

### 3. Fachkonferenz für Aus- und Weiterbildungspersonal



| Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

Moderation: Wolfgang Oppel (DGB)

Referent: Frank Gerdes (IGM)

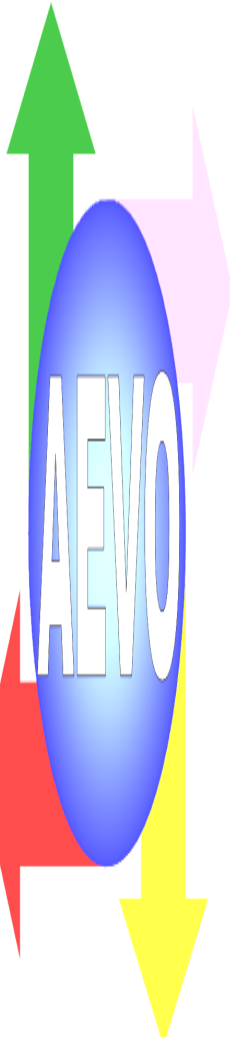


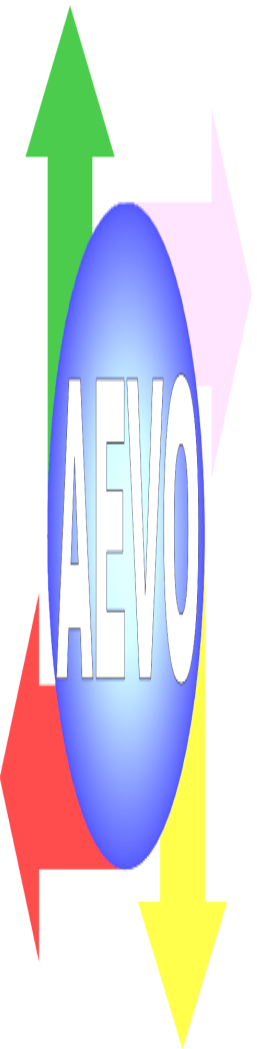
**Ausbilderqualifizierung in der Krise:  
Die Reform der AEVO**

## Agenda

- ➔ Evaluation der AEVO
- ➔ Planung des Bildungsministeriums
- ➔ Vorgehen des Fachbeirates in 2008
- ➔ Erste Arbeitsskizze im Verfahren
- ➔ Die neuen Handlungsfelder
- ➔ Ziele der Arbeitnehmerseite im Verfahren
- ➔ Problemfelder

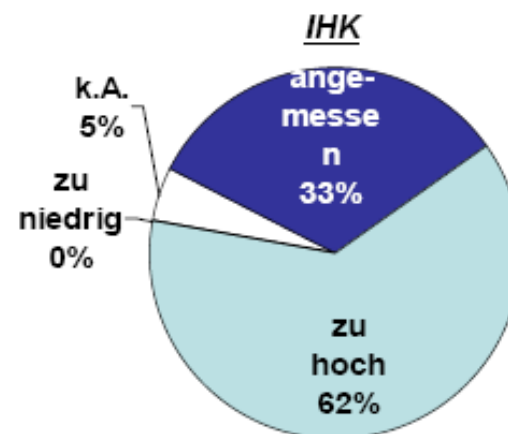
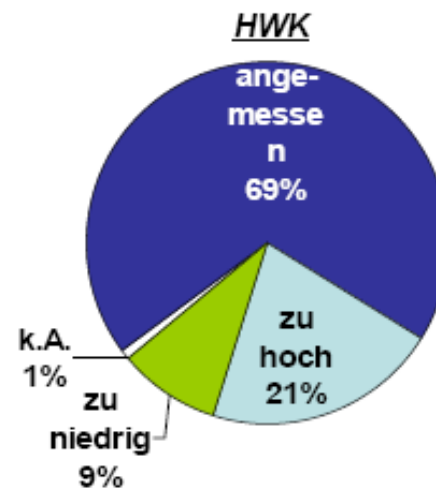
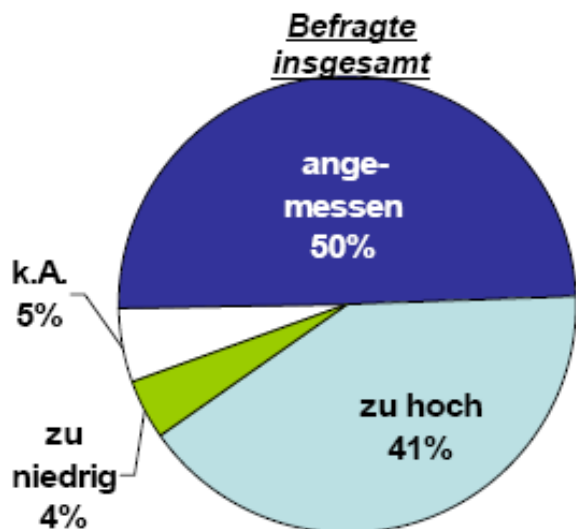
## Evaluation der AEVO

