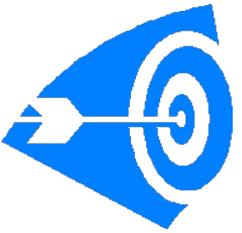


## Was schafft emotionale Bindung und dauerhaften Erfolg beim Lernen?

- Die Motiviertheit und Glaubhaftigkeit des Lehrenden
- Die individuellen kognitiven und emotionalen Lernvoraussetzungen beim Lernenden
- Die allgemeine Motiviertheit und Lernbereitschaft des Lernenden
- Die spezielle Motiviertheit des Lernenden für bestimmte Inhalte und Anknüpfungspunkte sowie der aktuelle emotionale Zustand
- Der spezifische Lehr- und Lernkontext

***Die Big Five von Prof. Gerhard Roth:***

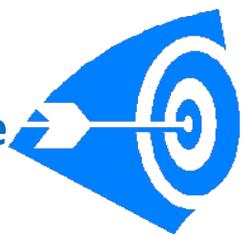


# Übertragen auf die Berufsausbildung: Letztlich entscheidet die emotionale Bindung auch über den Verbleib im Unternehmen

Hohe emotionale Bindung führt nach Prof. Roth zu

- höherer Motivation
- höherem Engagement
- geringerer Fluktuation
- besserem Empfehlungsmarketing

*Bindung ist nach Prof. Roth immer die Summe und das Ergebnis glaubhafter Erlebnisse*



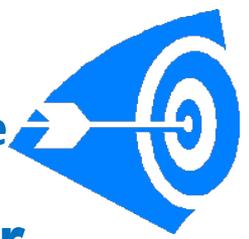
**Die Gallup Studien der letzten 10 Jahre zeigen:  
Der Erfolg von Bindungsmaßnahmen der  
Unternehmen ist durchweg mäßig.**

**Von den durch Gallup befragten Mitarbeitern haben**

**16 % eine hohe emotionale Bindung ans  
Unternehmen,**

**67 % eine geringe emotionale Bindung ans  
Unternehmen,**

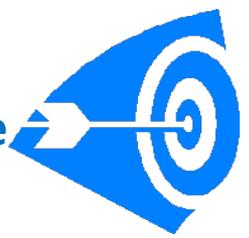
**17 % keine emotionale Bindung ans Unternehmen.**



## Die letzte Umfrage (2015) des DIHK unter Ausbildungsbetrieben in Deutschland zeigt:

**Unternehmen klagen weiterhin über große Mängel bei den Schulabgängern, insbesondere, dass**

- **das mündliche und schriftliche Ausdrucksvermögen Not leidet (56 % der Befragten)**
- **die Leistungsbereitschaft und die Motivation nicht ausreicht (54 % der Befragten)**
- **elementare Schwächen bei den Rechenfertigkeiten bestehen (48 % der Befragten)**

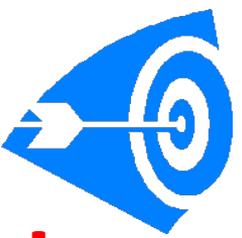


## Trotz der Klagen:

# Die Prüfungsergebnisse der Bankkaufleute waren in den letzten Jahren stabil !

Quelle: Statistik der IHKs / Berufsbild Bankkaufmann / Bundesdurchschnitt

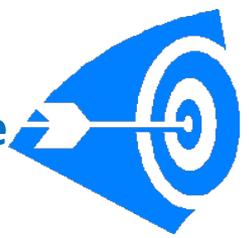
	So 2011	Wi 2011	So 2012	Wi 2012	So 2013	Wi 2013
Durchschnitt Punkte	76	76	76	75	76	76
Besteherquote	96,0	97,7	96,7	96,8	95,9	97,3
	So 2014	Wi 2014	So 2015	Wi 2015		
Durchschnitt Punkte	76	78	76	75		
Besteherquote	96,4	98,2	95,2	96,5		



