

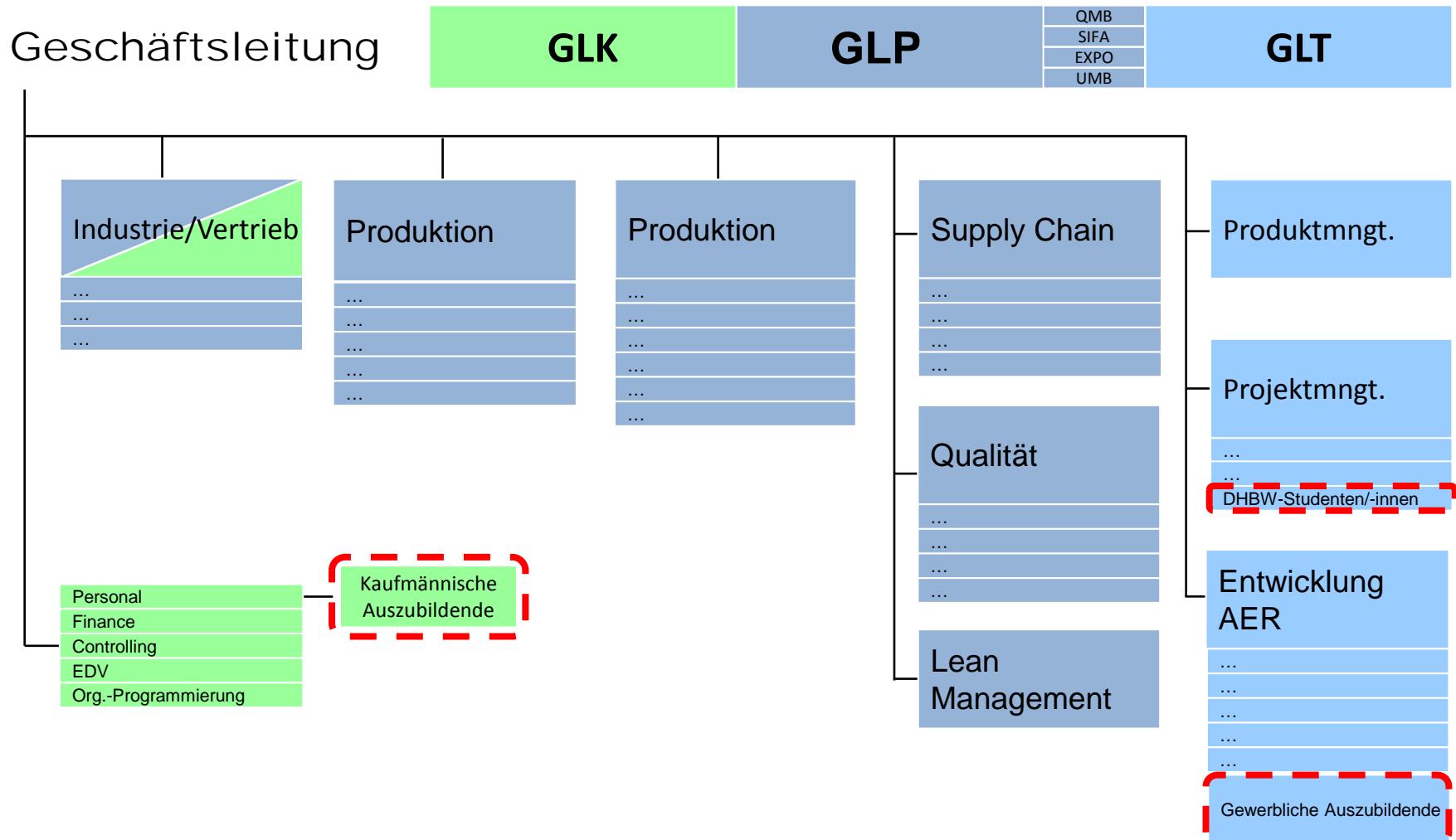
# Die ausbildende Fachkraft

Betriebliche Umsetzung der  
Handreichung für ausbildende  
Fachkräfte

# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

# 1. Die Vergangenheit



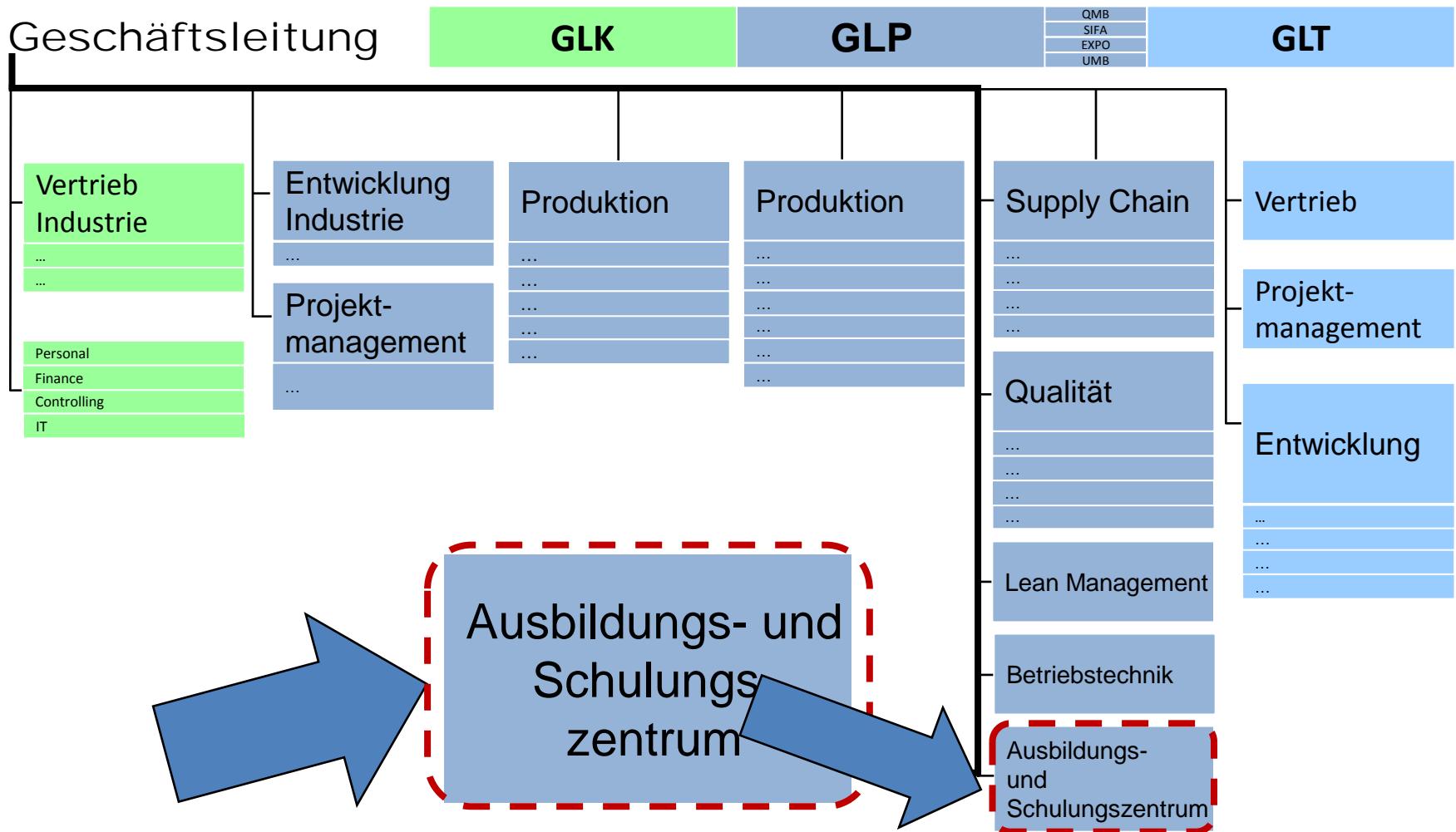
## 1. Die Vergangenheit

- Das Aufgabengebiet einer Personalabteilung und einer Ausbildungsabteilung unterscheidet sich massiv
- Fachliche und methodische Kompetenzen fehlen
- Unterschiedliche Ansprechpartner für gewerbliche - kaufmännische Ausbildungsberufe
- Kein ganzheitliches Ausbildungskonzept
- Kein aktives Mitwirken bei unternehmerischen Entscheidungen
- Ausbildungsmarketing unterscheidet sich nicht vom Personalmarketing
- Rekrutierungsprozess der Ausbildung durch Personal ist der gleiche, obwohl sich die Zielrichtung unterscheidet

# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

