» NEUES für die betriebliche Ausbildung

„Start in den Beruf“ Hotelberufe/Küchenberufe

IHKs geben ihren Ausbildungsbetrieben mit „Start in den Beruf“ Broschüren an die Hand, die bei der organisatorischen Durchführung der Ausbildung unterstützen. Inhalte, Anforderungen und Berufsaussichten der beiden Berufe werden transparent gemacht, IHKs intensivieren mit den Schriften ihr Ausbildungsmarketing. Darüber hinaus werden Schulabgänger über die seit Herbst novellierten Ausbildungsberufe informiert und für das Duale System gewonnen.

Start in den Beruf
jeweils 24 Seiten, 4,50 €

Der Titel ist erhältlich über: dihk-bildung.shop

AEVO – Ausbildung zeitgemäß gestalten

Qualität in der Ausbildung wird durch die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) sichergestellt. Wer in Deutschland als Ausbilderin oder Ausbilder aktiv ist, legt im Vorfeld die AEVO-Prüfung ab. Grundlage für die Umsetzung der Vorbereitungslehrgänge Ausbildung der Ausbilder ist der Rahmenplan der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), der jetzt nach 14 Jahren runderneuert wird.

Die Arbeitswelt und die gesellschaftlichen Strukturen haben sich gewandelt. Stichwörter wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, mobiles Arbeiten und zunehmende gesellschaftliche Heterogenität spielen im beruflichen Kontext eine wichtigere Rolle. Auch die duale Ausbildung stellt sich auf diese Entwicklungen ein und entwickelt sich dementsprechend weiter. Weiterentwicklung ist eine zentrale Aufgabe von Ausbildung, wenn sie auch künftig DAS Instrument der Fachkräftesicherung und beruflichen Integration von Jugendlichen bleiben soll. Daher wird der Rahmenplan auf diese Anforderungen hin geschärft.

Die Rahmenplan-Veröffentlichung ist für Sommer 2023 vorgesehen, die darauf basierende Umstellung der AEVO-Prüfung erfolgt zum Sommer 2024 und damit einher geht in der Konsequenz eine Anpassung der AEVO-Lehrgänge für Frühjahr 2024.

Auf was werden sich die Ausbildungsbetriebe und zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder einstellen? Hier kommen die Hintergründe und Intentionen.

Der Kontext

Die AEVO wurde erstmals 1972 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) erlassen und zuletzt 2009 geändert. Verantwortlich für die Durchführung der AEVO-Prüfungen sind die zuständigen Stellen wie beispielsweise die Industrie- und Handelskammern. Die Prüfung selbst und ebenso die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung (in der Praxis häufig unter dem Begriff „AdA-Lehrgänge“ bekannt – AdA steht hier für „Ausbildung der Ausbilder“), folgen der Verordnung und werden darin vom DIHK-Rahmenplan ››

» Top-vorbereitet in die Prüfung

AEVO-Methodentraining

Für die Lehrgänge Ausbildung der Ausbilder gibt es das „AEVO-Methodentraining". Das Werk gibt gleichermaßen einen Überblick

- *zu den Inhalten eines Konzepts für den praktischen Teil der AEVO-Prüfung sowie*
- *zur Auswahl einer Ausbildungsmethode in der späteren Ausbildertätigkeit.*

Eine erfolgreiche Ausbildungsarbeit setzt eine gute Vorbereitung des Ausbilders bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten voraus. Darüber hinaus werden für die Ausbilder-Eignungsprüfung die Kompetenzen zum Planen, Durchführen und Kontrollieren der gesamten Ausbildung erwartet. An diesen beiden Stellen setzt das „AEVO-Methodentraining" an.

Das „AEVO-Methodentraining" kann direkt über www.dihk-bildung.shop bestellt werden.

Der Titel ist erhältlich über: dihk-bildung.shop

»

unterstützt. In ihm sind die von der Verordnung formulierten Ziele und Vorgaben zu detaillierten Lehrgangsinhalten ausgearbeitet. Kurz gesagt: Mit dem AEVO-Rahmenplan sind die grundlegenden Anforderungen aufgeführt, die alle Ausbilderinnen und Ausbilder bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung im Unternehmen im Griff haben sollten.

Die AEVO bleibt, wie sie ist

Eines vorweg: Die Rechtsgrundlage, die AEVO, bleibt unangetastet. Lehrgangsstruktur und Prüfung bleiben damit auch in Zukunft so, wie es sich in der Praxis bewährt hat.

