

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



Wie unterstützt man die, die tagtäglich ausbilden? Neue Konzepte zur Qualifizierung von ausbildenden Fachkräften

3

INHALT

Im Wandel: Neue Schwerpunkte in der Ausbildung von Ausbildungspersonal..... 2

- ➔ Ausbildereignungsverordnung(AEVO) mit modernisierten Lehrgängen
- ➔ Neue Qualifikationsinhalte im DIHK - Rahmenplan/ Handlungsfeld 3 „Ausbildung durchführen“

Die Lücke schließen: Neue Qualifikationsangebote für aus- bildende Fachkräfte 4

- ➔ Projekt BBChemie: maßgeschneiderte Weiterbildungs-offensive
- ➔ Werden Sie fit für Ihre Rolle und Aufgaben als aus- bildende Fachkraft
- ➔ Basiswissen für ausbildende Fachkräfte
- ➔ Lernprozessbegleitung in der modernen betrieblichen Ausbildung
- ➔ Arbeitsprozesse in Lernprozesse umwandeln und praxisorientiert einsetzen
- ➔ Ausbildungsrelevante Trends der Arbeitswelt
- ➔ Feedback zum neuen Qualifizierungsprogramm

Aus der Praxis für die Praxis: 7 Tipps für Ihren Ausbil- dungsalltag 10

Fazit 12

Die betriebliche Ausbildung hat aufgrund des sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangels noch mehr an Bedeutung ge- wonnen. Mitarbeitende, die sich für die Qualifizierung junger Menschen engagieren, übernehmen nicht nur eine große Ver- antwortung. Sie stehen vor der Aufgabe, neben den eigentli- chen Tätigkeiten an ihrem Arbeitsplatz die zusätzliche Auf- gabe zu übernehmen, junge Menschen in ihre Arbeitsprozesse einzubinden, hieraus Lernprozesse zu generieren und auf die Übernahme einer qualifizierten Aufgabe vorzubereiten. Doch woher wissen Sie, wie man das macht? Wie werden aus- bildende Fachkräfte (AFK) in Unternehmen auf ihre wichtige Arbeit vorbereitet?

Der letzte Teil der Whitepaper-Serie widmet sich den neuen Herausforderungen von ausbildenden Fachkräften und stellt die Bedeutung und die Ausprägung von neuen Qualifizierungs- angeboten in den Fokus.

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten

Im Wandel: Neue Schwerpunkte in der Ausbildung von Ausbildungspersonal

Unternehmen, die sich heute entscheiden, ihren Nachwuchs selbst auszubilden, stehen vor großen Herausforderungen: Die Digitalisierung und Transformation erfordern neue Lernkonzepte, Auszubildende der Generation Z haben Bedürfnisse, mit denen die Verantwortlichen vor Ort umgehen lernen müssen (siehe dazu auch unser Whitepaper 2 „Was ist bloß mit den Azubis los?“). Die mit der Planung und Durchführung der dualen Ausbildung verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder müssen sich auf diese Aufgaben vorbereiten und laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) ihre persönliche und fachliche Eignung (berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, berufs-

und arbeitspädagogische Qualifikationen) nachweisen. Dies geschieht in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO).

Ausbildende Fachkräfte, die in den Betrieben häufig zusätzlich zu ihren sonstigen Tätigkeiten die Ausbildung unterstützen, müssen keine Prüfung nach der AEVO nachweisen. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) übernehmen diese ausbildenden Fachkräfte – oftmals auch Ausbildungsbeauftragte oder Mentoren genannt – in den Abteilungen und Betrieben die wichtige Ausbildungsarbeit.

Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder 2021 Insgesamt 628.281



Industrie und Handel
296.859 (47,2%)



Handwerk
296.859 (47,2%)



Freie Berufe
86.640 (13,8%)



Landwirtschaft
23.601 (3,8%)



Öffentlicher Dienst
18.219 (2,9%)



Hauswirtschaft
2.388 (0,4%)

Ausbildende Fachkräfte/Ausbildungsbeauftragte:

Die Anzahl ist nicht offiziell registriert. Sie liegt allerdings um ein Vielfaches höher als die Gesamtzahl der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten

Ausbildereignungsverordnung (AEVO): Ab Juni 2024 mit modernisierten Lehrgängen

Um den neuen Herausforderungen wie vor allem dem stetigen Wandel der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, wurde der DIHK-Rahmenplan inhaltlich überarbeitet. Hauptamtliche

Ausbilderinnen und Ausbilder sollen damit gezielt für ihre Aufgaben und die Anforderungen als Lernprozessbegleitende qualifiziert werden.