## 2. Die Gegenwart



## 2. Die Gegenwart

- Eigener Bereich
- Einheitliches Ausbildungs-/ DHBW- Konzept sowie innerbetriebliches Schulungskonzept
- Rekrutierungsprozess wird komplett eigenständig durchgeführt
- Auf allen Geschäftsleitermeetings vertreten
- Bericht direkt an die Geschäftsführung
- Unternehmerische Entscheidungen werden mitverantwortet
- Kennzahlen und Ausbildungsthemen werden auf Bereichsebene platziert
- Ansprechpartner für Ausbildung und Schulungen klar definiert

## 2. Die Gegenwart

Das Schwierigste ist, dass Geschäftsleiter sowie Bereichsleiter  
diese Denkweise übernehmen!

## 2. Die Gegenwart

# Profitabilität durch Investition in Ausbildung

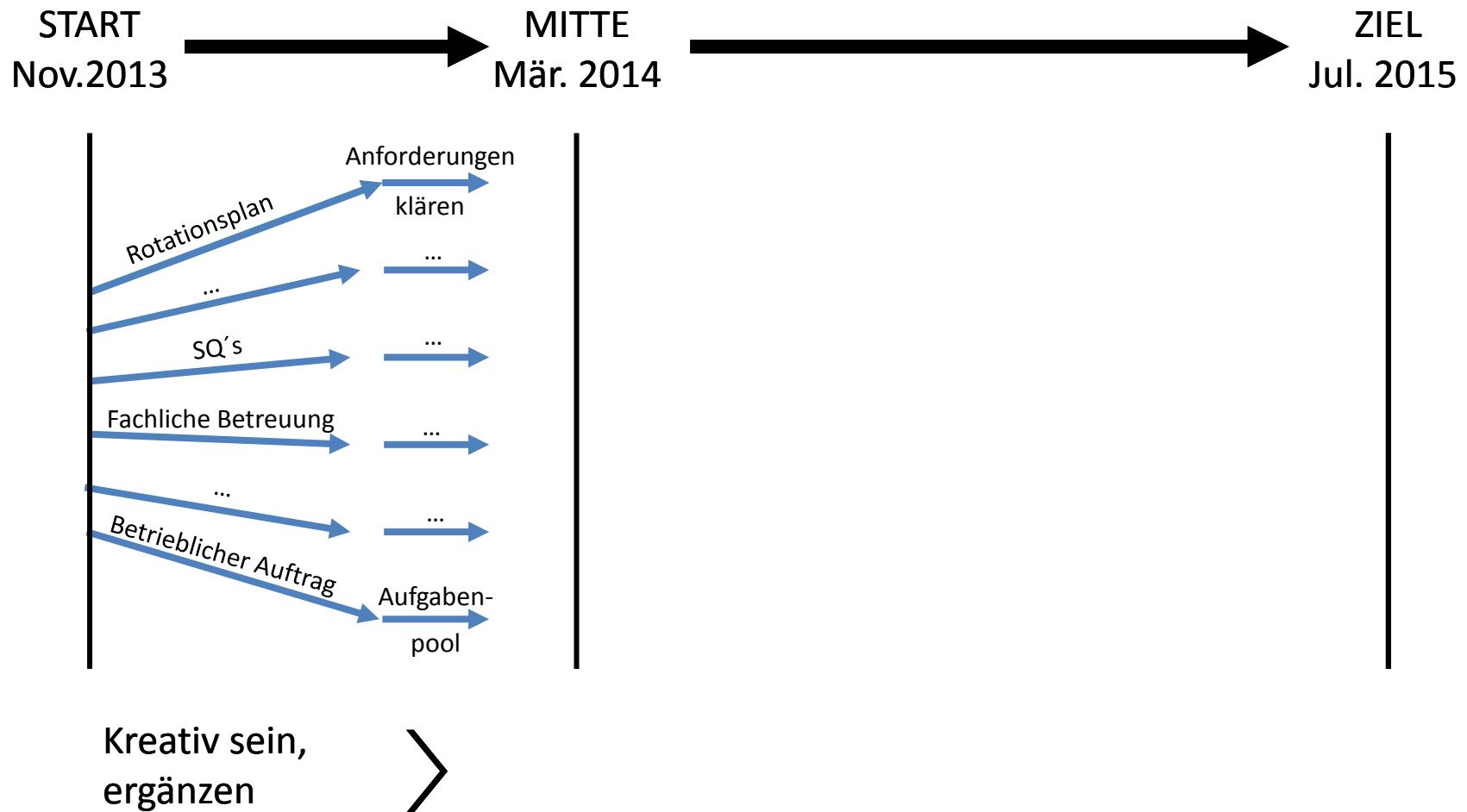
- Facharbeitermangel in Deutschland
- Die Kosten wurden aus den Jahren 2013 und 2014 ermittelt
- Die Zahlen beziehen sich auf den Durchschnitt pro Kopf

