

Petra Müller-Gehring

die Ausbildung
der Ausbilder
nach
AEVO

ENDLICH
KLARTEXT

Lesebuch

Die AEVO

ist aufgeteilt in 4 Handlungsfelder. Alle Handlungsfelder sind Teil der AEVO-Prüfung und wir werden sie behandeln. Alles Wissen ist Ihre Grundlage für eine gute Ausbildung.

Handlungsfeld 1: „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“, (§ 2 AEVO)

beinhaltet den Nutzen von Ausbildung zu kennen, den betrieblichen Bedarf zu planen, das Bildungssystem zu kennen, passende Berufe auswählen zu können, Eignungen zu klären und Mitwirkende in ihre Funktionen einzubinden (s. § 3 AEVO).

Das finden Sie in diesem Werk unter Kap. III.

Handlungsfeld 2: „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“, (§ 2 AEVO)

beinhaltet die Erstellung innerbetrieblicher Pläne, Kooperationen mit Berufsschule und Betriebsrat, die Wahl der Lernorte und ggf. Kooperationen mit externen Lernorten, die Einstellung von Auszubildenden und die Vertragserstellung (s. § 3 AEVO).

Das finden Sie in diesem Werk unter Kap. IV und V.

Handlungsfeld 3: „Ausbildung durchführen“ (§ 2 AEVO)

beinhaltet die Themen Lernen, Lehren und Methodik, Planung von Ausbildungseinheiten, Planung und

Durchführung der Probezeit, Umgang und Gesprächsführung mit Auszubildenden vor dem Hintergrund von interkulturellen und sozialisationsbedingten Besonderheiten sowie die Leistungsbeurteilung und Bewertung (s. § 3 AEVO).

Das finden Sie in diesem Werk unter Kap. I und II, teilweise in Kap. V.

Handlungsfeld 4: „Ausbildung abschließen“ (§ 2 AEVO)

beinhaltet die Vorbereitung der Auszubildenden auf Prüfungen, das Prüfungswesen, Zeugniserstellung und die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung nach der Ausbildung (s. § 3 AEVO).

Das finden Sie in diesem Werk unter Kap. VI.

START

Herzlich willkommen und schön, dass Sie mit diesem Werk arbeiten.

Anders als in der AEVO (Ausbilder-Eignungs-Verordnung) und damit vielen Büchern, starten wir mit den sogenannten Handlungsfeld 3 aus dem Rahmenplan der AEVO und damit mit dem **Kern Ihrer AEVO-Prüfung**.

Wir haben dieses Buch mit langen Jahren Erfahrung und tausenden von Teilnehmern/innen in Vorbereitungslehrgängen auf die arbeitspädagogische Prüfung nach AEVO verfasst. Diese Reihenfolge ist für uns von großem Vorteil:

Es geht gleich in die Vollen. Damit können wir schnellst möglich auch wichtige Teile Ihrer Prüfung angehen und vorbereiten.

Schon sind wir mittendrin. Stoffaufbereitung und Reihenfolgen von Themen festlegen gehören ebenfalls zu unseren Aufgaben und Themen:

Lernen, Lehren und damit Didaktik und Methodik.

Wir haben es mit dem Buch und unseren Kursen getan - und Sie müssen es später auch: die Abfolge und Rahmenbedingungen von Ausbildung und Ausbildungseinheiten überdenken und sinnvoll finden,

planen, strukturieren, ausprobieren und so lange ändern, bis ein optimales Ergebnis herauskommt.

Nicht alles, was andere tun oder immer schon so war, erfüllt diese Kriterien.

Dieses ist das „Lesebuch“ - über die Homepage endlich-klartext.de ist eine erweiterte Fassung dieses Werks mit Seminarübungen in A4 erhältlich.

Dieses Buch beinhaltet keine Gesetzestexte!

Bitte besorgen Sie sich die notwendigen Gesetze (aus dem Internet).

Sie benötigen die aktuellen Fassungen von:

BBiG - Berufsbildungsgesetz

JArbSchG - Jugendarbeitsschutzgesetz

die Ausbildungsverordnung des Berufes, den Sie ausbilden wollen

AEVO - Ausbildereignungsverordnung

BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz

MuSchG - Mutterschutzgesetz

ArbZG - Arbeitszeitgesetz

BurlG - Bundesurlaubsgesetz

Wir empfehlen das Werk des BMBF: **„Ausbildung und Beruf“** als Download. Diese Broschüre beinhaltet nicht nur das BBiG und das JArbSchG, sondern hat noch jede Menge gute Infos für Sie jetzt und die AEVO-Prüfung, aber auch für Ihre Auszubildenden.

