

Ausbilden!

Der Seminarkatalog



ArsAzubi

... die Kunst zu entwickeln
statt nur auszubilden



**Inhouse
oder für
Ihre
Institution**

Buchen Sie
Ausbildungsthemen von A-Z.

Ausbilden, aber richtig!

Das Seminarprogramm für alle, die mit der Ausbildung von Nachwuchskräften betraut sind

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Die Dozentin	4
Die Unterrichtszeiten der Einzelmodule von A - Z	5
Die Preise	6
A – Ausbildung der Ausbilder	7
A – Ausbildung der Ausbilder Kurz-Intensiv-Lehrgang	8
A – Ausbildung der Ausbilder – kurz und knackig - Prüfungsvorbereitung	9
B – Beurteilen, Bewerten – Zeugnis schreiben	10
C – Charakterlich fördern und sittlich nicht gefährden – Ausbildung als ganzheitlicher Erziehungsansatz	11
D – Didaktik und Methodik in der Ausbildung – der Ausbilder als Lehrender und Pädagoge	12
E – Ende der Ausbildung – Übernahme als Mitarbeiter	13
F – Fördern und Fordern mit Feedback und Führungsstil	14
G – Gespräche – Wie sag’ ich’s meinem Azubi?	15
G – Generation Z - Jugendliche heute verstehen und begleiten	16
H – Hirngerechtes Lernen – wie wir mit Wissen der Neurodidaktik betriebliche Lerninhalte leichter vermitteln	17
I – Individuell und passgenau – wie gutes Lernen gelingen kann	18
J – Jung und stürmisch – Jugendliche in der Ausbildung	19
K – Kompetenzorientiertes Ausbilden – Kompetenzen feststellen	20
K – Kritik, Konflikt und Konsequenz – wenn’s in der Ausbildung mal schwierig wird	21
L – Lehren und Lernen in der Ausbildung	22
M – Marketing – Ausbildungsmarketing und Arbeitgebermarke	23
M – Motivation – wie motiviere ich meine Auszubildenden?	24
N – der „Neurotische Zirkel“ – Wie hängt der „Kreislauf der Entmutigung“ mit Lern- und Verhaltensschwierigkeiten zusammen?	25
P – Planung in der Ausbildung – Vom Rahmenplan zum Prüfungsplan	26
P – Probezeit planen, durchführen und beurteilen	27
Q – Qual der Wahl – Auswahlprozesse effektiv gestalten	28
R – Recht: rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung	29
S – Startup-Kultur: Warum es gerade für Startups-Unternehmen wichtig ist auszubilden	30
V – Vorstellungsgespräch und Auswahlverfahren – Wie wähle ich geeignete Bewerber aus?	31
Z – Ziele in der Ausbildung – Warum festgelegte Ziele die Motivation steigern	32
Vortragsthemen:	33

Vorwort

Außer Freiberuflern sind alle, die ausbilden wollen verpflichtet, mindestens 1 Person zu beschäftigen, die nach der Ausbildereignungsverordnung AEVO persönlich und fachlich dazu geeignet ist. Die fachliche Eignung erhält man über die Ausbilderprüfung an der Industrie- und Handelskammer.

Die Praxis zeigt, dass sich in den letzten Jahren vieles im Umgang mit den Azubis geändert hat und die Ausbildungsbetriebe und ihre Angestellten müssen im Hinblick auf die Fachkräftesicherung darauf reagieren.

Jugendliche „ticken“ heute einfach anders und das führt an vielen Stellen zu **Herausforderungen**:

- **Berufsorientierung**: Viele Jugendliche wissen nicht mehr, was sie werden wollen, oder wollen bewusst keine Ausbildung machen, schon gar nicht im Handwerk
- **Ausbildungsmarketing**: Die Fachkräfte werden knapp und es kommt kein Nachwuchs hinterher
- **Auswahlverfahren**: wie finde ich den Auszubildenden, der auch wirklich ins Team, zu meinen Produkten und Dienstleistungen und zur Unternehmensphilosophie passt
- **Ausbildungsbegleitung**: die hohe Anzahl an Ausbildungsabbrüchen vermiest die Lust am Ausbilden
- **Azubicoaching**: die Ergebnisse der Berufsschulleistungen sinken und die Abschlüsse werden schlechter, woran liegt das?
- **Rechtliche Änderungen**: Unsicherheiten, wie mit gesetzlichen Rahmenbedingungen umzugehen ist und welche Rechte und Pflichten sich in der Ausbildung ergeben
- **Azubi-Förderung**: was muss ein Azubi speziell noch mehr können und wissen, als in anderen Berufen (Stichworte: Spezialisierung, Digitalisierung, neuartige Produkte, Start-Up-Kultur)

Um sich diesen Herausforderungen zu stellen bietet das Seminarprogramm in mehreren Modulen praxisorientierte Seminare für ausbildende Fachkräfte an.

Das Besondere: die Belegung aller Einzelmodule befähigt die Angestellten zu IHK-Prüfung „Ausbildung der Ausbilder nach AEVO“ und somit zur Prüfung einer Aufstiegsqualifizierung, die für alle bekannten Ausbildungsberufe gilt, wenn Sie nicht auf einmal den Gesamtkurs „Ausbildung der Ausbilder“ belegen können oder wollen.

In unseren Seminaren arbeitet die Dozentin mit vielen Praxisbeispielen und Übungen für die Teilnehmer. Es werden Rollenspiele, Diskussionen und Gruppenarbeiten direkt von den Teilnehmern für die Teilnehmer eingesetzt und somit direkt zur praxisnahen Umsetzung angeregt. Auf diese Weise ist die Schulung besonders praxisnah und bietet den größtmöglichen Lernerfolg.

Alle Themen werden zudem auch als Inhouse-Seminare für größere Firmen mit entsprechender Teilnehmerzahl angeboten.