Kosten	Ausbildungskosten über 3 Jahre	Übernahme Azubi/Ingenieur	Externer Facharbeiter	Externer Ingenieur
Ø Rekrutierung - Marketing - Gespräche - .....	500€	200€	2500€	5000€
Ø Leerstand einer Stelle (Facharbeiter-/Ingenieursmangel)	0€	0€	30 000€	50 000€
Anlernphase	3 Jahre Ausbildungsdauer 50 000€	0€	Ca. 6 Monate 8000€	Ca. 12 Monate 20 000€
Wirtschaftlicher Ausfall fürs Unternehmen	0€	0€	28 000€	48 000€
Schulung/Entwicklung	6000€	0€	1000€	3000€
Gesamtkosten	56 500€	200€	69 500€	126 000€

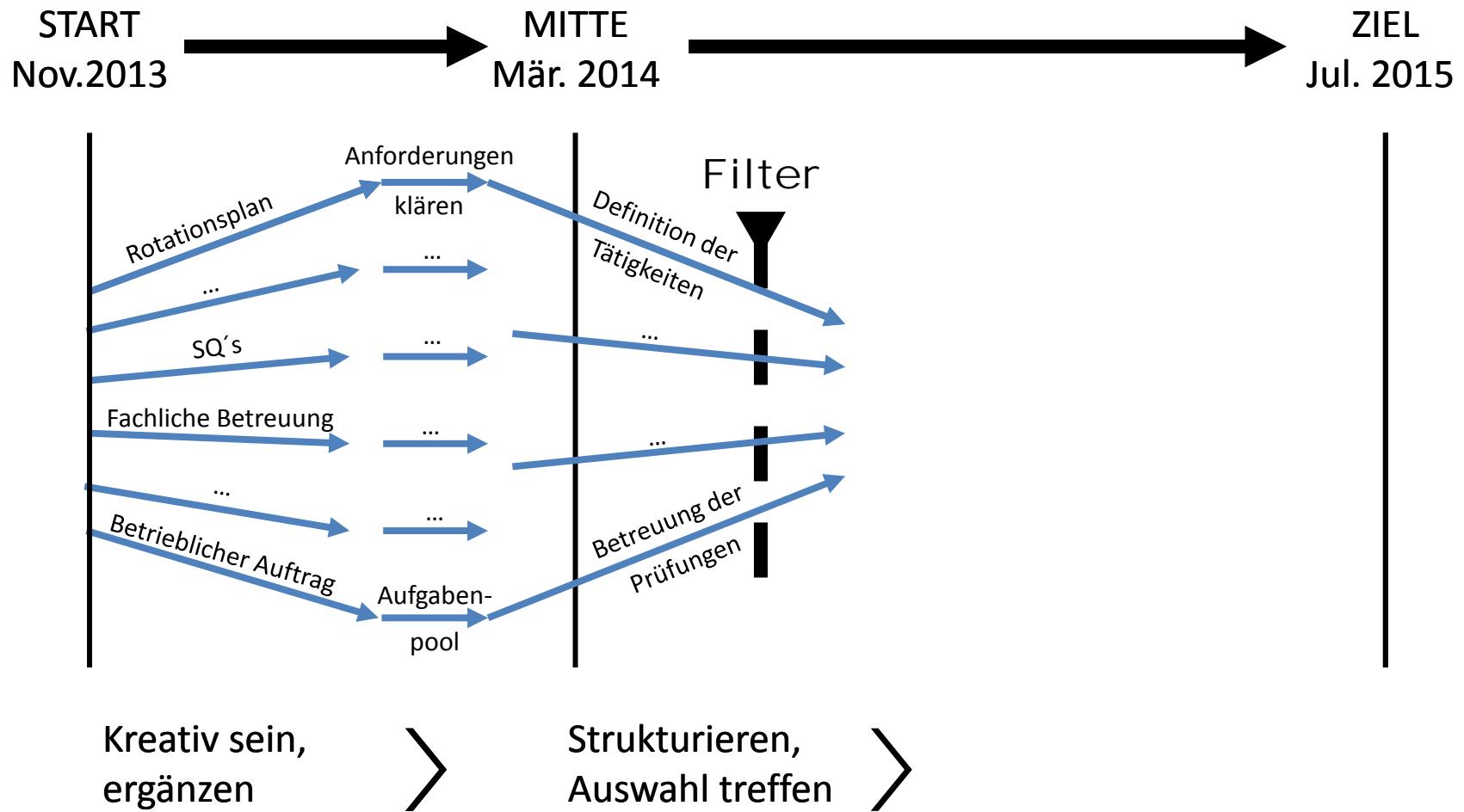
# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