# Schulen befinden sich im Umbruch

- OECD und PISA–Studie verändern das Verständnis von Bildung
- Wissen wird weniger wichtig
- Kompetenzen rücken ins Zentrum
- Kritiker fürchten eine Entwertung der Inhalte:  
*„Die zentrale Zukunftskompetenz ist, die Inkompetenz kompetent kompensieren zu können.“*





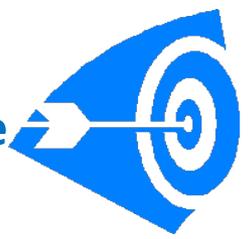
## Herausforderungen der Zukunft



- Globalisierung
- Internationalisierung
- Digitalisierung
- Demografische Entwicklung / Integration
- Nachhaltigkeit
- ...



**Was kommt da wirklich auf uns zu ?**



## **Traditionelle Berufsausbildung**

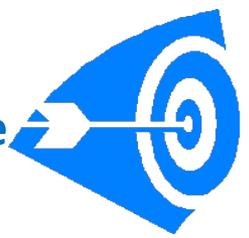
### **Das jeweils zu Lernende steht im Mittelpunkt**

- In Seminaren, Schulungen und Trainings werden Inhalte vorgemacht, nachgemacht und anschließend angewendet
- Lernende reagieren statt zu agieren, Ausbilder behandeln, therapieren und schulen
- Gelernt wird permanent in Abhängigkeit von Veränderungen

## **Moderne Berufsausbildung**

### **Der Lernende steht im Mittelpunkt**

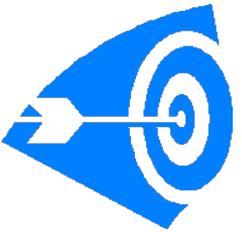
- Mit Projekten, Hinweisen/Beratung und ganzheitlichem Lernen werden Lernende an und in Prozessen beteiligt (Betroffene zu Beteiligten machen)
- Lernende agieren, Ausbilder betreiben Vorsorge, machen fit und lassen lernen
- Durch Qualifikation zur Selbsthilfe wird dauerhaft Unabhängigkeit geschaffen



Das Ausbilderprofil des Berufsbildungsausschuss der IHK Frankfurt

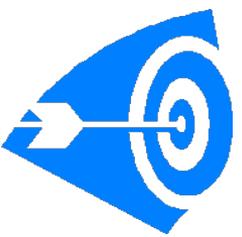
## ***Gute Ausbilderinnen und Ausbilder sind persönlich kompetent, sie...***

- *sind Vorbilder*
- *haben Freude an ihrem Beruf und ihren Aufgaben*
- *identifizieren sich mit ihrer Aufgabe*
- *engagieren sich für ihre Aufgaben und für ihre Auszubildenden*
- *sind für die Auszubildenden präsent*
- *sind selbstbewusst und unabhängig*
- *sind offen und ehrlich*
- *sind zuverlässig*
- *hören zu*
- *sind freundlich und ausgeglichen*
- *sind lernfähig und stets lernbereit*
- *kooperieren mit ihren Partnern in der Berufsbildung*
- *sind in der regionalen Berufsbildungslandschaft gut vernetzt*



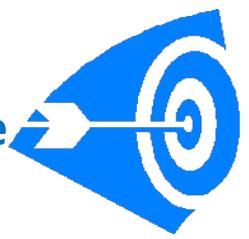
## ***sind sozial kompetent, sie...***

- *vertrauen ihren Auszubildenden*
- *behandeln ihre Auszubildenden gleich*
- *berücksichtigen die Realität der unterschiedlichen kulturellen Herkunft ihrer Auszubildenden*
- *sind tolerant und pflegen einen respektvollen Umgang*
- *nehmen Ängste, sie geben Hilfestellungen und machen Mut*
- *sind geduldig und besitzen Einfühlungsvermögen*
- *sind geduldig und einfühlsam*
- *helfen bei auftretenden Problemen nicht nur fachlich, sie zeigen Mitgefühl*
- *sind kommunikativ*
- *kommunizieren klar und eindeutig*
- *setzen sich mit Argumenten durch und können überzeugen*
- *kritisieren konstruktiv*
- *vertragen Kritik*
- *verzichten auf Belehrungen*
- *vermitteln bei Konflikten*
- *können Grenzen setzen*