Die Dozentin

Frau Jutta Mohamed-Ali ist Dozentin für Ausbildungsthemen an den Industrie- und Handelskammern Rhein-Neckar, Saarbrücken und Offenbach und seit mehreren Jahren auch in Prüfungsausschüssen für die Prüfung zum Ausbilder nach AEVO und als Prüferin für Auszubildende im Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel.

Sie ist unabhängige Ausbildungsberaterin, professioneller Consultant, Coach und Trainer mit Abschlüssen in Betriebswirtschaft und psychologischer Beratung. Zehn Jahre praktische Erfahrung als innerbetrieblicher Consultant in dualer Berufsausbildung / Personalentwicklung in der IT/Telekommunikation Branche bei der Deutschen Telekom AG (Lernprozessbegleitung) und über 4 Jahre Erfahrung als selbständige Unternehmensberaterin in Ausbildungsfragen machen sie zu einer Expertin in der dualen Berufsausbildung.

Spezialisiert ist sie auf die Implementierung und die Unterstützung nachhaltiger Personalentwicklungsinstrumente in der dualen Berufsausbildung und dem dualen Studium:

- Aufbau von Infrastruktur und personellem Netzwerk,
- Training, Konzeption und Organisation von Trainingsprogrammen (Kursen und Seminaren),
- Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Studenten und Auszubildenden,
- Kooperation mit Institutionen wie Fachhochschulen und Universitäten.

Sie ist ausgebildet im Führen von Mitarbeitergesprächen zur Selbstevaluation und Zielsetzung.

Als gute Netzwerkerin liegt ihre Zielsetzung auf proaktiver Verbesserung der Effektivität im Teamwork und innerhalb des Unternehmens. Mit sehr guten Organisations- und Koordinationsfähigkeiten und einem sensiblen Verständnis für die Motivation und Bedürfnisse der Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden bringt sie die ideale Grundlage für das Coaching in der Personalentwicklung mit.

Frau Mohamed-Ali ist Buchautorin des "Kompetenztagebuchs" für Schüler und Auszubildende, erschienen im Westermann-Verlag BILDEINS, Fachautorin im Kompendium "PersonalEntwickeln" des Wolters Kluwer Verlags und Autorin regelmäßiger Fachartikel.



Die Unterrichtszeiten der Einzelmodule von A - Z

Die Unterrichtszeiten sind im Allgemeinen wie folgt (sie können je nach Bildungsträger oder Inhouse-Schulung abweichen):

Ganztägig (8 Unterrichtseinheiten à 45 Min.):

09.00 – 10:30 Uhr

10:30 – 10:45 Uhr Pause

10:45 – 12:15 Uhr

12:15 – 13:15 Uhr Pause

13:15 – 14:45 Uhr

14:45 – 15:00 Uhr Pause

15:00 – 16:30 Uhr

16:30 – Ende des Lehrgangs

Halbtägig vormittags (4 Unterrichtseinheiten à 45 Min.):

09:00 – 10:30 Uhr

10:30 – 10:45 Uhr Pause

10:45 – 12:15 Uhr

12:15 – Ende des Lehrgangs

Halbtägig after work (4 Unterrichtseinheiten à 45 Min.)

17:00 – 18:30 Uhr

18:30 – 18:45 Uhr Pause

18:45 – 20:15 Uhr

20:15 – Ende des Lehrgangs

Die Preise

Für Buchung als Bildungsträger, Verband oder Kammer

Wenn Sie z.B. den Ausbilderkurs in Ihr Angebot als Bildungsträger mit aufnehmen möchten, lassen Sie uns über die Preisgestaltung, die bei Ihnen üblich ist sprechen.

Für Buchung als Inhouse-Seminar für Unternehmen, innerbetrieblicher Akademien oder für Seminaranbieter gilt ein festes Dozentenonorar unabhängig von der Teilnehmerzahl. Die Seminare können sowohl in Kleingruppen **ab 5 Personen, als auch für größere Gruppen BIS 25 Teilnehmer** durchgeführt werden.

Dozentenonorar halbtags: 395,- €

Dozentenonorar ganztags: 795,- €

10-Tages-Kurs Ausbildung der Ausbilder: 7.450,-€

6-Tages-Kurs Ausbildung der Ausbilder: 4.025,-€

Zuzüglich Fahrtkosten 0,30,-€ pro Kilometer und ggfls. Übernachtungskosten 90,-€/Nacht

Für die Teilnahmebuchung als Seminarteilnehmer

Teilnahmegebühr halbtägiges Seminar: 70,-€

Teilnahmegebühr ganztägiges Seminar: 130,-€

Teilnahmegebühr zweitägiges Seminar: 245,-€

10-Tages-Kurs Ausbildung der Ausbilder: 745,-€

(Durchführung des 10-Tages-Kurses ab einer Teilnehmerzahl von 10 Personen)

6-Tages-Kurs Ausbildung der Ausbilder: 445,-€

(Durchführung des 10-Tages-Kurses ab einer Teilnehmerzahl von 10 Personen)

Bitte fordern Sie als Seminarteilnehmer den jeweiligen Veranstaltungskalender an, da sich zusätzliche Termine auch kurzfristig ergeben können, bzw. Termine aufgrund mangelnder Nachfrage wegfallen können.

Sie erhalten die aktuellen Daten und die Veranstaltungsorte unter info@arsazubi.de Betreff: „Veranstaltungskalender“. Bitte beachten Sie die jeweilige Stornoregelung bei der Buchung.

In der Seminargebühr sind die Teilnehmerunterlagen, Getränke und die Verpflegung während der Pausen bereits enthalten. Unterbringung am Veranstaltungsort und Fahrt zum Veranstaltungsort muss von den Teilnehmern selbst getragen und organisiert werden.

A – Ausbildung der Ausbilder

Kompaktlehrgang nach AEVO (Ausbildereignungsverordnung) zur Vorbereitung auf die Prüfung an einer Industrie- und Handelskammer

10-tägiger Vollzeitkurs gemäß Rahmenlehrplan „Ausbildung der Ausbilder“

Dieser Kurs bereitet Sie vollständig und umfassend auf Ihre Tätigkeit als verantwortlicher Ausbilder in Ihrem Betrieb vor. Die allgemeingültigen Inhalte werden unter Einbezug der Praxisbeispiele der Teilnehmer auf ihre Tätigkeiten im Umfeld der betrieblichen Tätigkeit angepasst.