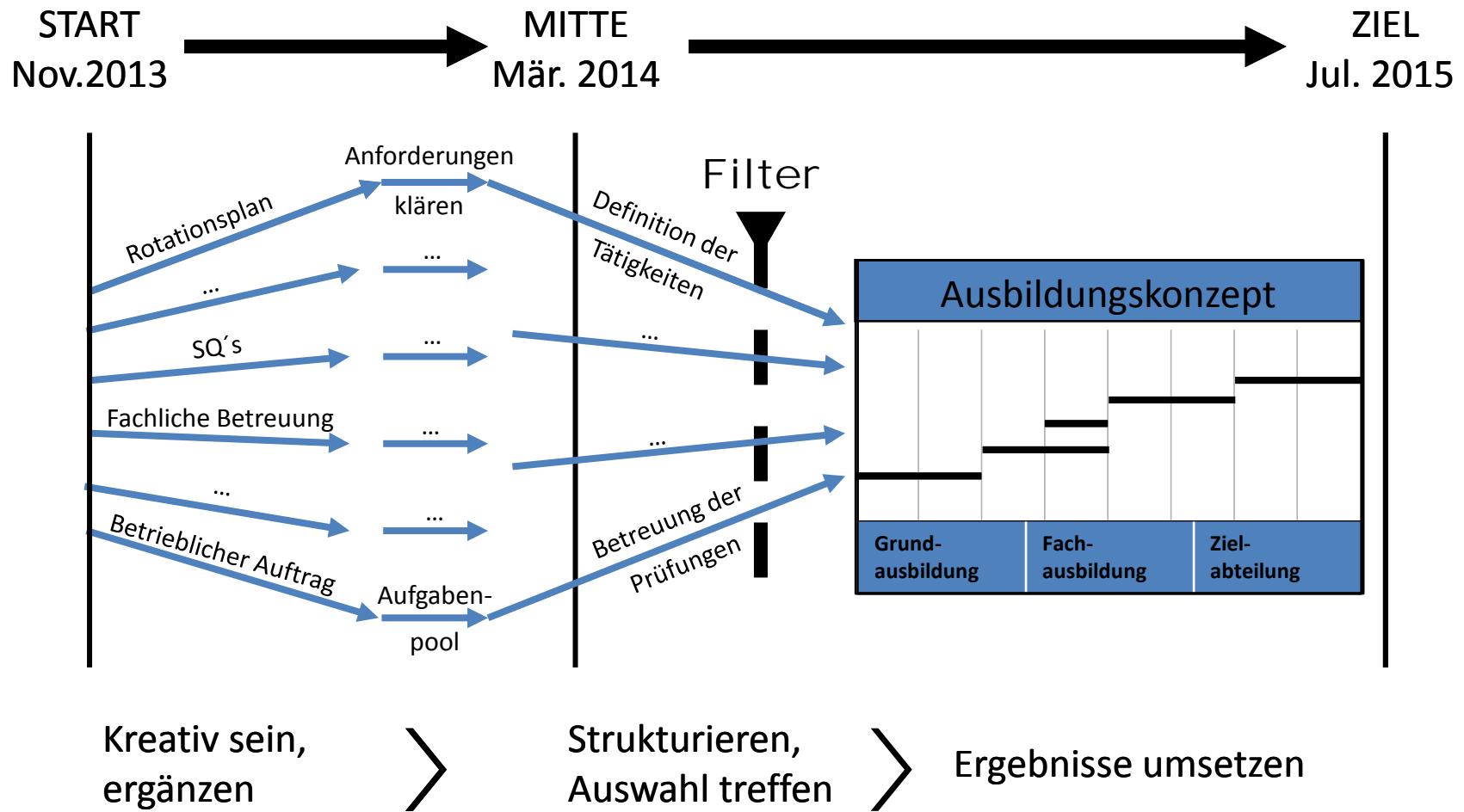
### 3. Der Weg dorthin



### 3. Der Weg dorthin



### 3. Der Weg dorthin



# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

### 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft

- Fachspezialist in seinem Aufgabenbereich
- Pädagogisch hervorragend geschult
- Zeitlich komplett flexibel
- Didaktische Denk- und Arbeitsweise
- Vermittlungskünstler
- Vorbild
- Motivator
- Ein Gespür für den Umgang mit spätpubertierenden Jugendlichen
- Gut ausgeprägte Allgemeinbildung

**Leider gibt es diesen Mitarbeiter auf dem Fachmarkt nicht!**

**→ Daher besteht Handlungsbedarf**

## 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

Hauptberuflicher Ausbilder/-in	Ausbildende Fachkraft
▪ Ausbildung nach AEVO (Ausbildereignungsverordnung)	▪ Gewerbliche, kaufmännische Ausbildung
▪ Fachqualifikation nach AdA (Ausbildung der Ausbilder)	▪ Evtl. Fachqualifikation nach AdA
▪ Ausbildungsbefähigung + Ausbildungsberechtigung	

### Ausbildungsbefähigung:

- Bestehen der AdA

### Ausbildungsberechtigung:

- Bestehen der AdA
- Abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Studium
- *Persönliche Eignung*
- *Fachliche Eignung*
- Eintragung des Ausbildungsbetriebes bei der IHK bzw. HWK
- Genehmigung durch IHK bzw. HWK

### 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

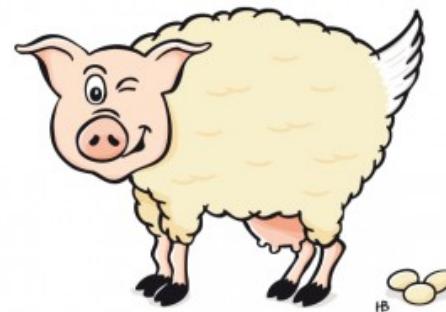
Ausschlaggebend für den Qualifikationsunterschied ist die *persönliche* und *fachliche* Eignung!

