



AKADEMIE FÜR AUSBILDER:INNEN

BFI Salzburg

FÖRDERBAR!

ÜBERBLICK

AKADEMIE FÜR AUSBILDER:INNEN



Lehrlingsausbildung in unserem Bundesland zukunftsfit machen

Peter Eder, AK-Präsident

„Strukturwandel und Digitalisierung stellen auch das Aus- und Weiterbildungspersonal ständig vor neue Herausforderungen. Gerade deshalb gilt: Nur hochqualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder können dazu beitragen, die Attraktivität der Lehre nachhaltig zu steigern und die Fachkräfteausbildung ständig zu verbessern und zu modernisieren. Die Angebote der BFI-Akademie für Ausbilder:innen liefern das notwendige Handwerkszeug, um die Lehrlingsausbildung in unserem Bundesland und damit indirekt auch den Salzburger Arbeitsmarkt fit für die Zukunft zu machen.“

Potenziale von heute für ein erfolgreiches Morgen entwickeln!

Mag. Franz Fuchs-Weigl, Geschäftsführer BFI Salzburg

„Lehrlingsausbilder:innen sind weit mehr als nur Anweiser. Sie sind Vorbilder, Motivatoren und Bezugspersonen für Lehrlinge, die als spätere Fachkräfte wertvolles Kapital für Unternehmen sind. Daher ist die Förderung und Bindung von jungen Menschen besonders wichtig. Das BFI Salzburg hat sich mit der Akademie für Ausbilder:innen zur Aufgabe gemacht, die Qualifikation von Ausbilder:innen zu stärken, um auf die veränderte Arbeitswelt mit Lehrlingen vorbereitet zu sein. Fachkräftemangel, leistungsschwache Jugendliche, Ausländerthematik oder das Smartphone als Motivationskiller sind nur einige der aktuellen Herausforderungen in Lehrbetrieben. Der gezielten Entwicklung und Förderung von Auszubildenden kommt daher eine herausragende Rolle zu: Die individuelle Stärken von Lehrlingen zu erkennen, gemäß deren Persönlichkeitsbild zu agieren und deren Handlungspotenziale optimal zu nutzen. Das sind nur einige der vielschichtigen Aufgaben von Ausbilder:innen.“



ANGEBOTE FÜR LEHRLINGSAUSBILDER:INNEN

Die Arbeit mit Jugendlichen ist vielfältig und herausfordernd. Lehrlingsausbilder:innen vermitteln viel mehr als nur fachliches Wissen. Sie müssen dabei eine Fülle von sozialen, kommunikativen und (lern-)psychologischen Faktoren berücksichtigen. Heute übernehmen Lehrlingsausbilder:innen häufig erzieherische Funktionen und sind mit Herausforderungen konfrontiert, die mit den veränderten Lebensumständen von Jugendlichen zusammenhängen.



INHALT

Die BFI-Angebote bieten Möglichkeiten, mit den Herausforderungen der Lehrlingsausbildung kompetent umzugehen, als Lehrlingsausbilder:innen souverän aufzutreten und den Lehrlingen die nötige Unterstützung zu geben.

01 FACHKOMPETENZ	3
Fachliche Qualifikationen	
02 SELBSTKOMPETENZ	6
Persönlichkeit	
03 SOZIALE KOMPETENZ	8
Umgang mit Jugendlichen	
04 FÜHRUNGSKOMPETENZ	9
Führung und Coaching	
05 METHODENKOMPETENZ	11
Arbeits- und Lehrmethoden	
06 FÖRDERUNGEN	12

01 | FACHKOMPETENZ

FACHLICHE QUALIFIKATION

AUSBILDUNG DER AUSBILDER:INNEN nach § 29g BAG

Sie sind auf die Aufgaben als Ausbilder:in für die betriebliche Fachkräfteausbildung vorbereitet. Sie erlangen die Ausbildungsberechtigung für die betriebliche Fachkräfteausbildung nach § 29g BAG.

INHALTE:

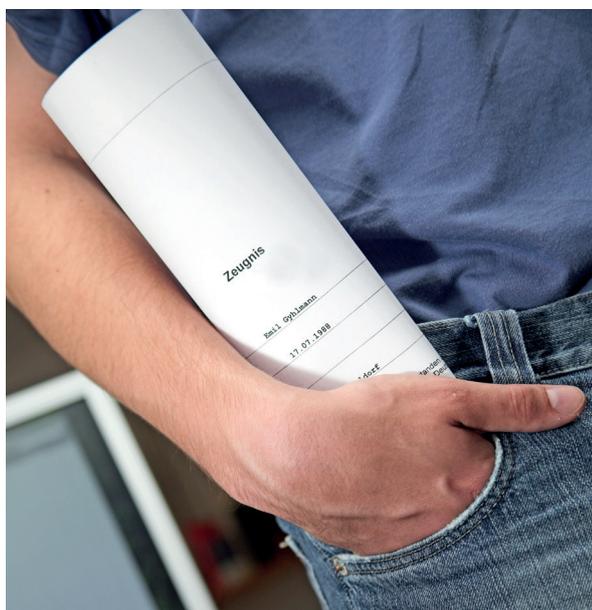
- Rechts- und bildungspolitische Grundlagen der betrieblichen Fachkräfteausbildung
- Methodik und Didaktik
- Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes anhand der Bildungsvorschriften
- Pädagogik
- Rhetorik, Kommunikation und Konfliktbewältigung
- Psychische und soziale Probleme von Jugendlichen
- Grundlagen der Verhaltens- und Sozialpsychologie
- Lernpsychologie
- Lernen lernen
- Gestaltung von Lehrmaterialien