Neue Qualifikationsinhalte im DIHK-Rahmenplan/Handlungsfeld 3 „Ausbildung durchführen“

➔ Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen berücksichtigen: z. B. Lernvoraussetzungen und Chancen bei heterogenen Zielgruppen

➔ Lernförderliche Maßnahmen beachten: zum Beispiel virtuelle Lernumgebungen, Informationen transparent weitergeben

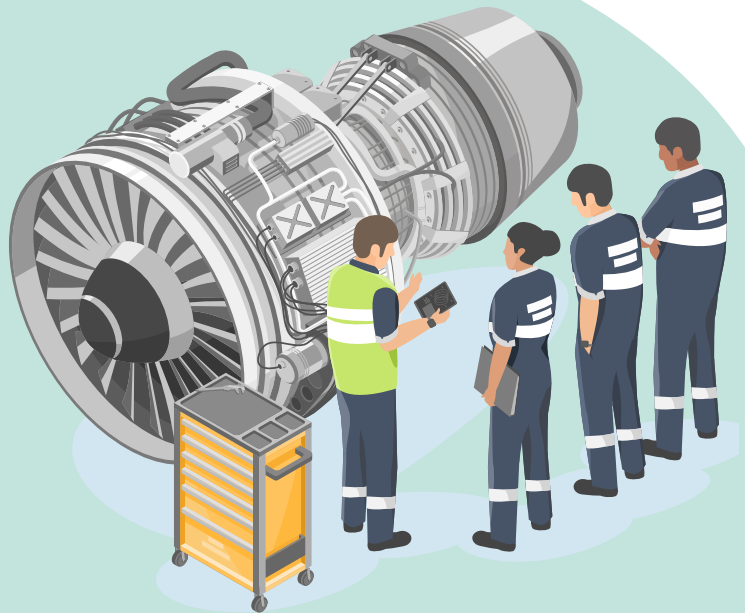
➔ Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens unterstützen: zum Beispiel Lernstile, Lernmethoden, Entwicklungsphase des Individuums

➔ Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin als Lernprozessbegleitende ausüben: Wandel von Unterweisung zu Lernprozessbegleitung

➔ Reflexion der Lernergebnisse und Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden anleiten

➔ Auszubildende zum nachhaltigen Handeln im Lern- und Arbeitsprozess anleiten

➔ Arbeitsaufgaben für Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Lernbedarfe und Voraussetzungen entwickeln



➔ Auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen vorbereiten

➔ Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen für die Ausbildung beurteilen

➔ Auszubildende unterstützen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln

➔ Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ursachenbezogen ergreifen

Quelle: Deutsche Industrie- und Handelskammer, AEVO: Synopse alter (2009) / neuer (2023) DIHK-Rahmenplan

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



„In unseren Seminaren, die wir den Unternehmen zur Ausbildung und Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung anbieten, gehen wir auf die veränderten Bedingungen im Ausbildungsalltag ein, um die Ausbilder:innen gezielt auf ihre Aufgabe und die Anforderungen als Lernprozessbegleitende vorzubereiten. In den letzten Jahren haben sich die Herausforderungen im Ausbildungsalltag deutlich verändert. Zum einen hat die Corona-Pandemie gezeigt, dass die Nutzung virtueller Klassenräume, von Lernplattformen, digitaler Medien und das Arbeiten im digitalen Umfeld mehr ist als eine moderne Spielerei. Im Gegenteil, es war den Auszubildenden trotz der Ausnahmesituation möglich, gute Abschlüsse zu erzielen. Zum anderen sind die Bedürfnisse der jungen Menschen, die eine Ausbildung beginnen, sehr unterschiedlich. Die Heterogenität der Auszubildenden fordert mehr denn je eine individuelle Betreuung und Förderung durch die Ausbilder:innen. Diese wichtige Arbeit müsste in den Unternehmen mehr Anerkennung finden. Ausbildung benötigt Zeit und Raum, um die jungen Menschen auf einen guten Weg zu bringen.“

Silke Larsen, Berufspädagogin (IHK) und Ausbilderin bei Provadis, führt Trainings zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal durch.