- Handlungsfeld 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
- Handlungsfeld 2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
- Handlungsfeld 3. Ausbildung durchführen und
- Handlungsfeld 4. Ausbildung abschließen.

Zitat:

„Die von den Ausbildern und Ausbilderinnen für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu erwerbenden berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in der novellierten AEVO für alle vier Handlungsfelder als Kompetenzen formuliert. Auch die im vorliegenden Rahmenplan vorgenommenen Spezifizierungen sind kompetenzbasiert formuliert“

Quelle:

Titel: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung

Beschlussdatum: 25. Juni 2009

Fundstelle/Veröffentlichung: Bundesanzeiger Nr. 111/2009 vom 30.7.2009, BIBB-Pressemitteilung: Nr. 22 vom 3.7.2009

(http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_789.php),

Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Nr. 4/2009 (www.bibb.de/bwp/aevo)

Die Teilnehmer erhalten so die Befähigung, die Prüfung zum „Ausbilder nach AEVO“ an einer zuständigen Industrie- und Handelskammer abzulegen. Diese Aufstiegsfortbildungsprüfung befähigt sie unabhängig von Beruf, Branche und Einsatzbereich Auszubildende zu betreuen und betriebliche Ausbildung durchzuführen, auch wenn die Teilnehmer nicht mehr im Gesundheitsbereich, sondern in einem anderen beruflichen Umfeld tätig sind.

Seminardauer



10 Tage, ganztägig 09.00 – 17:00 Uhr

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

A – Ausbildung der Ausbilder Kurz-Intensiv-Lehrgang

Kompaktlehrgang nach AEVO (Ausbildereignungsverordnung) zur Vorbereitung auf die Prüfung an einer Industrie- und Handelskammer

6-tägiger Vollzeitkurs gemäß Rahmenlehrplan „Ausbildung der Ausbilder“

Dieser Kurs bereitet Praxispersonal, **das bereits Erfahrung in der Ausbildung hat**, auf Ihre Tätigkeit als verantwortlicher Voll-Ausbilder in Ihrem Betrieb vor. Die allgemeingültigen Inhalte werden unter Einbezug der Praxisbeispiele der Teilnehmer auf ihre Tätigkeiten im Umfeld der betrieblichen Tätigkeit angepasst.

- Handlungsfeld 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- Handlungsfeld 2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- Handlungsfeld 3. Ausbildung durchführen und
- Handlungsfeld 4. Ausbildung abschließen.

Zitat:

„Die von den Ausbildern und Ausbilderinnen für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu erwerbenden berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in der novellierten AEVO für alle vier Handlungsfelder als Kompetenzen formuliert. Auch die im vorliegenden Rahmenplan vorgenommenen Spezifizierungen sind kompetenzbasiert formuliert“

Quelle:

Titel: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen

Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung

Beschlussdatum: 25. Juni 2009

Fundstelle/Veröffentlichung: Bundesanzeiger Nr. 111/2009 vom 30.7.2009, BIBB-Pressemitteilung: Nr. 22 vom 3.7.2009 (http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_789.php), Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Nr. 4/2009 (www.bibb.de/bwp/aevo)

Die Teilnehmer erhalten so die Befähigung, die Prüfung zum „Ausbilder nach AEVO“ an einer zuständigen Industrie- und Handelskammer abzulegen. Diese Aufstiegsfortbildungsprüfung befähigt sie unabhängig von Beruf, Branche und Einsatzbereich Auszubildende zu betreuen und betriebliche Ausbildung durchzuführen, auch wenn die Teilnehmer nicht mehr im Gesundheitsbereich, sondern in einem anderen beruflichen Umfeld tätig sind.

Seminardauer



6 Tage gesamt: 3 Arbeitstage (Freitag) + 3 Samstage

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

A – Ausbildung der Ausbilder – kurz und knackig - Prüfungsvorbereitung

Hier werden die wichtigsten Inhalte aus „Ausbildung der Ausbilder“ in kompakter Form wiederholt, um den Teilnehmenden einen Einstieg in die Welt des Ausbildens zu ermöglichen.

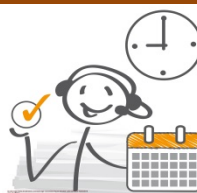
Das Seminar richtet sich ausschließlich an Teilnehmer, die bereits im Fernstudium, per Online-Kurs oder in einem Präsenzkurs die AEVO-Inhalte gelernt haben und diese nun als Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung ODER als Vorbereitung auf die Praxis im Betrieb wiederholen möchten.

Vermittelt werden die Inhalte auf gewohnt praxisnahe Art und Weise. Dabei konzentrieren wir uns vor allem auf die Themen, die man im Alltag bei der Anleitung und Betreuung von Auszubildenden in Ihrem Betrieb regelmäßig benötigt wie Gesprächstechniken, Motivation, Arbeitsaufträge erteilen, uvm.

Inhalte des Workshops

- Azubis im Alltag begleiten/ Fördern vs. Fordern
- Lernzielvereinbarungen, die SMART Methode
- Wissensvermittlung durch Lehrmethoden
- Motivationsfaktoren, extrinsisch/ intrinsisch
- Gespräche mit Auszubildenden: Grundprinzipien
- Vorbereitung und Nachbereitung eines Ausbildungsgesprächs
- Gesprächs- und Fragetechniken
- Feedbacktechniken
- Rechtliche Grundlagen

Seminardauer



2 Tage

B – Beurteilen, Bewerten – Zeugnis schreiben

Spätestens gegen Ende der Ausbildung haben Auszubildende das Recht, ein formales Zeugnis zu erhalten und zu diesem Zeitpunkt müssen sie beurteilt werden. Es macht aber Sinn, das schon während der gesamten Ausbildung in regelmäßigen Abständen zu tun, um die Kompetenzentwicklung für beide Seiten festzuhalten und zu dokumentieren:

- Stärken/Schwächen-Analyse
- Wissen und Können
- Persönlichkeitsentwicklung

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die rechtlichen Grundlagen, die bei Beurteilungs-/Bewertungsverfahren zu beachten sind
- Die rechtlichen Grundlagen, die zur Zeugniserstellung zu beachten sind
- Die fachpädagogischen Grundlagen, mit der gute Beurteilungsgespräche geführt werden können
- Methoden der Kompetenzfeststellung bereits während der Ausbildung

Seminardauer



1/2 Tag

C – Charakterlich fördern und sittlich nicht gefährden – Ausbildung als ganzheitlicher Erziehungsansatz

Wussten Sie eigentlich, dass der §14 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes als sogenannter „Erziehungsparagraph“ gilt?

