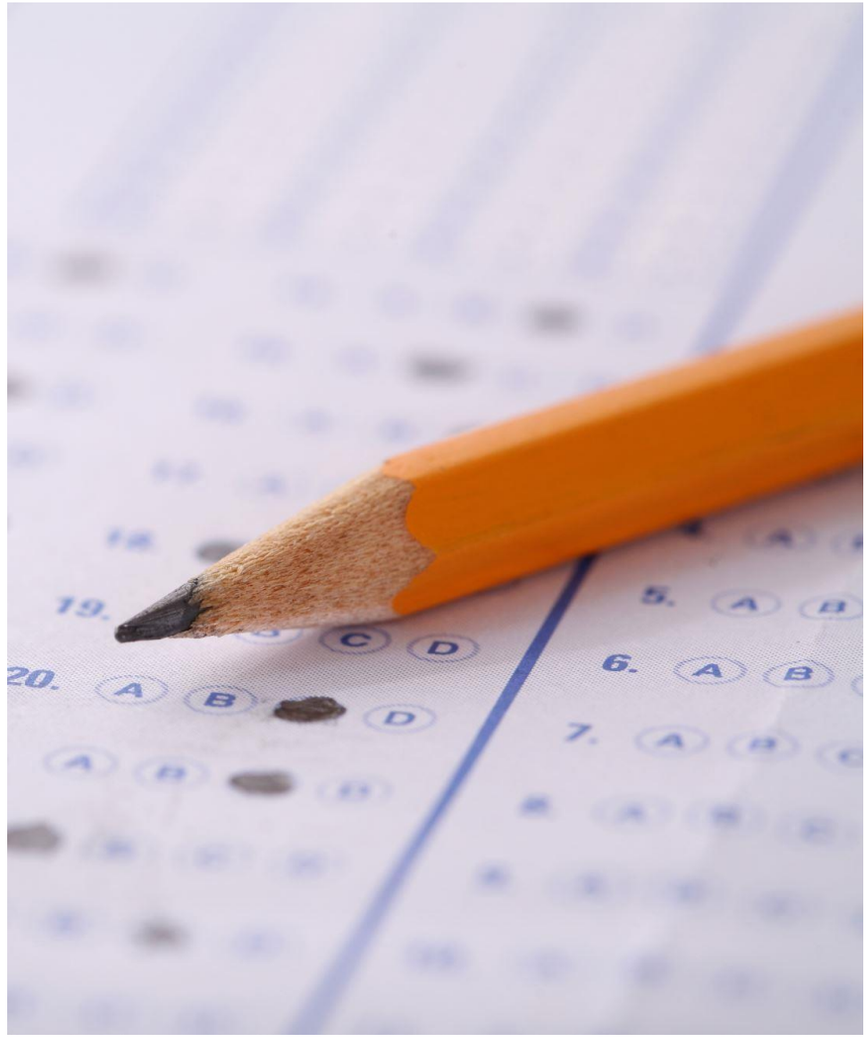
AEVO - WEBINAR



AEVO - WEBINAR

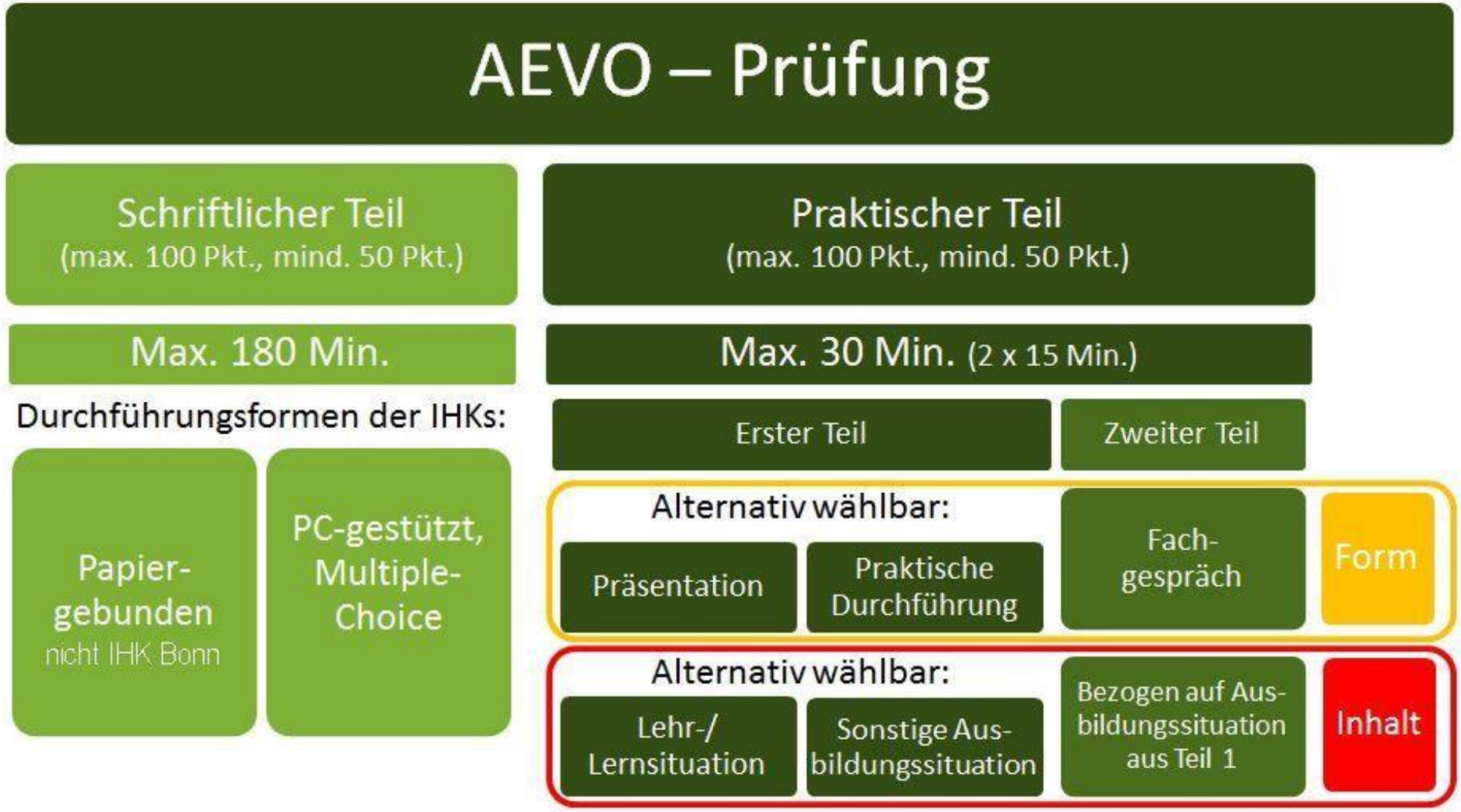


Themen

- Die Prüfung der Ausbilder nach AEVO
  - Prüfung in der jeweiligen Kammer
- Aufbau einer Prüfungspräsentation
- Alternative: Praktische Durchführung

- Aufbau einer Ausbildungseinheit
- Ausbildungsmethoden
- Fachgespräch

AEVO - WEBINAR



1

[1] Quelle: Susanne Plaumann, Berlin www.ausbilderwissen.com

AEVO - WEBINAR

Planung einer Präsentation über eine Ausbildungssituation - Standardformat

1. Einleitung
    1. Thema
    2. Persönliche Vorstellung
    3. Betriebsbeschreibung

2. Planung
    1. Adressatenbeschreibung
    2. Lernziele mit Lernzielbereichen
    3. Rahmenbedingungen – Lernort, Uhrzeit, Dauer, Leistungskurve
    4. Arbeits- und Ausbildungsmittel

3. Durchführung
    3.1. Methode – nennen, beschreiben, begründen
    3.2. Alternative Methode nennen und begründen
    3.3. Ablauf mit Medien, Arbeitszergliederung, Inhaltsgliederung etc.

4. Kontrolle
    1. Lernerfolg kontrollieren
    2. Feedback
    3. Motivation
    4. Lernerfolg sichern – Ausbildungsnachweis
    5. Folgendes Thema

5. Abschluss

Planung einer Präsentation / praktischen Durchführung

„Drehbuch“ praktische Durchführung – 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

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.

AEVO - WEBINAR

Aufgabe einer Ausbildungssituation

Geschäftsprozess für Auszubildende auswähle

- Feinlernziel formulieren

Zuordnung zu der Ausbildungsordnung

- Richtlernziel

Zuordnung zum Ausbildungsrahmenplan

- Groblernziel

Lernziele werden nach dem Abstraktionsgrad unterschieden.