Problematik: An welchen Punkten macht man die *persönliche* als auch *fachliche* Eignung fest ?

### 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft

Welche berufspädagogischen Kompetenzen braucht eine ausbildende Fachkraft?

- **Fachliche Kompetenz** (Fachwissen über Produkte/ Verfahren/ Anwendungen und die daraus resultierende Urteilsfähigkeit)
- **Methodenkompetenz** (Moderations-/ Präsentationstechniken, Organisationsfähigkeit)
- **Soziale Kompetenzen** (Einfühlungsvermögen/ Konflikt- und Kritikfähigkeit → Konflikte frühzeitig erkennen, ansprechen und gemeinsame Lösungen suchen)
- **Kommunikationsfähigkeit** (Bspw. bei
- **Interkulturelle Kompetenz**
- **Führungs kompetenz**
- **Motivationskompetenz**



### 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft

Welche Aufgaben fallen bei ausbildenden Fachkräften überhaupt an?

#### Aufgaben der jeweiligen Fachbereiche:

- Vermittlung von Fachwissen/ Fähigkeiten/ Fertigkeiten

Abteilung \ Fähigkeiten/ Fertigkeiten	Erscheinungs- bild	Grundrechen- arten	Technisches Know-how	Qualitätsgespür	Fremdsprachen (Englisch)	...
Produktion			X	X		
Empfang	X				X	
Einkauf		X		X	X	
Betriebstechnik		X	X		X	
...						

### 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft

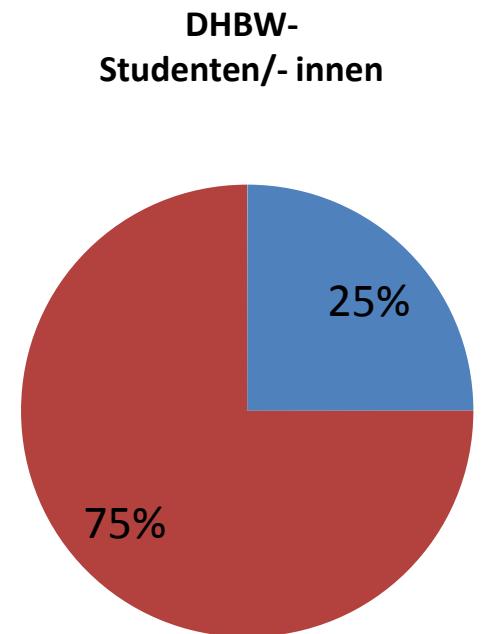
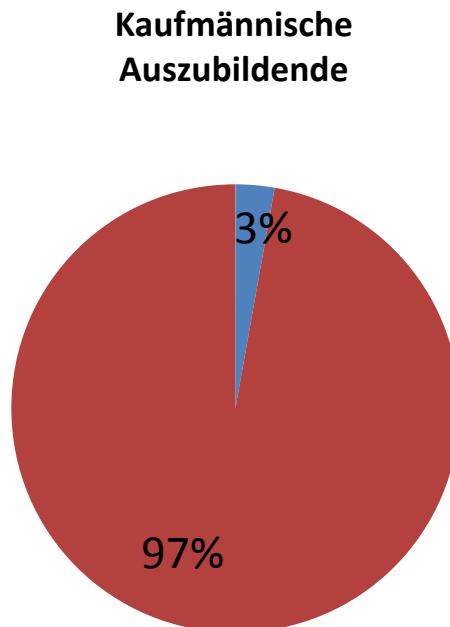
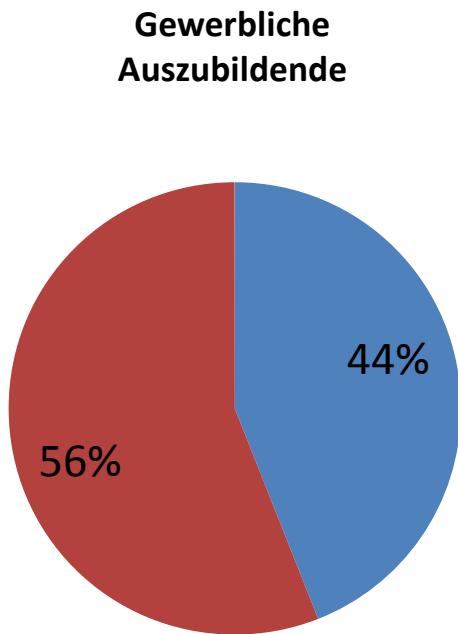
Welche Aufgaben fallen bei ausbildenden Fachkräften überhaupt an?

#### Aufgaben der jeweiligen Fachbereiche:

- Vermittlung von Fachwissen/ Fähigkeiten/ Fertigkeiten
- Organisatorische Aufgaben
- Soziale Integration
- Erziehung
- Unterstützende Funktion
- Motivierende Aufgaben
- Kommunikative Aufgaben
- Vermittlung von Regeln
- Überprüfen der Berichtshefte
- Feedback geben

### 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

Wo ist nun eigentlich der Unterschied zwischen hauptberuflichem Ausbilder und ausbildender Fachkraft?



Hauptberuflicher Ausbilder

Ausbildende Fachkraft

### 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

Außer der gesetzlichen Darlegung, wo ist nun der Unterschied zum hauptberuflichen Ausbilder?