Aber abgesehen von der Lehrgangssystematik gab es einen gesellschaftspolitischen Konsens, Ausbildung (und damit den AEVO-Rahmenplan) an die veränderten Gegebenheiten in der Arbeitswelt und Gesellschaft anzupassen, manche Themen stärker und andere Aspekte schwächer zu akzentuieren. Bildungsverantwortliche des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) saßen mit Expertinnen und Experten aus der Wirtschaft sowie Vertretern aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden mehrfach an einem Tisch, um im Ergebnis einen veränderten AEVO-Rahmenplan des BiBB im weiteren Verlauf des Jahres 2023 zu veröffentlichen. Dieser BiBB-Rahmenplan ist eine Empfehlung für die gesamte Wirtschaft, also Handwerk, Landwirtschaft sowie Industrie und Handel gleichermaßen. Für die IHK-Organisation entwickelt die DIHK zusammen mit Experten aus der betrieblichen Ausbildungspraxis auf dieser Grundlage einen leicht abgewandelten AEVO-Rahmenplan, der stärker auf die Bedürfnisse von Industrie, Handel und Dienstleistung zugeschnitten ist (weitere Informationen hierzu lesen Sie im anschließenden Experteninterview).

Erfolgreiche Ausbildung bedeutet gelungene Fachkräftesicherung

Mit den Änderungen des AEVO-Rahmenplans unterstreicht das BMBF als Verordnungsgeber die große Bedeutung der Ausbildung insgesamt und stärkt vor allem die Eigenverantwortung und die Gestaltungsspielräume der Ausbilderinnen und Ausbilder. Sie sind entscheidend dafür verantwortlich, attraktive Ausbildungsbedingungen in den Unternehmen zu schaffen. Jugendliche und junge Erwachsene mit unterschiedlichsten kulturellen und sozialen Hintergründen werden motiviert, sich für eine duale Berufsausbildung zu entscheiden und diesen Weg mit Begeisterung bis zum Berufsabschluss fortzusetzen. In diesem Sinne sind die im neuen „Rahmenplan 2023" formulierten Qualifikationsinhalte für alle Ausbilderinnen und Ausbilder relevant, um auf der Höhe der Zeit weiter erfolgreich auszubilden. In Zeiten des Wandels braucht das Ausbildungspersonal den Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildenden, eine passgenaue Weiterbildung und neue Impulse zur Sicherung einer zeitgemäßen und leistungsfähigen Ausbildung. Die IHK-Organisation bietet hierfür bereits entsprechende Angebote wie zum Beispiel das Qualifizierungsprogramm „Stark für Ausbildung". Letztlich liegt es im Eigeninteresse der Unternehmen, der Fachkräftesicherung mit attraktiven Ausbildungsangeboten und top qualifiziertem Ausbildungspersonal zu begegnen: Ausbildung rechnet sich mehr denn je!

»

» LITERATUR TIPP

In der neuen POSITION geht es u.a. um Nachhaltigkeit in der Ausbildung

Nico Grünler, angehender Papiertechnologe im zweiten Lehrjahr, will seinem Thüringer Ausbildungsbetrieb helfen, den Stromverbrauch durch ein neues Beleuchtungskonzept erheblich zu senken. Die POSITION greift die Geschichte auf und zeigt, wie Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit in die Ausbildung integrieren.

Wie Azubis als Energiescouts Einsparpotenziale erkennen, ist nur eines von vielen interessanten Themen in der aktuellen Ausgabe des IHK-Berufsbildungsmagazins. Besonderes Augenmerk gilt diesmal etwa der dualen Ausbildung im Ausland, die weltweit 46 Deutsche Auslandshandelskammern (AHKs) unterstützen. Was die AHKs dabei leisten, können Sie einem Artikel und einer übersichtlichen Infografik entnehmen.

©Michael Reichel/arifoto.de

Ende April gab der „Girls'Day und Boys'Day" Gelegenheit, Schülerinnen für vermeintlich männliche Berufe und Schüler für überwiegend weiblich besetzte Berufe zu begeistern. Aber wie spricht man die Jugendlichen richtig an? Und wie weckt man, auch außerhalb bundesweiter Aktionstage, das Interesse junger Menschen für eine Ausbildung? Klar ist, das Azubi-Marketing beginnt in der Schule. Praktika sind oft ein erster Schritt zum späteren Ausbildungsverhältnis, und auch Schulkooperationen und Bildungspartnerschaften können den Weg ebnen.

www.ihk-position.de

»

INTERVIEW

AEVO-Rahmenplan neu aufgesetzt

Ausbilderinnen und Ausbilder legen die Basis für den beruflichen Werdegang ihrer Auszubildenden. Sie wecken die Begeisterung für den jeweiligen Beruf, sie motivieren, sie vermitteln Fachwissen und Handlungskompetenzen, sie fördern die Persönlichkeitsentwicklung und vieles mehr. Alle diese Kompetenzen entstehen nicht zufällig, sondern werden in den auf die AEVO-Prüfung vorbereitenden AdA-Lehrgängen vermittelt. Wir sprachen mit der bundesweit aktiven Lehrgangsdozentin und Prüferin Sigrid Martin sowie Dr. Gordon Schenk, Referent der DIHK – zuständig für den AEVO-Rahmenplan, darüber, was Unternehmen erwarten können.

