

MEMA- Ausbildernewsletter

Ein durchdachter Ausbildungsstart ist das A und O des Erfolgs!

In der Ausbildung sind insbesondere die ersten Tage und Wochen von entscheidender Bedeutung für den weiteren Verlauf. Durch Aktivitäten wie eine Willkommensveranstaltung oder eine Einführungsmappe wird die Eingewöhnung der neuen Auszubildenden in den Betrieb in dieser so wichtigen Anfangsphase vereinfacht. So fühlen sich die jungen Menschen wohler in der für sie neuen Situation.

Die neue Ausgabe des MEMA-Ausbildernewsletters erläutert einige interessante Herangehensweisen für den Start in ein neues Ausbildungsjahr. Zusätzlich erfahren Sie, durch welche Hilfsmittel Sie die Ausbildung im weiteren Verlauf strukturieren können, um so den Lernerfolg Ihrer Auszubildenden zu verbessern.



Das Beraterteam MEMA-Fachkraft plus steht Ihnen gerne zur Seite!

Kontaktieren Sie uns für einen unverbindlichen und durch öffentliche Förderung für Sie kostenlosen Termin:

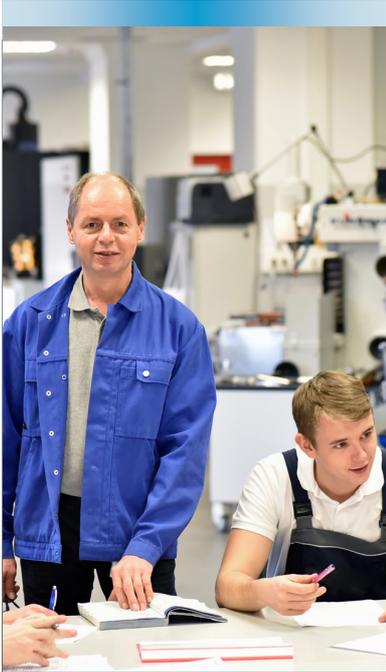
☎ 0591-9730460

✉ info@mema-fachkraft.de



IN DIESEM HEFT

Lernen an Prozessen	2
abH	2
Azubis an Bord holen	3
Einführungsmappe	4
Datenauswertung	5
Probezeitgespräch	5
Einarbeitungsplan	6
Betr. Unterricht	6
Ausbildungsplan	7



Lernen an Geschäftsprozessen

Die Ausbildung an Geschäftsprozessen vermittelt den Auszubildenden ein Gesamtbild des Leistungsprozesses eines Unternehmens. Die prozessorientierte Ausbildung fördert zusätzlich ein Gesamtverständnis für einzelne Betriebsbereiche, Abteilungen und Tätigkeiten und deren Bedeutung im Betrieb.

Eine allgemeingültige "beste Ausbildungsmethode" gibt es jedoch nicht, da in jedem Unternehmen andere Bedingungen berücksichtigt werden müssen. Es sollte jedoch versucht werden, nur so viel Ausbildung wie nötig in einer Lehrwerkstatt durchzuführen und so viel Ausbildung wie möglich direkt in den betrieblichen Abläufen zu organisieren. Die Ausbildungsrahmenpläne können so umgesetzt werden, so dass ein größtmöglicher Gesamtzusammenhang über die Prozessketten im Unternehmen vermittelt wird. Die Auszubildenden erarbeiten sich dadurch - geführt von Lern- und Arbeitsaufgaben - Fachwissen an einfachen Aufgaben im Betrieb. Die Auszubildenden lernen darüber hinaus nicht nur erforderliches Fachwissen, sondern sie lernen das Lernen und können sich bei Bedarf in neue Themengebiete einarbeiten. Zudem werden Querschnittsqualifikationen der Auszubildenden wie Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit gefördert.

„Eine allgemeingültige ‘beste Ausbildungsmethode’ gibt es nicht, da in jedem Unternehmen andere Bedingungen berücksichtigt werden müssen.“

WIE WIRD DIE HILFE BEANTRAGT?