Mehr Informationen über die Seminare für Auszubildende bei Provadis finden Sie hier: <https://seminare.provadis.de/seminare>

Die Lücke schließen: Neue Qualifikationsangebote für ausbildende Fachkräfte

Die duale Ausbildung in den Unternehmen ist durch rechtliche Vorgaben im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. Hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder, die eine AEVO-Prüfung abgelegt haben, schaffen den Rahmen für die Umsetzung. Doch ohne die zahlreichen ausbildenden Fachkräfte in den Betrieben und Fachabteilungen eines Unternehmens, die die jungen Men-

schen begleiten, kann eine Qualifizierung der Auszubildenden nur schwer gelingen. Ihre Kompetenzen im Umgang mit Auszubildenden – gerade aufgrund des sich wandelnden Arbeitsumfeldes – machen oft den entscheidenden Unterschied. Vor allem für diese nebenberuflich engagierten Mitarbeitenden werden bisher wenige Unterstützungsprogramme angeboten.

Projekt BBChemie: maßgeschneiderte Weiterbildungsoffensive

Um das betriebliche Bildungspersonal in der Chemiebranche systematisch weiter zu qualifizieren und die Ausbildung attraktiver zu machen, hat Provadis im Jahr 2020 als Träger des Projektes BBChemie (Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie) eine Weiterbildungsoffensive für ausbildende Fachkräfte gestartet. BBChemie ist eines von 17 ausgewählten Exzellenzclustern des vom Bundesministerium für Bildung

und Forschung (BMBF) initiierten Innovationswettbewerbs InnoVET. 20 Kooperationspartner – zu denen auch die Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE zählen – begleiteten vier Jahre lang das innovative Projekt für die berufliche Bildung, das von der technischen Universität Dortmund wissenschaftlich evaluiert wird. Das Weiterbildungsprogramm ist eins von drei gleichwertigen Teilprojekten.



Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



„Mit unseren Weiterbildungsangeboten im Rahmen des Projekts BBChemie setzen wir genau an dem Punkt an, der für die Unterstützung von ausbildenden Fachkräften wichtig ist. Unsere Qualifizierung soll die ausbildenden Kolleginnen und Kollegen, die häufig intuitiv arbeiten, weiter professionalisieren, ihnen pädagogische Kompetenzen vermitteln und ihre Bedeutung im Unternehmen stärken.“

Petra Esch, Projektleiterin BBChemie bei Provadis

Werden Sie fit für die Rolle und Aufgaben als ausbildende Fachkraft

Die innovative Trainingsreihe zur Professionalisierung von ausbildenden Fachkräften am Lernort Praxis besteht aus zwei Mal zwei Seminartagen und wird in einer Gruppengröße von maximal zwölf Teilnehmenden von zwei Trainern durchgeführt. Dadurch sind ein optimaler Austausch und individueller Lernerfolg möglich. Die ersten Modulreihen wurden in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden der Chemiebranche in Hessen und Baden-Württemberg, der überbetrieblichen Kunststoffbildungsstätte in Lemgo sowie der IHK Frankfurt durchgeführt.

Umsetzung Qualifizierungsprogramm AFK/BBChemie



6 Veranstaltungen



69 Teilnehmende



aus 31 Unternehmen

Das Qualifizierungsprogramm ist zwar ausgerichtet auf die Berufe in der chemischen Industrie. Da in den Chemieunternehmen aber auch branchenübergreifende Berufe wie beispielsweise Kaufleute, Informatiker oder Logistiker ausgebildet werden, könnten die Seminare für viele Unternehmen aus unterschiedlichen Bereichen genutzt werden. In der Konzeption wurde großen Wert darauf gelegt, dass die Lernenden im Mittelpunkt des Prozesses stehen. Sie werden in Situationen gebracht, die sie auch mit ihren Auszubildenden erleben könnten.

- ➔ Das Qualifizierungsprogramm vermittelt **grundlegende Themen** wie Haltung und Rollenverständnis, Rahmenbedingungen der Ausbildung, Selbstorganisiertes Lernen, digitale Lernmedien und Nachhaltigkeit.
- ➔ Der Schwerpunkt liegt auf dem Konzept der **Lernprozessbegleitung**. Intensiv werden die Phasen der Lernprozessbegleitung, das **Erkennen von lernhaltigen Arbeitsprozessen** und deren Umwandlung in Lernaufgaben behandelt.
- ➔ Das Programm ist **modulartig aufgebaut** und die Teilnehmenden durchlaufen das gesamte Programm mit allen **vier Modulen**. Mit einem optional angebotenen weiteren Modul werden Teilnehmende des Qualifizierungsprogramms aus der chemischen Industrie angesprochen. Die

Umwandlung von Arbeits- in Lernaufgaben wird berufsspezifisch vertieft und ein Netzwerk zu Kollegen und Kolleginnen aus dem gleichen Arbeitsumfeld geschaffen.