Inhalt

I. DIDAKTIK.... UND DER ANFANG

I.0. KOMMUNIKATION

I.1. WEM

I.1.1. Lernen

I.1.2. Gruppen

I.2. WER

I.3. WAS

I.4. WOHIN

I.4.1. Ziele formulieren

I.4.2. Lernziel-Taxonomie

I.5. WIE - METHODIK

I.6. WOMIT - AUSBILDUNGS-MITTEL

I.7. WO - AUSBILDUNGS-ORTE

I.8. WANN UND WIE LANGE - ZEIT UND DAUER

II. METHODIK

II.1. LEHRE DER LEHRVERFAHREN

II.2. FREMDGESTEUERTE METHODEN

II.2.1. Die 4-Stufen-Methode

II.2.2. Einarbeitungsmethode

II.2.3. Praktische Anleitung über Arbeitsblätter

II.2.4. Anleitung bei Bedarf

II.3. AUSBILDER/INNENKONZENTRIERTE GRUPPENORIENTIERTE METHODEN

- II.3.1. Kurzvortrag*
- II.3.2. Demonstration*
- II.3.3. Lehrgespräch*
- II.3.4. Rollenspiel*
- II.3.5. Diskussion*

II.4. SELBSTGESTEUERTE METHODEN

- II.4.1. Leittextmethode*
- II.4.2. Projektmethode*
- II.4.3. Fallmethode*
- II.4.4. Planspiel*
- II.4.5. Präsentation*

II.5. SONSTIGE METHODEN

- II.5.1. Brainstorming*
- II.5.2. Moderation*
- II.5.3. E-Learning*
- II.5.4. LidA - Lernen in der Arbeit*

III. WIE AUSBILDUNG IM BETRIEB ANFÄNGT

III.1. DAS BBIG ALS GRUNDLAGE FÜR AUSBILDUNG

III.2. AUSBILDEN? WER HAT ETWAS DAVON?

III.3. DAS SCHULISCHE BILDUNGSSYSTEM

- III.3.1. Die allgemeinbildenden Schulen*
- III.3.2. Varianten der Schullaufbahnen*
- III.3.3. Kreuz und Quer*
- III.3.4. Anrechnungsmöglichkeiten auf die Ausbildungsdauer*

III.4. AUSBILDUNGSVERORDNUNGEN

III.5. ZIELE, PLÄNE, GESETZE

- III.5.1. Wiederholung*

III.5.2. Der Betriebsrat

III.5.3. Jugend-Arbeits-Schutz-Gesetz (JArbSchG)