Ausbildungsbeauftragte meinen häufig, es sei Ihre Aufgabe, hauptsächlich Fachwissen zu vermitteln. Sie vergessen dabei, dass junge Menschen im Übergang von der Schule zum Beruf eine der wichtigsten Phasen ihrer Persönlichkeitsentwicklung durchlaufen und dabei auf Begleitung angewiesen sind. 8-10 Stunden halten sie sich am neuen Arbeitsplatz auf, in einer neuen Welt, einem neuen sozialen Umfeld, mit völlig neuen Anforderungen und Herausforderungen, die sie bewältigen müssen.

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die rechtlichen Grundlagen, die bei der „Erziehung“ von Jugendlichen beachtet werden müssen
- Mit welchen Methoden Erziehung auch im beruflichen Umfeld gelingen kann
- Wie man Stärken stärkt und in Gesprächen Schwächen anspricht

Seminardauer



1/2 Tag

D - Didaktik und Methodik in der Ausbildung – der Ausbilder als Lehrender und Pädagoge

Didaktik ist die Praxis und Theorie von Lern- und Lehrprozessen und damit von der Planung und Analyse von betrieblichen Unterweisungen und Unterricht. Didaktische Prinzipien, didaktische Grundsätze: der Ausbilder ist als Arbeitspädagoge auch in der Rolle des Lehrenden.

Methodik ist die Praxis und Theorie des „Wie gestalte ich Lehreinheiten kreativ und abwechslungsreich?“. Wie setze ich verschiedene Medien ein?

Doch schnell werden nach der abgelegten Ausbildereignungsprüfung die Inhalte der arbeitspädagogischen Methodik und Didaktik wieder vergessen. Dabei ist es so wichtig zu wissen, wie Lehren und Lernen (beim Azubi) leichter gelingen kann, wenn eine abwechslungsreiche Gestaltung des Ausbildungsalltags mit verschiedenen Lehrmethoden und unter Anwendung didaktischer Prinzipien durchgeführt wird.

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die Funktionsweise des Gehirns – Lernkanäle
- Lernkurve/Vergessenskurve
- Lerntypen
- Lehrmethoden vs. Lernmethoden (Lernen lernen)
- Planung der betrieblichen Unterweisungen
- Anwendung von Lehrmethoden – Grundlagen
- Anwendung von Lehrmethoden in den konkreten Fallbeispielen der Teilnehmer
- Einsatz verschiedener Ausbildungsmedien

Seminardauer



2 Tage

E – Ende der Ausbildung – Übernahme als Mitarbeiter

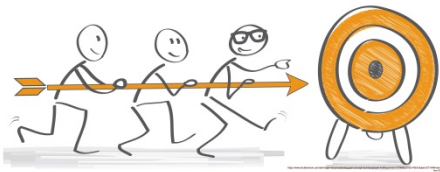
Erfolgreich bestanden – oder so ähnlich?

Ihr Auszubildender steht kurz vor seiner Abschlussprüfung.

Da stellt man sich viele Fragen:

- Wer meldet wann, wo, wen an?
- Wie ist die Prüfungsvorbereitung zu gestalten?
- Muss ich freie Zeit zum Lernen einräumen?
- Welche rechtlichen "Fallstricke" gilt es zu beachten?
- Welche Regelungen gibt es falls die Prüfung nicht bestanden wurde?
- Was verlangen gute Azubis heute um zu bleiben?

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die rechtlichen Grundlagen, die gegen Ende der Ausbildung zu beachten sind
- Die fachpädagogischen Grundlagen, mit der die Prüfungsvorbereitung gestaltet werden kann
- Methoden der Kompetenzfeststellung
- Wie Beurteilungsgespräche gegen Ende der Probezeit zu führen sind
- Zeugniserstellung

Seminardauer

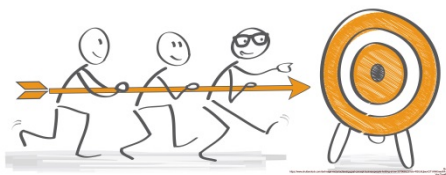


1 Tag

F – Fördern und Fordern mit Feedback und Führungsstil

Die Ausbildung stellt hohe Ansprüche sowohl an das Lernen von neuem Wissen, als auch an die Entwicklung der Persönlichkeit junger Menschen. Um die Motivation hoch zu halten ist der goldene Mittelweg zwischen Über- und Unterforderung zu finden und der eigene Führungsstil der Persönlichkeit des Auszubildenden anzupassen.

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Grundlagen der Kommunikation im Feedback
- Wie Feedbackgespräche erfolgreich verlaufen
- Grundlagen von Führungstechniken
- Wie der Führungsstil individuell angepasst werden sollte

Seminardauer



1/2 Tag

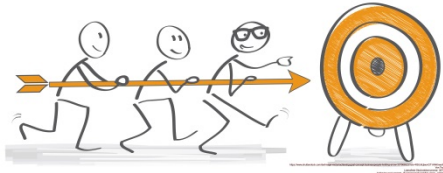
G – Gespräche – Wie sag' ich's meinem Azubi?