- ➔ **Eine Transferaufgabe** zur Bearbeitung im Betrieb zwischen den Modulen 2 und 3 in einem Zeitraum von vier bis sechs Wochen sichert den Lernerfolg. Begleitend werden kommunikative Fähigkeiten wie konstruktives Feedback und angemessenes Beurteilen vermittelt.
- ➔ Im Qualifizierungsprogramm werden **vielfältige Methoden** umgesetzt: Input, praktische Übungen, moderierte Diskussionen, Erfahrungsaustausch und Reflexion, Teamarbeit, digitale Abfragen, Videosequenzen.

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



„Wir setzen das neue Qualifizierungsprogramm von Provadis als Inhouse-Training bei uns ein, weil es uns wichtig ist, dass unsere Mentoren in den Betrieben auch pädagogisch geschult sind. Auszubildende sollten beispielsweise unterstützende Methoden kennenlernen, um junge Menschen zu motivieren, stärker den persönlichen Kontakt zu nutzen. Besonders gut gefällt uns die Möglichkeit des virtuellen Austauschs der ausbildenden Kolleginnen und Kollegen über die Standorte hinweg. Je mehr Menschen in einem Unternehmen eine Qualifizierung als ausbildende Fachkraft machen, desto besser.“

Jutta Mohamed-Ali, Ausbildungsleiterin bei BioNTech am Standort Mainz und Mitglied im Vorstand des BDBA (Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.)



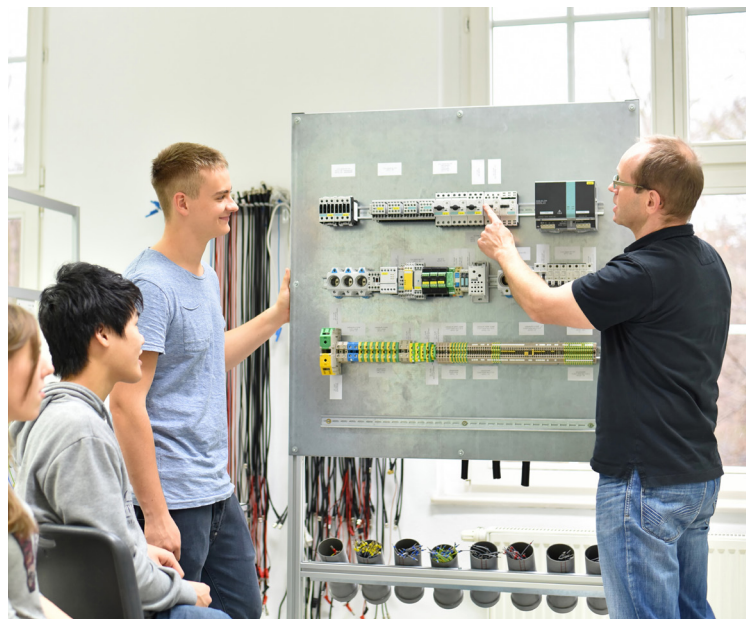
Basiswissen für ausbildende Fachkräfte

1. Worum geht es im ersten Modul des Qualifizierungsprogramms?

- ➔ Im Mittelpunkt steht das Verständnis für die Verantwortung der ausbildenden Fachkräfte als **Lernprozessbegleitende** anstelle des „allwissenden Vermittlers“.
- ➔ Die Teilnehmenden erfahren, warum nur eine **handlungs- und prozessorientierte Ausbildung** ihre Auszubildenden zielgerichtet auf die selbstständige Übernahme ihrer zukünftigen Arbeitsaufgaben vorbereiten kann.
- ➔ Sie lernen an praxisorientierten Beispielen, warum die **Fähigkeit zum selbstorganisierten Lernen** nicht nur für Auszubildende das Handwerkszeug der Zukunft darstellt.