IV. VORBEREITUNG

IV.1. VORÜBERLEGUNGEN ABSCHLIEßEN

IV.2. AUSBILDUNGSPLANUNG

IV.3. BEWERBUNGSVERFAHREN

IV.3.1. Profil erstellen

IV.3.2. Werbemaßnahmen einläuten

IV.3.3. Bewerbungsschreiben auswerten

IV.3.4. Auswahlverfahren

IV.4. VERTRAGSABSCHLUSS

IV.5. EINTRAGUNG, ANMELDUNGEN

V. LOS GEHT´S! AUSBILDEN!

V.1. DER ERSTE TAG

V.2. ANMELDEN BEI DEN SOZIALVERSICHERUNGEN

V.3. PROBEZEIT

V.4. AUSBILDUNG

V.4.1. Gespräche

V.4.2. Konflikte

V.4.3. Integration

V.4.4. Probleme der Auszubildenden

V.4.5. Schulprobleme

V.5. BEWERTUNGEN

V.5.1. Bewertungen und Beurteilungen

V.5.2. Zeitpunkte für Bewertungen

V.5.3. Beurteilungsfehler

VI. PRÜFUNGEN UND ENDE DER AUSBILDUNG

VI.1. ERSTER PRÜFSTEIN IN DER MITTE DER AUSBILDUNG

VI.2. ENDE DER AUSBILDUNG, VERTRAGSBEENDIGUNG

VI.3. SANKTIONSKETTE

VI.4. DER ABSCHLUSS

VI.5. VERLÄNGERUNGEN

VI.6. PRÜFUNGSAUSSCHÜSSE

VI.7. ZEUGNISSE

VI.8. BERATUNG FÜR DIE ZEIT NACH DER AUSBILDUNG

VII. IHRE AEVO-PRÜFUNG

VIII. STICHWORTVERZEICHNIS

I. Didaktik.... und der Anfang

Es geht um die Wissenschaft des Lernens und Lehrens, des Unterrichtens, die **Theorie der Bildungsinhalte**, ihrer **Struktur und Auswahl bzw. der Lehr- und Lernziele** und der ihnen zuzuordnenden Lehr- und Lerninhalte und -aufgaben, aber auch die Theorie der Steuerung von Lernprozessen.

Dafür und nachfolgend auch für die konkrete Planung von Ausbildungseinheiten helfen die

8-W-Fragen.

Diese W´s werden uns durch die kommenden Kapitel leiten.

1. **Wem**...wird etwas beigebracht? den Auszubildenden
2. **Wer**...soll etwas beibringen? Sie und ggf. weiteres Ausbildungspersonal
3. **Was**...wird beigebracht? Das wird das erste inhaltliche sein – nämlich Themen.
Und dazu gibt es noch jede Menge weiterführende Didaktik.
4. **Wohin**...sollen die Lernenden kommen?
Aus den Themen werden die Lernziele abgeleitet.
5. **Wie**...wird etwas beigebracht? Das ist das große Gebiet der Methoden. Die Lehre der Lehrverfahren, also WIE ich ausbilde, werden wir unter dem Abschnitt der Methodik (Kap. II) ausführlich behandeln.

6. **Womit...**wird beigebracht? Hier wird nach den Ausbildungsmitteln gefragt.
7. **Wo...**soll das ganze stattfinden? Die Frage zielt auf die Lern-Orte.

**8. Wann und wie lange...soll es stattfinden?
Zeit und Dauer werden hier betrachtet.**

I.0. Kommunikation

Ohne Kommunikation geht nichts. Deshalb werden wir uns (breiter als in der AEVO nötig) diesem Thema widmen. Sie werden nicht ausbilden können, ohne zu kommunizieren, und die Auszubildenden nicht lernen.

Unser Alltag lehrt uns regelmäßig, dass wir Nachholbedarf in dieser Disziplin haben. Der größte Teil unserer Probleme entsteht durch nicht gelungene Kommunikation. Missverständnisse selbst entstehen häufig und sind erst einmal nicht dramatisch. Sie können es aber werden, wenn sie nicht erkannt und behoben werden. Deshalb möchten wir Ihnen ein paar theoretische Ansätze an die Hand geben, die Ihnen beim Erkennen und Beheben von Misskommunikation helfen können. Diese Theorien werden wir Ihnen in einer sehr kompakten und inhaltlich verkürzten Version vermitteln. Wer durch die Beschäftigung hier Interesse für Kommunikation entwickelt: Es gibt Unmengen guter Literatur und selbst im Internet können Sie kleine Videoclips mit gutem Inhalt beziehen. Es kann Ihr Leben und Ihre Beziehung zu Ihren Mitmenschen tiefgreifend verändern.

Fangen wir damit an:

1. Es gibt **verbale und nonverbale** Kommunikation.



Das kennen die meisten sicher. Soll heißen, dass in mündlicher Kommunikation ein Teil der Informationen durch die Worte selbst übertragen, aber der größte Teil der Informationen (die Wissenschaft geht von 70-93 % aus) eher unbewusst durch Tonfall, Gestik und Mimik mitgegeben wird. Kennen Sie den alten Spruch „*Der Ton macht die Musik*“? Kennen Sie Äußerungen, die je nach Verwendung das Gegenteil bedeuten können („ja, ja ...“)? Also ist es gut, wenn Sie sich über Ihre Worte als Ausbilder/innen und Führungskräfte Gedanken machen, aber über den viel wichtigeren Teil haben wir kaum Kontrolle. In der schriftlichen Kommunikation wird es schlimmer, denn es fehlt dieser Großteil der Information. Diesen fügen wir beim Schreiben hinzu, indem wir Satzzeichen kreativ VERWENDEN!!!!!! oder Smilies einfügen. Als Lesende lesen wir oft „zwischen den Zeilen“, versuchen also die Mehrinformationen z.B. über den Gefühlszustand des Schreibenden zu ermitteln, um den Inhalt besser zu verstehen. Sowohl mündlich als auch schriftlich führt das gerne zu Missverständnissen.