DAUER:

- 40 UE

VORAUSSETZUNGEN:

- Vollendetes 18. Lebensjahr
- Durchgängige Anwesenheit im Kurs
- Ablegen des Fachgesprächs



AUSBILDUNG ZUM/ZUR ZERTIFIZIERTEN LEHRLINGSKOACH:IN

Die Lehrlingsausbilder:innen haben neben der Vermittlung von Fachwissen auch pädagogisch-psychologische, soziale und kommunikative Aufgaben. Gut ausgebildete Fachkräfte und qualifizierte Mitarbeiter:innen in der Lehrlingsausbildung tragen nachhaltig zur Steigerung der Attraktivität der Lehre und zur ständigen Verbesserung und Modernisierung der Fachkräfteausbildung bei. Sie sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor zur langfristigen Bindung von guten Mitarbeiter:innen an ihr Unternehmen.

Diese neue Zusatzausbildung für Lehrlingsausbilder:innen kombiniert persönliche, soziale, methodische und fachliche Kompetenzen, um die Lehrlinge in ihrem Entwicklungsprozess nachhaltig zu begleiten. Sie schließt mit der Personenzertifizierung nach EN ISO/IEC 17024 ab (über SYSTEMCERT vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft akkreditiert).

INHALTE:

- Einführung in die Aufgaben des Lehrlingscoachs
- Die verschiedenen Rollen des Lehrlingscoachs
- Rollenkonflikt zwischen Führen und Coachen
- Überblick über Führungstheorien
- Lerntheorien
- Entwicklungspsychologie, Jugend- und Lehrlingssoziologie, Kultur- und Lebensstile, Konflikte im Jugendalter
- Arbeitsrecht, Jugendschutz, BAG
- Visionenwerkstatt, Ressourcencheck
- Motivation und gelungenes Lebenskonzept
- Umgang mit Problemen und Konflikten
- Gesprächstraining
- Wunsch vs. Wirklichkeit: Planung/Umsetzung
- Grundlagen der ziel- und umsetzungsorientierten Ausbildungs-/Lebensplanung
- Ausarbeitung eines Praxisbeispiels
- Die Ausbildung schließt mit einer Prüfung zur Erlangung des Personenzertifikats ab (schriftliche Prüfung, Präsentation eines Fallbeispiels und Praxisbeispiel).

DAUER:

- 6 Seminartage + Prüfungstag
- 56 UE inklusive Prüfung

VORAUSSETZUNG FÜR DIE AUSSTELLUNG DES ZERTIFIKATS:

Abgeschlossene Ausbildung (Lehrabschluss, BMS, BHS, Studium, o. Ä.) und eine mindestens zweijährige Ausübung der Tätigkeit als Lehrlingsausbilder:in mit Prüfung **oder** eine mindestens vierjährige, einschlägige, ununterbrochene Praxis als Lehrlingsausbilder:in mit Prüfung.

AUSBILDUNG ZUM/ZUR DIPLOMIERTEN LEHRLINGS-COACH:IN

Während der Lehrausbildung sind die Ausbilder:innen mit besonderen Herausforderungen im Umgang mit jungen Menschen konfrontiert, die über die fachlichen Kompetenzen weit hinausgehen. Es obliegt weitgehend ihnen, das Arbeitsklima zu gestalten und die Lehrlinge auch mit sozialen Kompetenzen zu unterstützen.

Mit der Ausbildung zum/zur diplomierten Lehrlingscoach:in erhalten die Ausbilder:innen ein Rüst- und Handwerkszeug, den Berufsalltag mit all seinen Herausforderungen zu meistern und eine erfolgreiche Ausbildung für die Lehrlinge zu ermöglichen. Nach Absolvierung aller Module erhalten Sie ein Diplom zum/zur diplomierten Lehrlingscoach:in. Die Module sind auch einzeln buchbar. Ausbilder:innen nach § 29g BAG erhalten 75 % Förderung.

MODUL 1: ROLLE UND FUNKTION ALS AUSBILDER:IN

Durch die Reflexion Ihrer eigenen Jugend- und Ausbildungszeit sowie durch das Wissen über Jugendkultur und entwicklungspsychologische Aspekte des Jugendalters entwickeln Sie ein besseres Verständnis für Ihren Lehrling. Sie reflektieren Ihre eigene Rolle und Funktion als Ausbilder:in und Ihre Führungskompetenzen. In diesem Modul lernen Sie die Grundlagen von Coaching und Beratung kennen.

MODUL 2: KOMMUNIKATION UND MOTIVATION

In diesem Modul geht es darum, den Lehrling in ein Team zu integrieren und zu motivieren. Beginnend bei Auswahlgesprächen und Tipps für die Auswahl der Bewerber:innen über Einzelgespräche und Teambesprechungen stehen die unterschiedlichen Ebenen der Förderung im Mittelpunkt.

MODUL 3: KOMMUNIKATION UND FÜHRUNG

Der individuelle Führungsstil und die Authentizität stehen im Mittelpunkt. Sie vertiefen das Bewusstsein für Wirkungsweise und Relevanz der Sprache und professionalisieren die jeweils passenden Interventionstechniken. Darüber hinaus werden Struktur und Ablauf der Gesprächsführung und Erfahrungsberichte vermittelt. Über die Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsstil und der Aneignung von Wissen über Führung entwickeln Sie klare und authentische Handlungskompetenzen in der Ausbildung von Lehrlingen.

