

## Informationen zum Leitfaden Ausbildung

**Hinweis:** Die Dateien liegen jeweils einmal im Word- und PDF-Format vor. Falls Sie keine Änderungen mehr vornehmen wollen, können Sie am einfachsten die PDF-Datei wählen und ausdrucken. Falls Sie z.B. noch Ihr Betriebslogo auf der Seite platzieren möchten, fügen Sie dieses im Word-Dokument ein und drucken es dann aus.

Die Datei „**02\_Check-Liste**“ versteht sich als Anleitung zu einer hochwertigen Ausbildung, die nicht nur von der fachlichen Qualität gekennzeichnet ist, obwohl diese einen hohen Stellenwert einnimmt. Jedem Azubi sollte eine Mappe angelegt werden, wo unter anderem diese Datei als Ausdruck enthalten ist. Dieser Ausdruck sollte regelmäßig von dem Ansprechpartner des Azubis benutzt werden, zum einen für die Terminierung der Gespräche und Berichtsheftbesprechungen und zum anderen, um sich die Merkmale einer guten Ausbildung in Erinnerung zu rufen.

**Ziel** dieser Maßnahme ist, dass der Betrieb den Ruf erlangt, seine Azubis auf einem hohen Niveau auszubilden. Wenn die Azubis selbst zufrieden sind, werden sie es in ihrer Altersgruppe und damit der relevanten Altersgruppe erzählen, sodass Interesse geweckt wird. Diese Reputation sollte sich möglichst weit ausbreiten, damit die Bewerberzahlen steigen.

Die Datei „**03\_Leitfaden Ausbildung Ausbilder**“ sollte ebenfalls in der Mappe des Azubis aufbewahrt werden. Im Rahmen der Gespräche oder bei Bedarf sollte die Liste vervollständigt und ausgefüllt werden. Wenn ein Ausbildungsteil abgeschlossen wurde, sollte der Ansprechpartner des Azubis diese Aufgaben abhaken und den Lernerfolg festhalten mit einer individuellen Bemerkung.

**Ziel** dieser Maßnahme ist, dass der Ausbilder selbst einen guten Überblick über die Lerninhalte der Ausbildung behält und für jeden Azubi einzeln bestätigt, dass ein Ausbildungsteil abgeschlossen und damit erlernt wurde. Zudem erfolgt eine Rückmeldung an den Azubi. Somit dient diese Maßnahme der Qualitätssicherung der Ausbildung.

Die Datei „**04\_Leitfaden Ausbildung Azubi**“ dient dem Azubi dazu, einen guten Überblick zu behalten über seine/ihre eigenen Lernfortschritte. Der/Die Azubi bekommt die Möglichkeit, auf dem Ausdruck selbst zu markieren, welche Ausbildungsteile er/sie bereits gut beherrscht und bei welchen Tätigkeiten noch Fragen aufkommen oder eine hohe Unsicherheit da ist.

**Ziel** dieser Maßnahme ist, dass die Azubis selbst einen Teil der Verantwortung für ihre Ausbildung übernehmen können, indem sie einen guten Überblick über ihre Ausbildung haben. Außerdem können sie genau gucken, ob sie zu einem bestimmten Punkt der Ausbildung genau so weit sind, wie sie nach der Ausbildungsordnung sein müssten.

Die Datei „**05\_360°-Feedback**“ dient im ersten Schritt der Bewertung der Azubis. Diese Bewertung soll von mehreren Mitarbeitern durchgeführt werden, d.h. vom Betriebsinhaber, von Meistern, Gesellen, anderen Azubis und, wenn Kontakt besteht, auch von Kunden. In einem weiteren Schritt kann das 360°-Feedback auch auf die anderen Mitarbeiter ausgeweitet werden.

**Ziel** dieser Maßnahme ist, dass die Azubis ein sehr genaues Feedback zu ihrer Leistung und ihrem Verhalten gegenüber Mitarbeitern erhalten. Es ist daher genau, dass die Azubis nicht nur von einem Vorgesetzten, sondern von allen bewertet werden. Hierdurch ist auch z.B. die Bereitschaft der Azubis größer, durchgängig schlecht bewertetes Verhalten zu ändern. Zudem sollten dem Feedback Zielvereinbarungen folgen wie beispielsweise Weiterbildungen.

Die Datei „**06\_Erfahrungsberichte**“ dient PR-Maßnahmen. Azubis können von ihren Erfahrungen beim Praktikum berichten und diese können dann auf der betriebseigenen Internet- und Facebook-Seite veröffentlicht werden. Bei der Facebook-Seite kann der Praktikant gebeten werden, den Beitrag zu teilen oder zu „ liken“.

**Ziel** dieser Maßnahme ist, dass Praktikanten ihre Erfahrungen in Ihrem Betrieb mit ihrer Peer-Group teilen und damit Gleichaltrige auf das Praktikum und den Betrieb aufmerksam machen. Hierdurch wird erzeugt, dass der Name des Betriebs in der relevanten Altersgruppe häufiger fällt. Regelmäßige Konfrontation mit dem Betrieb führt, ohne direkt positive Bewertung, zu einer positiven Einstellung gegenüber dem Betrieb/Beruf.