## ***verfügen über pädagogische Kompetenz, sie...***

- ***vermitteln berufliche Kompetenzen, orientiert an Arbeits- und Geschäftsprozessen***
- ***verstehen sich als Lernbegleiter und nicht nur als Unterweiser***
- ***fordern, fördern und motivieren ihre Auszubildenden***
- ***haben einen guten Draht zu jungen Menschen***
- ***erklären anschaulich und verständlich, sie verfügen über eine bildhafte Sprache***
- ***fördern eigenverantwortliches Handeln und übertragen Verantwortung***
- ***lassen Entscheidungsspielräume zu***
- ***akzeptieren Fehler und nutzen sie als Chance, daraus zu lernen***
- ***beherrschen Präsentations- und Moderationsmethoden***
- ***zeigen unterschiedliche und adressatengerechte Wege auf***
- ***lassen auch Umwege zu***
- ***lassen kreative und alternative Antworten und Lösungen zu***
- ***bereiten gut auf Prüfungen vor***
- ***können Fähigkeit, Leistung und Verhalten der Auszubildenden einschätzen und beurteilen und sie sind bereit dazu***

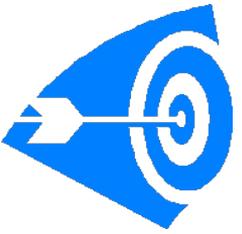


# Kompetenzorientiert ausbilden

## Schritt 1:

## Ausbildungsrelevante Kompetenzen erarbeiten

- welche Kompetenzen werden am Ende der Ausbildung benötigt?
- in welcher Ausprägung werden diese Kompetenzen zum Ausbildungseinstieg und am Ende der Ausbildung benötigt?
- welche Kompetenzen sind „erfolgskritisch“ (sog. **Schlüsselqualifikationen im Ausbildungsberuf**)?



# Kompetenzorientiert ausbilden

## Schritt 2:

### Kompetenzen bündeln und Profil erstellen

Um die Überschaubarkeit und Prägnanz im Umgang mit Kompetenzen nicht zu gefährden, ist es sinnvoll, **für das Berufsbild etwa 20 Kompetenzen** zu erarbeiten. Weniger Kompetenzen sind in aller Regel nicht umfassend genug und mehr als 20 Kompetenzen sind selten überschaubar. **Maximal 5 – 8 Kompetenz** sind dabei als „erfolgskritisch“ **(Schlüsselqualifikationen)** zu benennen.

# Beispiel



Kriterien/Kompetenzen Bankkauffrau/-mann	Bewerber			Ausbil- dungs- absolvent		
	1	2	3	1	2	3

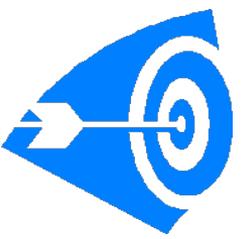
## Fachkompetenz

Ausbildungsübergreifendes Wissen				→		
Ausbildungsbezogenes Wissen				→		
Serviceorientierung						

## Persönliche Kompetenz

Einsatzbereitschaft						
Selbstständigkeit				→		
Zuverlässigkeit						
Belastbarkeit						
Verantwortungsverhalten				→		
Lernbereitschaft						
Kreativität						

1 = nicht wichtig 2 = wichtig 3 = sehr wichtig

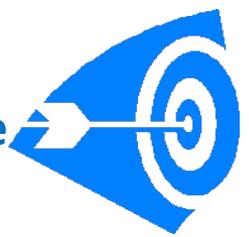


# Kompetenzorientiert ausbilden

## Schritt 3:

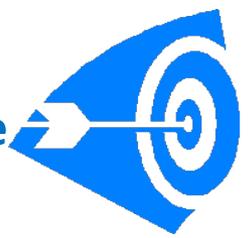
## Kompetenzen mit Beobachtungsmerkmalen ausstatten

- Beobachtungsmerkmale operationalisieren  
Kompetenzen, machen sie messbar
- je Kompetenz max. 4 – 5 Beobachtungsmerkmale
- Beobachtungsmerkmale heißen häufig auch Verhaltensanker



# Beispiel

Problemlösen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beschafft sich relevante Informationen und Ideen zur Lösung von Problemen</li><li>• Nutzt das vorhandenes Wissen zur Lösung von Aufgaben</li><li>• Wandelt Wissen in Erfahrung um und nutzt sie in ähnlichen Situationen</li><li>• Findet praktikable Lösungen</li><li>• Entwickelt Ideen zur Problemlösung, setzt diese um</li></ul>
Ausdrucksfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formuliert in ganzen, übersichtlichen Sätzen und adressatengerecht</li><li>• Gibt komplexe Sachverhalte mündlich oder schriftlich verständlich wieder</li><li>• Benutzt Vergleiche und Bilder</li><li>• Stellt Gedankengänge verständlich dar</li></ul>
...	
...	
Zuverlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hält Termine und Absprachen ein</li><li>• Erledigt Aufgaben umfassend bis zum Schluss</li><li>• Entspricht mit dem Arbeitsergebnis den Erwartungen des Auftraggebers</li></ul>
...	

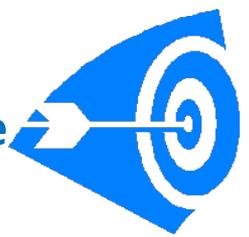


# Kompetenzorientiert ausbilden

## Schritt 4:

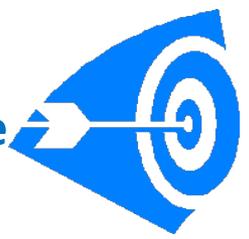
### Kompetenzfeldmatrix mit Ausbildungsmaßnahmen erstellen

- Ausbildungsmaßnahmen in eine Kompetenzfeldmatrix eintragen
- Ausbildungsmaßnahmen auswählen, die Kompetenzen umfassend fördern



# Beispiel

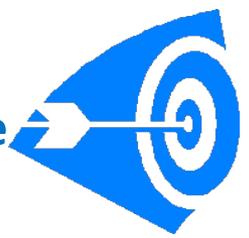
Ausbildungsmaßnahmen	Fachkompetenz	Persönliche Kompetenz	Soziale Kompetenz	Intellektuelle Kompetenz	Methodenkompetenz
Frontalunterricht	X			X	
Praxiseinsatz mit Arbeitsaufträgen	X	X	X	X	X
Projekte	X	X	X	X	X
Planspiel					
Kommunikations- und Beratungstraining					
Produktworkshops					
Präsentationsaufträge	X	X	X	X	X
Prüfungsvorbereitung					
Nachmittagsunterricht während der Berufsschulphase	X				
Einführungswochen					



# Kompetenzorientiert ausbilden

## Schritt 5: Ausbildungsinstrumente und Ausbilderprofil anpassen

- Ausbildungsinstrumente auf Kompetenzentwicklung ausrichten
- Erweiterung und Zunahme der Kompetenzen beobachten und beurteilen
- Bereitschaft/ Fähigkeit der Azubis, an der eigenen Entwicklung zu arbeiten, in den Vordergrund stellen
- Berufsausbildungszeugnis kompetenzorientiert formulieren



# Beispiel

Vorgabe für Beurteiler			Beurteilung durch Ausbilder					
sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	Kompetenz	deutlich über-troffen	leicht über-troffen	voll und ganz erfüllt	leicht unter-schritten	deutlich unter-schritten
	X		Problem-lösen			X		
X			Analytisches Denken			X		
		X	Konzeptio-nelles Denken					
	X		Strategi-sches Denken		X			
			Zielorien-tierung					
	X		Ausdrucks-fähigkeit				X	
			...					