2. Watzlawicks These (1. Axiom): „Man kann nicht nicht kommunizieren.“

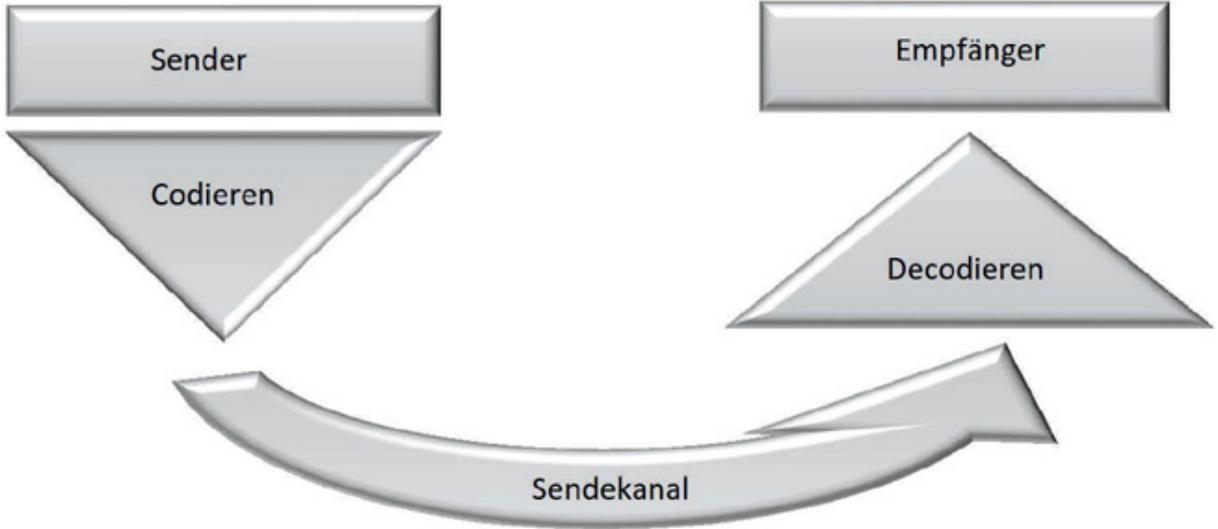
Auch dieser Spruch ist nicht unbekannt. Aber was heißt das für uns in der Ausbildungssituation?

Kommunikation besteht auch aus nonverbaler Kommunikation. Wir müssen nichts sagen - es reicht zu „sein“. Sie können Ihr Verhalten nicht ausschalten, also kommunizieren Sie. Stellen Sie sich folgendes vor: Sie hatten eben ein unerfreuliches Gespräch mit einem Kollegen und sind noch ärgerlich. Mit diesem Gefühl gehen Sie durch die Abteilung und werfen Ihren Blick auf die Auszubildenden, die dadurch evtl. völlig verunsichert werden, weil diese denken, Ihr böser Blick würde deren Arbeit gelten. Auch diese These erklärt ganz viele Missverständnisse, aber verhindert sie nicht unbedingt, weil wir uns, wie schon oben geschrieben, der nonverbalen Kommunikation selten bewusst sind.

3. Das Sender- und Empfängermodell von Shannon und Weaver

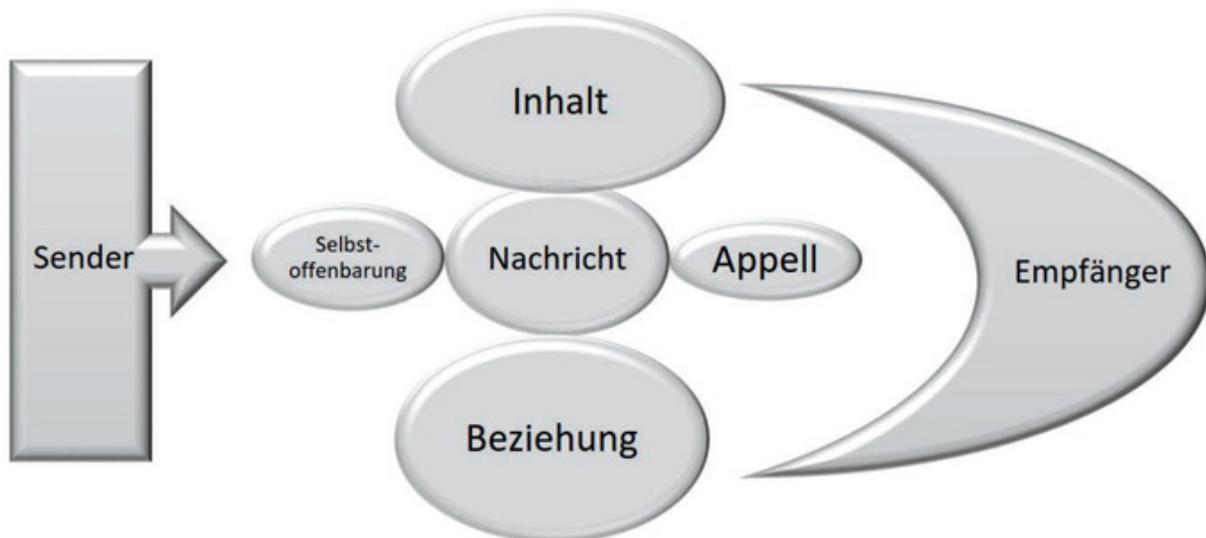
Diese beiden Wissenschaftler haben damals ein technisches Kommunikationsmodell erstellt.

Ein Sender will eine Botschaft senden. Dafür wird diese Nachricht (z.B. durch ein Telefon) in eine andere Form codiert, also übersetzt. Dann wird die codierte Nachricht durch einen Kanal verschickt, um zurückübersetzt (decodiert) und dann beim Empfänger empfangen zu werden. Nun interessieren wir uns weniger für Telefone. Das Modell funktioniert sehr gut ohne Technik, denn unser Gehirn übersetzt auch. Wir denken eine Botschaft in Bildern und übersetzen sie in bestmöglicher Variante in Sprache. Das bemerken Sie besonders bei der Verwendung von Fremdsprachen. Nun muss die Botschaft störungsfrei übermittelt werden. Wir kennen die Schwierigkeit, in einer Diskothek eine gute Übertragung hinzubekommen. Die hoffentlich unversehrte Nachricht kommt dann bei dem Empfänger an, aber aus der Sprache müssen jetzt Gedanken, Bilder und Verständnis werden. Eine Nachricht hat also einen Weg und zwei Übersetzungsvorgänge hinter sich, die an jeder Stelle zu Misskommunikation führen kann. Da nur der Sender den ursprünglichen Sinn kennt, ist er/sie verantwortlich dafür, dass der Empfänger das Richtige versteht. Seien Sie sich Ihrer Verantwortung auch hier bewusst, verlassen Sie sich nicht auf die Worte, sondern liefern Sie viele hilfreiche Beschreibungen, damit das, was ankommt, auch das ist, was Sie rüberbringen wollten. Die Empfänger können nicht wissen, was sie nicht verstehen.



4. Watzlawicks 2. Axiom: „Jede Kommunikation hat eine Inhalts- und Beziehungsebene.“

Das ist leicht nachvollziehbar. Wir wollen einen Inhalt kommunizieren, aber wie wir dieses tun, ist von der Person gegenüber sehr stark abhängig. Machen Sie einen Test: Wie würden Sie eine Information (z.B. Sie wollen heiraten) an verschiedene Menschen geben? Der besten Freundin, der Mutter, einer fremden Person, der Führungskraft? Die Information ist gleich, aber der Rahmen ändert sich, weil Sie auf verschiedene gemeinsame Geschichten aufbauen. Eine falsche Beziehungsebene macht den Inhalt unverständlich. Viele von Ihnen haben irgendwann die Theorie der 4-Ohren von Schulz von Thun kennengelernt. Das ist eine Erweiterung dieser These. Hier verzichten wir darauf, dieses Modell weiter zu besprechen, aber Sie sehen wenigstens eine Abbildung.



Nun werden die Modelle deutlich umfangreicher. Nicht komplexer, sondern unser Verhalten tiefgreifender erklärend und über die Kommunikation deutlich hinausgehend.