Hauptlernziel = berufliche Handlungsfähigkeit lt. § 1 Abs 3. BBiG

Richtlernziel – laut Ausbildungsordnung bzw. Ausbildungsberufsbild

Groblernziel = laut Ausbildungsrahmenplan

Feinlernziel = operationalisiertes Einzelziel Niederschrift im Ausbildungsplan

Feinlernziele werden von Ausbildern erstellt und werden in drei Lernzielbereiche differenziert:

kognitiv = Kenntnisse

affektiv = Bedeutung

psychomotorisch = manuelle Ausführung

AEVO - WEBINAR

Was	• Inhalte: Was soll vermittelt werden? • Geschäftsprozesse/Aufgaben
Wo	• Lernorte: An welchen Lernorten? • Arbeitsplatz, Filiale, Lernbüro, Werkstatt
Wie	• Methoden: Welche Ausbildungsbildungsmethoden sind geeignet? • Projekte, Lernaufträge, Lehrgespräche
Wer	• Ausbilder oder ausbildende Fachkräfte • Zahlenverhältnis, persönliche und fachliche Eignung
Wann	• Zeitliche Planung • Dauer, Ausbildungsabschnitte, Reihenfolge
Womit	• Ausbildungsmittel, Medien, Material, Werkzeug, Programme

AEVO - WEBINAR

Ausbildungsmethoden - Übersicht

Passive Methoden ausbilderzentrierte Methoden	Aktive Methoden auszubildendenzentrierte Methoden
Lernprozessbegleitung - Selbstlern-Methoden	

Methode	Zielsetzung und Durchführung	Besonderheiten und Anwendungsbereiche
Kurzvortrag	Fachinhalte werden strukturiert und monologisch präsentiert. Beginn mit einer Einleitung, gefolgt vom Hauptteil und dem Abschluss. • Einleitung 10 – 20 % • Hauptteil 70 – 80 % • Schluss 10 – 20 %	• Große Lerngruppen • Auditiver Kanal • Gute Planbarkeit
Präsentation	Unterstützung des Vortrags durch Visualisierungsmittel. Abschließende Diskussion ermöglicht Vertiefung.	• Auditiv und visuell • Große Gruppen • Interaktive Vertiefung
Demonstration	Praktische Darstellung von Verfahren oder Techniken, oft ergänzt durch theoretische Erläuterungen.	• Visuell orientiert • Alle Gruppengrößen

AEVO -

Fallmethode	Bearbeitung realitätsnaher Szenarien zur Anwendung und Vertiefung von Fachwissen.	• Vorwissen nötig • Analytisches Denken • Entscheidungsfindung
Leittextmethode	Selbstgesteuertes Lernen durch strukturierte Leitfragen und Aufgaben. Anlehnung an das Konzept des programmierten Lernens.	• Hoher Vorbereitungsaufwand • Individuelle Lerngeschwindigkeit • Zugängliche Ressourcen
Juniorfirma	Simuliertes Unternehmensmodell, das von Auszubildenden eigenständig geleitet wird. Deckt verschiedene Geschäftsbereiche ab.	• Kosten- und zeitintensiv • Praktische Erfahrung • Intensive Begleitung
Lehrgespräch	Fragend-entwickelndes Lehrverfahren in dialogischer Form. Offene Fragen stehen im Vordergrund.	• Bedingt für Gruppen geeignet • Qualität abhängig von der Frageführung • fördert geistige Aktivität der Lernenden
4-Stufen-Methode	Systematisches Ausbildungsverfahren zur Vermittlung klar beschriebener Handlungsabläufe. "Vormachen und Nachmachen".	• Einzelunterweisung geeignet • sichert erfolgreiche Vermittlung der Systematik • Selbständigkeit im Hintergrund • Haptischer Wahrnehmungskanal • Für psychomotorische Lernziele

AEVO -

Lernauftrag	Handlungsorientiertes Lehrverfahren, das Selbständigkeit der Lernenden fördert. Unterscheidung in Erkundungs-, Anwendungs-, Arbeitsauftrag.	• Für Einzel-, Partner-, Gruppenarbeit • kann echte oder Musterkunden-aufträge beinhalten • Drei Prozessschritte: Planen, Durchführen, Kontrollieren • Auch einzelne Prozessschritte möglich, z.B. für Informationsbeschaffung
Projektmethode	Ähnlich dem Lernauftrag, jedoch umfangreicher. Projektaufträge umfassen eine vollständige Handlung.	• Wie Lernauftrag, auch berufsübergreifend einsetzbar • kann als Übungsfirma, Juniorfirma, Aktionstag oder -woche umgesetzt werden
Rollenspiel (Praktische Situationsübungen)	Vermittelt kommunikative Fähigkeiten und Sozialkompetenz durch Simulation berufspraktischer Situationen. Fachwissen vorher erforderlich.	• Entstammt der Reformpädagogik • basierend auf Rollenspieltheorie • Macht soziale Interaktionen erlebbar • Anwendung bei Kundengesprächen, Telefonaten, Reklamationen • fördert Einfühlungsvermögen in Konfliktsituationen

AEVO - WEBINAR

Definition: Handlungskompetenz (§ 1 Abs.3 BBiG)

„Handlungskompetenz wird verstanden als die Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht, sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.“ (Kultusministerkonferenz 2004)