Eine der Hauptaufgaben von Ausbildungsverantwortlichen ist es Gespräche mit ihren Azubis zu führen. Die Themen sind vielfältig:

- Lernzielvereinbarungen
- Feedbackgespräche
- Kritik- und Konfliktgespräche
- Kompetenzfeststellung
- Beurteilungsgespräche

Nicht jedes Gespräch ist erfreulich und da ist Handwerkszeug in guter Kommunikation hilfreich

Lernziel



Das Modul vermittelt

- Die rechtlichen Grundlagen für Gespräche während der Berufsausbildung
- Die psychologischen Grundlagen für gute Kommunikation
- Die inhaltlichen Vorbereitungsmaßnahmen auf Gespräche

Seminardauer



1 Tag

G - Generation Z - Jugendliche heute verstehen und begleiten

„Wie ticken die denn heute?“

„Die sind so schwierig“

„Die wollen gar nicht mehr richtig arbeiten“

Kommen Ihnen diese oder ähnliche Aussagen bekannt vor?

Und was sind „E-Boys“ und „VSCO-Girls“?

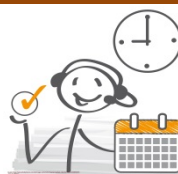
Lernziel



Dann sollten Sie dieses Modul besuchen, in dem Sie lernen:

- Wie sich die Generationen unterscheiden und wie man sie charakterisiert
- Warum sich die Generationen heute nicht mehr so recht verstehen
- Wie man junge Menschen heute besser versteht und mit ihnen umgeht
- Wie Potenziale der neuen Generation entdeckt und gefördert werden
- Wie aus Jugendlichen wertvolle Mitarbeiter werden

Seminardauer



1 Tag

H – Hirngerechtes Lernen – wie wir mit Wissen der Neurodidaktik betriebliche Lerninhalte leichter vermitteln

Interesse und Neugierde sind intrinsische Motivatoren und wirken sich positiv auf die Lernleistung aus, da sie für das Lernen wichtige physiologische Prozesse im Gehirn stimulieren.

Neue Erkenntnisse aus der Neurodidaktik zeigen, wie Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte durch den Einsatz moderner Arbeitsmittel, Spiele, Übungen und Methoden Auszubildenden „Aha-Erlebnisse“ verschaffen sie zum Fragen formulieren anregen und damit ihre intrinsische Motivation fördern.

Lernziel



Anhand von 11 neurodidaktische Prinzipien lernen Sie in diesem Modul:

- Aufmerksamkeitswecker einzusetzen: z.B. durch Provokative Fragen oder Thesen oder widersprüchlichen Aussagen
- Transparenz von Lernzielen als Anreiz und Motivator einzusetzen
- Kognitive Landkarten zu erstellen
- Tiefenlernen zu ermöglichen
- unterschiedliche Lerntypen anzusprechen
- Wiederholungen als Lerntechnik und Lehrmethode („Speed-Dating“) einzusetzen
- Lehren für alle Sinne
- Emotionales Lernen und Lehren
- Lern- und Lehrstile
- Feedback und Evaluierung

Seminardauer



2 Tage

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

I – Individuell und passgenau – wie gutes Lernen gelingen kann

Individualität wird in unserer heutigen Welt groß geschrieben, in der Schule aber klein gehalten. Dabei ist es gerade im Bildungsbereich so wichtig wie nirgendwo sonst, auf die individuellen Lernvoraussetzungen bei Auszubildenden einzugehen.

Jeder Mensch lernt anders und gerade heute sind die Möglichkeiten, wo und wie auf verschiedenste Arten gelernt werden kann unendlich groß. Welche Art Wissen zu vermitteln, passt aber nun zu Ihrem Auszubildenden? Und wie stellt man das fest? Und wenn ich es weiß, wie setze ich es im Ausbildungsbetrieb um?

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Was individuelle Lernvoraussetzungen sind und wie man sie feststellt
- Welche Lerntypen es gibt und wie festgestellt wird, welcher Lerntyp mein Azubi ist
- Was Lernbereiche sind und in welchem Lernbereich mein Azubi besonders stark ist
- Wie können Lerntypengerecht bestimmte Lernbereiche angesprochen werden?
- Welche Lehrmethoden zu welchen Lernbereichen und zu welchen Lerntypen passen

Seminardauer



1 Tag

J - Jung und stürmisch - Jugendliche in der Ausbildung

Minderjährige in der Ausbildung bedürfen eines besonderen Schutzes. Dieses Seminar richtet sich an alle, deren Auszubildende noch keine 18 Jahre alt sind. Hier entstehen oft Unsicherheiten:

- Haben Minderjährige andere Arbeitszeiten?
- Wie muss die Berufsschulzeit auf die Ausbildungszeit angerechnet werden?
- Gibt es Unterschiede beim Urlaub und bei Überstunden?
- Wie verhält es sich in Ihrem Betrieb mit dem Umgang mit Drogen (Betäubungsmittel etc.)?
- Warum reagieren Jugendliche manchmal so „seltsam“?

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die rechtlichen Grundlagen, die bei Jugendlichen beachtet werden müssen
- Die entwicklungsphysiologischen Grundlagen die bei Teenagern beachtet werden müssen
- Was Jugendliche für eine gute Entwicklung brauchen
- Wie Gespräche mit Jugendlichen gelingen können
-

Seminardauer



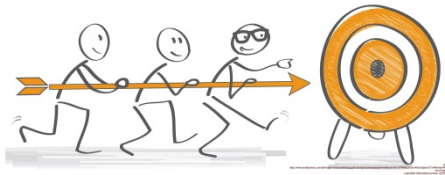
½ Tag

K – Kompetenzorientiertes Ausbilden – Kompetenzen feststellen

Jeder redet darüber, doch kaum einem ist wirklich klar, was „Kompetenzen“ eigentlich inhaltlich bedeuten. Dabei steht schon im Berufsbildungsgesetz §1, dass das Ziel der beruflichen Ausbildung der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit ist.

