus dem Konzept eine Art Drehbuch machen, um das mit dem Azubi zu üben.

Sie haben etwa **3 min** Zeit dem Prüfungsausschuss zu erklären, was Sie „heute“ vorhaben.

In der Einführung muss vorkommen:

- Vorstellung des Ausbilders und des Betriebs
- Adressatenbeschreibung des Auszubildenden
- Richt-, Grob-, und Feinlernziel mit den Lernzielbereichen
- Ort und Zeit nennen
- Ausgewählte Methode nennen und kurz begründen

Manche Kammern stellen einen Prüfer als Azubi zur Verfügung. Das wird in der Einladung und den Hinweisen zur Prüfung erklärt.

Einige Kammern verwenden statt der Einführung ein Deckblatt, dass Sie dem Prüfungsausschuss vorlegen müssen. Daher entfällt diese mündliche Vorstellung der Situation und des Auszubildenden.

Danach beginnt die Ausbildungssituation **mit** dem Auszubildenden. Hier am Beispiel der 4-Stufen-Methode. Bei einer anderen Methode müssen Sie den Ablauf entsprechend anpassen:

1. Stufe

- Small Talk mit dem Azubi (Hobby, Wochenende etc.)
- loben ihn motivierend für seine Arbeit oder seinen Schulerfolg
- nennen ihm die Aufgabe und das Ziel heute
- fragen ihn nach seinen Vorkenntnissen (z.B. lassen Sie sich die Werkzeuge beschreiben)
- weisen ihn auf den Unfallschutz hin und benutzen die PSA

2. Stufe

- machen ihm die Aufgabe Schritt für Schritt vor und erklären dabei, was Sie machen.
- Sorgen Sie dafür, dass der Azubi auch was sieht.

3. Stufe

- Jetzt macht der Azubi die Aufgabe nach und erklärt dabei, was er macht.
- Sie äußern sich zwischendurch motivierend oder korrigierend und
- Fordern ihn auf, weiterhin zu erklären, was er macht.
- Dann begutachten Sie gemeinsam das Ergebnis.
- Wenn es gut ist,

4. Stufe

- Der Azubi übt an den vorbereiteten Übungsaufgaben z.B. 3 weitere Durchgänge.
- Anschließend, wenn alles richtig war, sagen Sie ihm, wie er die Aufgabe durch Tätigkeiten, die Sie vorbereitet haben, festigen kann.
- Sie loben Ihren Lehrling und fordern ihn auf, diesen Vorgang in seinem Ausbildungsnachweis zu beschreiben und
- kommende Woche bei Ihnen vorzulegen.

Sagen Sie ihm, was als nächsten Thema kommt und wann Sie das machen wollen.

Dann bedanken Sie sich für seine Mitarbeit und entlassen ihn an seinen Arbeitsplatz.

KLÄREN SIE AB, OB DIE KAMMER EINEN AZUBI ZUR VERFÜGUNG STELLT
ODER OB SIE EINEN AZUBI MITBRINGEN MÜSSEN.

Fachgespräch – typische Fragen

1. Wie ist die Eignung der Ausbilder geregelt?
2. Wie kann eine Ausbildung verkürzt werden?
3. Worin besteht der Unterschied zwischen Verkürzung und vorzeitiger Prüfungszulassung?
4. Wie ist die Probezeit geregelt und wie sind die Kündigungsregeln während und nach der Probezeit?
5. Nennen Sie fünf wesentlichen Inhalte des JArbSchG.
6. Welche fünf Mindestinhalte hat eine Ausbildungsordnung?
7. Welchen Zweck und welche rechtliche Bedeutung hat der Ausbildungsnachweis?
8. Nennen Sie Inhalte des Berufsausbildungsvertrages.
9. Welche Rechtsquellen müssen Sie in der Ausbildung beachten?
10. Ihr Azubi fällt durch die Abschlussprüfung. Was passiert mit dem Ausbildungsvertrag?
11. Was passiert, wenn der Azubi den Ausbildungsnachweis nicht führt?
12. Nach welchen Kriterien wählen Sie die Ausbildungsmethode aus?
13. Welche alternative Ausbildungsmethode hätten Sie statt der dargestellten Methode wählen können?
14. Beschreiben Sie den Handlungskreislauf des Modells der vollständigen Handlung.
15. Welche pädagogischen und didaktischen Prinzipien wenden Sie in Ihrer Ausbildungssituation an?
16. Erläutern Sie bitte die einzelnen Lernzielbereiche!
17. Welche von der Kammer organisierten Lernerfolgskontrollen gibt es in der Ausbildung?
18. Was verstehen Sie unter dem dualen System der Berufsausbildung?
19. Welche Zeugnisse erhält Ihr Azubi am Ende der Ausbildung?
20. Welche Führungsstile gibt es? Welchen Führungsstil wenden Sie an?

Formulieren Sie zum Üben eigene Antworten im Fließtext.