Fachkompetenz	**Methodenkompetenz**
Befähigung und Bereitschaft, Aufgaben und Probleme mit Hilfe fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten zielorientiert, sachgerecht und selbstständig zu bewältigen sowie das Ergebnis zu beurteilen.	Befähigung und Bereitschaft zu zielgerichtetem, strukturiertem und effektivem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und Problemen.
Merkmale für Fachkompetenz Fachwissen Fachbegriffe Anwendung von erlernten Verfahren Messbarkeit: Test, Fachgespräch Fachgespräch, Lehrgespräch Arbeitsprobe – Soll/Ist-Vergleich	Merkmale für Methodenkompetenz Problemlösungstechniken Entscheidungsfindung Anpassen von Fachkompetenz Prozessdenken Beispiele: Moderationstechnik Kreativtechniken, Kennzahlenanalyse Lernmethoden

AEVO - WEBINAR

Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Befähigung und Bereitschaft, soziale Beziehungen aufzubauen und zu gestalten, sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen.	Befähigung und Bereitschaft, eigene Begabungen und Fähigkeiten zu erkennen und zu entfalten, Identität und durchdachte Wertvorstellungen zu entwickeln sowie Lebenspläne zu fassen und zu verfolgen.
Merkmale für sozialkompetente Auszubildende Kommunikation Kooperation Integration „Soziale Verantwortung für sich und andere, dauerhaft konstruktive Interaktion“ Konkret: Kundenorientierung, Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit	Merkmale für selbstkompetente Auszubildende Urteilsvermögen Entscheidungsfähigkeit Disziplin – tun ohne wollen Selbstbeherrschung - Mäßigung Eigenmotivation

Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sind Schlüsselqualifikationen,

da sie fachübergreifend sind.

AEVO - WEBINAR

Darstellungsbeispiel des Richtlinienbezugs

Anlage 1 zu § 5

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau

Richtlernziel **-Sachliche Gliederung-** Groblernziel

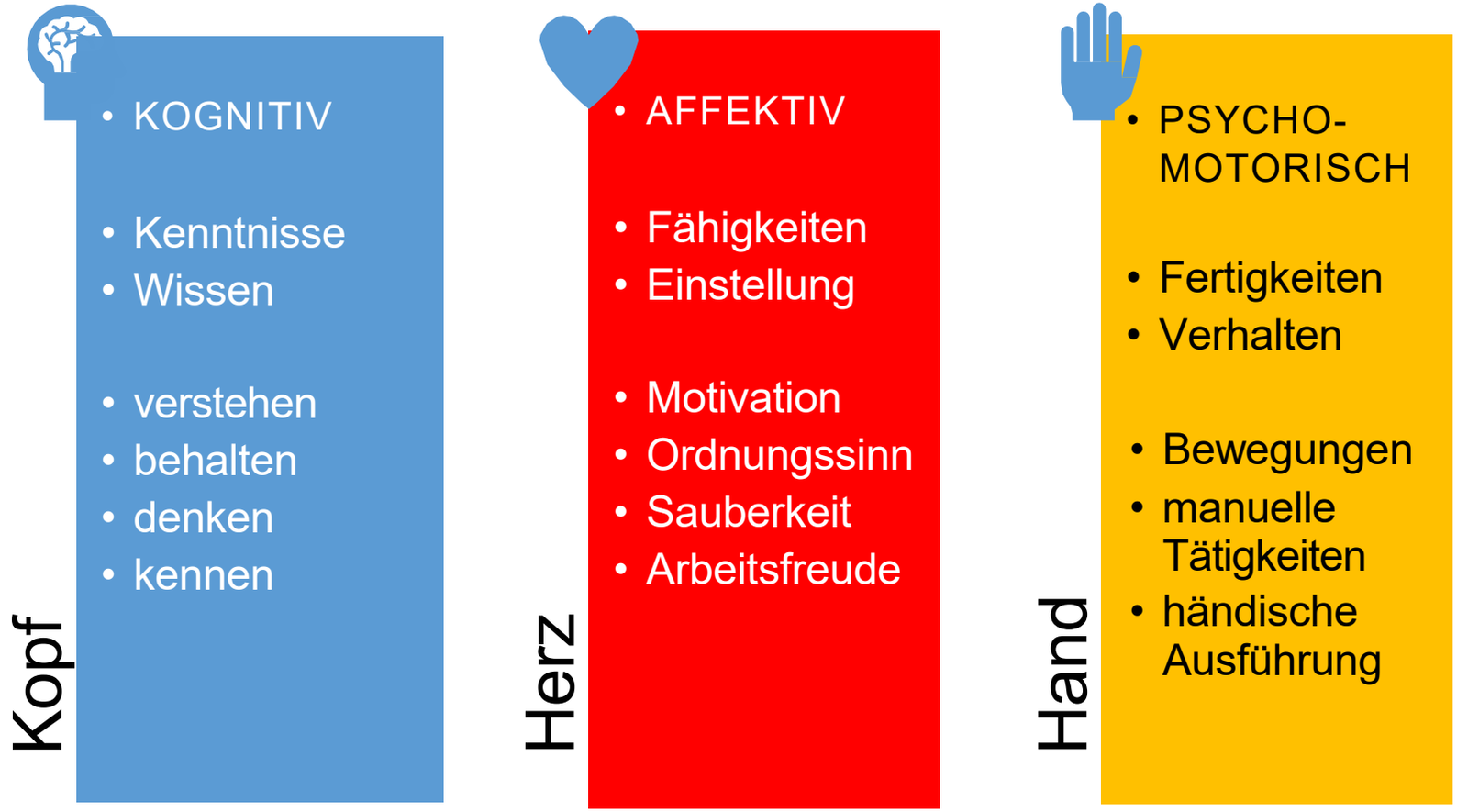
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse
1	2	3
7.2	Personaldienstleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 7.2)	a) Instrumente zur Personalbeschaffung und Personalauswahl anwenden b) Aufgaben der Personalverwaltung einschließlich Eintritte und Austritte bearbeiten