	Gewerbliche Auszubildende	Kaufmännische Auszubildende	DHBW-Studenten/-innen
Ausbildende Fachkraft	95 Wochen	136 Wochen	52 Wochen

### 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

Außer der gesetzlichen Darlegung, wo ist nun der Unterschied zum hauptberuflichen Ausbilder?



### 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft

#### **Hauptunterschied**

Die ausbildende Fachkraft ist während eines definierten  
Zeitraumes meist nur für einen Auszubildenden  
verantwortlich!

# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf

### **1. Phase:**

- Schulung und Handreichung „ausbildende Fachkräfte“ (Leitfaden „Umgang mit Azubis“)
- ...

### **2. Phase:**

- In den Einführungsprozess der neuen Azubis involvieren
- ...

### **3. Phase:**

- Vermittlung der geplanten Ausbildungsthemen
- ...

### **4. Phase:**

- Eigenverantwortliche Berichtsheftüberprüfung
- ...

### **5. Phase:**

- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- ...

## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf

### **1. Phase:**

- Schulung und Handreichung „ausbildende Fachkräfte“ (Leitfaden „Umgang mit Azubis“)
- Schulen des relevanten Ausbildungsrahmenplans
- Gemeinsames Planen des Rotationsplans
- Bedeutung des Berichtsheftes aufzeigen
- ...



## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf

### **2. Phase:**

- In den Einführungsprozess der neuen Azubis involvieren
- Einbeziehen in der Einführungswoche
- Mitwirken beim Elterninformationsabend
- ...

## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf



### 3. Phase:

- Vermittlung der geplanten Ausbildungsthemen
- Monitoring des Wissensstandes
- Wöchentliches Shopfloormanagement im Ausbildungs- und Schulungszentrum mit ausbildender Fachkraft
- ...

## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf

### 4. Phase:

- Eigenverantwortliche Berichtsheftüberprüfung
- Bewertungsgespräch nach Ablauf der Ausbildungsphase
- Beurteilungsbogen an die Abteilung
- ...

<b>1. Allgemeine Leistungsfähigkeit</b>
► Aufmerksamkeit: Fähigkeit, das Wesentliche von Situationen und Sachverhalten schnell und exakt zu erfassen: sehr gute <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   ungünstige Aufmerksamkeit
► Denk- und Umsichtsfähigkeit (Vernunftsfähigkeit): Fähigkeit, Einzelheiten und Zusammenhänge eines Sachverhaltes eigenständig, sachlich und folgerichtig zu durchdenken und methodisch Übersetzung zu einem sachgerechten Urteil zu kommen: sehr sicheres Urteilsvermögen <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   ungünstiges Urteilsvermögen
► Lernfähigkeit: Fähigkeit, die angebotenen Lernstoffe aufzunehmen und zu verarbeiten (Erfüllung des Bildungsziels): sehr stark aus-prägte Lernfähigkeit <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   ungünstige Lernfähigkeit
► Ausdrucksfähigkeit: - mundlich: sehr gute Ausdrucksfähigkeit <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   ungünstige Ausdrucksfähigkeit - schriftlich (nur zu bewerten, wenn eigenständig schriftliche Aufgaben z.B. Schriftreize, Meldungen etc. durchgeführt wurden): sehr gute Ausdrucksfähigkeit <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   ungünstige Ausdrucksfähigkeit
<b>2. Arbeitsverhalten</b>
► Arbeitsvermögen: Fähigkeit, die übertragenen Aufgaben gewissenhaft und gründlich zu erledigen (Fehler, die auf technische Fachkenntnisse, falsche Schreibvorschriften usw. beruhen, sind hier nicht zu bewerten): keine Fehler <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6   viele und schwere Fehler

## 4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf

### **5. Phase:**

- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Optimierung der Abläufe
- Feedbackgespräch mit den hauptberuflichen Ausbildern
- ...

# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

# 5. Schulung

## Erstschulung: 3 Arbeitstage

### Themen:

- Die Bedeutung der ausbildenden Fachkräfte in der beruflichen Ausbildung
- Handreichung „ausbildende Fachkräfte“
- Was bedeutet der Ausbildungsrahmenplan
- Berufsschule
- Mitwirken in Ausbildungsprozessen – wissen was passiert
- Umgang mit Azubis
- Die Rolle als ausbildende Fachkraft – veranschaulichen
  - Das Jungerwachsenenalter
  - Motivation
  - Ausbildungsinhalte und Methoden
  - Konflikte
  - Feedback/ Beurteilungsbogen
  - Rotationsplan

## 5. Schulung

**Folgeschulung:** jährlich 1 Arbeitstag

**Themen:**

- Neuheiten in der Berufsausbildung
- Änderungen im Ausbildungsrahmenplan
- Veränderungen in der Berufsschule
- Neuerungen in der Abteilung
- Erfahrungsaustausch vom letzten Jahr
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

# Inhaltsverzeichnis

1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

## 6. Zielkontrolle

	0	5	10	15	20
<b>(5) Zusammenarbeit</b> Teamverhalten; Kommunikationsverhalten; Konfliktlösungsfähigkeit; Informationsaustausch; Führungsverhalten; Hilfsbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
<b>(6) Ausbildende Fachkraft</b> Umgang mit Auszubildende und Studenten Lerninhaltsvermittlung Kreativität Organisation	<input type="checkbox"/>				
Gesamtpunktzahl					
<b>Leistungsbeurteilungsbogen</b>					