MODUL 4: KONFLIKTREGELUNG

Schwierige, herausfordernde Situationen im Arbeitsalltag sind zahlreich und vielfältig. Dazu zählen unter anderem sozial auffällige Jugendliche, Umgang mit Eltern, Umgang mit Berufsschullehrer:innen, Umgang mit Kolleg:innen und Vorgesetzten.

Mit einfachen, aber hochwirksamen Methoden aus der Beratung und dem Coaching können schwierige Situationen sicherer bewältigt werden. Dadurch werden Sie Ihre Lehrlinge besser motivieren und in Konflikten konstruktive Lösungen finden.

MODUL 5: ZIELE UND AUSBILDUNGSPLAN

Ziele setzen Sie, um die Richtung zu definieren. Durch gute Planung erreichen Sie Ihre Ziele. In diesem Modul geht es um die Planung Ihrer konkreten Ausbildungsziele. Dabei werden die Fähigkeiten Ihres Lehrlings und die betrieblichen Voraussetzungen berücksichtigt und maßgeschneiderte Ausbildungs- und Rotationspläne erstellt.

MODUL 6: VERÄNDERUNGEN UND ENTWICKLUNGEN

Der Umgang mit Veränderungen ist sowohl für Lehrlinge wie auch für generationsübergreifende Teams eine Herausforderung. Welche Unterstützungsmaßnahmen und Entwicklungsimpulse gesetzt werden können und wie sie wirken, sind der Inhalt dieses Moduls. Darüber hinaus wird die Abschlussarbeit thematisiert. Sie erhalten Unterstützung bei der Themenwahl und bei der Strukturierung der Abschlussarbeit.

Für den Diplomlehrgang zusätzlich:

MODUL 7: ABSCHLUSSGESPRÄCH

Im persönlichen Abschlussgespräch präsentieren Sie Ihre Abschlussarbeit und zeigen, wie Sie die vermittelten Kenntnisse und Ihre Erfahrungen in die Praxis umsetzen. Ziel ist es, neue Perspektiven einzunehmen und über eigene Grenzen hinauszublicken sowie die aktive Gestaltung von Veränderungsprozessen zu bewirken und zu dokumentieren.

PEERGRUPPENTREFFEN

Zwischen den einzelnen Seminaren gibt es von den Teilnehmer:innen selbst organisierte Peergruppentreffen, in denen Sie die Seminarinhalte wiederholen und mit Ihrer Arbeits- und Ausbildungspraxis in Zusammenhang bringen und festigen.

ABSCHLUSSARBEIT

In der Abschlussarbeit (Umfang 5-8 Seiten) verknüpfen die Teilnehmer:innen die in den Modulen vorgestellten Modelle mit Fallbeispielen aus der eigenen Praxis und reflektieren so das eigene Tun und Handeln.

DAUER:

- Modul 1 bis 6 jeweils 12 UE pro Modul
- 5 Peergruppentreffen

AUSBILDUNG ZUM/ZUR LEHRLINGSMENTOR:IN

Die Lehrlingsausbildung wird zunehmend zur Schnittstelle verschiedener Anforderungen, da Jugendliche vielfältigen Einflüssen unterliegen, die am Arbeitsplatz sichtbar werden. Nicht immer sind diese leicht mit betrieblichen und strukturellen Anforderungen zu kombinieren.

Im Umgang mit diesen Herausforderungen werden besondere Kompetenzen verlangt, welche nicht allein von den Lehrlingsausbilder:innen bewältigt werden können. Eine Möglichkeit besteht darin, den Lehrlingen Mentor:innen zur Seite zu stellen, die besonders die persönliche Entwicklung der Lehrlinge fördern. Die fachliche Ausbildung obliegt zur Gänze den Lehrlingsausbilder:innen.

INHALTE:

- Mentoring und Unternehmenskultur
- Besonderheiten bei der Auswahl der Mentor:innen
- Besonderheiten des Matchings: Zusammenstellung der Tandems Mentor:in – Mentee
- Rollenklärung Lehrlingsausbilder:in – Mentor:in
- Gespräche gestalten
- Konfliktregelung
- Jugendkultur besser verstehen
- Krisen- und Notsituationen: Wie kann ich unterstützen?
- Zusammenführung Mentor:innen und Ausbilder:innen
- Abgrenzung Mentor:innen und Ausbilder:innen, gemeinsames Führen der Beurteilungsgespräche
- Abschlussarbeit

DAUER:

- 56 UE



ZERTIFIZIERTES LAP-TRAINING FÜR PRÜFER:INNEN

in zwei Teilen

Mit den zertifizierten LAP-Trainings für Prüfer:innen bereiten wir Sie optimal auf Ihre Prüfungstätigkeit vor. Erfahrene Prüfer:innen sollen ihre Prüfungsrolle und das eigene Verhalten als Prüfer:in reflektieren, ihre Prüfungskompetenzen weiterentwickeln sowie Erfahrungen aus der Prüfungspraxis austauschen.

NACH ABSOLVIERUNG DES 1. TEIL-TRAININGS KÖNNEN SIE ...

- Rechtliche Bestimmungen korrekt in die Praxis umsetzen
- Den Prüfungsablauf optimal gestalten (rechtlich, organisatorisch und didaktisch)
- Mit den Prüfungskandidat:innen wertschätzend umgehen
- Prüfungsaufgaben professionell stellen und ein richtiges Fachgespräch führen
- Mit Prüfungsangst und schwierigen Prüfungssituationen adäquat umgehen
- Typische Beurteilungsfehler vermeiden bzw. reduzieren
- Leistungen fair bewerten
- Konstruktives Feedback geben
- Ihr eigenes Verhalten als Prüfer:in reflektieren

NACH ABSOLVIERUNG DES 2. TEILTRAININGS KÖNNEN SIE ZUSÄTZLICH ...