Feinlernziel

"Nach dieser Ausbildungseinheit kennt der Auszubildende den betriebsspezifischen Bewerbungsprozess und versteht die Bedeutung einzelner Prozessschritte."

AEVO - WEBINAR

Lernzielbereiche



AEVO - WEBINAR

Adressatenbeschreibung

Für die Entwicklung eines Feinlernziels ist eine Beschreibung des Lernenden notwendig. Lernende sind die Empfänger des Schulungs- bzw. Ausbildungsinhaltes. Zu diesem Zweck erstellt man eine präzise Adressatenbeschreibung. Folgende Angaben können enthalten sein:

Alter, Ausbildungsdauer laut Verordnung, Ausbildungsordnung, Ausbildungsstand mit Jahr und Monat, ggf. Besonderheiten wie Einschränkungen, Behinderung, Berufsbezeichnung, Berufsschule, besondere Leistungsfähigkeit, Lernverhalten, Motivation, Name, Schulbildung, Verkürzung, Vertragsdauer, Vorbildung, vorherige Ausbildung, Vorkenntnisse

Gütemerkmal: Die Adressatenbeschreibung muss so präzise sein, dass ausbildende Fachkräfte genug Informationen über die Auszubildenden haben, um die Ausbildungssituation ohne weitere Rückfragen durchführen zu können.

AEVO - WEBINAR

Beispiel:

Tania, 16 Jahre alt, Fachverkäuferin Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei,

1. Ausbildungsjahr, 2. Monat, 3 Jahre Ausbildungsdauer, anweisungsbezogen fleißig und pünktlich, wenig Eigenantrieb, geringes Selbstbewusstsein, kann mit Schulschreibgeräten umgehen, einwöchiges Schulpraktikum in der Filiale, Fachoberschulreife an der Realschule, Berufskolleg Kall – zweimal wöchentlich, extrinsisch motiviert, visuell-haptischer Lerntyp.

Tania ist mit der Ausbildungsmethode und der Kurzschulung vertraut. In der vorangegangenen Ausbildungssituationen wurde die Bedienung eines manuellen Heftgeräts (Tacker) und die Anwendung von Klebestreifen vermittelt.

AEVO - WEBINAR

Richtlernziel gem. Ausbildungsordnung	**Groblernziele** gem. Ausbildungsrahmenplan
§ 5 Nr. 3 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden
§ 5 Nr. 4 Umweltschutz	c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen
Vorbereiten von Arbeitsabläufen; Arbeiten im Team (§ 5 Nr. 7)	c) Bedarf an Arbeitsmaterialien ermitteln, Arbeitsmaterialien zusammenstellen

Feinlernziel gemäß betrieblichem Ausbildungsplan

Die Auszubildende kann nach der Ausbildungssituation die alte Mine eines Druckverschlusskugelschreibers innerhalb von 60 Sekunden gegen eine neue Mine austauschen und auf Funktionsbereitschaft prüfen.