2. Wie können Sie als ausbildende Fachkraft davon für den Ausbildungsalltag profitieren?

- ➔ Sie **reflektieren Ihre Rolle** als ausbildende Fachkraft.
- ➔ Sie werden für Ihre **rechtliche Verantwortung** sensibilisiert.
- ➔ Sie erkennen, warum eine **Modernisierung der Ausbildung** dringend notwendig ist und wie diese in der Praxis umgesetzt werden kann.
- ➔ Sie lernen, die **Bedürfnisse der Zielgruppe** der heutigen Auszubildenden besser zu verstehen.



„Das Herzstück dieser Qualifizierungsreihe ist das praktische Tun. In den ersten beiden Modulen werden die Teilnehmenden durch die Lernbiografie und die kommunikativen Grundlagen vorbereitet. Danach erhalten sie eine Transferaufgabe. Sie sollen ihren individuellen Arbeitsprozess analysieren und die Lernchancen ermitteln. Die Herausforderung ist, dass die Arbeit dadurch nicht behindert wird und der Auszubildende im Sinne von Handlungs- und Prozessorientierung einen Lerneffekt hat. Wir unterstützen die Teilnehmenden dabei mit unseren eigenen Beispielen aus der Praxis und sehen uns als Teil dieses Lernprozesses.“

Dietmar Hartmann, Aus- und Weiterbildungs-pädagoge (IHK) und Trainer bei Provadis

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



Lernprozessbegleitung

1. Worum geht es im zweiten Modul des Qualifizierungsprogramms?

- ➔ Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über Lernpsychologische Grundlagen und was **Unterweisende von Lernprozessbegleitenden** unterscheidet.
- ➔ Theoretische Grundlagen der Lernprozessbegleitung werden erarbeitet und **auf das eigene Aufgabengebiet übertragen**.
- ➔ Anhand von **realen und individuellen Arbeitsprozessen** erlernen sie, wie Arbeits- in Lernprozesse umgewandelt werden.

2. Wie können Sie als ausbildende Führungskraft davon für den Ausbildungsalltag profitieren?

- ➔ Sie erwerben **Basiskompetenzen für den Vermittlungs- und Lernerfolg**.
- ➔ Sie erhalten Grundlagen für die **praktische Durchführung der Lernprozessbegleitung**.
- ➔ Sie erlernen das **Identifizieren von lernhaltigen Arbeitsprozessen** aus dem eigenen Arbeitsumfeld.
- ➔ Sie erstellen eine lediglich typische **berufs- und praxistypische Arbeits- und Lernaufgabe** aus Ihrem beruflichen Tätigkeitsfeld.



Arbeitsprozesse in Lernprozesse umwandeln und praxisorientiert einsetzen

Nach der Durchführung der ersten beiden Module erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, das Erlernte in die Praxis umzusetzen, sodass ihre Auszubildenden vor Ort eine Lernchance bekommen.

1. Worum geht es im dritten Modul des Qualifizierungsprogramms?

- ➔ Im Mittelpunkt steht der **intensive Erfahrungsaustausch** über die Erstellung der unterschiedlichen Lern- und Arbeitsaufgaben. Die Teilnehmenden können untereinander über Herausforderungen bei der Umsetzung diskutieren und profitieren von den individuellen Erkenntnissen der anderen Teilnehmenden.
- ➔ Dokumentiert und visualisiert werden die individuellen Ergebnisse auf Flipcharts.
- ➔ Ein weiteres Kernthema ist die **zielführende Kommunikation im Ausbildungsalltag** im Rahmen von **konstruktivem Feedback**, bei der objektiven Beurteilung von Ausbildungssituationen und Auszubildenden sowie die Begleitung beim **Überwinden von Lernklippen** oder Unterstützung bei der **Persönlichkeitsentwicklung**.

2. Wie können Sie als ausbildende Fachkraft davon für den Ausbildungsalltag profitieren?

- ➔ Sie erhalten **Tipps und Tricks** bei der Entwicklung und Umwandlung von **Arbeits- in Lernprozesse**.
- ➔ Sie können Ihre **kommunikative Kompetenz** verbessern.
- ➔ Sie lernen den konstruktiven **Umgang mit schwierigen Situationen**.
- ➔ Sie erhalten **Sicherheit** bei der Führung von **Beurteilungsgesprächen** und **Vermeidung** von **Beurteilungsfehlern**.



Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



Ausbildungsrelevante Neuerungen und Entwicklungen der Arbeitswelt

1. Worum geht es im abschließenden Modul des Qualifizierungsprogramms?

- ➔ Der Fokus liegt wieder auf der **Wichtigkeit von selbstorganisiertem Lernen** und wie Auszubildende hierzu motiviert werden können.
- ➔ Weitere wichtige Themenfelder sind **Neuerungen der Standardberufsbildpositionen**, die seit 2021 verbindlicher Bestandteil der Ausbildungsordnungen und somit prüfungsrelevant sind.
- ➔ Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere die Nachhaltigkeit in der Ausbildung und der Einsatz von **Digitalen Lernmedien** und **Recherchekompetenz in der Ausbildung**.

2. Wie können Sie als ausbildende Fachkraft davon für den Ausbildungsalltag profitieren?

- ➔ Sie trainieren die **Anwendung von selbstorganisiertem Lernen** und dessen Beitrag zum Ausbildungserfolg.
- ➔ Sie schlüpfen in die Rolle Ihrer Auszubildenden und erhalten **Sicherheit im Einsatz von digitalen Lernmedien** in der Ausbildung.

- ➔ Sie werden vertraut mit der **digitalen Informationsbeschaffung** und dem **Erkennen von Gefahren durch Desinformation** in den digitalen Medien.
- ➔ Sie bekommen **Anregungen für den Umgang mit Nachhaltigkeit** im Ausbildungsalltag.



„Ein wichtiger Baustein in unserem Qualifizierungsprogramm ist die zielführende Kommunikation. Sie wird bereits in der Vorstellungsrunde partnerschaftlich trainiert. Diese Übung führt von Anfang an zu einer schönen Atmosphäre und stärkt das Gemeinschaftsgefühl. Viele der Teilnehmenden reflektieren zum ersten Mal, wie wichtig es ist, die Auszubildenden direkt in den Prozess einzubeziehen, ihnen nicht nur etwas zu erklären, sondern sie mit dem, was sie schon kann mit in den Prozess hineinzunehmen. Die Erklärung, wie man Auszubildende dabei motivieren könnte, kommt von den Teilnehmenden selbst. Wir gehen in den Dialog über unsere gegenseitigen Erwartungen.“

Andrea Garcia, Ausbildungscoach (IHK) und Trainerin bei Provadis



Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten

Feedback zum neuen Qualifizierungsprogramm

Ich finde es sehr gut, dass das Seminar in 2 x 2 Tage aufgeteilt ist. So kann man dazwischen die Transferaufgabe gut bearbeiten.

Neue Themen wie Nachhaltigkeit waren sehr interessant.

Die Transferaufgabe hat viel gebracht v.a. Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsbereich.

Sehr spannend aufgebaut mit vielen Möglichkeiten sich selbst miteinzubringen.

Es wäre toll, wenn alle AFKs von uns das machen dürften.

Für das digitale Lernen habe ich viele Denkanstöße bekommen.

Die verwendeten Medien und Tools haben mich motiviert, diese in meinen Arbeitsalltag einzubauen.

Gruppenarbeiten und Workshopcharakter waren super.

Ich bin motiviert, mich weiterzuentwickeln und meine Vorgesetzten darauf anzusprechen.

Herz und Leidenschaft für die Aufgabe der AFK kamen gut rüber.

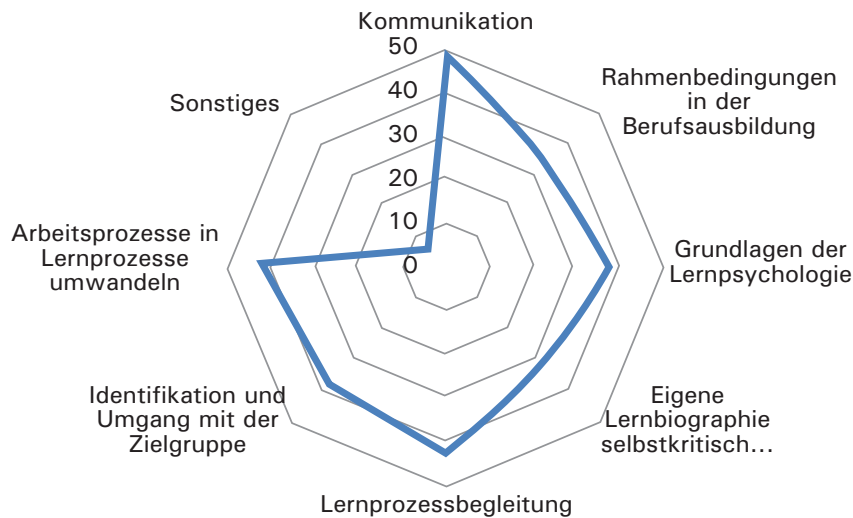
Das Thema Kommunikation hat mir weitergeholfen / war hilfreich für meine tägliche Arbeit.