- Selbständig kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben nach didaktischen Kriterien erstellen
- Kompetenzorientiert prüfen
- Kompetenzorientierte Prüfungen richtig bewerten und dokumentieren

ZIELGRUPPE:

- Erfahrene und neue LAP-Prüfer:innen

DAUER:

- Pro Teil 8 UE, gesamt 16 UE

Ausbildungen für Ausbilder:innen

Wir erstellen für Sie ein individuelles Angebot und beraten Sie persönlich!

Mag.^a Petra Kirchmayr

Tel.: 0662 883081-332

E-Mail: PKirchmayr@bfi-sbg.at

Web: www.bfi-sbg.at/fuer-unternehmen

WISSEN WAR RECHT IST RECHTS-COACHING

Die rechtlichen Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung werden laufend überarbeitet. Diese Ausbildung bringt Sie wieder auf den aktuellen Stand.

INHALTE:

- Sind Sie noch fit in allen rechtlichen Bestimmungen zur Lehrlingsausbildung?
- Kennen Sie das BAG (Berufsausbildungsgesetz), KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) und deren aktuelle Neuerungen?
- Auftrag und Aufgaben der Ausbilder:innen
- Rechte und Pflichten von Jugendlichen
- Fördermöglichkeiten
- Rechtliche Grundlagen rund um die Berufsschule
- Auffrischung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Lehre
- Novellen des Berufsausbildungsgesetzes
- Aktuelle rechtliche Grundlagen und Gesetzesänderungen
- Spezifische Fragestellungen wie außerordentliche Auflösung von Lehrverhältnissen gem. § 15a BAG
- Anrechnung von Schulzeiten auf die Lehrzeit gem. Gleichhaltungsverordnung etc.



Welche rechtlichen Bestimmungen sind für Sie relevant?

Wir organisieren ein individuelles Coaching für Ihre Fragen und Rahmenbedingungen!

Mag.^a Petra Kirchmayr

Tel.: 0662 883081-332

E-Mail: PKirchmayr@bfi-sbg.at

Web: www.bfi-sbg.at/fuer-unternehmen

02 | SELBSTKOMPETENZ

PERSÖNLICHKEIT

RESILIENZ, ZEIT- UND STRESSMANAGEMENT

Schwierige Zeiten und Stress gehören zum Leben. Dabei werden viele Menschen durch Schwierigkeiten und Krisen an die Grenzen ihrer Belastbarkeit gebracht. Und dann gibt es andere, die können Herausforderungen und Krisen als Möglichkeiten sehen, um sich weiterzuentwickeln und für die Zukunft bessere Entscheidungen zu treffen. Hier gleich eine gute Nachricht: Der richtige Umgang mit solchen Situationen ist erlernbar. Lernen Sie in diesem Seminar, wie resiliente Menschen Krisen anders überstehen, wie Sie mit Ihrer Zeit und Energie umgehen und Druck oder Rückschläge besser wegstecken und gestärkt aus Misserfolgen herausgehen. Stärken Sie die Resilienz-Faktoren, die in Ihrem Leben schon vorhanden sind, entdecken und entwickeln Sie die anderen Faktoren, die Sie brauchen, um in Zukunft lösungsorientiert mit herausfordernden beruflichen und privaten Situationen umzugehen.

INHALTE:

- Sie werden mit den 7 Resilienz-Faktoren vertraut gemacht.
- Sie überprüfen Ihre persönlichen Potenziale.
- Sie lernen Ihre eigenen Ressourcen kennen, um diese gezielt einzusetzen.
- Sie erfahren mehr über Ihre Energiequellen und wie Sie diese konkret nutzen können.
- Sie stärken damit Ihre Widerstandskraft und Ihr Selbstvertrauen.
- Sie eignen sich Erkenntnisse an, wie Sie negativen Stress, Rückschläge, emotionale Tiefs oder berufliche Durststrecken ausgleichen.
- Sie lernen, Herausforderungen als Chancen wahrzunehmen.
- Sie erhalten die neuesten Informationen und Erkenntnisse aus der Resilienz-Forschung.
- Sie bekommen die Möglichkeit zur Entwicklung eines persönlichen Leitfadens zur Stärkung der eigenen Resilienz.

OUTDOOR-TRAINING für Ausbilder:innen

Die Erlebnispädagogik ist eine handlungsorientierte Methode, in der die Elemente Natur, Erlebnis und Gemeinschaft pädagogisch miteinander verbunden werden. Ob am Boden, in luftiger Höhe oder am Wasser – erlebnispädagogische Aktivitäten eignen sich zum Training der sozialen Kompetenz sowie als Seminar zur Teamentwicklung für Erwachsene. Unterstützen auch Sie die unterschiedlichsten Zielgruppen, in Abenteuern zu lernen.

Funktionierende Teams sind wichtige Elemente jeder Organisation und tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

ZIEL:

Das Ziel der Trainings ist, dass die Teilnehmer:innen im gemeinsamen Erleben Stärken und Schwächen kennen und akzeptieren lernen, andere schätzen und unterstützen können, einen Platz in der Gemeinschaft finden und Freude im Miteinander haben.

Mit Übungen, Methoden und Settings verfolgt das BFI mit seiner Lehrlingsakademie ein bewusstes und zielgerichtetes Auslösen eines Prozesses, durch den sich die Gruppe formen kann.