AEVO - WEBINAR

Lernzielbereiche

kognitiv	Die Auszubildende kennt die passende Mine der hauseigenen Kugelschreiber und kann die Farbe der Tinte unterscheiden. Sie kennt die Einzelteile des Kugelschreibers und kann diese Teile fachgerecht benennen. Außerdem kennt sie die Sicherheitsrisiken und Entsorgungsvorschriften eines Kugelschreibers.
affektiv	Sie ist sich bewusst, dass der fehlerfreie Umgang mit Arbeitsmitteln eine Grundvoraussetzung für reibungslose Abläufe ist und begreift die Folgen von mangelhafter Arbeitsvorbereitung. Weiterhin erkennt sie, die Bedeutung der Arbeitssicherheit.
psychomotorisch	Die Auszubildende kann Kugelschreiber auf- und zudrehen und beherrscht den Wechsel der Mine. Sie ist in der Lage die Einzelteile sorgfältig zu lagern. Die fachgerechte Entsorgung der Verbrauchsteile kann sie selbstständig durchführen.

AEVO - WEBINAR

Didaktische Prinzipien – Lernzieloperationalisierung

Prinzipien der

- Zielklarheit
- Aktivität
- Fasslichkeit
- Individualisierung und Differenzierung
- Erfolgssicherung

1. Zielklarheit – SMART-Formel

spezifisch	messbar	akzeptabel / attraktiv	realistisch	terminiert

2. Aktivitätsförderung

„Auszubildende, die aktiv an der Gestaltung der Ausbildung beteiligt werden, lernen einfacher, behalten nachhaltiger und sind motivierter.“

AKTIVE METHODEN	GESTALTUNGS-FREIHEIT	SOZIALE INTERAKTION

AEVO - WEBINAR

3. Fasslichkeit

Praxisbezug, Anschaulichkeit, Kontext begründen, reale Folgen

4. Individualisierung und Differenzierung

Ausbildungssituationen werden um die Person des Azubis entwickelt.
Die Adressatenbeschreibung dabei dient zur Differenzierung bei der Planung und zur Orientierung für ausbildende Fachkräfte.

5. Lernerfolgskontrolle und Lernerfolgssicherung

interne Lernzielkontrollen:

Arbeitsproben	Arbeitsblätter	Beurteilungen der Abteilungen
Betriebsinterne Test	Ausbildungsnachweisheft	Verlaufs- und Ergebnisprotokolle

externe Lernzielkontrollen:

Klassenarbeiten	Zeugnisse der Berufsschule	Zwischenprüfungsergebnis
Tests	Zertifikate von Seminaren	Berichte der Lehrer

AEVO - WEBINAR

Motivationsarten	intrinsische Motivation	extrinsische Motivation

Motivation folgt den Motiven, also individuellen Persönlichkeitsmerkmalen.
Die Wissenschaft unterscheidet:

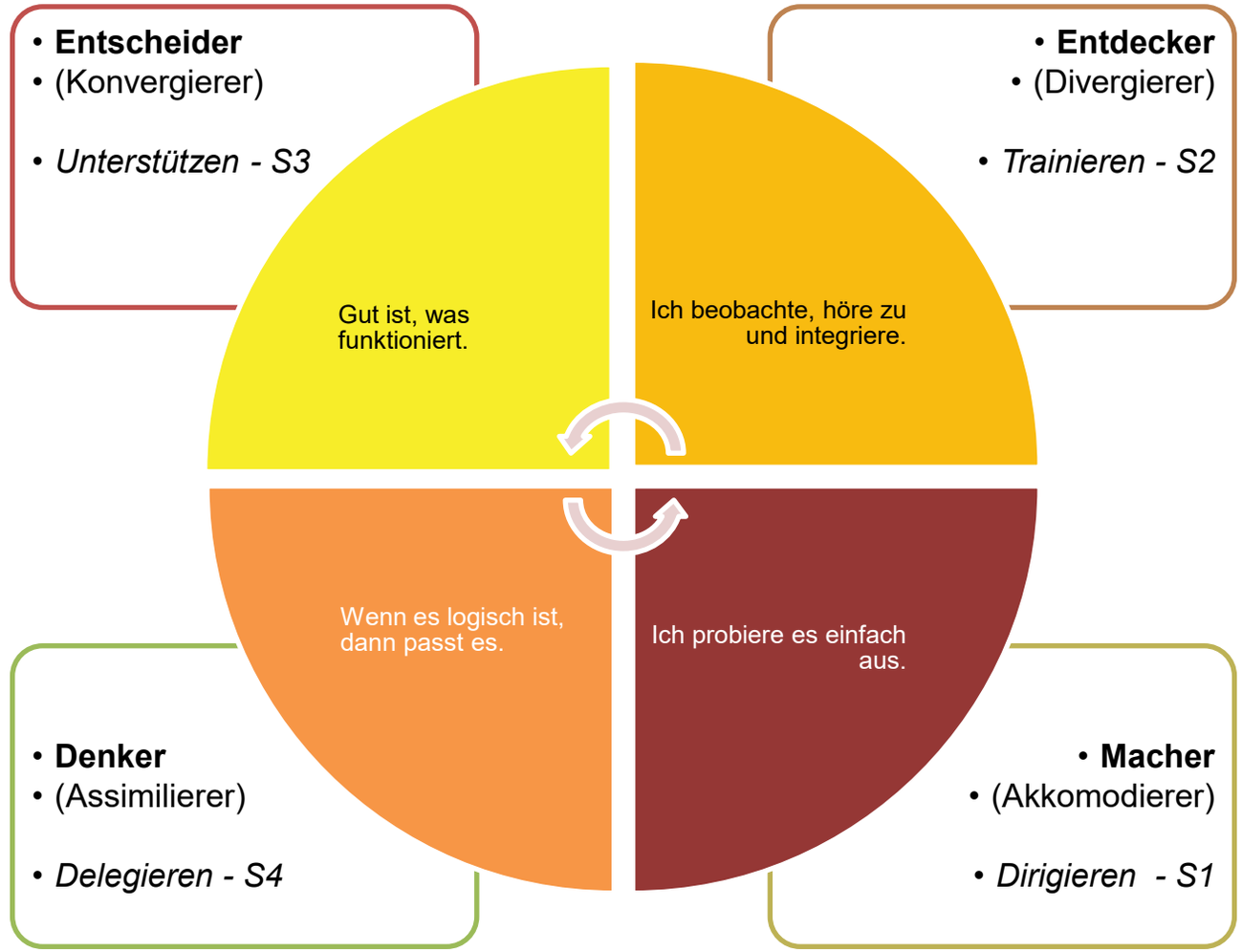
Das **Anschluss**motiv, das **Leistung**smotiv und das **Macht**motiv:

Für den Lernerfolg ist die Motivation der Lernenden ausschlaggebend. Lernende fragen sich immer, ob das Lernen nützlich ist. Wird der Nutzen nicht erkannt, fehlt das Motiv – es folgt Widerstand.

Lernerfolg im Sinne der zu erhöhenden Handlungskompetenz ist am größten, wenn die Motivation von innen kommt - **Intrinsische** Motivation.

Lernen aus Angst vor Strafe oder wegen der Belohnung funktioniert auch, ist aber nicht so weitreichend und nachhaltig – die Lernmotivation nennt man: **Extrinsische** Motivation – von außen kommend.

Lernverhalten nach David Kolb



AEVO - WEBINAR

Lerntypen nach Vester

Die Lernstile beziehen sich auf die Vorgehensweise der Lernenden. Die Einordnung der Auszubildenden nach diesem Konzept ist daher geeigneter als die überkommene Einteilung nach Lerntypen, die wissentlich nicht belegt ist.

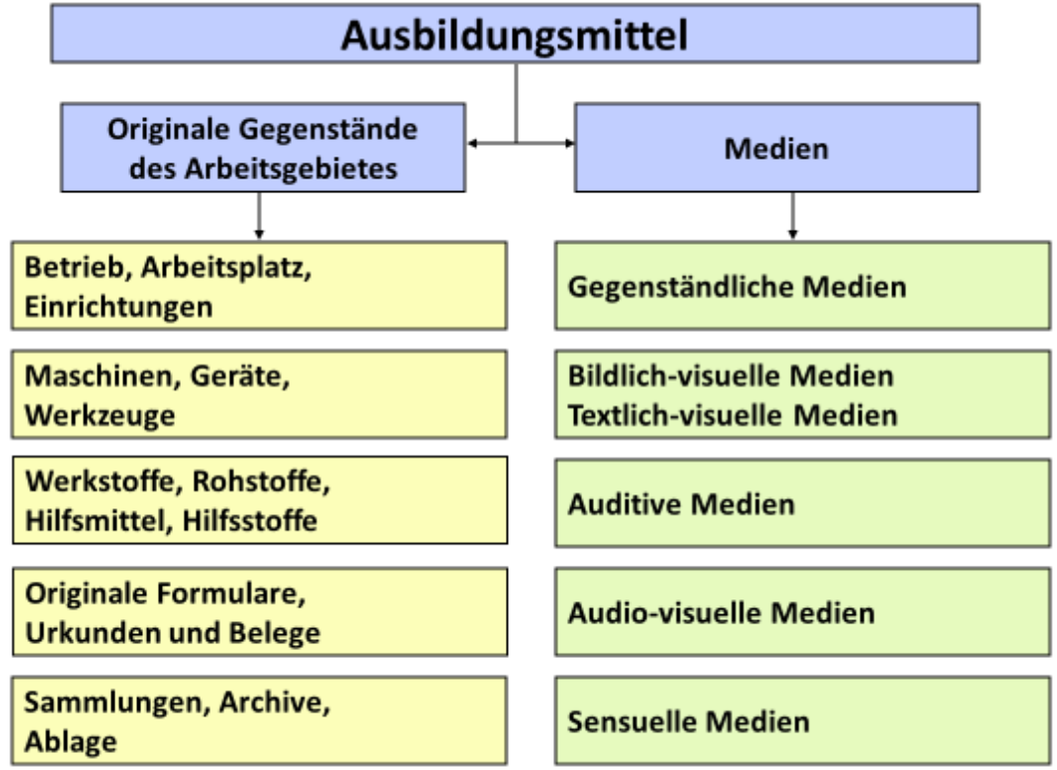
Die Idee ist, dass Lehrmethoden und Materialien besser auf die spezifischen Präferenzen (Vorlieben, Abneigungen) eines Lernenden abgestimmt werden können, wenn der Lerntyp bekannt ist.