- 
- ➔ Ein Fünftel (im Handwerk nur 13%) aller befragten Betriebe ist die Aussetzung der AEVO bekannt
  - ➔ die Abbruchquote der Ausbildung ist in Betrieben, die über AEVO-qualifiziertes Ausbildungspersonal verfügen geringer
  - ➔ Nach Einschätzung von drei Vierteln aller Befragten (Kammern) hat die Aussetzung der AEVO dazu geführt, dass zusätzliche Ausbildungsbetriebe gewonnen werden konnten.
  - ➔ Eine genaue Einschätzung des quantitativen Effekts ist allerdings kaum möglich, da sich ein beträchtlicher Anteil der befragten Ausbildungsberater und -beraterinnen nicht in der Lage sieht, die Anzahl der neu hinzugewonnenen Ausbildungsbetriebe abzuschätzen.



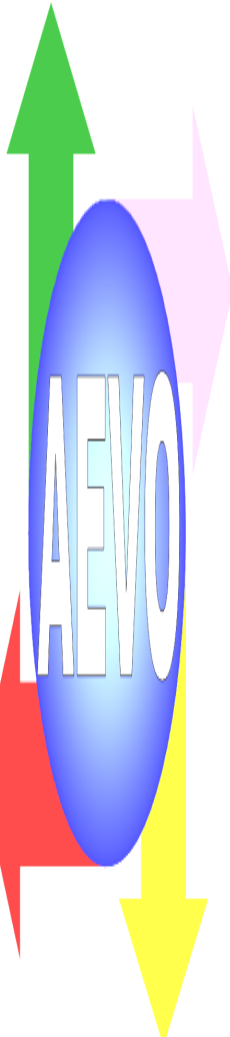
- ➔ **Gut drei Viertel der Befragten (77 %) sind der Meinung, die AEVO sollte wieder in Kraft gesetzt werden.**
- ➔ **Ein Aufbau in Pflicht und Wahlbausteine hält sich die Waage**

Die vom BIBB-HA empfohlene Stundenzahl von 120 Stunden für die Durchführung eines AEVO-Kurses ist...