- Was genau meinen wir, wenn wir von Teamfähigkeit sprechen?
- Ist Sozialkompetenz eine eigene Kompetenz, oder ein Sammelbegriff für vieles?
- Und wie kann man Kompetenzen lehren oder entwickeln?

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Das Verständnis des Kompetenzbegriffes
- Wie man Kompetenzen erklärt und definiert
- Wie Kompetenzen festgestellt, entwickelt und dokumentiert werden können
- Wie kompetenzorientiert passende Aufgaben individuell für Auszubildende gestellt werden

Seminardauer



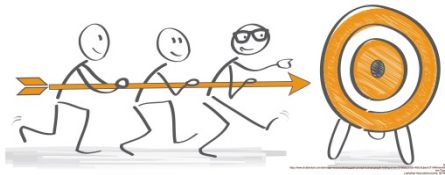
1 Tag

K – Kritik, Konflikt und Konsequenz – wenn's in der Ausbildung mal schwierig wird

Auszubildende machen nicht immer alles richtig: Und das ist gut so! Doch dass man aus Fehlern das Meiste lernt, ist den jungen Nachwuchskräften häufig nicht bewusst. Also werden Fehler oft als „Versagen“ fehlgedeutet. Kritik als Chance zu betrachten müssen viele erst lernen:

- Fehler als wertvolle Quelle um besser zu werden
- Konstruktive Kritik um sein Verhalten ändern zu können
- Fremd- und Selbsteinschätzung als Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Was die Ursachen für Konflikte im Umgang mit den Auszubildenden sein können
- Wie gute Kommunikation im Kritikgespräch den Konflikt vermeiden hilft
- Was die „Transaktionsanalyse“ mit Konflikten zu tun hat
- Warum konsequentes Handeln wichtig ist, auch wenn es schmerzlich ist
-

Seminardauer



½ Tag.

L – Lehren und Lernen in der Ausbildung

Ausbilden heißt nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern Kompetenzen zu entwickeln. Und das bedeutet neben den Fachinhalten eben auch die Schlüsselqualifikationen im Blick zu haben – Sozialkompetenz, Persönlichkeitskompetenz und Methodenkompetenz. Dazu brauchen Mitarbeiter, die Auszubildende betreuen, pädagogisches Fachwissen.

Lernziel



Das Modul vermittelt

- Pädagogische Grundlagen um Ausbildungsaufgaben in der Praxis zu gestalten
- Methodische Grundlagen des Lehrens und Ausbildens
- Die Wirkung von Lernerfolgskontrollen
- Wie man Auszubildende beim Lernen unterstützen kann

Seminardauer



2 Tage

M – Marketing – Ausbildungsmarketing und Arbeitgebermarke

Wo und wie findet man heute den Auszubildenden, der zum Unternehmen, zu den Mitarbeitern und zu den Produkten und Dienstleistungen passt? Wie wird man als Unternehmen attraktiv für Auszubildende?

So finden Sie die passenden Auszubildenden und begeistern sie für Ihr Unternehmen:

Lernziel



Inhalte des Workshops:

- Was ist Ausbildungsmarketing?
- Bedarf ermitteln und Stellen ausschreiben
- Social Media im Marketingbereich
- Ermittlung: Sind Soziale Netzwerke geeignet für Ihre Zwecke?
- Unternehmens- und Ausbildungsimage fördern
- Maßnahmen umsetzen

Seminardauer



1 Tag

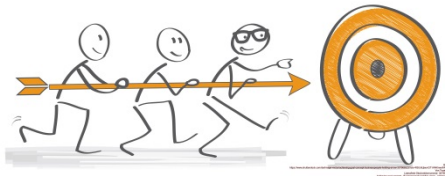
M – Motivation – wie motiviere ich meine Auszubildenden?

„Die sind heute so unmotiviert!“, schimpfen heute viele Ausbilder über ihre Azubis. Dabei ist es eigentlich gar nicht so schwer, die Motivation hochzuhalten. Doch wie genau macht man das?

Wie ...

- Stelle ich fest, welche Motivation mein Azubi schon in die Ausbildung mitbringt?
- Stelle ich fest, was Auszubildende brauchen um motiviert zu bleiben?
- kann ich die Ausbildung so spannend gestalten, dass es motivierend wirkt zu lernen?

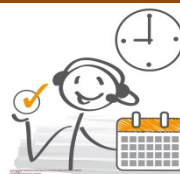
Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- die psychologischen Grundlagen der Motivationstheorie nach Herzberg
- den Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation
- die Grundbedürfnisse des Menschen
- Was Jugendliche für ein motiviertes Lernen brauchen
- Welche externen Motivationsanreize es gibt

Seminardauer



½ Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

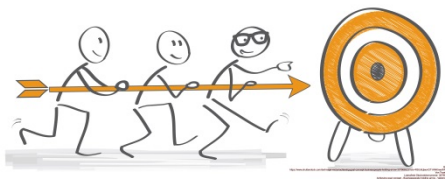
Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

N - der „Neurotische Zirkel“ – Wie hängt der „Kreislauf der Entmutigung“ mit Lern- und Verhaltensschwierigkeiten zusammen?

Leider läuft in der Ausbildung nicht immer alles so, wie sich alle Beteiligten das gewünscht hätten. Es gibt vielfältige Ursachen für Lern- und/oder Verhaltensauffälligkeiten und ebenso viele Ausprägungen und Erscheinungsformen.

Ausbilder müssen wissen, welche physiologischen und psychologischen Symptome und deren Ursachen es geben kann und wie darauf reagiert werden muss um den Teufelskreis zu durchbrechen.