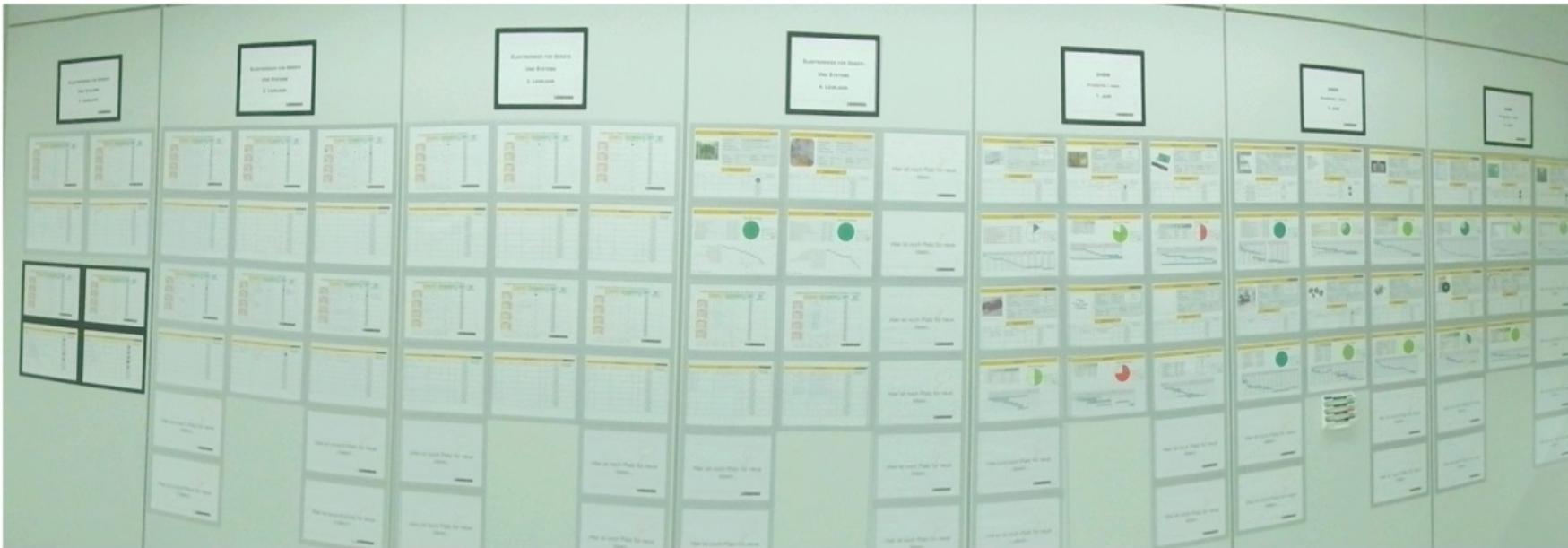
## 6. Zielkontrolle

bisher eingesetzte Abt.	Ausbildungsberuf/DHBW	Rotationsplan 2014/ 2015					Name der Azubis	Ferien BaWü Ferien Bayern	KW	Schultage		Klasse	August	September	Oktober				
		Mo	Di	Mi	Do	Fr													
				Immer						32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
WOG-A, KP, KF, KE, WEG-A, IE/IP	Industriekauffrau /-mann			Immer			IK 12a 3.Lj	Mustermann, Max		04.08.-10.08.2014	11.08.-17.08.2014	18.08.-24.08.2014	25.08.-31.08.2014	01.09.-07.09.2014	08.09.-14.09.2014	15.09.-21.09.2014	22.09.-28.09.2014	29.09.-05.10.2014	06.10.-12.10.2014
ASZ, PF, WEG-P, SL, SE, QM, WOG-A, KP			Immer				IK 11 2 Lj.	Schuster, Bernd	KP									13.10.-19.10.2014	
IEC, KF, WOG, LLI-FN WOG-PT, WEG-PP, IEH, KF, LME	Bachelor of Engineering (B.Eng.) Wirtschafts- ingenieurwesen	Immer					IK 10 b 1.Lj	Müller, Stefanie						ASZ	PF	ASZ	SLV		
							Tw 3.Jahr	Lemke, Hans		LLI-FN				LME					

Rotationsplan



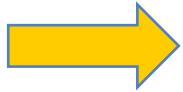
Definierter erster Arbeitstag



Wöchentliches Shopfloormanagement im ASZ mit  
ausbildender Fachkraft

# Shopfloormanagement

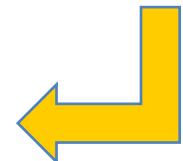
Konzept: Visualisierung der Ausbildung



Notenübersicht							
Gewerblich	1	2	3	4	5	6	
EGS 2. Lehrjahr							
Note	1	2	3	4	5	6	Durchschnitt
Hauptfach	8	44	12	0	0	0	2,1
Nebenfach	2	44	2	0	0	0	2,0
EGS 3. Lehrjahr							
Note	1	2	3	4	5	6	Durchschnitt
Hauptfach	6	8	6	0	0	0	2,0
Nebenfach	0	10	2	0	0	0	2,2
Kaufmännisch							
Note	1	2	3	4	5	6	Durchschnitt
Hauptfach	4	8	6	0	0	0	2,1
Nebenfach	2	6	4	0	0	0	2,2

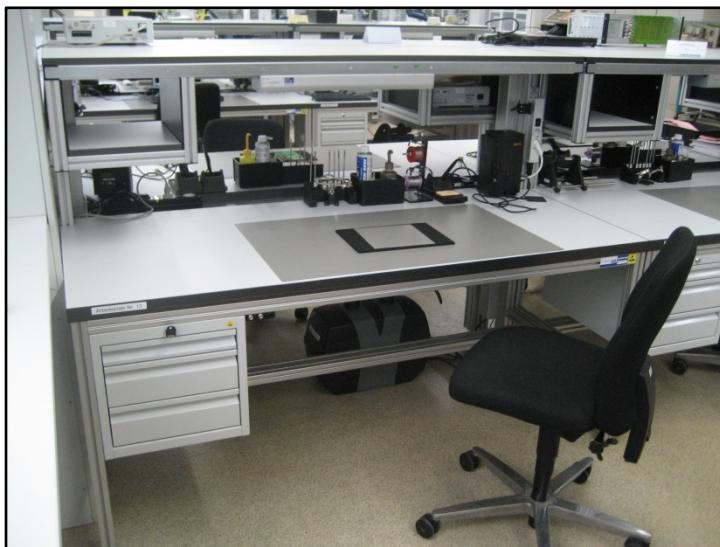
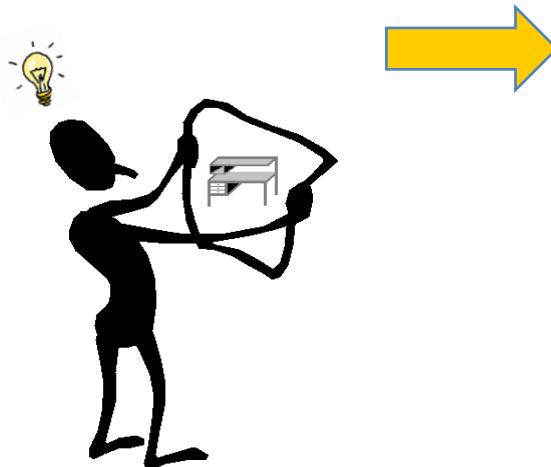