MITTEL UND SETTINGS:

- Erlebnis- und Spielpädagogik
- Zum Kennenlernen und Wahrnehmen des Gegenübers und auch für zwischendurch zum Auflockern arbeiten wir mit spielerischen Elementen. Spiele, die der Gemeinschaft und Kooperation dienen, stehen im Vordergrund.

ARBEITEN MIT NATURMATERIALIEN:

Im Wald mit Naturmaterialien Skulpturen und Bauwerke konstruieren; Themen wie Gemeinschaft, Zusammenhalt und Zukunft aufgreifen und durch die Natur sichtbar machen.

KOOPERATIONS- UND INTERAKTIONSAUFGABEN:

Herausfordernde Kooperationsmethoden und Interaktionsaufgaben zu verschiedenen Themen (z. B. Kennenlernen, Kommunikation, Konflikte, Motivation, Abschied, Neubeginn ...) werden eingesetzt.

AKTIVIERENDE KÖRPERÜBUNGEN:

Um ein neues Gefühl für den eigenen Körper zu bekommen und die Sinne zu erwecken, bauen wir Übungen aus Qi-Gong, Yoga und Elementen der traditionellen Chinesischen Medizin ein.

TREKKING:

Gemeinsam einen Weg gehen, Verantwortung für die Gruppe übernehmen.

CITY BOUND:

Während die klassische Erlebnispädagogik in der Natur stattfindet und ihren Schwerpunkt in der physischen und psychischen Auseinandersetzung mit derselben hat, setzt City Bound auf die Auseinandersetzung mit der (Groß)-Stadt als Medium und Lerninhalt, der in erster Linie soziale Herausforderungen bereithält.

FIT UND FUN:

Outdoor-Elemente wie Kletterpark, Canyoning, Mega Dive, Kanadier und vieles mehr.

KOCHEN ALS METHODE:

Die Gruppe erstellt einen Lebensmittelplan, kauft (mit vorgegebenen Budget) ein, teilt sich in Untergruppen, die das Essen zubereiten, wodurch sich die Gruppe während der gemeinsamen Tage selbst verpflegt.

HIGH MOTIVATION IM TEAM

Mit Motivation macht Arbeiten im Team Spaß, mit Spaß sind wir motiviert und leistungsstark. In einem guten Team herrscht nicht nur eine positive Einstellung zur Arbeit, sondern auch ansteckende Selbstmotivation.

In praktischen Anwendungen und handlungsorientierten Aufgaben lernen Sie, wie Sie sich und Ihr Team besser motivieren können. Sie bekommen motivierende und wirksame Erfolgsfaktoren an die Hand und entwickeln ein Verständnis von deren Potenzial.

Ein Seminar mit viel Spaß und Selbstmotivation, nach dem Sie sich aufgetankt und motiviert auf die Arbeit im Team freuen.

INHALTE:

- Motivierende und demotivierende Situationen im Team
- Wie nehme ich sie wahr und wie gehe ich damit um?
- Was motiviert mich, meine Mitarbeiter:innen, meine Kolleg:innen?
- Was verfolgen wir?
- Wie können wir unsere Ziele verfolgen und umsetzen?
- Wie finden wir Spaß an dem, was wir tun?
- Fallbeispiele aus der Praxis

03 | SOZIALE KOMPETENZ

UMGANG MIT JUGENDLICHEN

EIGNUNGSTESTUNGEN FÜR LEHRLINGS-RECRUITING

Das BFI Salzburg hilft Ihnen, aus der großen Flut an Bewerbungen den für Sie idealen Lehrling zu finden. Die Testbatterie zur Überprüfung der gewünschten Kompetenzen (Mathematik, Deutsch, logisches Denken, Konzentrationsfähigkeit, technisches Verständnis, ...) wird für die Computertestung entweder individuell vereinbart und zusammengestellt oder Sie wählen ein standardisiertes Testverfahren.

IM SPANNUNGSFELD VON WERTEWELTEN

Lehrlinge in ihrer Welt abholen

Wenn Menschen zusammenarbeiten, treffen auch unterschiedliche Wertesysteme aufeinander. Im Idealfall bilden diese eine gemeinsame Basis für konstruktive Arbeit. Doch in vielen Situationen bergen die verschiedenen Weltanschauungen enormes Konfliktpotenzial. In diesem anspruchsvollen Training lernen die Ausbilder:innen, was wirklich hinter dem Spruch „jemanden dort abholen wo er/sie steht“ steckt.

INHALTE:

- Einführung in das Graves-Werte-Modell
- Analyse von Bedürfnis- und Wertekonflikten
- Gesprächsführung mit und zwischen unterschiedlichen Wertewelten
- Deeskalationsmethoden
- Konfliktmanagement und Mediation



MEISTERHAFT KONFLIKTLÖSUNG

Konflikte mit der Generation Y/Z lösen

Jede:r Lehrlingsausbilder:in steht früher oder später einmal in Konflikt mit einem Lehrling. Doch die Themen sind nicht die gleichen wie noch vor ein paar Jahren. Facebook, ständige Erreichbarkeit, Technikaffinität, Google als Lexikon, Online- und Offline-Freunde und vieles mehr prägt die nächste Generation von Lehrlingen. Auch wenn sich die Gesellschaft ständig weiterentwickelt, bleibt die Struktur unserer Konflikte und Motive die gleiche. Erkennen und verstehen Sie die Beweggründe der heutigen Jugend und erlernen Sie mit dieser Basis Methoden, um Konflikte einfach und schnell zu lösen.