5. Die Transaktionsanalyse nach Berne

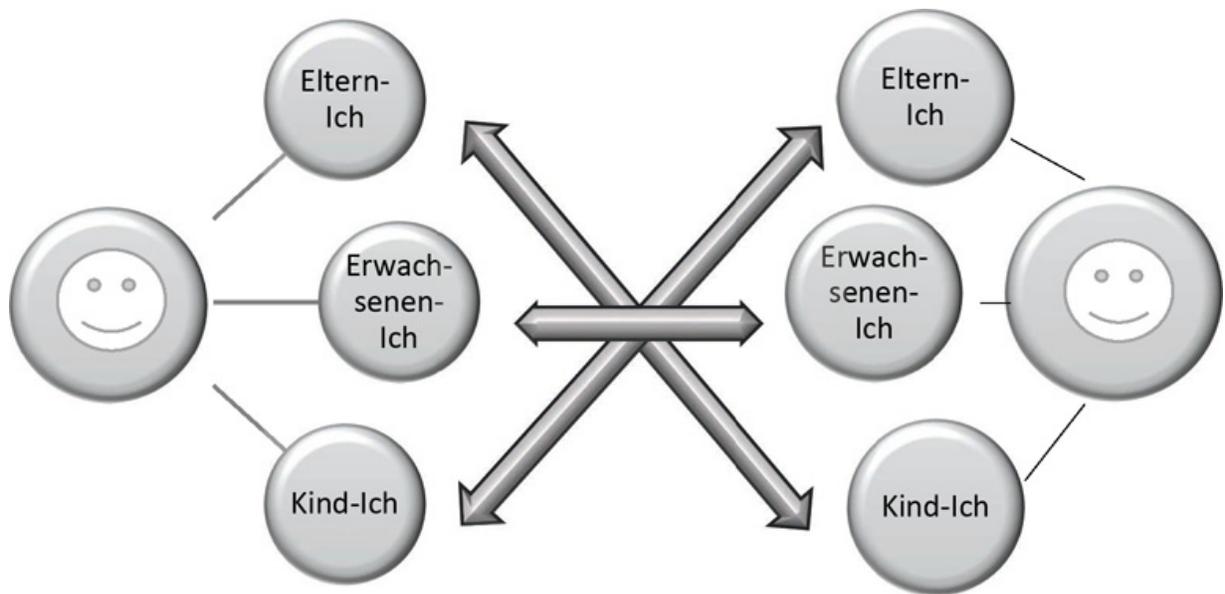
Herr Berne nahm an, dass wir, wenn alles gut geht, **drei Zustände** bei der Kommunikation einnehmen können.

Der erste Zustand kommt mit Geburt. Wir wissen intuitiv, wie wir uns als Kind (**Kind-Ich**) zu verhalten haben. Wir benötigen zwingend Hilfe von außen, um zu überleben. Also müssen wir unsere Bedürfnisse sehr klar und eindringlich äußern können. Verantwortung für unser Überleben müssen aber andere für uns tragen, weil wir es nicht können. Nach einigen Jahren wissen wir sehr gut, welche Techniken besser funktionieren als nur zu schreien.

Jedes Kind-Ich erzeugt in seiner Umwelt **Eltern-Ichs**, denn uns ist genetisch einprogrammiert, dass wir uns um Kinder zu kümmern haben. Das gilt für alle, nicht nur für die kind-eigenen Eltern. Für diese Anstrengung des Kümmerns und Verantwortung Tragens halten wir uns für übergeordnet und glauben, berechtigt zu sein, den Kindern zwar fürsorglich zu begegnen, aber auch das Verhalten der Kinder moralisch-ethisch zu bewerten und zu formen. Kinder lernen im ständigen Umgang mit Eltern-Ichs, wie diese Rolle funktioniert und können meist diese Rolle mit ca. 3 Jahren sehr genau z. B. anderen Kindern gegenüber nachspielen. Diese sehr frühe Programmierung bleibt uns immer erhalten, sodass Sie sicherlich schon Kindern gegenüber Sprüche angewendet haben, die Sie aus Ihrer Kindheit nur zu gut kennen, oder?

Diese Eltern-Kind-Kommunikation läuft nicht gleichberechtigt und die Verantwortung für beide Beteiligten tragen die Eltern-Ichs.

Wenn wir uns gut und ungestört entwickeln, wird uns dieses Verhältnis, in dem wir entwicklungsbedingt lange Zeit den Kinder-Part übernehmen, nerven. Die Pubertät verlangt eine Zurückweisung der Machtansprüche der Eltern und den Willen, Verantwortung für sich selbst zu tragen. Da die Elterngeneration diese Entwicklung kaum unterstützt, reden wir sehr viel mit Gleichaltrigen und versuchen uns als **Erwachsenen-Ichs**. Wir erlernen diesen Zustand also gut 10-12 Jahre nachdem wir die anderen Zustände erlernt haben. Dieser Zustand ist deshalb immer wackeliger. Die Idee ist, dass wir uns ohne Bedürfnisbefriedigungsanspruch und Vormundschaftsanspruch auf einer gleichberechtigten Basis sachbezogen austauschen können und jede Seite die eigene Verantwortung behält. Wir können so sachbezogen, gleichberechtigt und ohne Verantwortung abzugeben oder für andere zu übernehmen über Themen sprechen und verhandeln. Jede Person bleibt bei Sich, ihren Gefühlen und Wünschen und dann sehen wir, wo wir uns treffen können.



Wir alle spielen ab Geburt in diesem Spiel mit. Sie haben jetzt nur Worte für dieses Spiel bekommen. In jeder Sekunde stellen wir uns (unbewusst) in die Welt mit einem Ich-

Zustand und manipulieren den Gesprächspartner zu der passenden Rolle - oder er/sie uns, weil wir den Ich-Zustand erkennen können. Je nach Zustand verändern wir unser Verhalten, unsere verbale und nonverbale Kommunikation. Kommunikation läuft dann gut, wenn sich die Gesprächspartner „ansehen“ können.

Sicher eine spannende Materie, aber was heißt das für den Betrieb oder die Ausbildung?

Junge Menschen, frisch gebackene Führungskräfte überlegen sich: Was ist Führen, woher kenne ich es - und kommen auf die Eltern-Rolle. Viele Führungskräfte bleiben dann dabei. „Ich habe das Sagen, die Macht und die Verantwortung.“ Damit zwingen sie die Mitarbeiter/innen und Auszubildenden in die Kinder-Rolle. Dieser Zustand sagt, dass die „Kinder“ für sich und ihre Tätigkeiten keine Verantwortung haben, sondern die Eltern-Ichs. Kennen Sie in Ihrem Umfeld genau solche Führungskräfte und genau solche Mitarbeiter/innen? Wollen Sie so führen? Mit diesem Ergebnis? Verboten ist es nicht, aber Ihre Tätigkeit ist dann eher Kindergärtner/in.

Wollen Sie verantwortungsvolle, denkende Mitarbeitende und Auszubildende, ist es notwendig denen gleichberechtigt, auf Erwachsenen-Ich-Ebene zu begegnen und auf Augenhöhe zu kommunizieren. Sie können entscheiden.

6. Das Insel-Modell von Vera F. Birkenbihl

Wir lernen unser Leben lang und speichern und durchdenken alles, um der Welt, die wir kennen, einen Sinn zu geben, Regeln zu kennen und die Welt berechenbar zu machen. Dazu kommen unser gegenwärtiger Gefühlszustand und unsere Ideen für unsere Zukunft. Das

alles macht unsere einzigartige, individuelle Insel aus. Und ja, jede Person hat eine.

Viele Inseln haben mit anderen Inseln gemeinsame Anteile, Schnittmengen. Gleiches Alter, gleiche Interessen oder gleiche Kultur können solche Schnittmengen sein. Kommunikation innerhalb dieser Schnittmengen fällt uns leicht, weil sie unsere Ansichten bestätigt. Kompliziert wird es, wenn wir mit Menschen oder über Themen kommunizieren wollen, die nicht Schnittmenge sind. Am leichtesten ist, wir reden einfach aneinander vorbei. Eine andere Variante ist, sich über die andere Person aufzuregen, sich angegriffen zu fühlen und in den Kampf zu gehen. Variante drei ist, eine Brücke zu bauen und die Insel der anderen Person zu erfragen und zu verstehen, warum die andere so agiert, solche Ansichten hat oder solche Weltgesetze annimmt. Diese Variante erst ermöglicht eine echte Kommunikation mit echtem Verstehen und bestenfalls einer Inselerweiterung für beide. Das Ergebnis kann auch sein, dass man sich nicht einigt, aber warum müssen wir das denn auch. Es ist doch völlig in Ordnung, wenn wir nicht über jedes Thema mit jeder Person Einigkeit erzeugen. Ohne in einen Krieg deswegen zu gehen und Sieger zu ermitteln. Das ist ein sehr erwachsenes Erwachsenen-Ich Verhalten.