Es wurden viele innerbetriebliche Änderungen angeregt.

Unterschiedliche Medien und Materialien haben den Kurs abwechslungsreich gemacht.



Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



Aus der Praxis für die Praxis: 7 Tipps für Ihren Ausbildungsalltag

1. Starten Sie mit Selbstreflexion und Selbstkritik

Selbstreflexion und Selbstkritik sind ein großes Thema im Weiterbildungsprogramm. Anhand von Best-Practice-Beispielen werden die Teilnehmenden in Situationen gebracht, wichtige Erfahrungen zu sammeln.

So können auch Sie diese Methoden für die Begleitung Ihrer Auszubildenden als ausbildende Fachkraft nutzen:

- ➔ Versetzen Sie sich in die Situation, wie Sie am besten gelernt haben.
- ➔ Was stand dem Lernen im Wege?
- ➔ Wer hat Sie beim Lernen unterstützt?
- ➔ Wo waren die Lernklippen?
- ➔ Oft ist eine eigene negative Lernbiografie prägend für die Art des späteren Lehrens. Fragen Sie sich, was Sie aus Ihrer eigenen Lernbiografie für den Prozess mitnehmen können.

- ➔ Arbeitsort
- ➔ Zeitliche Vorgaben
- ➔ Welche Hindernisse könnten auftauchen?
- ➔ Gibt es noch Klärungsbedarf? Fragen des Azubis?

„Welche Informationen brauche ich?“

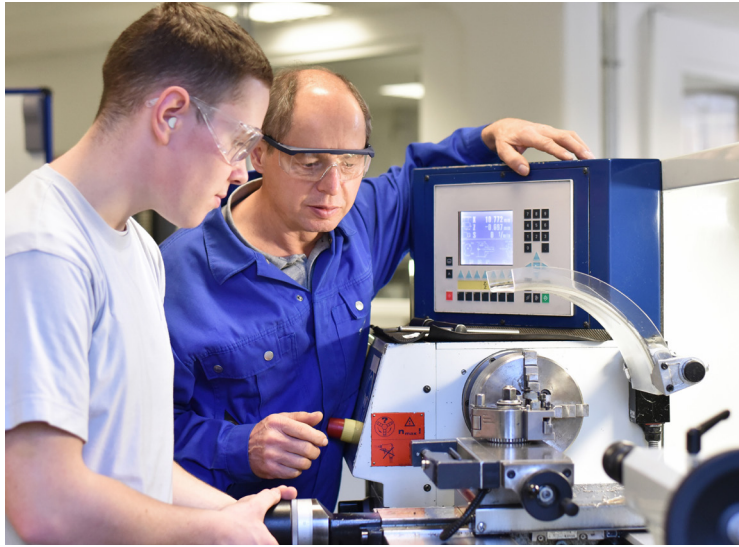
„Wie wird der Arbeitsauftrag von dem Azubi geplant?“

2. Generieren Sie Lernchancen aus Ihrem Arbeitsbereich

Mithilfe von gezielten Fragen und Angaben können Sie Arbeitsschritte in einen Lernprozess umwandeln:

- ➔ Arbeitsauftrag
- ➔ Was soll der Azubi nach der Ausführung können?
- ➔ Welche Sicherheitsvorschriften müssen eingehalten werden?
- ➔ Welche fachlichen Besonderheiten müssen beachtet werden?
- ➔ Wie sehen die einzelnen Arbeits-/Leherschritte und die zeitliche Gliederung aus?

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten



- ➔ Welche Arbeitswerkzeuge werden benötigt?
- ➔ Ist der Azubi mit dem Ergebnis zufrieden?

Auswertung: „Wie ist es gelaufen?“



- ➔ Woran erkennt der Azubi, dass der Auftrag ordentlich erledigt ist?
- ➔ Was hat er gelernt?
- ➔ Welche Herausforderungen/Lernklippen/Hindernisse sind aufgetreten? Wie wurden sie gelöst?
- ➔ Welche Entscheidungen mussten eventuell getroffen werden?
- ➔ Wie wurde der Arbeitsplatz vom Azubi gestaltet?
- ➔ Konnte der Zeitplan eingehalten werden?