Lernziel



In diesem Modul erfahren Sie:

- Den Grund für Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten
- Was der „neurotische Zirkel“ bedeutet
- Die Sonderformen von Lern- und Verhaltensauffälligkeiten: Mobbing, sexuelle Belästigung und Drogenmissbrauch
- Was gute Lernberatung bei Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten bewirken kann
- Welche staatlichen und kostenlosen Unterstützungsangebote es gibt

Seminardauer



½ Tag

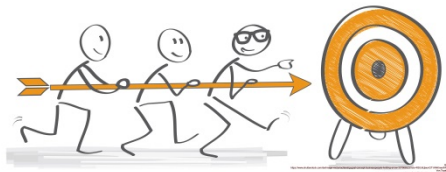
P – Planung in der Ausbildung – Vom Rahmenplan zum Prüfungsplan

Planen in der Ausbildung ist das A und O

Ausbildungsrahmenpläne, Lernerfolgskontrollen planen, Gespräche planen, Prüfungsvorbereitung planen planen, planen, planen

Sie stehen als Ausbildungsverantwortliche den ganzen Tag unter Druck. Ihre ToDo-Liste ist voll und Sie müssen sich auch noch um ihre Azubis kümmern. Das ist ein tägliches Spannungsfeld in der Ausbildungspraxis. Dieses Modul gibt Ihnen hilfreiche Tools an die Hand, damit es im Alltag einfacher wird.

Lernziel



Inhalte des Moduls:

- Pläne, die eingehalten werden müssen (z.B. der Ausbildungsrahmenplan)
- Pläne, die man braucht (betrieblicher und individueller Ausbildungsplan)
- Pläne, die einem Ausbilder den Alltag erleichtern (Lernerfolgskontrollenplan)
- Pläne, die die Begleitung von Azubis einfacher machen (Gesprächsplanung)

Seminardauer



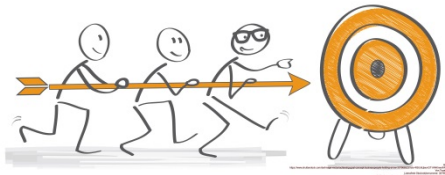
1 Tag

P – Probezeit planen, durchführen und beurteilen

Der Gesetzgeber hat nicht grundlos eine Probezeit für Auszubildende festgelegt. Ausbildungsbetrieb und Auszubildende müssen feststellen,

- Ob der richtige Beruf gewählt wurde
- Die Persönlichkeiten von Ausbildern und Auszubildenden zueinander passen
- Ob die Kompetenzen auf beiden Seiten so gut sind, dass einer erfolgreichen Durchführung der Ausbildung nichts im Wege steht

Lernziel



Dieses Modul vermittelt den ausbildenden Fachkräften, Ausbildern und solchen, die es werden wollen:

- Die rechtlichen Grundlagen, die in der Probezeit zu beachten sind
- Die fachpädagogischen Grundlagen, mit der in der Probezeit die beste Basis für die Ausbildung gelegt werden können
- Die Fachkenntnisse um eine Einführungswoche Azubigerecht zu gestalten
- Methoden der Kompetenzfeststellung bereits während der Ausbildung
- Wie Beurteilungsgespräche gegen Ende der Probezeit zu führen sind

Seminardauer



1 Tag

Q - Qual der Wahl – Auswahlprozesse effektiv gestalten

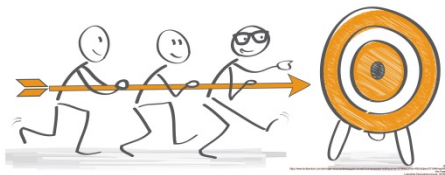
Wie finden Sie einen Auszubildenden, der zu Ihrem Unternehmen, den Mitarbeitern und den Produkten und Dienstleistungen passt?

Anforderungen, Erwartungshaltung und die Bewerberauswahl

Einstellungstest, Vorstellungsgespräch, Assessmentcenter, Probearbeiten – was ist das richtige Auswahlinstrument für Ihre offene Ausbildungsstelle?

Durch die demografische Entwicklung hat die Nachwuchssicherung in Ihrem Betrieb erheblich an Bedeutung gewonnen. Doch welche Auszubildenden passen am besten zu Ihnen und Ihrem Team? Dieses Seminar wendet sich an Ausbildungsverantwortliche, die kompetenzorientiert Nachwuchstalente finden wollen.

Lernziel



Inhalte des Workshops:

- Anforderungsprofil entwickeln
- Fachliche und persönliche Kompetenzen definieren
- Aussagekraft der schriftlichen Bewerbung
- Bedeutung von Zeugnissen und Schulnoten
- Testverfahren im Auswahlprozess
- Vorstellungsgespräch versus Assessment Center
- Fragen und beobachten
- Soft Skills erkennen
- Beobachtungsfehler kennen und vermeiden

Seminardauer



1 Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

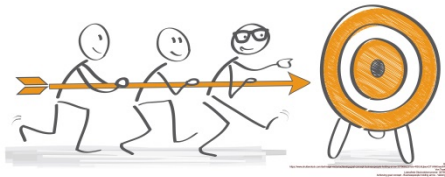
Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

R – Recht: rechtliche Grundlagen der Berufsausbildung

Dieses Modul bietet in kompakter Form einen Überblick über die Rechtsvorschriften, die in der beruflichen Ausbildung zu beachten sind.

Es ist ein Grundlagenseminar, das ausbildenden Fachkräften die wichtigsten „Do’s and Don’ts“ im alltäglichen Ausbildungsumfeld vermittelt.

Lernziel



Inhalte:

BBiG - Berufsbildungsgesetz

JArbSchG – Jugendarbeitsschutzgesetz

ArbZG – Arbeitszeitgesetz

Ausbildungszeit vs. Berufsschulzeit – welche Anrechnung gilt wann?

Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenpläne

Prüfungsordnungen

Seminardauer



1 Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

S – Startup-Kultur: Warum es gerade für Startups-Unternehmen wichtig ist auszubilden

Viele Startups-Unternehmen entdecken bei erfolgreichem Wachstum schnell eine gemeinsame Herausforderung: Fachkräfte für die Jobs von morgen wurden bisher nicht ausgebildet und oft mangelt es den Bewerbern die man bräuchte an den entsprechenden Kompetenzen für die neu entstandenen Jobprofile und Stellenbeschreibungen.

Da hilft nur eins: selbst ausbilden!