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen müssen vom Auszubildenden bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

Folgende Unterlagen werden dazu benötigt:

- ⇒ Ausbildungsvertrag
- ⇒ Aktuelles Berufsschulzeugnis
- ⇒ Abschlusszeugnis der letzten Schule
- ⇒ Lebenslauf

Die zuständige Agentur für Arbeit berät Ihre Auszubildenden hierzu.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Diese Maßnahme der Agentur für Arbeit hilft Auszubildenden mit individuellem Unterstützungsbedarf. Sie erhalten bei Lernschwierigkeiten oder anderen Problemen vor allem Stützunterricht. Dadurch soll die Fortführung und der erfolgreiche Abschluss der Berufsausbildung gewährleistet werden.

Die ausbildungsbegleitende Hilfe (auch abH genannt) erfolgt in der Regel außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit. Sie wird von Bildungsträgern durchgeführt und umfasst wöchentlich drei bis acht Stunden in kleinen Lerngruppen oder in Einzelunterricht. Folgende Unterstützungsmöglichkeiten werden u.a. angeboten:

⇒ Stütz- und Förderunterricht in Theorie und Praxis

⇒ Vorbereitung auf Prüfungen

⇒ Sprachunterricht

⇒ Unterstützung bei Alltagsproblemen

Für den Ausbildungsbetrieb und teilnehmenden Auszubildenden entstehen keine Kosten, diese werden von der Agentur für Arbeit getragen. Zudem erfolgen die Unterstützungsleistungen außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit, weswegen im Betrieb keine zeitlichen Ausfälle von Auszubildenden anfallen.

Vorteile?

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.

Durch die Erstellung eines individuellen Förderplans für teilnehmende Auszubildende und einer sozialpädagogischen Begleitung können Ausbildungsabbrüche vermieden und der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gesichert werden.



INTEGRATION NEUER AUSZUBILDENDER IN DEN BETRIEB

- ⇒ Stellen Sie schon vor dem ersten Arbeitstag Infomaterial über den Betrieb zur Verfügung.
- ⇒ Bereiten Sie den Arbeitsplatz vor und sorgen Sie dafür, dass alle Arbeitsmittel (z. B. PC) vorhanden sind.
- ⇒ Benennen Sie die wichtigsten Ansprechpartner.
- ⇒ Haben Sie immer ein offenes Ohr für die neuen Auszubildenden.

Holen Sie die neuen Auszubildenden an Bord!

Willkommensveranstaltung für neue Auszubildende

Starten mehrere Auszubildende ihre Ausbildung im Betrieb, kann anstatt individueller Einführungsgespräche eine gemeinsame Willkommensveranstaltung durchgeführt werden. So werden die Auszubildenden begrüßt und in das neue Umfeld eingeführt.

Wie?

Eine Willkommensveranstaltung für neue Auszubildende kann individuell gestaltet werden. Eine gute Vorbereitung hierfür ist unabdingbar. Zentrale Ziele sind dabei zumeist das Kennenlernen der Auszubildenden untereinander und mit dem ausbildenden Personal sowie die Weitergabe wichtiger Informationen zum Start der Ausbildung. Durch solch eine Veranstaltung kann ein „sanfter“ Einstieg in die Ausbildung ermöglicht werden.

Eine Einführungsveranstaltung sollte von der Ausbildungsleitung geführt werden, sodass die Auszubildenden diese Person besser kennenlernen können. Folgende Inhalte und Aktivitäten sind u.a. denkbar:

- ⇒ Vorstellung aller wichtigen Ansprechpartner
- ⇒ Vorstellungsrunde der Auszubildenden und dem Ausbildungspersonal

⇒ Weitergabe zentraler Informationen, z. B. Sicherheitsbestimmungen oder Rechte und Pflichten von Auszubildenden (idealerweise auch schriftlich, z. B. in Form einer Einführungsmappe, s. hierzu Seite 4)

⇒ Betriebsrundgang

⇒ Gemeinsames Essen

Aufwand?

Die Ausbildungsleitung sollte sich ausreichend Zeit für die neuen Auszubildenden nehmen und nicht durch andere Aufgaben abgelenkt werden. Es ist daher sinnvoll, den ganzen Tag zu blocken. Auch die Vorbereitung auf die Veranstaltung sollte nicht zu knapp bemessen sein.

Vorteile:

Eine Willkommensveranstaltung erleichtert den Start in die Ausbildung. Die Auszubildenden können sich untereinander kennenlernen und erhalten alle wichtigen Informationen zur Ausbildung. Dies hilft bei der Orientierung in der neuen Umgebung.

WEITERE EINSATZMÖGLICHKEITEN

Die Einführungsmappe muss nicht lediglich ein Werkzeug für die Anfangsphase der Ausbildung sein—denn sie kann auch weiterhin von den Auszubildenden genutzt werden.

Als Ausbildungsmappe können hier sämtliche Unterlagen der Ausbildung gesammelt werden: Beurteilungsbögen, Zeugnisse, Berichtshefteinträge, Notenübersichten, Einsatzpläne und vieles mehr.



Einführungsmappe

Die Einführungsmappe ist ein Werkzeug, das bei der Einarbeitung neuer Auszubildender unterstützt. Darin enthalten sind die wichtigsten Informationen zum Unternehmen und zur Ausbildung. Dies gibt den neuen Auszubildenden Orientierung und hilft ihnen, sich in der neuen Umgebung zu rechtzufinden.

Wie?

In der Mappe werden alle Inhalte zusammengetragen, welche für die Auszubildenden in der Startphase ihrer Ausbildung als Orientierung dienen. Dabei sollte darauf geachtet werden, nur die wirklich wichtigsten Informationen in die Mappe aufzunehmen. Sonst besteht die Gefahr, dass ein Übermaß an Informationen zu Verwirrung führt. Die Mappe kann entweder am ersten Ausbildungstag oder im Voraus (z. B. bei der Vertragsunterzeichnung) übergeben werden. Folgende Inhalte können u.a. in die Ausbildungsmappe aufgenommen werden:

- ⇒ Allgemeine Informationen zum Ausbildungsbetrieb (Eckdaten, Unternehmenskultur, Organigramm..)
- ⇒ Relevante Ansprechpartner (idealerweise mit Fotos)
- ⇒ Informationen zum Ausbildungsverlauf
- ⇒ Ausbildungsplan
- ⇒ Informationen über den Berufsschulbesuch
- ⇒ Rechte und Pflichten der/des Auszubildenden
- ⇒ Verhalten im Krankheitsfall

Aufwand?

Die Inhalte der Mappe müssen einmalig gesammelt und zusammengefasst werden. Jedoch sollte darauf geachtet werden, die Mappe und dessen Inhalte regelmäßig zu aktualisieren.



Besonders zu Beginn der Ausbildung ist eine Informationssammlung für neue Auszubildende hilfreich!

Vorteile:

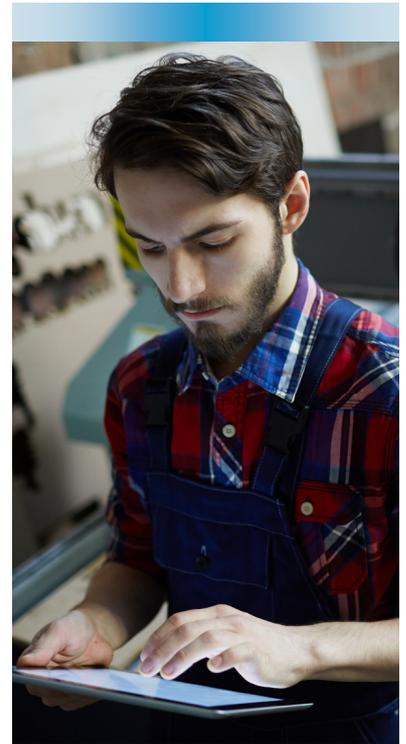
Durch die Einführungsmappe erhalten die Auszubildenden nicht nur in der Anfangsphase der Ausbildung eine Orientierungshilfe, auch im Verlauf der Ausbildung kann die Mappe genutzt werden. So können Auszubildenden Ausbildungsergebnisse dokumentieren und relevante Unterlagen (z. B. Notenübersicht aus der Berufsschule) in der Mappe sammeln.

Auswertung von Ausbildungsdaten

Die Qualität in der beruflichen Ausbildung ist von zentraler Bedeutung. Um diese (zumindest teilweise) zu erfassen, können Betriebe die Ausbildung und deren Erfolg in Zahlen abbilden und auswerten.

Zur Bewertung des Erfolgs der Ausbildung und der Rekrutierungsmaßnahmen können unterschiedliche Daten ausgewertet werden. Folgende Indikatoren können beispielsweise betrachtet werden: Übernahmequote von Auszubildenden, durchschnittliche Abschlussnoten, Verbleib der Auszubildenden im Unternehmen nach Ausbildungsende, durchschnittliche Leistungsbewertungen durch das Ausbildungspersonal oder die Anzahl und Qualität der Bewerbungen. Solche Daten sollten fortlaufend gesammelt werden, denn so können Entwicklungen und mögliche zukünftige Herausforderungen erkannt werden.

Ist beispielsweise die Anzahl und Qualität der eingehenden Bewerbungen gering, kann reflektiert werden, woran dies liegt und in der Folge können passende Maßnahmen eingeleitet werden. Somit können zukünftige Aktionen gezielt und systematisch geplant werden.



„Durch ein Probezeitgespräch wird die Probezeit von Seiten des Betriebes und Auszubildende/n gemeinsam reflektiert.“

Probezeitgespräch

Besonders in der Ausbildung erhält die Probezeit einen hohen Stellenwert. Sie ist gesetzlich vorgeschrieben und ermöglicht das gegenseitige Kennenlernen von Betrieb und Auszubildende/n. Zum Abschluss der Probezeit bietet sich ein ausführliches Gespräch an.

Wie?

In der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne wichtigen Grund beendet werden. Nach Ablauf der Probezeit ist dies nicht mehr möglich. Daher müssen beide Seiten rechtzeitig überlegen, ob das Ausbildungsverhältnis über die Probezeit hinaus weiter bestehen soll. Rechtzeitig vor Ende der Probezeit ist es daher sinnvoll ins Gespräch zu kommen, um die Überlegungen hier zu vergleichen und um über das Fortbestehen der Ausbildung zu sprechen.

Das Probezeitgespräch findet idealerweise ca. 2 Wochen vor Ende der

Probezeit zwischen Auszubildende/n und Ausbildungsleitung statt. Der Betrieb sollte vorab auf Grundlage eines Beurteilungsbogens die bisherigen Leistungen prüfen. Auf der anderen Seite erhält der/die Auszubildende die Möglichkeit, ein Feedback über eigenen Erfahrungen und Wünsche an die Ausbildung zu geben.

Aufwand?

Für ein Probezeitgespräch sind ca. 1-2 Stunden einzuplanen. Besonders für die Vorbereitung sollte man sich jedoch ausreichend Zeit nehmen, um die Beurteilung von Auszubildenden vorzunehmen.

Vorteile:

Durch ein Probezeitgespräch wird die Probezeit von Seiten des Betriebes und der Auszubildenden gemeinsam reflektiert. So können mögliche Probleme aufgedeckt und frühzeitig entgegengewirkt werden.

DAS PASSENDE HILFSMITTEL..

Als Grundlage eines Probezeitgesprächs sollten Sie einen Beurteilungsbogen zur Hand nehmen. Dies bietet Ihnen Orientierung und hilft Ihnen, die Leistungen des/der Auszubildenden strukturiert einzuschätzen.

Vorlagen für einen Beurteilungsbogen finden Sie in unserem Werkzeugkatalog unter www.mema-fachkraft.de



Einarbeitungsplan—Struktur von Anfang an!

Ein Einarbeitungsplan gestaltet die ersten Wochen neuer Auszubildender. Er strukturiert die Vermittlung von fachlichen und betrieblichen Grundkenntnissen in den ersten Wochen und Monaten der Ausbildung. Der Plan kann in Form einer tabellarischen Übersicht gestaltet werden. Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

1. zu welchem Zeitpunkt soll der/die Auszubildende in bestimmte Aufgabengebiete eingeführt werden?
2. Welche Informationen werden hierzu benötigt?
3. Wer vermittelt diese?

Dieser Plan unterstützt das Ausbil-

dungspersonal bei der Unterweisung der Auszubildenden, da alle wichtigen Informationen und Aufgaben enthalten und benannt sind. So werden keine Inhalte übergangen.

Vorteile:

Indem der Betrieb die Einarbeitung neuer Auszubildender strukturiert, wird diese erfolgreicher und effektiver. Ein Einarbeitungsplan gibt den Azubis Orientierung und erleichtert so deren Start im Betrieb. Durch dieses Vorgehen können Azubis schon frühzeitig Aufgaben eigenständig übernehmen, wodurch sich deren Arbeitszufriedenheit und Motivation stärkt.

„Indem der Betrieb die Einarbeitung neuer Auszubildender strukturiert, wird diese erfolgreicher und effektiver.“

WO BEKOMME ICH HILFE?

Sie haben Fragen rund um das Thema Ausbildung?

Andrea Santel

☎ 05921-3083272

✉ santel@btz-handwerk.de

Sarah Lüttmann

☎ 0591-9730460

✉ luegtmann@btz-handwerk.de

Manfred Pletz

☎ 0591-9730465

✉ pletz@btz-handwerk.de

Gerne stellen wir Ihnen auch praktische Vorlagen zu den hier vorgestellten Werkzeugen zur Verfügung.

Betrieblicher Unterricht

Neben der fachlichen, in den Tätigkeitsbereichen der Ausbildung stattfindenden Wissensvermittlung, können weitere Inhalte und vertiefende Kenntnisse in betrieblichen Unterrichtseinheiten mit einem nahen Praxisbezug vermittelt werden.

Wie?

Die Durchführung betrieblicher Unterrichtseinheiten ist eine inhaltliche Erweiterung von theoretischem oder fachpraktischem Wissen aus Schule und betrieblicher Ausbildung. Inhaltlich kann Unterricht durch Fachpersonal aus den jeweiligen Abteilungen, Verantwortlichen aus dem Betriebsteilen des Unternehmens, die Unternehmensleitung oder auch durch externe Partner und Lehrkräfte durchgeführt werden. Der Unterricht orientiert sich in der Anfangsphase der Ausbildung auf allgemeine Lerninhalte, wie z.B. für Kaufleute auf rechtliche, finanztechnische oder auch praktische Themenfelder. Dies kann zum Beispiel die Vermittlung von allgemeinen Kenntnissen des Intranets, Vermittlung von Maschinenschreibkenntnissen oder auch Grundlagen zur Berichtsführung sein.

Der Unterricht sollte gut vorbereitet sein. Häufig lassen sich Themen und Arbeitspunkte an praktischen Fällen oder auch aktuellen Themen gut vermitteln und anschaulich darstellen. Die inhaltlichen Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans, die betrieblichen Strukturen und auch die Branche des Unternehmens helfen bei der Auswahl von Fachthemen.

Aufwand?

Die Durchführung betrieblichen Unterrichts setzt grundlegende Fähigkeiten der Vermittlung von Inhalten und Lernzielen voraus. Ausbilder sollten für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ausreichend Zeit einplanen.

Vorteile:

Betrieblicher Unterricht ermöglicht die gleichzeitige Ausbildung aller Auszubildenden im Unternehmen und führt zu einem gleichen Wissensstand, ohne individuelle Voraussetzungen. Die Arbeitsergebnisse können zusätzlich bewertet werden und als Feedback oder auch Beurteilungsgrundlage in den Verlauf der Ausbildung aufgenommen werden.

Ein Muss für jede Ausbildung—der betriebliche Ausbildungsplan

Der ausbildende Betrieb muss für jeden angebotenen Ausbildungsberuf einen individuellen Ausbildungsplan erstellen. Dies ist in der Ausbildungsordnung festgelegt.

In einem betrieblichen Ausbildungsplan werden die Ausbildungsinhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan in spezifische betriebliche Prozesse umgesetzt. Dazu werden unterschiedliche Ausbildungseinheiten und Arbeitsprozesse zeitlich gegliedert aufgeführt und konkreten Tätigkeiten und Aufgaben zugeordnet. Somit zeigt der betriebliche Ausbildungsplan, was ein/e Auszubildende/r bis zu einem bestimmten Zeitpunkt können muss und welche Lernziele der Ausbildung erreicht werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll daher Antworten auf folgende Fragen geben: Was? Wo? Wie? Wann? Durch wen?

Neben den Inhalten aus dem Ausbildungsrahmenplan können auch weitere Fachinhalte freiwillig eingebaut werden. Dadurch lässt sich der Ausbildungsplan auf die betrieblichen Anforderungen anpassen. Der Betrieb übergibt den betrieblichen Ausbildungsplan zu Beginn der Ausbildung der/dem Auszubildenden. So bekommt diese/r einen Überblick über die Inhalte und Strukturen der Ausbildung.

Aufwand?

Betriebliche Ausbildungspläne müssen für jeden einzelnen Ausbildungsberuf im Betrieb angefertigt werden. Dies erfordert einen hohen Planungsaufwand, was jedoch für eine strukturierte Ausbildungsarbeit unumgänglich ist. Aus diesem Grund ist die Erstellung des Ausbildungsplans verpflichtend.

Vorteile:

Der betriebliche Ausbildungsplan dient sowohl dem Ausbildungspersonal als auch den Auszubildenden als Orientierung während der Ausbildungszeit. Dadurch entstehen Strukturen, die den Erfolg der Ausbildung stärken.



Festgelegte Strukturen können Ihnen dabei helfen, die Qualität der Ausbildung zu erhöhen!

JOBSTARTER plus

Stärkung der beruflichen Bildung: Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).

Mit MEMA-Fachkraft plus durch das Ausbildungsjahr!

Ausbildung ist für kleine und mittlere Unternehmen die beste Möglichkeit, den Bedarf an Fachkräften langfristig zu sichern. Dabei ist die Gewinnung von passenden Auszubildenden nur eine Seite der Medaille. Um junge Menschen nachhaltig zu leistungsfähigen Fachkräften zu schulen, ist eine leistungsstarke Ausbildung grundlegend. Hier setzt das Projekt *MEMA-Fachkraft plus* das BTZ des Handwerks an. Denn: Gute Ausbildung spricht sich herum!

In Zusammenarbeit mit dem MEMA-Netzwerk erarbeitet das Projektteam ein vielfältiges Angebot rund um das Thema Ausbildung. Zentrales Element der Projektarbeit ist die betriebliche Beratung: Wie setze ich den Ausbildungsplan konkret um? Welche Fördermöglichkeiten kann ich in Anspruch nehmen? Wie gehe ich mit schwierigen Auszubildenden um? Gemeinsam mit Ihnen analysiert das Projektteam Ihre betriebliche Ausbildungssituation, beantwortet individuelle Fragen und erarbeitet mit Ihnen einen Handlungs- und Aktivitätenplan.

Zur Erweiterung des Beratungsangebots hat das Projektteam die MEMA-Ausbildungsplattform entwickelt. Sie stellt Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen aus der Region für Auszubildende und Auszubildende dar. Dies ermöglicht einen schnellen Überblick über Angebote und hilft Ihnen bei der Entscheidung für passende Qualifizierungen. Auch stellen wir Ihnen unterschiedliche Ausbildungswerkzeuge zur Strukturierung der Ausbildung vor.

Besuchen Sie uns daher auf der MEMA-Ausbildungsplattform:

www.mema-fachkraft.de

BTZ des Handwerks GmbH

Beckstraße 19
49809 Lingen (Ems)

Telefon: 0591-9730460
Fax: 0591-973040
E-Mail: info@btz-handwerk.de



Gefördert als
JOBSTARTER plus-Projekt aus
Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und
des Europäischen Sozialfonds.