3. Binden Sie die Auszubildenden aktiv in den Prozess ein

- ➔ Überlegen Sie gemeinsam, welche Lernchancen aus einem Arbeitsprozess generiert werden können.

- ➔ Erkennen Sie an, dass Auszubildende einen anderen Blick auf Prozesse haben und dadurch ein Lernerfolg erzielt werden kann.
- ➔ Stellen Sie sich die Frage, was Sie von der Generation Z und was sie voneinander lernen können.
- ➔ Reflektieren Sie, was Sie von der Generation Z erwarten und was die jungen Leute von Ihnen erwarten. Was können Sie nutzenbringend für die Ausbildung implementieren?

4. Fördern Sie Selbstorganisiertes Lernen

- ➔ Selbstorganisiertes Lernen ist heute im Arbeitsleben essenziell, kann aber nur gelingen, wenn die Auszubildende Fachkraft dem Auszubildenden Vertrauen entgegenbringt.
- ➔ Holen Sie Auszubildende aus der Komfortzone und lassen Sie die jungen Menschen ihre eigenen Erfahrungen machen.
- ➔ Trauen Sie ihren Auszubildenden mehr zu.

5. Akzeptieren Sie den Rollentausch zum Lernprozessbegleitenden

- ➔ Es geht heute darum, als Lernprozessbegleitende auf Augenhöhe auszubilden: die Auszubildenden auf ihrem Weg zur beruflichen Handlungskompetenz zu begleiten und Lernchancen aufzuspüren.
- ➔ Dafür benötigen Sie den Mut, Selbstständigkeit zuzulassen, Lernklippen und auch Lehrklippen vorausszusehen.

6. Führen Sie mit den Auszubildenden Reflexionsgespräche

- ➔ Stellen Sie als Lernprozessbegleitende die richtigen Fragen, damit die Auszubildenden selbst auf eine Lösung kommen.

7. Identifizieren und Überwinden Sie Lehr- und Lernklippen

- ➔ Achten Sie auf eine zielführende Kommunikation und geben Sie präzise Arbeitsaufträge.
- ➔ Denken Sie Aufgaben bis zum Ende. Oft können Kleinigkeiten den gesamten Lernprozess behindern (z.B. kein oder ein falsches Passwort).

Erfolgreich rekrutieren und ausbilden – Zukunft gestalten

Fazit

Die Herausforderungen für Auszubildende und auszubildende Fachkräfte am Lernort Praxis sind stark gewachsen. Nicht nur die Rahmenpläne der AEVO wurden auf die moderne Ausbildungswelt angepasst. Unternehmen stellen zunehmend fest, dass die auszubildenden Mitarbeitenden/auszubildenden Fachkräfte mehr Unterstützung für ihre ehrenamtliche Nebentätigkeit brauchen. Auszubildende Fachkräfte benötigen berufs- und arbeitspädago-

gische Kompetenzen, um auf die vielfältigen Anforderungen, auch im Umgang mit der GenZ, besser vorbereitet zu sein. Mit praxisorientierten Qualifizierungsprogrammen kann der Rollentausch zu Lernprozessbegleitenden gelingen und die junge Generation erfolgreich in die Unternehmen integriert werden.



Konferenz zur Zukunft der Berufsbildung am 11. Juni 2024 in Frankfurt

Die Konferenz bietet Ihnen die Gelegenheit, sich mit Expert:innen und Fachleuten der beruflichen Bildung auszutauschen und die neuesten Entwicklungen und Trends in der Berufsbildung kennenzulernen. Auf der Transfer- und Abschlussveranstaltung des InnoVET-Projektes „BBChemie – Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie“ werden Ihnen Ergebnisse und Erkenntnisse des zu Ende gehenden Projektes präsentiert und diese mit Ihnen reflektiert. Die Branchenergebnisse lassen sich auf andere Branchen und Regionen übertragen – dazu erhalten Sie Empfehlungen.

Freuen Sie sich auf einen Tag voller Informationen, Inspirationen und Netzwerkmöglichkeiten. Die Agenda sowie die Anmeldeinformationen finden Sie hier: <https://www.provadis.de/bbchemie-konferenz>.