INHALTE:

- Jugend heute und damals
- Analyse von Beweggründen – Motive hinter Handlungen erkennen
- Definition und Präzisierung der Ausbilder:innen-Rolle
- Drama-Dynamik
- Drama-Auflösung

GENERATIONENMIX

Grünschnabel trifft Silberrücken

Wenn mehrere Generationen in einem Betrieb zusammenarbeiten, führt es zu Herausforderungen im Bereich Führung und Teamentwicklung. Eine größere Altersspanne im Unternehmen bedingt auch eine sehr viel größere Vielfalt an Menschen mit unterschiedlichen Sozialisationsmustern, Werten und Ansprüchen an den Arbeitsplatz.

INHALTE:

- Merkmale, Ansprüche und Motivationen der einzelnen Generationen
- Sie lernen generationenspezifisch effektiv zu kommunizieren
- Sie motivieren und fördern altersübergreifende Zusammenarbeit
- Verständnis und Wertschätzung für die jeweils andere Generation
- Konstruktive Zusammenarbeit stärken

One fits all. - Gibt es bei uns nicht!

Wir besprechen im Vorfeld, was Sie zur gelungenen Unterstützung der Lehrlinge brauchen und erstellen individuelle Programme!

Mag.^a Petra Kirchmayr
Tel.: 0662 883081-332
E-Mail: PKirchmayr@bfi-sbg.at
Web: www.bfi-sbg.at/fuer-unternehmen

BRÜCKEN BAUEN – AUSBILDEN VON GEMISCHTEN TEAMS

Interkulturelle und interreligiöse Kompetenzen

Multikulturelle Vielfalt ist einer der Wege, die laut Expert:innen eine ganz wesentliche Strategie für die Zukunftssicherung darstellen. Nicht nur die sinkende Anzahl österreichischer Jugendlicher an sich macht diese Strategie in vielen Bereichen zur Notwendigkeit. Vor allem auch Internationalität in Wirtschaftsbeziehungen und neue Kundengruppen mit Migrationshintergrund sind starke Argumente für Lehrlinge aus anderen Kulturen.

INHALTE:

- Was ist kulturelle Vielfalt
- Kulturelle Unterschiede in Teams
- 4 Ks: Kultur - Kommunikation - Konflikt - Kompetenz
- Die eigene Kultur(gebundenheit)
- Interkulturalität vs. Transkulturalität
- Differenzen (Wahrnehmung und Werte)
- Kulturwissen
- Grenzen der Toleranz?
- Die Rolle der Ausbilder:innen in multikulturellen Teams
- Fettnäpfchen geschickt umgehen

DIVERSITY IN DER ARBEIT MIT JUGENDLICHEN

Doing Diversity – Vielfalt als Chance in der Ausbildung

Diese Einführung in das Thema Diversity mit praktischen Analysen von Diversity anhand einer erfolgreichen Fernsehserie für Jugendliche und von Videoclips von einflussreichen jungen Influencer:innen im Internet veranschaulicht die Chancen von Vielfalt in der Ausbildung.

INHALTE:

- Begriffsklärung Diversity
- Reflexion der eigenen Diversität
- Sensibilisierung für Diversity-Aspekte in der Ausbildung
- Diversity als Problem oder als Chance?
- Geschichte von Diversity
- Aktuelle Beispiele für Diskussion über Diversity
- Kurze Filmanalysen
- Analyse von Interaktionen in der eigenen Ausbildungspraxis

04 | FÜHRUNGSKOMPETENZ

FÜHRUNG UND COACHING

AUSBILDER:INNEN-TRAINING KOMPAKT

Führung von und Kommunikation mit Jugendlichen

In diesem interaktiven 2-tägigen Seminar werden die vielschichtigen Facetten der Rolle der Ausbilder:innen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet: Vorbild, Vorgesetzte:r, Kolleg:in, Verantwortliche:r und vieles mehr. Was hart und schwierig scheint, wird nach diesem Training zur freudigen Herausforderung. Auf eine persönliche Rollendefinition folgt eine Vielzahl an Methoden und Werkzeugen, die Ihnen als Ausbilder:innen Sicherheit geben und den Arbeitsalltag erleichtern. In interaktiven Übungen und unterschiedlichen Settings erlernen Sie, wie Sie gleichzeitig Respekts- und Vertrauensperson sein können. Der Fokus liegt auf den pädagogischen Komponenten des Ausbilder:innen-Daseins. Lern- und Ausbildungsmethoden, die unmittelbar in der Praxis angewandt werden können, bilden ebenso wichtige Elemente wie das zielgerichtete und effiziente Führen von Lehrlingsgesprächen. Durch dieses Training können Sie bewusst treffsichere Maßnahmen und Akzente setzen, die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer Lehrlinge entdecken, das Maximum aus ihnen herausholen und selbst die Begleitung von jungen Menschen genießen.

ZIELE:

- Rolle und Position als Ausbilder:in festigen
- Umgang mit Lehrlingen erleichtern
- Wissen praxisorientiert und wirkungsvoll vermitteln

INHALTE:

- Führung von Lehrlingen (situations- und altersgerecht führen)
- Lehrlingsausbilder:in – Was bedeutet das?
- Lehrlingsausbilder:in als Vorbild
- Führungsstile im Vergleich
- Umgang mit Lehrlingen
- Wissen an junge Leute vermitteln
- Lehrlingsgespräche zielgerichtet führen
- Grenzen aufzeigen und Werte vermitteln: Rahmen setzen – klar und doch empathisch
- Motivation Jugendlicher
- Feedback als Entwicklungsbeschleuniger
- Rapport – der gute Draht
- Stärken-Schwäche-Analyse
- Lern- und Ausbildungsmethoden
- Lehren lernen: praxisnahe Methodik und Didaktik

DAUER:

- 16 UE

SPIELREGELN DER FÜHRUNG

Die Führung und Anleitung von Lehrlingen ist nicht immer leicht. Einen einzigen, idealen Führungsstil dafür gibt es nicht. In diesem Workshop schauen wir uns an, wie Sie es als Ausbilder:in schaffen können, gleichzeitig Respekts- und Vertrauensperson zu sein. Sie erfahren, wie Sie durch situations- und altersgerechtes Führungsverhalten und das Wissen der Rangdynamik die Motivation stärken und dem Engagement Ihrer Auszubildenden zusätzliche Impulse verleihen können.