Dr. Gordon Schenk, Leiter des Referates Kaufmännische Weiterbildung, Deutsche Industrie- und Handelskammer, Berlin

Sigrid Martin, Coach und Trainerin, Engagement als AdA-Dozentin, AEVO-Prüferin, Expertin in den Rahmenplanverfahren des BIBB und der DIHK

Herr Dr. Schenk, warum haben die Verantwortlichen nicht die AEVO geändert, sondern den Rahmenplan?

Dr. Gordon Schenk: Dafür gibt es zwei gute Gründe. Zum einen formuliert die AEVO primär substanzielle, in vier Handlungsfelder gegliederte Zielvorgaben. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen durch ihre AEVO-Prüfung nachweisen, dass sie, sehr verkürzt gesagt, die Ausbildung sinnvoll planen, vorbereiten, durchführen und abschließen können.

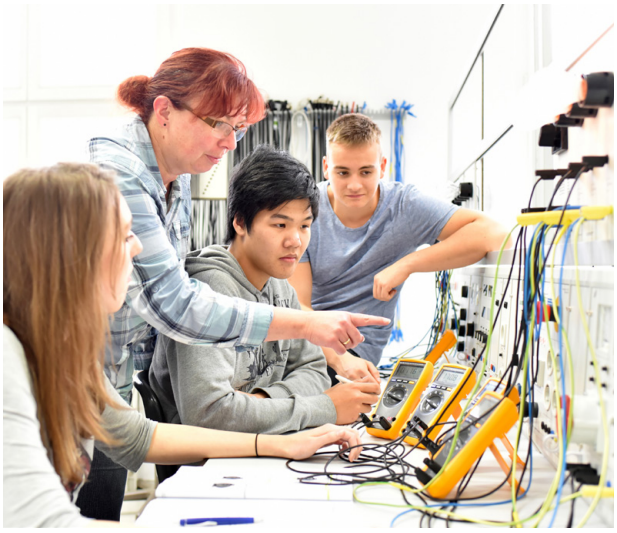
Die Struktur und Offenheit dieser Ziele eignen sich heute wie vor 14 Jahren dazu, dass Ausbilderinnen und Ausbilder später im Betrieb keinesfalls improvisiert oder „hemdsärmelig" mit Auszubildenden umgehen, sondern auf einem gesicherten Kompetenzniveau Verantwortung für die Ausbildung übernehmen können. Zum zweiten hat die Änderung des Rahmenplans den Vorteil, dass sie schneller, gezielter und differenzierter erfolgen kann. Der Rahmenplan beantwortet, wie die Zielsetzungen der Verordnung heute, unter veränderten Bedingungen in unserer Arbeitswelt und Gesellschaft, erreicht und welche Kompetenzen dazu von den zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbildern verlangt werden sollten.

Frau Martin, es gibt zwei Rahmenpläne, einen vom BiBB und einen von der DIHK. Warum?

Sigrid Martin: Das BiBB hat die gesamte Wirtschaft im Blick. Das schließt die Ausbildung beispielsweise auch im Handwerk oder in der Landwirtschaft mit ein. Der DIHK-Rahmenplan fokussiert stärker auf IHK-Mitgliedsunternehmen und die hier anzutreffenden Ausbildungsbedingungen.

Was ändert sich im kommenden Jahr in der Ausbildung der Ausbilder?

Dr. Gordon Schenk: Die Experten haben vier große Herausforderungen benannt, für die die zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder in den AdA-Lehrgängen passende Ausbildungskompetenzen entwickeln sollen und die in der AEVO-Prüfung nachzuweisen sind. »



Erstens schreitet die digitale Transformation der Arbeitswelt immer weiter voran und verändert auch die Ausbildung massiv. Zweitens setzen große Teile der Wirtschaft mit Blick auf den Klimawandel, die Ressourcenknappheit und die globalen Verflechtungen auf Nachhaltigkeitsstrategien. Diese müssen von den Beschäftigten, von den Auszubildenden bis zum Management, mitgetragen werden, damit sie Wirksamkeit entfalten können. Drittens spiegelt sich in der Ausbildung die zunehmende Heterogenität unserer Gesellschaft. Und nicht zuletzt steht der Fachkräftemangel ebenfalls im Fokus.

Sigrid Martin: Ich nenne das Beispiel „Lernprozessbegleitung". Der neue Rahmenplan zielt darauf ab, dass Ausbilderinnen und Ausbilder das Ausbilden nicht mehr als Azubi-Unterweisung verstehen, sondern viel stärker als aktive Lernprozessbegleitung. Dazu müssen wir ihnen in den Lehrgängen aber auch entsprechende Ausbildungsmethoden an die Hand geben - auch für digitale Ausbildungsphasen. Mit dem Ansatz der Lernprozessbegleitung können die Ausbilderinnen und Ausbilder die Ausbildung viel stärker auf die veränderten Realitäten einstellen, die wir in den Unternehmen vorfinden.

Dr. Gordon Schenk: Das korrespondiert mit den Entwicklungen, die sich mit den Modernisierungen der Ausbildungsordnungen vollziehen. Auch hier gewinnen Aspekte der digitalen Zusammenarbeit und Digitalkompetenzen immer mehr Gewicht. Also müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder ihren Azubis diese vermitteln können und selbst darüber verfügen.

Sigrid Martin: Genau darum geht es. Wir lösen uns von Anforderungen an die Ausbilderinnen und Ausbilder, die von der Praxis in den Unternehmen und in unserer Gesellschaft nicht mehr gedeckt sind. Die Vier-Stufen-Methode als Ausbildungsmethode passt in den meisten Fällen nicht zu den Zielen der Ausbildung und der Ausbildungsordnung, da sie keine Handlungskompetenz und keine Selbstständigkeit fördert. Der DIHK-Rahmenplan will stattdessen andere Zugänge zu den heutigen Auszubildenden, zur Aufgabe Ausbildung und ein erneuertes Rollen-Selbstverständnis vermitteln. In den künftigen Lehrgängen soll es viel mehr um das „Wie alles ineinandergreift" gehen, als um kleinteilige Vorgaben wie sie aktuell noch erwartet werden. Ausbildung muss für die heutigen Jugendlichen attraktiv, zeitgemäß und qualitativ hochwertig sein, damit sie ihre Funktion der Fachkräftesicherung und Integration ins Berufsleben weiterhin erfüllen kann.

Die heutigen Jugendlichen – was ist an denen so anders als früher?

Dr. Gordon Schenk: Durch den demografischen Wandel müssen sich Ausbildungsbetriebe heute eher um Auszubildende bewerben als umgekehrt. Jugendliche haben andere Erwartungen an ihren Ausbildungsbetrieb und späteren Arbeitgeber. Viele von ihnen legen großen Wert auf ein nachhaltiges unternehmerisches Handeln, sie haben einen hohen Anspruch an die Sinnhaftigkeit ihres beruflichen Tuns und ihre Kriterien zur Beurteilung der Attraktivität eines Ausbildungsbetriebes sind andere als noch vor zehn Jahren.

Sigrid Martin: Alles das verlangt ein anderes Herangehen an das Ausbildungsmarketing, an den Auswahlprozess und letztlich an Führungsaufgaben während der Ausbildung. Damit das in der AEVO-Qualifizierung wirklich konkret wird, trainieren wir, wie mit der immer spürbarer werdenden Heterogenität der Auszubildenden praktisch umgegangen wird. Wir haben es mit Menschen aus allen sozialen Milieus und zig verschiedenen Kulturen zu tun, mit Geflüchteten, mit jungen Erwachsenen, die ein Studium begonnen, aber nicht beendet haben, und wir wollen sie alle am Ende zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung bringen. Die Ausbilderinnen und Ausbilder, die mit dieser Vielfalt konstruktiv und souverän umgehen können, legen in den Unternehmen bereits den Grundstein für ein offenes und tolerantes Miteinander, auf das wir nicht nur in den Betrieben, sondern gesellschaftlich angewiesen sind.

Dr. Gordon Schenk: Diesen Zusammenhang kann man gar nicht deutlich genug betonen. Gute Ausbilderinnen und Ausbilder zu haben, besitzt für die Unternehmen, ihre Fachkräftesicherung und Unternehmenskultur einen unmittelbaren Nutzen und immensen Wert. Zugleich entfaltet die gesamte berufliche Aus- und Weiterbildung eine große integrative Wirkung und stärkt unsere Gesellschaft.

DIHK
DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH

IMPRESSUM Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten wollen oder fälschlicherweise erhalten, können Sie diesen mit einer Mail an rudel.bernd@wb.dihk.de abbestellen. Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung. © 2023 DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH, Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn. Dieser Newsletter wird von der DIHK-Bildungs-gGmbH geschrieben und dient der Information und Kommunikation. Wir fühlen uns einer gendergerechten Sprache verpflichtet und bemühen uns, die häufigsten Personenbezeichnungen genderkonform zu verwenden.

Fotos: iStockphoto/caiaimage/goodluz/industryview, Adobestock/evannovostro