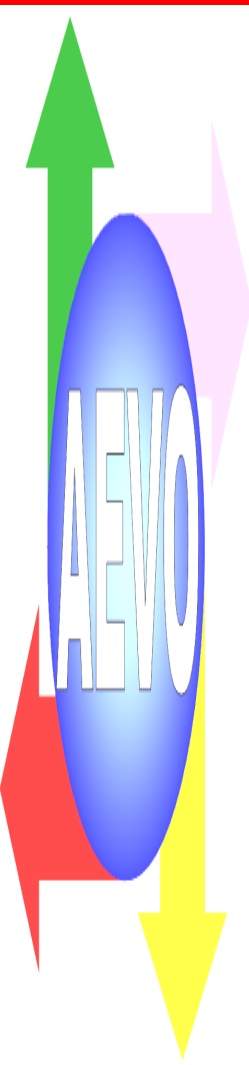




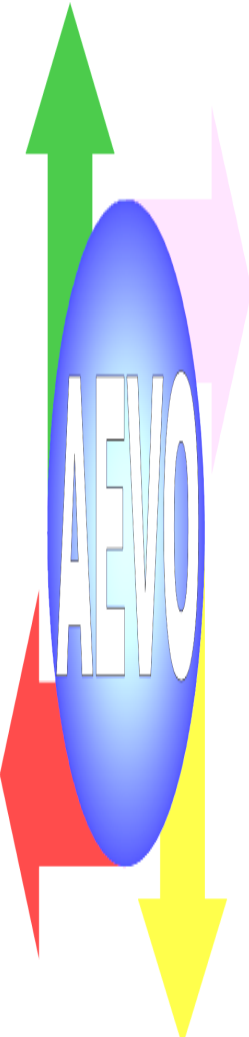
## Inhaltliche Gestaltung zukünftiger AEVO-Kurse

- 
- ➔ Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen (75 %)
  - ➔ Kooperation mit der Berufsschule (70 %)
  - ➔ Motivation zu lebenslangem Lernen (69%)
  - ➔ Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung (67%)
  - ➔ Auswahl von geeigneten Bewerbern /Bewerberinnen (67 %)
  - ➔ Konfliktbewältigung (64%)
  - ➔ Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung) (63 %)
  - ➔ Qualitätsentwicklung / -management in der Ausbildung (58 %)

## Planung des Bildungsministeriums (Weisung)

- 
- ➔ Gründung eines Fachbeirates mit den Sozialvertragspartnern
  - ➔ Erstellung der Verordnung (ausformuliert)
  - ➔ Erstellung eines Rahmenstoffplans
  - ➔ Erstellung einer Musterprüfungsordnung – (wird aufgehoben)
  - ➔ die Befreiung von der Nachweispflicht von der AEVO endet am 31.07.2009
  - ➔ Inkrafttreten der AEVO in 2009

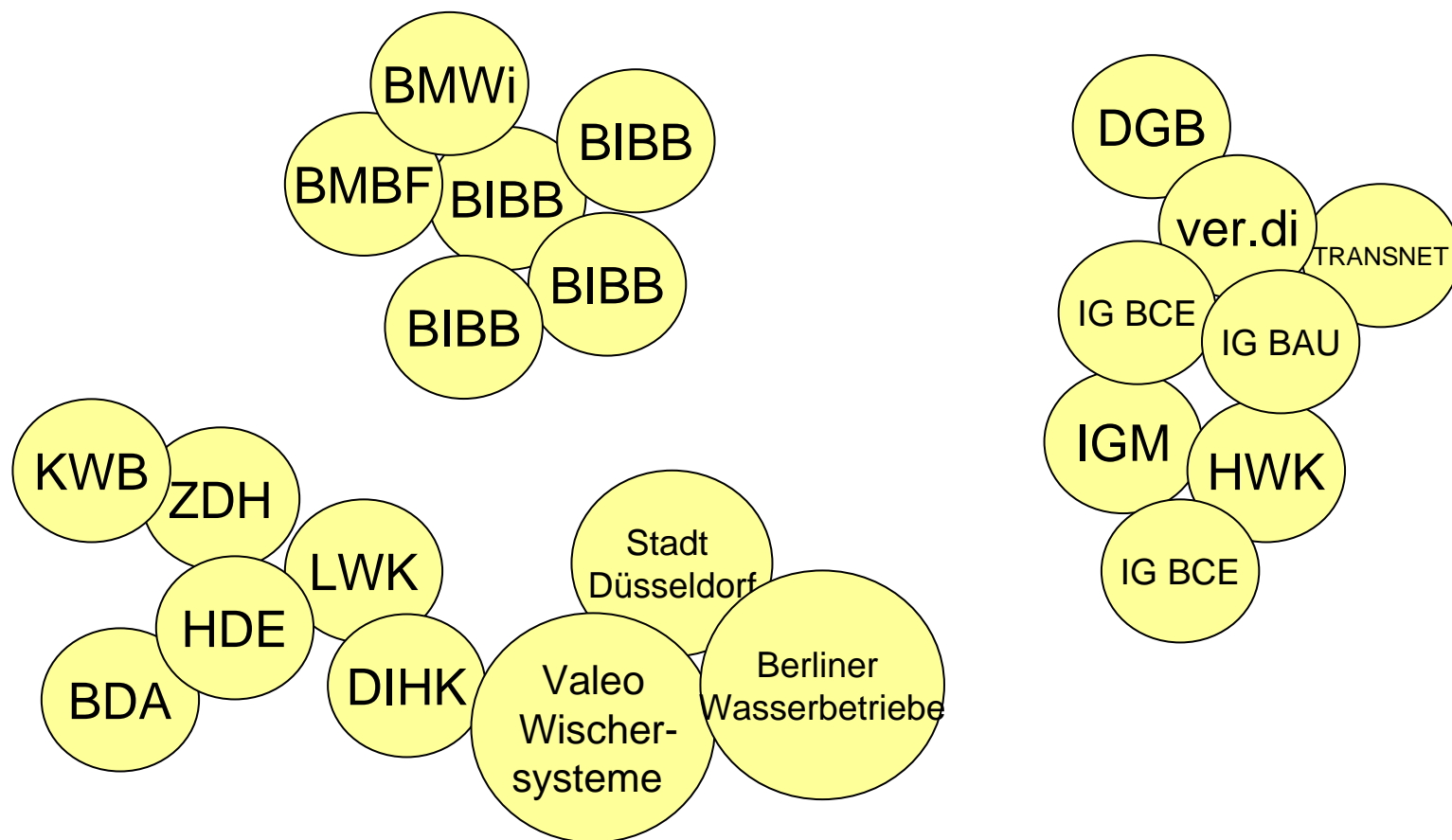
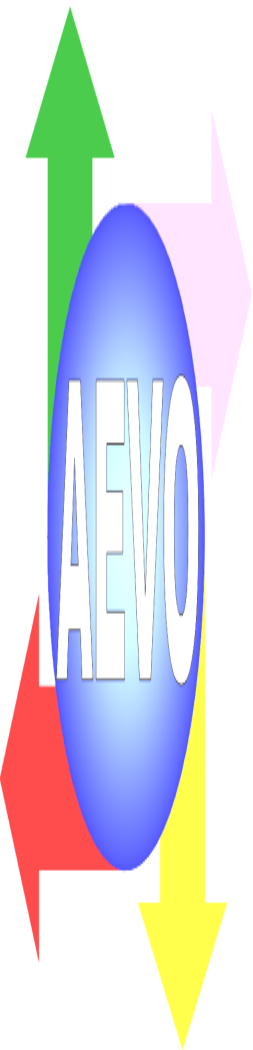
## Vorgehen des Fachbeirates in 2008

- 
- ➔ Fachbeiratssitzungen am 17.07., 27.08., 20.10. und am 10.11.2008
  - ➔ Ergänzung und Überprüfung der ersten Sitzungsergebnisse (AEVO Evaluation; alte AEVO; betriebliche Belange)
  - ➔ Prüfungsanforderungen
  - ➔ Rahmenplan bearbeiten
  - ➔ Zeitrahmen festlegen
  - ➔ Fertigstellung bis Dezember 2008

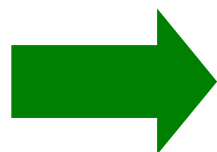




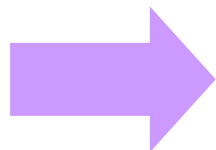
## Zusammensetzung des AEVO Fachbeirates



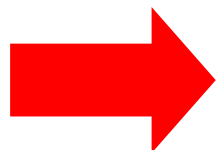
## Erste Arbeitsskizze für die berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 2 der AEVO) vom 26.05.2008



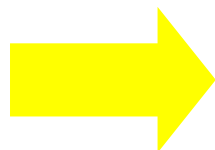
Voraussetzungen für Ausbildung prüfen/klären



Ausbildung vorbereiten, Einstiegsphase planen

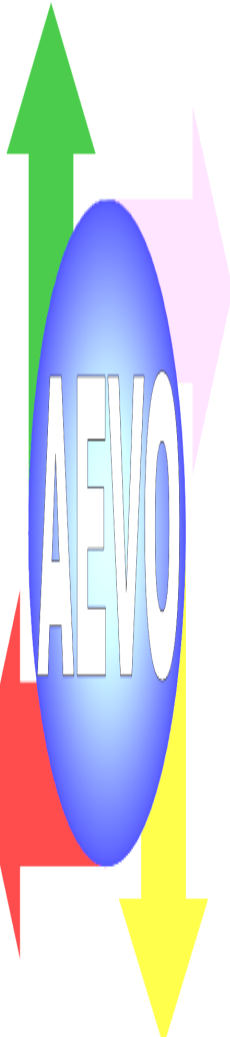


Ausbildung durchführen

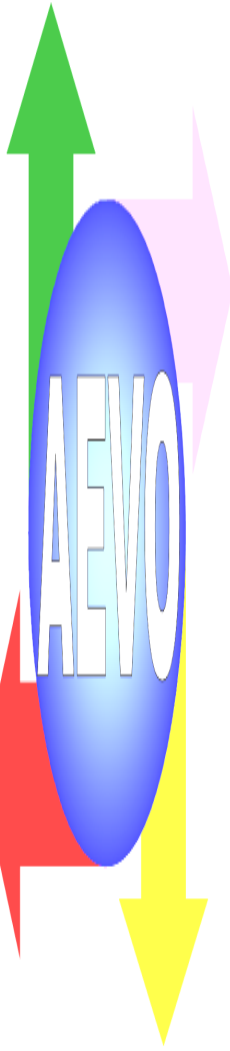
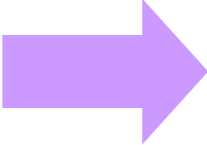
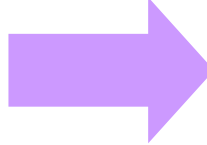





Ausbildung abschließen, berufliche Perspektiven aufzeigen

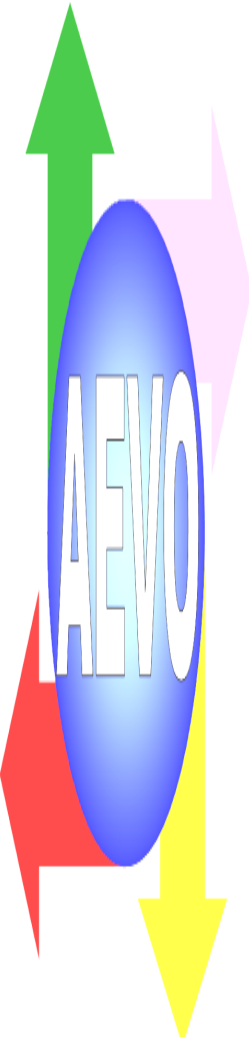
## Voraussetzungen für Ausbildung prüfen/klären

- 
- insbesondere Eignung des Betriebes**
  - sachliche und fachliche Voraussetzungen**
  - Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung, Kooperation**
  - ausbildende Fachkräfte anleiten**