Doch viele Startups trauen sich an die Ausbildung eigener Fachkräfte nicht heran, oft aus Unkenntnis, wie man eine Ausbildung strategisch aufbaut und durchführt. Ein häufiges Argument ist tatsächlich auch: „Die bestehenden Berufsbilder passen nicht zu den Startups-Geschäftsfeldern“. Was aber so nicht stimmt. Denn die wenigsten sind sich darüber bewusst, dass Ausbildungsrahmenpläne die Mindestinhalte für eine Ausbildung beinhalten, dass der Ausbildungsbetrieb aber wichtige und notwendige Fach- und Schlüsselkompetenzen jederzeit ergänzen kann. Und sollte ein Teil der Inhalte aus dem Rahmenplan tatsächlich im Startups-Unternehmen nicht vermittelt werden können, gibt es immer noch die Option der Verbundausbildung, der Kooperation mit überbetrieblichen Ausbildungsanbietern und der Buchung von Lehrgängen und Seminaren für die Azubis.

Lernziel



Modulinhalte:

- Information über die rechtlichen Rahmenbedingungen um ausbilden zu können und zu dürfen
- Konkrete Fallbearbeitung anhand der Beispiele der Seminarteilnehmer, wie ein strategischer Aufbau und eine Durchführung von Ausbildung im Startups-Betrieb laufen könnte
- Kennenlernen von Verbundausbildung und Lernortkooperationen, wenn im Startups nicht alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans vermittelt werden können
- Möglichkeiten duale Studiengänge anzubieten

Seminardauer



1 Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

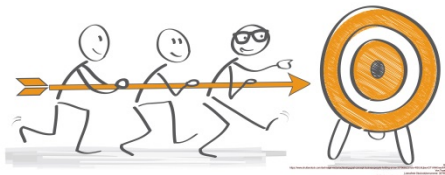
V – Vorstellungsgespräch und Auswahlverfahren – Wie wähle ich geeignete Bewerber aus?

In vielen Betrieben immer noch bewährt: das persönliche Vorstellungsgespräch! Oft unter 4 Augen mit dem/der Geschäftsführer/Geschäftsführerin. Selbst bei wenigen Bewerbern ist das zeitintensiv und vor allem nicht sehr objektiv, denn Bewerber sind im besten Fall vorbereitet und „beten“ Ihnen die Inhalte der gängigen Bewerbungsratgeber vor, oder sie kommen unvorbereitet und machen einen so schlechten Eindruck, dass ihre wahren Talente und Kompetenzen völlig im Verborgenen bleiben.

Welche Alternativen gibt es und wie kann man das organisieren?

Wenn Sie bei Ihren Bewerbern Kompetenzen entdecken wollen, sind Gruppenauswahlverfahren die deutlich bessere Alternative.

Lernziel



Lernen Sie in diesem Modul:

- Die Nachteile des Vorstellungsgesprächs als alleinigem Auswahlkriterium
- Beurteilungsfehler in Vorstellungsgesprächen
- Die Organisation von Gruppen-Auswahlverfahren (Assessment-Centern)
- Wie auch kleine Betriebe Gruppen-Auswahlverfahren anwenden können
- Wie wähle ich geeignete Aufgaben / Elemente für Gruppenauswahlverfahren aus?
- Wie erstelle ich einen Beobachtungs- oder Beurteilungsbogen für die Kandidaten?
- Wie werte ich das Auswahlverfahren aus und entscheide mich?

Seminardauer



1 Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

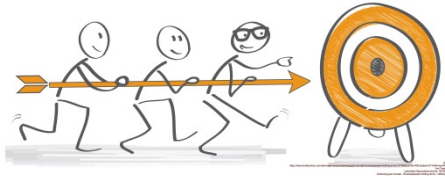
Z - Ziele in der Ausbildung - Warum festgelegte Ziele die Motivation steigern

Die geeignete Formulierung von Lernzielen und deren Umsetzung in pädagogisch sinnvolle Lerneinheiten sind nicht umsonst eines der wichtigsten didaktischen Prinzipien in der Pädagogik.

Lernzielvereinbarungen richtig und gut angewendet können die intrinsische Motivation von Auszubildenden steigern, den Lernerfolg besser dokumentieren und sicherstellen und Ihnen als Ausbilder die Sicherheit geben, dass alle relevanten Inhalte des Ausbildungsrahmenplans vermittelt werden.

Einige der Ziele sind auch schon in den Rahmenplänen als Richt- und Groblernziele verankert. Aber wie machen Sie in der betrieblichen Ausbildung daraus praktisch anwendbare Lernziele zur täglichen Umsetzung?

Lernziel



Das lernen Sie in diesem Modul:

- Warum Ziele die intrinsische Motivation fördern
- Wie man Ziele richtig definiert und kontrolliert
- Wie eine klare Zielsetzung mit der Wahl der Lehrmethode zusammenhängt
- Warum Ziele den Erfolg erleichtern

Seminardauer



1 Tag

Seminarkatalog 2020 „Ausbilden, aber richtig!“ – buchbar auch als Inhouse-Seminar für Unternehmen
© Copyright Jutta Mohamed Ali, ArsAzubi 2019, die Vervielfältigung und Verwendung der

Seminarbeschreibungen ist ohne Zustimmung der Autorin nicht erlaubt.

Vortragsthemen für Ihre Veranstaltung:

Folgende Themen können als Vortrag und Impulsreferat gebucht werden:

1. GenZ und Kinder von Helikoptereltern – Huch, wie ticken die denn?
2. Hilfe, ich finde keine Azubis – Recruiting neu gedacht
3. Die Qual der Wahl – wie gestalte ich zeitgemäße Auswahlverfahren?
4. Neuro... was? – Warum man mit Hilfe von Neurodidaktik besser ausbilden kann
5. Achtsamkeit, Wertschätzung, Empathie: Wie Werte meine Ausbildung verändern können
6. Stärken stärken – wie der Fokus aufs Talent aus Azubis bessere Mitarbeiter macht
7. Let the games begin – spielerisch und (auch) digital ausbilden