INHALTE:

- Rangdynamik
- Alpha-Interventionen
- Führungsstile im Vergleich
- EBKS – wo Ihnen die Lehrlinge auf den Zahn fühlen.
- Rahmen setzen – hart und doch empathisch

JUNGE PERSÖNLICHKEITEN ENTWICKELN

Coachingtools für Ausbilder:innen

Coaches sind professionelle Begleiter:innen beim (Er-)Finden von Lösungswegen und Entfalten von Potenzialen und Ressourcen. Die Säulen dieses Trainings bilden praxisnahe Erklärungsmodelle, persönliche Aha-Erlebnisse und arbeitsplatztaugliche Coachingtools für die Arbeit mit Lehrlingen. Als Ausbilder:in eröffnet sich Ihnen nach diesem Seminar eine Welt an Methoden, Interventionstechniken und Prozessen, mit denen Sie Ihre Lehrlinge auf deren Weg ins Berufsleben auf vielseitige Weisen unterstützen und fördern können.

INHALTE:

- Definitionsdschungel „Coaching“
- Der Coaching-Prozess – vom Problem zur Lösung
- Systemische Fragetechniken
- Wirkfaktoren im Coaching
- Vollbotschaften – Kommunikation auf drei Ebenen
- Werte und Glaubenssätze – die Quellen unseres Verhaltens

MEINE ROLLE ALS FÜHRUNGSKRAFT

Durch die Reflexion Ihrer eigenen Jugend- und Ausbildungszeit sowie durch das Wissen über Jugendkultur und entwicklungspsychologische Aspekte des Jugendalters entwickeln Sie ein besseres Verständnis für Ihren Lehrling. Sie reflektieren Ihre eigene Rolle und Funktion als Ausbilder:in und Ihre Führungskompetenzen. In diesem Modul lernen Sie die Grundlagen von Coaching und Beratung kennen.

INHALTE:

- Rollendefinitionen
- Ressourcenrad
- Elemente des Beratungsgespräches
- Verbalisieren
- Johari Fenster

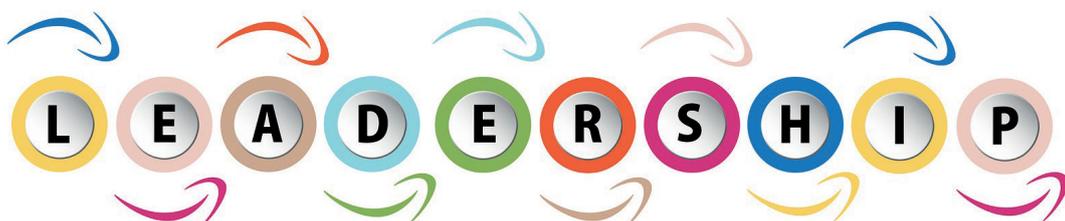
POSITIVE LEADERSHIP

Coachingtools für Ausbilder:innen

Die Anforderungen an Führung erhöhen sich dramatisch: Immer schnellerer Wandel, neue Ansprüche der Generationen Y & Z, Fachkräftemangel allorts. Die klassischen Führungsansätze helfen hier nicht weiter und werden zu Recht in Frage gestellt. Positives Führen bietet Lösungen für viele dieser Herausforderungen. Der Ansatz ist im Unterschied zu mehreren anderen wissenschaftlich fundiert, alltagstauglich, lern-, trainier- und messbar. Mit positiven Gedanken führen Sie Ihr Team mit Leichtigkeit zum Erfolg. Positive Leadership ist ein Modell der Mitarbeiter:innenführung und -motivation.

INHALTE:

- Gesundheit beginnt bei der Selbstführung
- Was gesunde Führung bewirken kann
- Leistung, Erfolg, Gesundheit, Widerstandskraft
- Mit mehr Resilienz dem Stress begegnen
- Organisationale Gesundheit gestalten
- Positive Kommunikation mit Stärkenfokus
- Was bedeutet Positive Leadership für mich und mein Team?



05 | METHODENKOMPETENZ

ARBEITS- UND LEHRMETHODEN

AUSBILDUNGSMETHODEN

Als erfahrener Ausbilder:in sind Sie selbstverständlich damit vertraut, dass der praktische Teil der Ausbildung bei Ihnen im Unternehmen stattfindet. Die Praxis ist also geprägt von vorneherein geplanten Inhalten bzw. vom Ausbildungsrahmenplan geleitet. Doch nun kommen weitere Fragen auf: Wie? Wie vermittele ich meinen Auszubildenden den Inhalt am gewinnbringendsten? Gibt es mehrere Methoden, die ich unterschiedlich einsetzen kann? Welche Methoden sich für welche Aufgaben eignen und wie Sie sowohl bewusste Planung als auch unbewusste Anwendung optimieren können, erfahren Sie in diesem Seminar.