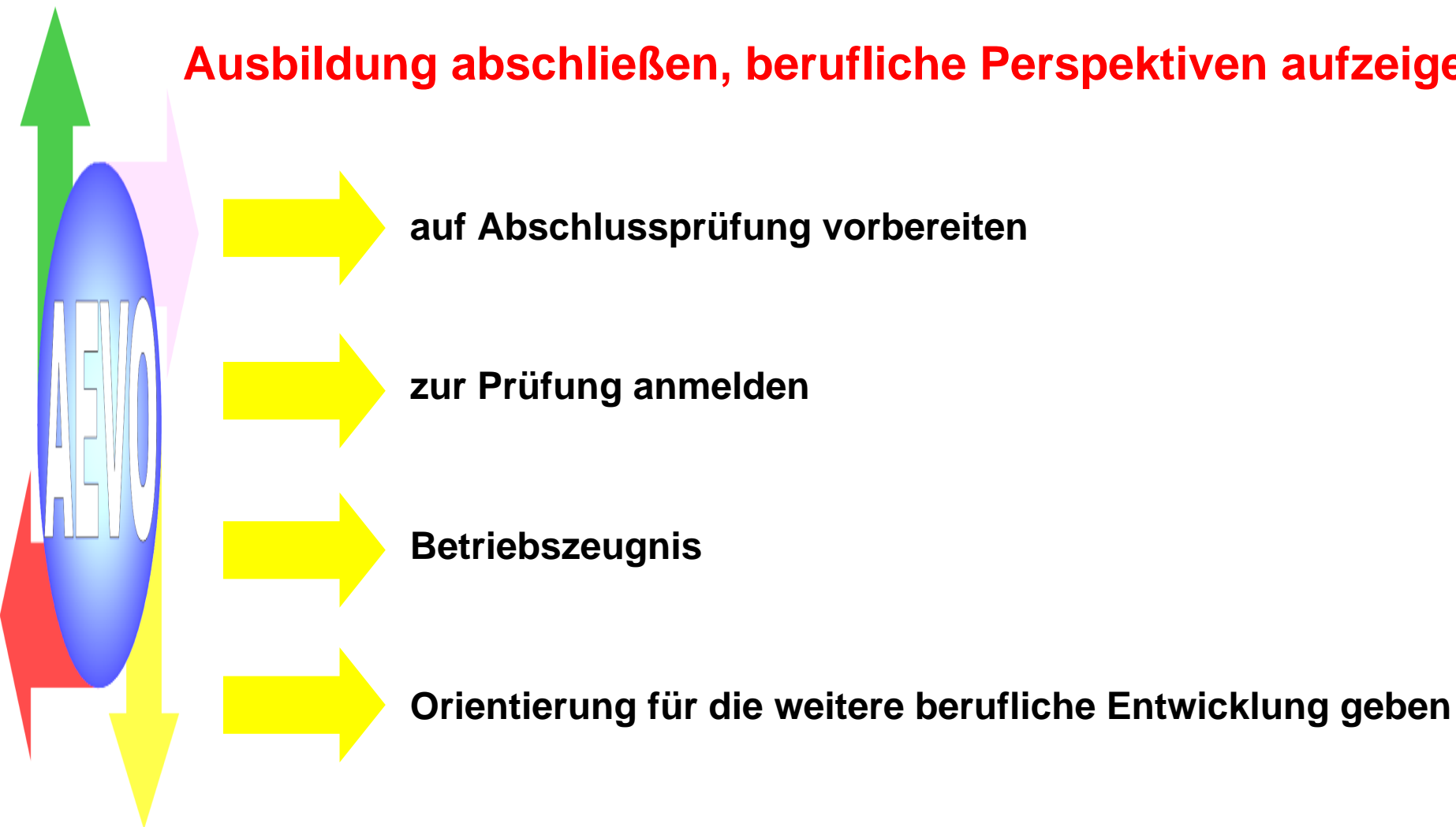
## Ausbildung vorbereiten, Einstiegsphase planen

- 
-  **Auszubildende auswählen und einstellen**
  -  **Ausbildungsvertrag**
  -  **betrieblichen Ausbildungsplan erstellen**
  -  **Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung**
  -  **Teilzeitberufsausbildung**