- Visueller Lerntyp: Lernt am besten durch Bilder, Diagramme und Grafiken.
- Auditiver Lerntyp: Bevorzugt das Hören von Vorträgen, Diskussionen und Audiodateien.
- Haptischer Lerntyp: Lernt effektiv durch praktisches Ausprobieren und Berühren.
- Gustativer Lerntyp: Lernt durch den Geschmack und das Erleben von Aromen.
- Olfaktorischer Lerntyp: Versteht und erinnert sich an Informationen durch Gerüche.

HINWEISE:

Der Rahmenplan der Ausbilder enthält diese Lerntypen seit Juli 2024 nicht mehr.
Es wird dennoch Prüfende geben, die nach diesen Lerntypen fragen.

AEVO - WEBINAR



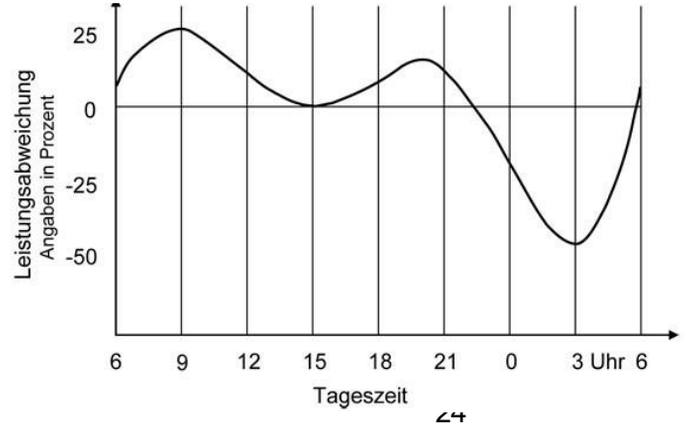
Leistungskurve (Biorhy

Die sinnvollste Zeit, Ausbildungsinhalte

gezielt zu vermitteln, ist in

der ansteigenden Kurve,

also zwischen ca. 9.00 und 12 Uhr.



Listen Sie die Ausbildungsmittel, die Sie für Ihre Ausbildungssituation benötigen auf:

AEVO - WEBINAR

Fachgespräch – typische Fragen

1. Welche Ausbildungsmethoden gibt es?
2. Welche pädagogischen und didaktischen Prinzipien wenden Sie in Ihrer (Unterweisung) Ausbildungseinheit an?
3. Erläutern Sie bitte die einzelnen Lernzielbereiche!
4. Welche Rechtsquellen müssen Sie in der Ausbildung beachten?
5. Nennen Sie Inhalte des Berufsausbildungsvertrages.
6. Welche von der Kammer organisierten Lernerfolgskontrollen gibt es in der Ausbildung?
7. Was sind Schlüsselqualifikationen?
8. Welche Funktionen haben Ausbildungsmittel?
9. Welche Mindestinhalte hat die Ausbildungsordnung?
10. Welche Funktion haben die Berichtshefte? Wer sollte sie kontrollieren?

AEVO - WEBINAR

11. Was verstehen Sie unter dem dualen System der Berufsausbildung?

12. Nennen Sie Eignungskriterien des Ausbilders!

13. Ihr Azubi fällt durch die Abschlussprüfung. Was passiert mit dem Ausbildungsvertrag?

14. Welche Zeugnisse erhält Ihr Azubi?

15. Welche Führungsstile gibt es? Welche wenden Sie an?

16. Wie ist die Probezeit geregelt?

17. Nennen Sie vier wesentlichen Inhalte des JArbSchG.

18. Unter welchen Bedingungen kann der Auszubildende nach der Probezeit kündigen?

19. Beschreiben Sie den Handlungskreislauf des Modells der vollständigen Handlung.

20. Erklären Sie, welchen Einfluss der Lernverhalten und die Motivation auf die Wahl der Methode haben.

21. Welche alternative Ausbildungsmethode hätten Sie statt der dargestellten Methode wählen können?