Ergebnis: U.a. Verbesserung der schulischen Leistungen

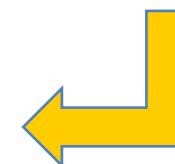


# Leanearisierung

Von der Idee ...



bis hin zur Umsetzung... !



# Inhaltsverzeichnis

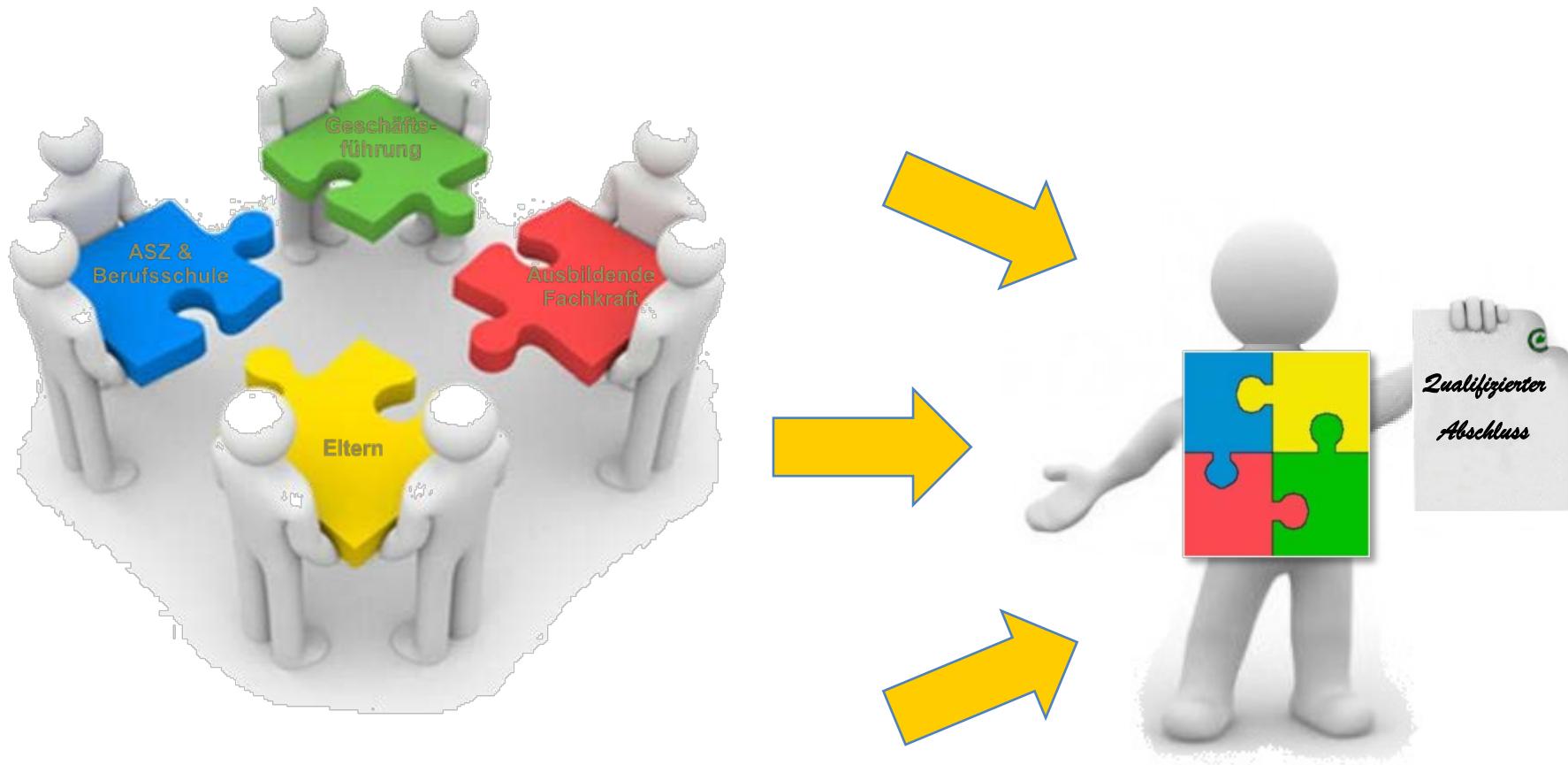
1. Die Vergangenheit
2. Die Gegenwart
3. Der Weg dorthin
  - 3.1 „Traumvorstellung“ ausbildende Fachkraft
  - 3.2 Qualifikationsunterschiede hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
  - 3.3 Kompetenzen + Aufgaben einer ausbildenden Fachkraft
  - 3.4 „Unterschied“ hauptberuflicher Ausbilder – ausbildende Fachkraft
4. Einbindung der ausbildenden Fachkräfte in den Ausbildungsablauf
5. Schulung
6. Zielkontrolle
7. Vision

## 6. Zielkontrolle

### Fazit:

Im Ausbildungsbereich liegt ein enormes Entwicklungspotential - Man muss es nur erkennen...

## 7. Vision



Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit