



Die Ausbildung planen

Best Practice-Sammlung

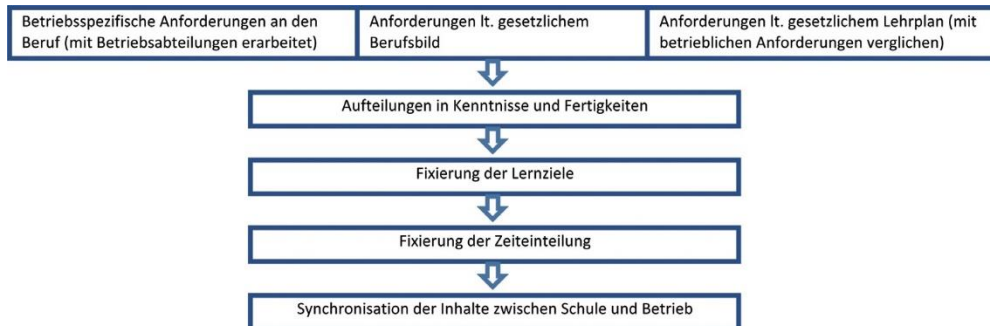


Best Practice Lehrlingsausbildung mit System



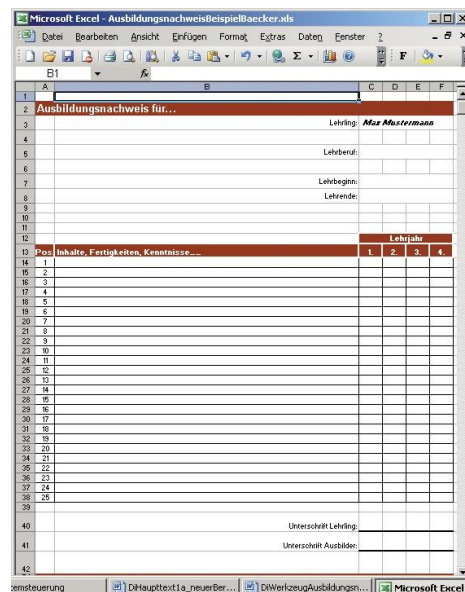
AUSBILDUNGSPLAN

Die Lehrlingsausbildung der **Julius Blum GmbH** erfolgt nach einem festen Ausbildungsplan. Die folgende Darstellung zeigt, wie man bei der Erstellung eines Ausbildungsplans vorgehen kann.



AUSBILDUNGSNACHWEIS

Im Ausbildungsnachweis werden die aktuellen; bereits erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden dokumentiert. Auch hier wird unterteilt in betriebspezifische und gesetzliche Anforderungen an den Beruf, Aufteilung in Kenntnisse und Fertigkeiten, Fixierung der Lernziele und Abgleich und Synchronisation zwischen berufsbildspezifischen und betriebspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten.



„Alle drei Monate führen wir mit den Lehrlingen entwicklungsorientierte Feedbackgespräche. Hier wird besprochen, wie Potenziale und Stärken im Alltag gestärkt werden können. Einerseits wird der Lehrling dazu angehalten, seine eigene Entwicklung in verschiedenen Bereichen zu reflektieren, andererseits bekommt er Feedback vom Ausbilder. Danach werden Ziele definiert. Das ganze wird dokumentiert, um Transparenz und eine stärkere Verbindlichkeit der Maßnahme zu erreichen.“

Dieter Hämmerle, Julius Blum GmbH

Aus: Ausbildungsleitfaden Metalltechnik - Maschinenbautechnik, S. 19

Best Practice

Digitale Lern- und Coachingtools

Das E-Learning-Tool video2hair

ist eine Plattform mit Videoseminaren für Lehrlinge, Fachkräfte und ganze Salons. video2hair bietet über 200 Videotutorials von Top-Trainern. Diese reichen von Basics in den Kategorien Haarschnitt Damen, Haarschnitt Herren, Styling, Hochstecken, Farbtechniken und Dauerwelle bis zu aktuellen Frisurentrends der Kollektionen Classic, Salon, Avantgarde und Fashion in Online-Schulungsvideos an. Die Schulungen können am Desktop, Tablet und Smartphone online abgespielt werden. Nähere Informationen dazu finden Sie unter:

Good Practice
in der dualen Ausbildung

Veröffentlicht auf ausbilder.at

video2hair

e-Learning für Friseure, Lehrlinge und ganze Salons. Über 230 Videotutorials von Basics bis zu neuen Frisuren-Trends präsentiert von 37 international Top-Trainern.

Lern- und Coaching-Tool GETHAIR

ist ein ausbildungsbegleitendes und abwechslungsreiches Werkzeug, mit welchem die Lehrlinge ihre technischen Fertigkeiten festigen können und gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen AusbilderIn und Lehrling fördert. Das Tool setzt sich aus zwei Apps zusammen und beinhaltet insgesamt drei Lernpakete mit zwölf nach Lehrjahren abgestimmten Modulen und einer Vielzahl an praktischen Aufgaben zum Nachmachen wie z. B. die Grundhaarschneidetechniken, Auftragetechniken für die Farbveränderung, unterschiedliche Föhntechniken.

Lern- und Coaching-Tool MaiMentor

Dieses Tool richtet sich an Ausbilderinnen und Ausbilder, die mehr über das Thema Lehrlingsausbildung in der Friseurbranche erfahren wollen. MaiMentor führt die Auszubildenden durch zwölf Module in Theorie und Praxis. In jedem Modul gibt es genaue Anleitungen, How to do-Videos, Checklisten und Arbeitsblätter.

Good Practice
in der dualen Ausbildung

Veröffentlicht auf ausbilder.at

AUSBILDUNGSSYSTEM FÜR FRISEURE

mais Schön setzt in der Friseurausbildung auf offene, kreative Lernmethoden.

Das Online-Ausbildungstool MaiMentor unterstützt andere Friseurbetriebe bei ihrer Ausbildung.

Aus: Ausbildungsleitfaden Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin), S. 55



Best Practice Ausbildung gestalten



Ausbildungsplan

Die Lehrlingsausbildung erfolgt bei der Tischlerei **Josef Göbel** nach einem betrieblichen Ausbildungsplan: Ausgehend von den in der Ausbildungsordnung vorgegebenen Berufsbildpositionen (=Grobziele) wurden berufsspezifische Feinziele definiert.

Rotation im Betrieb

Weiters wurde überlegt, welche Ausbildungsinhalte in welcher Abteilung optimal vermittelt werden können. In einem Rotationsplan ist festgelegt, wann und wie lange ein Lehrling in jeweiligen Betriebsbereich ausgebildet wird. Die zeitliche Abfolge, wann was vermittelt wird, richtet sich ebenfalls nach der Ausbildungsordnung.

Auszug aus dem Rotationsplan:

Lj.	Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	Max		Berufsschule			Fräszentrum			Bautischlerei						Lackierraum								
2	Bernd		H	M	P		FLS		Lackierraum			Beschlängelager			Berufsschule								
3	Maria				Lack		Berufsschule						Fräszentrum		AV								
3	Abdel		Beschlängelager			FLS		Montage Auslieferung			AV		Berufsschule										

Holzlager	Bautischlerei	Kantenzentrum
Massivzuschnitt	Furnier, Leimerei, Schleiferei	Kalkulation
PKS	Ausfertigung Verglasung	Planung
Beschlängelager	Fräszentrum	
Lackiererei	Montage Auslieferung	Berufsschule
HW Türen	Arbeitsvorbereitung	Betriebsurlaub
HW Möbel	Handwerkstätte Solo	

Ausbildungsdokumentation

Der Ausbildungsplan wird auch für die Ausbildungsdokumentation genutzt: Für jeden Betriebsbereich ist schriftlich festgelegt, was der Lehrling dort lernen soll. Der Ausbilder/die Ausbilderin und der Lehrling dokumentieren durch eine Unterschrift, ob die Inhalte laut Plan vermittelt wurden.

Auszug aus der Ausbildungsdokumentation

(1. Lehrjahr, Ausbildungsmodul „Handwerkstätte Möbel“):

Ausbildungsinhalte vermittelt	Lehrling	Ausbilder
Werkbank		
Funktionen		
Aufbewahrungsorganisation		
Wartung		
Möbelteildefinition		
Erklärung, Funktion Konstruktion		
Seite		
Boden		
Deckplatte		
Mittelhaupt		
Einschuss		
[...]		

Aus: Ausbildungsleitfaden Tischlerei, S. 18



Best Practice

Jobrotation – ein Perspektivenwechsel

Dieses Best-Practice-Beispiel wurde uns zur Verfügung gestellt von:



Beim Projekt „Jobrotation“ geht es in erster Linie darum, in die anderen Berufe unseres Hotels hineinzuschnuppern.

Jeder Lehrling wird in ein bis zwei anderen Abteilungen im Haus eingeteilt (Rezeption, Küche, Service, Spa und Etage). Die Lehrlinge arbeiten einen Tag in dieser Abteilung mit und bekommen eine Patin bzw. einen Paten zur Seite gestellt. Jeder Lehrling schreibt abschließend einen Bericht, was er in der Abteilung gemacht hat und welche Erkenntnisse er mitnimmt. Die besten Berichte werden ausgezeichnet.

Die Lehrlinge lernen dabei das Hotel als Ganzes besser kennen und erhalten neue Perspektiven.

Was für ein gutes Gelingen notwendig ist:

- Es soll kein Spaß-Tag sein, sondern die Arbeit in den verschiedenen Abteilungen näherbringen.
- Der Abteilungsleiter erarbeitet die Ziele und den Ablauf der Jobrotation.

Bericht von Marion, Gastronomiefachfrau-Lehrling

„Juhu! Mal ein neuer Einblick in eine andere Ecke des Hotels! Also raus aus der Kochjacke & rein in die Bluse. Mein Dienst begann um 09:00 Uhr. Diesen teilte ich mit der Rezeptionistin Yvonne. Sie führte mich direkt in die Gästekartei ein und ließ mich bereits Prospektbriefe schreiben und verschicken. Klingt trocken, macht aber Spaß! Eine Herausforderung war für mich, die anreisenden Gäste in Empfang zu nehmen, da ich die Gäste in meinem eigentlichen Beruf auf eine andere Weise begrüße – und ich somit „der erste Eindruck“ des Hotels war.

...

Durch den kurzzeitigen Jobwechsel erfuhr ich, dass man an der Rezeption neben sehr viel Schriftlichem und Telefonischem auch sehr viel Gästekontakt hat.“



„Unsere Lehrlinge waren dankbar für die neu gesammelten Eindrücke und Erfahrungen und würden es sofort wieder machen. Das Projekt ist unserer Meinung nach sehr gut über die Bühne gegangen und es war für jede einzelne Mitarbeiterin bzw. jeden einzelnen Mitarbeiter eine Bereicherung. Trotzdem bleibt jeder in seinem Lehrberuf.“

Christian Daberer, F&B Lehrlingsverantwortlicher, Biohotel Daberer

Aus: Ausbildungsleitfaden Restaurantfachmann/frau, S. 57



Best Practice

Rotation im Betrieb

Lehrlinge der **REWE International AG** wechseln regelmäßig die Abteilung. Dabei verbringen sie bis zu vier Wochen in einer Abteilung. Einerseits gibt es Abteilungen, in die Lehrlinge rotieren müssen, andererseits orientieren sich die Ausbilderinnen und Ausbilder auch an den Interessen der Lehrlinge.

Alle Bürolehrlinge bekommen die Chance, zumindest eine Woche in einer Handelsfiliale zu verbringen, wobei sie Aufgaben von Einzelhandelslehrlingen übernehmen. Sinn dahinter ist, dass Lehrlinge erfahren, wie der Umsatz des Unternehmens generiert wird. Zeigen Lehrlinge zum Beispiel ein besonderes Interesse am Marketing, können sie auch Erfahrungen in der Marketingabteilung sammeln. So werden die Talente der Lehrlinge nachhaltig gefördert.

Nach der Rotation bewerten Lehrlinge die Abteilung, ob ihnen die Aufgaben gefallen haben und ob sie in das Geschehen miteingebunden wurden. Die Abteilung bewertet Lehrlinge aufgrund von Aspekten wie Einsatzbereitschaft, Teamwork und kommunikativen Fähigkeiten. Die Rotation dient Lehrlingen als Sprungbrett in andere Abteilungen.



Tipps und Anleitung für die Umsetzung in Ihrem Betrieb:

Rotationsplan erstellen:

- Welche Arbeitsbereiche muss mein Lehrling kennenlernen und welche sollte er zusätzlich kennenlernen?
- Welche Reihenfolge und Dauer ist für die Rotation günstig?
- Wer ist für die Ausbildung des Lehrlings im jeweiligen Bereich zuständig?

Vor- und Nachbereitung der Rotation:

- Ausbildungsziele formulieren bzw. Ausbildungsplan erstellen.
- Arbeitsplatz für Lehrling vorbereiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Rotation informieren.
- Nach der Rotation ein Feedbackgespräch führen: Was wurde gelernt? Wie hat es dem Lehrling gefallen?

Aus: Ausbildungsleitfaden Bürokaufmann/Bürokauffrau, S. 58