INHALTE:

- Welche Methoden der Wissensvermittlung gibt es? Darbietende Methoden (Kurzvortrag, Präsentation etc.) Dialogische Methoden (Rollenspiel, Lehrgespräch etc.) Erarbeitende Methoden (Leittextmethode, Planspiel, Vier-Stufen-Methode etc.)
- Welche Ausbildungsmethode wird wann am besten eingesetzt?
- Welche Aufgaben liegen dabei jeweils bei Ausbilder:in und Lehrling?
- Vor- und Nachteile die einzelnen Methoden in der Praxis

AUSBILDUNGSPLAN UND AUSBILDUNGSZIELE

Lehrlingsausbildung mit System

Arbeiten im Betrieb werden geplant, durchgeführt und kontrolliert. Manchmal sieht es so aus, als ob eine Arbeit einfach nur durchgeführt würde. Dann ist der Plan vielleicht wie bei einer Routinearbeit schon fertig. Oder er wird ganz schnell im Kopf gemacht. Und für die Kontrolle genügt vielleicht ein kurzes Hinschauen, ob alles passt.

Bei genauer Betrachtung zeigt sich also: Es gibt keine Arbeiten, die ohne Planung und Kontrolle einfach nur durchgeführt werden. Das gilt auch für die Ausbildung.

Die Ausbildung von Lehrlingen wird nie wirklich zur Routine. Eine gezielte Planung der Ausbildung ist deswegen unbedingt notwendig!

Ziele setzen Sie, um die Richtung zu definieren. Durch gute Planung erreichen Sie Ihre Ziele. In diesem Seminar geht es um die Planung Ihrer konkreten Ausbildungsziele. Dabei werden die Fähigkeiten Ihres Lehrlings und die betrieblichen Voraussetzungen berücksichtigt.

INHALTE:

- Das ABC der Ausbildung
- Wie erstelle ich einen Ausbildungsplan?
- Welche Ausbildungsinhalte gehören in einen Ausbildungsplan?
- Allgemeine Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans
- Richtziel, Grobziel, Feinziel
- Inhaltlicher und zeitlicher Aufbau der Ausbildung
- Pädagogisch und thematisch sinnvoller Ablauf
- Betriebliche Anforderungen und Fähigkeiten des Lehrlings
- Ausbildungsdokumentation
- Jobrotation uvm.



06 | FÖRDERUNGEN für Ausbilder:innen

Das Fördersystem für Lehrbetriebe, das bei den Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer abgewickelt wird, bringt für die Ausbildungsbetriebe viele Vorteile. Unabhängig von Größe und Branche kann jedes Unternehmen davon profitieren.

WAS WIRD GEFÖRDERT?

Gefördert werden Kurse mit einer Mindestdauer von acht Stunden und mit Bezug auf Ausbilderqualifikation.

IN WELCHER HÖHE WIRD GEFÖRDERT?

Für Ausbilder:innen: Die Förderhöhe beträgt 75 % der Kurskosten, jedoch höchstens EUR 2.000.– pro Ausbilder:in und Kalenderjahr.

WAS SIND DIE VORAUSSETZUNGEN?

Für Ausbilder:innen: Ausbilderprüfung nach § 29g BAG; Voraussetzung dafür sind die Übernahme der gesamten Ausbildungskosten inkl. allfälliger Fahrt- und Unterbringungskosten durch den Betrieb sowie die Vorlage einer Teilnahme- und Zahlungsbestätigung.

Den aktuellen Stand entnehmen Sie bitte
www.bfi-sbg.at/service/foerderungen

SERVICE FÜR UNTERNEHMEN



Kontaktieren Sie uns:

Mag.ª Petra Kirchmayr
Tel.: 0662 883081-332
E-Mail: PKirchmayr@bfi-sbg.at
Web: www.bfi-sbg.at/fuer-unternehmen



BFI LEHRLINGSAKADEMIE Fit für den Lehrberuf

Im Rahmen der Lehrlingsakademie bietet das BFI Salzburg als renommiertes Bildungsinstitut maßgeschneiderte Angebote für Ihr Unternehmen an und kann dabei auf eine langjährige Erfahrung aufbauen.

Das BFI Salzburg hat verschiedene Ausbildungspakete für Lehrlinge erarbeitet, die junge Menschen zusätzlich zur Ausbildung im Betrieb unterstützen, fit für den Arbeitsalltag machen und weitere Skills für das zukünftige Arbeiten anbieten.

Mit Hilfe von Expert:innen erarbeiten wir gemeinsam die Bedürfnisse Ihres Unternehmens sowie der Lehrlinge und stellen das bestmögliche Bildungsangebot für Sie zusammen. Dabei orientieren wir uns an den aktuellen Anforderungen der modernen Arbeitswelt.

Vereinbaren Sie einen individuellen Beratungstermin!

Impressum

Medieninhaber: BFI Salzburg BildungsGmbH, Schillerstraße 30, 5020 Salzburg,
Telefon: 0662 883081-0, www.bfi-sbg.at
Redaktion und Grafik: Daniela Walkner, MA (Kommunikationsmanagement)
Für den Inhalt verantwortlich: Mag.ª Petra Kirchmayr
Grafik: Adobe Stock, BFI Salzburg, depositphotos, Icon designed by ibrandify / Freepik
Druck: unitedprint.com Österreich GmbH
Stand: Juli 2022



BFI Salzburg BildungsGmbH

Schillerstraße 30, 5020 Salzburg, T: 0662 883081-0, F: 0662 883232, E: info@bfi-sbg.at, www.bfi-sbg.at