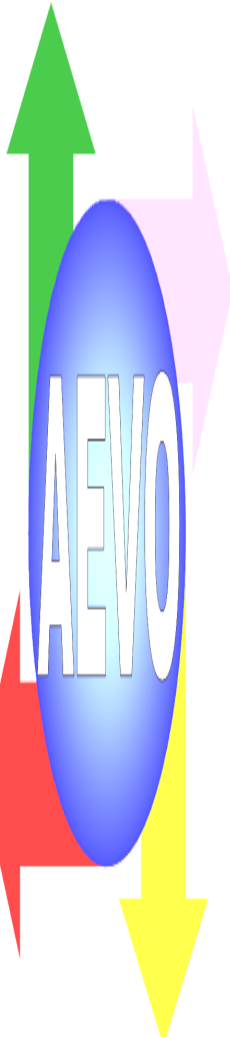
## Ausbildung durchführen

- 
- ➔ aus den Arbeitsprozessen in Abstimmung mit der Ausbildungsordnung Ausbildungsziele und -inhalte ableiten (betrieblichen Ausbildungsplan umsetzen), ausbildende Fachkräfte beraten
  - ➔ Methoden zielgruppengerecht auswählen und einsetzen
  - ➔ Lernerfolgskontrollen durchführen
  - ➔ Berücksichtigung von Feedback-Verfahren, Beurteilungen erstellen
  - ➔ mit persönlichen Problemen in der Ausbildung umgehen, Konflikte lösen (§ 14 Abs. 1 Nr. 5)
  - ➔ Lernprozesse individuell fördern (Motivation und Beratung), mit Lernschwierigkeiten umgehen
  - ➔ Kooperation mit der Berufsschule/außerbetrieblichen Berufsbildungsstätten

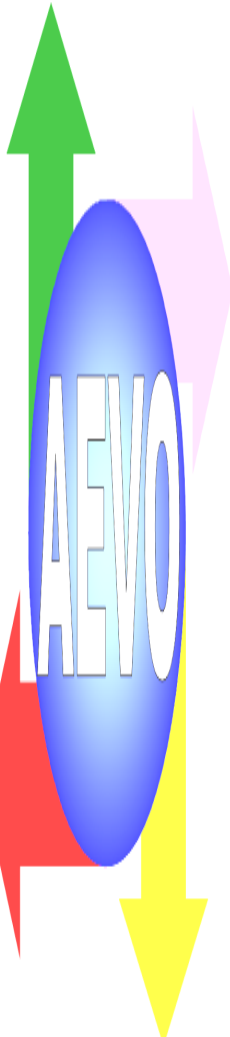
## Ausbildung abschließen, berufliche Perspektiven aufzeigen



## Ziele der Arbeitnehmerseite im Verfahren

- 
- ➔ **praxisnahe Prüfungen an tatsächlichen betrieblichen Projekten**
    - Weg von der Vier-Stufen-Methode
    - Durchführung eines betrieblichen Projektes (Wahlmöglichkeit aus allen vier Handlungsfeldern)
    - Dokumentation
    - Präsentation und Fachgespräch
  - ➔ **mindestens eine Beibehaltung der bisherigen Zeiten**
  - ➔ **Brauchen wir noch ein zusätzliches „Handlungsfeld 0“?**
    - Berufspädagogischen Arbeitsgrundlagen
    - Gründe für die betriebliche Ausbildung
    - Einflussgrößen auf die Ausbildung

## Problemfelder

- 
- ➔ **Prüfungsinhalte**
  - ➔ **Zeitvorgaben für einen Lehrgang**
    - 120 Stunden?
    - 80 Stunden?
    - zusätzliche Wahlmodule – 200 Stunden?
  - ➔ **Gewichtung der Handlungsfelder**
  - ➔ **Befreiung der Nachweispflicht für vorhandene Ausbilder/innen ab 2009**





| Vorstand  
Ressort Bildungs- und  
Qualifizierungspolitik

### 3. Fachkonferenz für Aus- und Weiterbildungspersonal Darmstadt, 26.06. + 27.06.2008



**Vielen Dank!**