



Ausbildereignung nach AEVO

Berufs- u. Arbeitspädagogische Qualifizierung

Jedes Unternehmen in Deutschland, welches Lehrlinge ausbildet oder ausbilden möchte, muss mindestens einen Ausbilder beschäftigen. Dieser Mitarbeiter bzw. Ausbilder muss nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) qualifiziert sein. Er ist im Betrieb der Ansprechpartner für die Azubis und darüber hinaus für die Ausbildung insgesamt verantwortlich.

Für Ausbildungsberufe, die den „Freien Berufen“ zugeordnet werden, ist keine Qualifikation nach AEVO notwendig, da hier die fachliche Eignung zur Ausbildung durch die Zulassung zum jeweiligen Freien Beruf von vornherein vorliegt.

Ziel des Lehrgangs ist es, berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß Ausbilder Eignungsverordnung (AEVO) zu vermitteln sowie auf die IHK-Prüfung nach AEVO vorzubereiten.

Zielgruppe

Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Ausbildungsverantwortliche, die praktisches Know-how und theoretische Kenntnisse an Auszubildende vermitteln wollen.

Unterrichtszeiten

13. Mai bis 27. Mai 2024,
jeweils montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 16.45 Uhr

IHK-Prüfung Dresden: 04. Juni 2024 (schriftlich);
10. Juni 2024 (mündlich/praktisch)

Preis

459,00 EUR (umsatzsteuerbefreit) pro Teilnehmer

Ansprechpartner/ Standort

Kathleen Hentschel
03525 5140011
kathleen.hentschel@bsw-mail.de

bsw gGmbH
Rudolf – Breitscheid- Str. 33
01587 Riesa

Anmerkung

Tipp: Rechtzeitiges Anmelden verschafft Planungssicherheit
Hinweis: Preise verstehen sich zzgl. IHK-Prüfungsgebühren

Gliederung und Durchführung

Unsere Kursteilnehmer werden über die notwendigen berufs- und arbeitspädagogischen Handlungsfelder unterrichtet und sorgsam auf die Ausbildungereignungsprüfung nach AEVO vorbereitet.

Handlungsfeld 1

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung darstellen und begründen.
2. Bei Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifrechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken.
3. Die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen.
4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen.
5. Die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können.

Handlungsfeld 2

Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

1. Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.
2. Die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen.
3. Den Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstimmen.
4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung Ihrer Verschiedenartigkeit anwenden.
5. Den Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen.
6. Die Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.

Handlungsfeld 3

Ausbildung durchführen

1. Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Reckmeldungen geben und empfangen. 2. Die Probezeit organisieren, gestalten und bewerten.
2. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten.
3. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationspezifisch einsetzen.
4. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.
5. Zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, gestalten und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen.
6. Die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken.
7. Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen.
8. Interkulturelle Kompetenzen fördern

Handlungsfeld 4

Ausbildung abschließen

1. Auszubildende auf die Abschluss- und Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen.
2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen.
3. An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken.
4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.